

# **REFERAT Beskæftigelses- og Integrationsudvalget d. 29-01-2019**

**Mødedato** Tirsdag d. 29. januar 2019 kl. 15:30

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

BI Indsatser i forhold til social kontrol.....	3
BI Årsplan for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget 2019.....	5
BI Rekrutteringssituationen og virksomhedssamarbejdet.....	6
BI Strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde.....	11
BI Nye projekter på beskæftigelsesområdet og ajourført opgave- og projektplan.....	13
BI Genoptagelse af sygedagpenge.....	15
Forslag til drøftelse fra Dansk Folkeparti vedrørende repatriering.....	18
BI Drøftelse af brug af puljemidler i 2019.....	19
BI Beskæftigelsesministerens nye benchmark-model.....	21
BI Aftale om mere enkle og skærpede sanktioner og opfølgning på sanktionsanvendelse.....	23
BI Tidsfrister for afgørelser på beskæftigelses- og integrationsområdet.....	26
BI Orienteringspunkter.....	28

# Punkt 1: BI Indsatser i forhold til social kontrol

00.00.00-A00-1-17

## Resume

Negativ social kontrol opleves som en hindring for barnet eller den unges mulighed for at opnå lige rettigheder.

Alle har lige ret til et aktivt børne og ungeliv, hvor hvert barn og ung oplever sig som en ligeværdig og anerkendt del af fællesskabet, med ret til medbestemmelse over egen krop, uddannelse, religion, venner, fritidsaktiviteter, påklædning og partner.

Horsens Kommune ønsker at forebygge negativ social kontrol gennem en målrettet indsats i skole- og familieområdet.

Sagen er sendt i følgende udvalg til orientering inden Byrådsbehandlingen: Velfærds- og Sundhedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget, Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

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 deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

På initiativ af Velfærds- og Sundhedsudvalget er det vedtaget at udarbejde en indsats mod negativ social kontrol ved Revision af forebyggelsesstrategien, den 22. juni 2016.

En styregruppe på tværs af Uddannelse og Arbejdsmarked og Velfærd og Sundhed har

- Udarbejdet en fælles praksis for fagpersonale ved mistanke om negativ social kontrol
- Temasat emnet på en fælles kick-off dag den 22. februar 2018 for nøglemedarbejdere, fagpersonale og samarbejdspartnere

Indsatsen er en del af Forebyggelsesstrategien, vedtaget i Byrådet den 24. september 2018, og ligger i forlængelse af Sammenhængende Børne og Ungepolitik, vedtaget i Byrådet den 28. februar 2017.

Negativ social kontrol opleves som en hindring for barnet eller den unges mulighed for at opnå lige rettigheder.

Begrebet 'negativ social kontrol' benyttes med udgangspunkt i definitionen fra den nationale handleplan for forebyggelse af æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol: "Negativ social kontrol i forhold til æresrelaterede konflikter handler om handlinger, styring, kontrol eller sanktioner, der i væsentlig grad hæmmer eller begrænser den enkeltes livsudfoldelse, adfærd, valg og rettigheder. Det kan f.eks. være kontrol eller restriktioner i forhold til livsstil, fritidsaktiviteter, sociale relationer, valg af ægtefælle eller retten til at bestemme over egen krop.", Regeringen 2016.

Visionen for børn og unge i Horsens Kommune er, at:

- Alle har lige ret til et aktivt børne og ungeliv, hvor hvert barn og ung oplever sig som en ligeværdig og anerkendt del af fællesskabet, med ret til medbestemmelse over egen krop, uddannelse,

religion, venner, fritidsaktiviteter, påklædning og partner. Horsens Kommune ønsker at forebygge negativ social kontrol.

Indsatsens initiativer består af:

- En indgang i kommunen til rådgivning og sparring
- Etablering af et team (Myndighed og udøver) i Familie og forebyggelse
- Opkvalificering ved behov af udpegede nøglemedarbejdere gennem sparring, deltagelse i uddannelse og konferencer (f.eks. sagsbehandlere, psykologer, lærere, pædagoger, socialrådgivere, UU-vejledere)
- Mulighed for at kunne rekvirere specialiseret bistand i komplekse sager
- Tværgående samarbejde internt og eksternt, herunder politi, RED-Center/Safehouse, frivillige organisationer og sikkerhedskonsulenter
- Iværksættelse af initiativer til oplysning til medarbejdere
- Iværksættelse af initiativer til forebyggelse blandt forældre i samarbejde med den boligsociale indsats
- Forebyggende tiltag for eksempel dialoggrupper, Ungerådet eller andre relevante fora

Indsatsen skal implementeres på tværs af kommunens enkelte fagområder.

Tidsplanen for arbejdet er:

2018

- Etablering af styregruppe
- Kick-off møde for ledere, medarbejdere og interessenter, for at sætte fælles fokus på opgaven
- Udpegning af nøglepersoner der kan rådgive og vejlede medarbejdere fra alle områder
- Etablering af samarbejdsrelationer, hvem gør hvad i forhold til negativ social kontrol
- Udarbejdelse af Vision, Mission og Action-cards til medarbejdere  
[http://tel.horsens.dk/Faglige\\_standarder/Negativ%20social%20kontrol](http://tel.horsens.dk/Faglige_standarder/Negativ%20social%20kontrol)
- Præsentation i direktion
- Politisk behandling i Velfærds- og Sundhedsudvalget, Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og i Børne- og Uddannelsesudvalget
- Politisk behandling i Økonomi- og Erhvervsudvalget og i Byrådet.

2019

Implementering af

- Udvikling i samarbejde med Horsens Uddannelsesråd, den Boligsociale indsats og andre relevante parter om det forebyggende arbejde: forældrerolle og ansvar for at forebygge negativ social kontrol
- Iværksættelse af forebyggende aktiviteter, herunder udbredelse af kendskab blandt unge til landsdækkende hotline og rådgivning via skoler og uddannelsesinstitutioner
- Forebyggende tiltag på unges præmisser f.eks.: Etablering af ambassadørkorps f.eks. rekrutteret gennem Ungerådet – ambassadørerne skal være unge selv, der kan fungere som rollemodeller, der kan hjælpe dialogen om negativ social kontrol i gang
- Evaluering af indsats med udgangspunkt i audit på 3-4 cases
- Justering af indsats

Ebbe Knabe, Chef for Familie og forebyggelse samt leder af implementeringen, deltager i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møde under dette punkt.

/EK

## **Bilag**

Forebyggelse af negativ social kontrol i forhold til æresrelaterede konflikter

Oplæg til BI møde 29.01.2019 vedr. negativ social kontrol

## **Punkt 2: BI Årsplan for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget 2019**

00.01.00-G01-103-18

### **Resume**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget præsenteres for et oplæg til en årsplan for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmøderne i 2019.

Sagen afgøres af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkender årsplanen.

### **Beslutning**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog indstillingen.

Susan Gyldenkilde deltog ikke i mødet.

### **Sagsfremstilling**

Med henblik på at skabe et overblik over Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmøderne i løbet af året har administrationen udarbejdet oplæg til en årsplan for 2019.

Årsplanen indeholder de temaer, der er planlagt for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møder og de foreløbigt kendte punkter til de enkelte Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmøder.

Der vil løbende komme yderligere punkter til Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møder.

/TN

### **Bilag**

Årsplan for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget 2019

## Punkt 3: BI Rekrutteringssituationen og virksomhedssamarbejdet

15.00.00-A00-33-18

### Resume

Temaet for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet i januar er virksomhedssamarbejdet og rekrutteringssituationen. Denne sag indleder temaet. Næste sag præsenterer Beskæftigelses- og Integrationsudvalget for et oplæg til en strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde.

Indledningsvist giver sagen en status på udviklingen på arbejdsmarkedet og rekrutteringssituationen. Sagen beskriver desuden de vigtigste virkemidler til at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne og Horsens Kommunes Jobbarometer. Endeligt redegør sagen for omfanget af samarbejdet med virksomhederne (samarbejdsgraden).

Hovedparten af virksomhederne har ikke haft udfordringer med at finde den ønskede arbejdskraft. Alligevel giver væksten i antal lønmodtagerarbejdspladser i Horsens Kommune stigende udfordringer med rekruttering af *kvalificeret* arbejdskraft.

Manglen på arbejdskraft i Østjylland er mest udbredt inden for sundhed og socialvæsen, handel, rengøring og anden operationel service, industri samt bygge og anlæg.

Over halvdelen af virksomhederne inden for industri, hoteller og restauranter, bygge og anlæg samt transport oplever produktionsbegrænsninger som følge af rekrutteringsudfordringer.

Andelen af kommunens virksomheder, der samarbejder med Jobcentret, er fortsat højere i Horsens Kommune end resten af landet.

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 deltog ikke i mødet.

### Sagsfremstilling

Denne sag præsenterer:

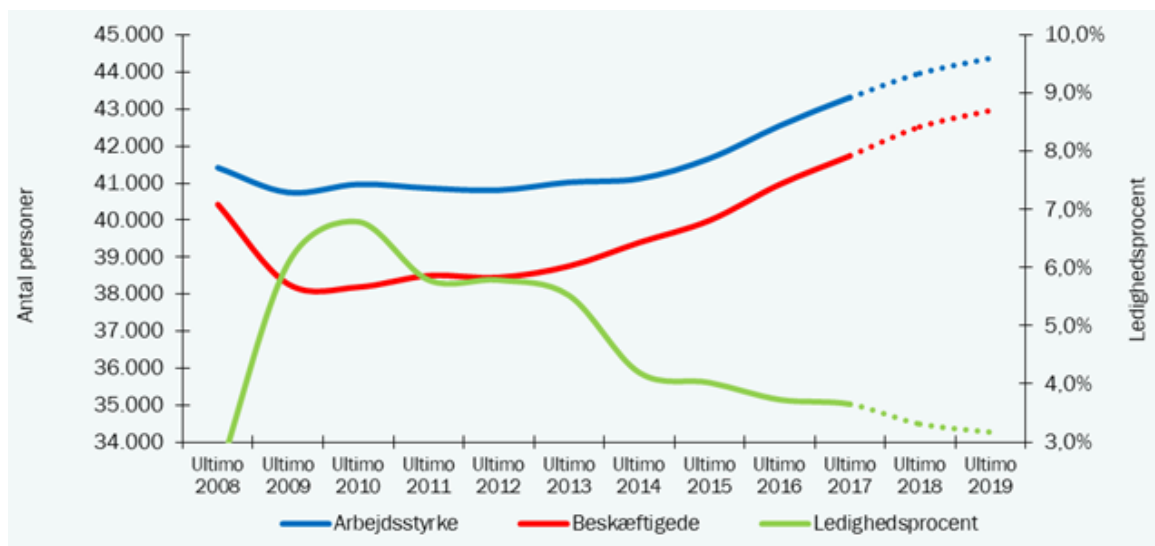
- status på udviklingen på arbejdsmarkedet med stigende beskæftigelse og faldende ledighed
- rekrutteringssituationen
- de vigtigste virkemidler til at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne
- Horsens Kommunes Jobbarometer, der anvendes til at synliggøre jobmulighederne i Horsens i samtalen med de ledige
- Jobcentrets omfang af samarbejde med virksomheder (samarbejdsgraden)

### Udvikling i befolkning, arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed

Der er en gunstig udvikling på arbejdsmarkedet i Horsens Kommune. Forventningen er, at der også fremover vil være befolkningstilvækst, voksende arbejdsstyrke, stigende beskæftigelse og faldende ledighed.

Befolkning, arbejdsstyrke og beskæftigelse stiger mere i Horsens Kommune end på landsplan, og omvendt falder ledigheden hurtigere.

Figur 1. Arbejdsstyrke, beskæftigede og ledighedsprocent. Horsens Kommune.



Kilde: STAR's kommune fremskrivning.

**Beskæftigelsen:** Beskæftigelsen i Horsens Kommune har været støt stigende siden 2010. Udviklingen har været betydeligt mere positiv for Horsens Kommune end for de fleste andre kommuner.

**Ledighed:** Den stigende beskæftigelse bliver modsvaret af faldende ledighed. Siden 2010 er ledigheden halveret i Horsens Kommune, og siden 2012 har kommunen haft en lavere ledighed end i hele landet.

**Arbejdspladser:** Det seneste år (fra 3. kvartal 2017 til 3. kvartal 2018) er der skabt netto ca. 750 nye lønmodtager-arbejdspladser i Horsens Kommune. Det svarer til en stigning på 2,3 %. I hele landet er stigningen på 1,4 %. Stigningen forventes at fortsætte i 2019, og da arbejdsstyrken vokser mindre end beskæftigelsen, forventes der stigende udfordringer med rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.

Udviklingen i befolkning, arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed uddybes i statusnotatet, der er vedlagt som bilag.

### Virksomhedernes arbejdskraftbehov

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udarbejder en halvårlig analyse af de danske virksomheders rekrutteringssituation.

Analysen bygger på en stikprøveundersøgelse blandt danske virksomheder og giver et øjebliksbillede af rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked. Undersøgelsens resultater kan bruges som indikatorer for omfanget og karakteren af virksomhedernes rekrutteringsudfordringer i Danmark.

Den seneste analyse fra efteråret 2018 viser, at i 23 % af virksomhedernes rekrutteringsforsøg kunne jobbet ikke besættes med den ønskede arbejdskraft. I halvdelen af forsøgene endte virksomheden med slet ikke at ansætte nogen, og resten blev besat med en anden profil, end virksomheden oprindeligt ønskede, f.eks. med medarbejdere med færre kvalifikationer eller mindre erfaring end ønsket.

På baggrund af de indhentede svar vurderes der samlet set at have været 66.700 forgæves rekrutteringer på det danske arbejdsmarked de seneste 6 måneder. Det er det højeste antal forgæves rekrutteringer siden efteråret 2008. Hvis rekrutteringssituationen i Horsens Kommune ligner resten af Danmark, så har virksomheder i Horsens Kommune i 2. halvår 2018 haft ca. 1.000 forgæves rekrutteringer.

Virksomhederne i Østjylland har sværest ved at rekruttere rengøringsassistenter, social- og sundhedsassistenter, mekanikere, social- og sundhedshjælpere, chauffører (fragt, distribution), butiksassistenter, programmører og systemudviklere samt elektrikere.

Manglen på arbejdskraft i Østjylland er mest udbredt indenfor sundhed og socialvæsen, handel, rengøring og anden operationel service, industri samt bygge og anlæg. Særligt manglen inden for sundhed og socialvæsen kan på sigt lægge pres på leverancen og kvaliteten af de services, kommunen udbyder.

Over halvdelen af virksomhederne inden for industri, hoteller og restauranter, bygge og anlæg samt transport oplever produktionsbegrænsninger som følge af rekrutteringsudfordringer.

Produktionsbegrænsninger betyder mindre vækst i den danske økonomi, og manglen på arbejdskraft kan føre til overophedning af økonomien.

### **Virkemidler til at dække det stigende arbejdskraftbehov**

På beskæftigelsesområdet er der en række virkemidler, som kan medvirke til at dække det stigende arbejdskraftbehov. Der er desuden en tæt sammenhæng med bl.a. erhvervsområdet og uddannelsesområdet, som også har stor betydning for udbuddet af kvalificeret arbejdskraft. Det er bl.a. via kommunens bosætningsstrategi, tiltag for at tiltrække nye virksomheder, og strategi for at få flere unge til at tage en erhvervsuddannelse.

På beskæftigelsesområdet kan det stigende arbejdskraftbehov dækkes gennem følgende virkemidler:

1. Ledige kommer i job
2. Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet
3. Udenlandsk arbejdskraft
4. Pendling fra andre kommuner
5. Opkvalificering af arbejdsstyrken

#### **1. Ledige kommer i job**

Ledigheden blandt a-dagpengemodtagere er kun faldet beskedent det seneste år. Det betyder, at forklaringen på, at det er lykkedes for virksomhederne at rekruttere arbejdskraft svarende til netto ca. 750 nye lønmodtager-arbejdspladser er, at det er lykkedes at få andre målgrupper (kontanthjælp, unge på uddannelseshjælp, sygemeldte samt ledigheds- og integrationsydelsesmodtagere) i spil i forhold til arbejdsmarkedet.

#### **2. Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet**

Den ældre del af arbejdsstyrken har ydet et stort bidrag til den øgede beskæftigelse. Antal borgere på efterløn falder kraftigt (det seneste år med ca. 180 svarende til 20 %), ligesom flere personer over 66 år er i beskæftigelse.

#### **3. Udenlandsk arbejdskraft**

Et væsentligt bidrag til beskæftigelsen kommer fra udenlandsk arbejdskraft, hvor det navnlig er østeuropæiske statsborgere, som i stort tal arbejder i Horsens Kommune. Det seneste år (sept. 17 – sept. 18) er antallet øget med 258 fuldtidsbeskæftigede (9 %).

I alt har ca. 3.275 fuldtidsbeskæftigede med udenlandsk statsborgerskab lønmodtagerbeskæftigelse i Horsens Kommune. Det er navnlig brancherne industri, handel, rejsebureau, rengøring o.a. operationel service samt bygge og anlæg, som rekrutterer et stort antal udenlandske statsborgere.

#### **4. Pendling fra andre kommuner**

En stor del af behovet for arbejdskraft i Horsens Kommune dækkes af borgere fra andre kommuner. Men samtidigt med pendlingen ind i kommunen, bevæger endnu flere sig ud af kommunen for at arbejde.

Nettoudpendlingen er ikke blevet mindre som følge af stigningen i antallet af arbejdspladser, og har derfor ikke været med til at dække det stigende arbejdskraftbehov indtil videre. Nettoudpendlingen skønnes i 2017-2019 at være på samme niveau som i 2016, dvs. svarende til ca. 1.000 fuldtidsbeskæftigede.

Tal fra Danmarks Statistik (seneste opgørelse er fra 2016) viser, at ca. 16.100 borgere med bopæl i Horsens Kommune pendler ud af kommunen for at arbejde, mens ca. 15.100 pendler ind i kommunen. Indpendlingen kommer navnlig fra Hedensted (4.138), Aarhus (2.743), Vejle (1.748) og Skanderborg (1.309). Udpendingen sker i høj grad til de samme kommuner.

Der kunne være et potentiale i at rekruttere mere kvalificeret arbejdskraft fra de omliggende kommuner. Dette er en af målsætningerne med at videreudvikle det tværkommunale samarbejde om jobformidling m.v.

#### **5. Opkvalificering af arbejdsstyrken**

Hurtig og målrettet opkvalificering af ledige og beskæftigede er et vigtigt redskab til at afhjælpe kompetencemanglen på arbejdsmarkedet. Rettesnoren er kortest mulig vej til varig beskæftigelse, og der

lægges vægt på, at der så vidt muligt bliver opkvalificeret til konkrete job.

Der vil typisk være tale om korte uddannelsesforløb, men hvad angår uddannelsesrevalidering, uddannelsesløft og voksenlærlingeordningen er uddannelsesforløbene dog ofte længerevarende.

Valget af uddannelse er målrettet fagområder med gode eller meget gode jobmuligheder, jævnfør Jobbarometret. Ordningen med jobrettet uddannelse er dog styret af en positivliste, som STAR udarbejder med input fra bl.a. jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Den ledige har mulighed for at vælge uddannelsesforløb på op til 6 uger (og i enkelte tilfælde 8 uger), hvis uddannelsen er på positivlisten.

Desuden vil Jobcentret fortsat være i tæt dialog med arbejdsgivere og faglige organisationer om mulighederne for efter- og videreuddannelse af beskæftigede. Jobcentret og Ungeenheden kan evt. være behjælpelig med at skaffe vikarer, mens beskæftigede deltager i efter- og videreuddannelse. Det skal dog bemærkes, at manglen på arbejdskraft kan gøre det vanskeligt eller umuligt at finde vikarer.

### **Jobbarometer viser rekrutteringssituationen i Horsens Kommune**

Det landsdækkende overblik bliver suppleret ved hjælp af Horsens Kommunes Jobbarometer, som er specielt udviklet i Jobcenter Horsens. Jobcentret og Ungeenheden udarbejder månedligt et Jobbarometer, som viser rekrutteringssituationen i Horsens Kommune.

Jobbarometret er et værktøj i samtalen med den ledige. Det danner udgangspunkt for en drøftelse af den lediges muligheder og jobmål, og giver inspiration til de lediges jobsøgningsaktivitet. Desuden er Jobbarometret retningsvisende, når Ungeenhed og Jobcenter visiterer til praktik, løntilskud og opkvalificering.

Jobbarometret bygger på ovennævnte landsdækkende analyse fra STAR, men bliver suppleret af viden om det lokale arbejdsmarked. Medarbejderne i Jobcentret og Ungeenheden har tæt kontakt til virksomhederne om jobformidling, løntilskud, praktik, voksenlærlinge, sygemeldinger m.v. Denne omfattende viden om virksomhedernes behov er inddraget i Jobbarometret.

Samtidig er også indarbejdet viden fra Jobcentrets og Ungeenhedens medarbejdere, som har en omfattende kontakt med de ledige, hvilket giver dem en bred og dybdegående indsigt i de lediges jobsøgning og jobønsker. De vigtigste datakilder fremgår af skemaet.

### **Jobbarometrets vigtigste datakilder**

Datakilder	Efterspørgsel	Udbud
Kvantitative	STAR's landsdækkende analyse af rekrutteringssituationen. Data om ledige stillinger i Horsens Kommune.	Data om lediges jobønsker (ledige med bopæl i Horsens Kommune).
Kvalitative	Medarbejdernes viden om virksomhederne via kontakt om jobformidling, løntilskud, praktik, voksenlærlinge, sygemeldinger m.v.	Medarbejdernes viden om ledige via kontaktføløbet.

### **Samarbejdet med virksomhederne**

Samarbejdet med virksomhederne er omdrejningspunktet for indsatsen. Som det fremgår af statusnotatet er samarbejdsgraden i Horsens Kommune betydeligt højere end i gennemsnittet af kommuner. Horsens Kommune er i den seneste måling (januar-september 2018) nr. 30 af 98 kommuner. Samarbejdsgraden har været nogenlunde konstant de seneste 3 år, nemlig godt og vel 43 %, hvilket svarer til ca. 1.130 virksomheder.

I statusnotatet (bilag) er der desuden redegjort for de samarbejder, som ikke tæller med i den officielle måling (en såkaldt "ministermåling") på samarbejdsgraden, nemlig samarbejde om jobformidling, voksenlærlinge, personlig assistance og sygemeldte. Reelt er samarbejdsgraden med virksomhederne således højere end den, der fremgår af den officielle måling.

I overensstemmelse med Beskæftigelsesplan 2019 vil Beskæftigelses- og Integrationsudvalget løbende blive orienteret om resultaterne af den virksomhedsrettede indsats. Dette sker første gang til udvalgmødet i marts, hvor det tilpassede setup for målopfølgning præsenteres.

Per Fjord, leder af Virksomhedsservice, deltager i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møde under dette punkt.

/BHT

## **Bilag**

Statusnotat udviklingen på arbejdsmarkedet og virksomhedssamarbejdet

Oplæg status udviklingen på arbejdsmarkedet og virksomhedssamarbejdet

## **Punkt 4: BI Strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde**

15.00.00-A00-8-18

### **Resume**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har i arbejdsgrundlaget for 2018-2021 besluttet, at der skal udarbejdes en strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde.

Strategien er rammesat ved arbejdsgrundlagets ti mål og skal understøtte Jobcenter Horsens og Ungeenhedens overordnede mål: flere borgere skal i job eller uddannelse.

Strategien opsætter strategiske pejlemærker for det virksomhedsopsøgende arbejde i Jobcentret og Ungeenheden og beskriver en række konkrete initiativer struktureret i seks indsatspor.

Administrationen lægger op til, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget behandler forslaget til 'Strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde. Et stærkt samarbejde mellem Jobcenter Horsens, Ungeenheden og virksomhederne i Horsens.'

Sagen afgøres af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkender strategien for det virksomhedsopsøgende arbejde.

### **Beslutning**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog indstillingen.

Susan Gyldenkilde deltog ikke i mødet.

### **Sagsfremstilling**

De ti mål, som er formuleret i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets arbejdsgrundlag, har sat rammen for udarbejdelse af strategien for det virksomhedsopsøgende arbejde.

Strategien for det virksomhedsopsøgende arbejde indeholder tre strategiske pejlemærker, som understøtter arbejdsgrundlaget og det overordnede mål: Flere borgere i Horsens Kommune skal i job eller uddannelse.

De tre strategiske pejlemærker er:

1. Vi vil styrke samarbejdsrelationer med virksomhederne
2. Vi vil et strategisk og målrettet virksomhedsopsøgende arbejde
3. Vi vil opprioritere det tværkommunale samarbejde

De udførende enheder i Jobcentret og Ungeenheden er kommet med input til strategiens indsatspor. Parallelt er input fra Jobtaskforcen blevet omsat til konkrete initiativer. Som resultat heraf indeholder strategien for det virksomhedsopsøgende arbejde seks indsatspor med konkrete initiativer.

Således har det været en politisk styret proces, hvor arbejdsgrundlagets mål er rammesættende for strategiarbejdet, og hvor administrationen og de udførende enheder i Jobcentret har omsat visioner til handling. Dette skal understøtte en stærk implementering af indsatsporene og dermed sikre målopfyldelse.

De seks indsatspor er:

1. Smidige samarbejdsmodeller imellem kommune og virksomheder
2. Samarbejde med virksomheder i geografiske klynger
3. Systematisk inddragelse af virksomhedernes erfaringer, viden og oplevelser i udviklingen af Jobcentrets Virksomhedsservice
4. Prioriteret indsats på områder med mangel på arbejdskraft
5. Prioriteret indsats for særlige målgrupper blandt de ledige

## 6. Opprioritering af tværkommunalt samarbejde

Jobcentret og Ungeenheden vil efter Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets beslutning arbejde videre med at udmønte de konkrete initiativer under de seks indsatsspor.

Strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde er vedlagt som bilag. Det samme er det oplæg, der bruges til at præsentere strategien på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet.

Per Fjord, leder af Virksomhedsservice, deltager i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møde under dette punkt.

/BHT

### **Bilag**

Strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde

Præsentation\_ Strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde

## **Punkt 5: BI Nye projekter på beskæftigelsesområdet og ajourført opgave- og projektplan**

15.00.15-P15-3-18

### **Resume**

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har bevilliget puljemidler til to nye projekter, som begge gennemføres i 2019.

Der er bevilliget midler til projektet 'Frontrunner', som skal afprøve og danne erfaringer med en af STAR defineret indsatsmodel. Gennem en målrettet håndholdt indsats med fokus på individuel jobmatch skal flest mulige aktivitetsparate borgere over 30 år understøttes i at opnå hel eller delvis tilknytning til arbejdsmarkedet i form af ordinære timer.

I forbindelse med den nye lovgivning om forenkling af lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) pr. 1. juli 2019 har Jobcentret fået bevilliget midler til gennemførelse af et kompetenceudviklingsforløb for ledere og medarbejdere. Forløbet skal understøtte Jobcentret i processen med at implementere den forenkledede beskæftigelsesindsats, så denne løftes og professionaliseres i henhold til den nye lovgivning og beskæftigelsesreform.

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 deltog ikke i mødet.

### **Sagsfremstilling**

Jobcenter Horsens har ansøgt og fået tilsagn fra STAR til to nye projekter med opstart primo 2019. Sagen præsenterer kort de nye projekter. En ajourført opgave- og projektplan for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget er vedlagt sagen.

#### **Projekt Frontrunner (pilotprojekt til "Flere skal med II")**

Formålet med pilotprojektet er at udbrede og afprøve en justeret udgave af indsatsmodellen fra 'Flere skal med' med fokus på afklaring, håndholdt indsats, individuelt jobmatch og ordinære timer.

Målgruppen er alle aktivitetsparate borgere over 30 år på kontanthjælp eller integrationsydelse (som ikke er omfattet af integrationsprogrammet). Borgerne i projektet får tilknyttet en personlig jobformidler, som fungerer både som borgerens tætte kontaktperson, virksomhedskonsulent og mentor. I samarbejde med borgeren og med udgangspunkt i dennes ressourcer fastsættes der retning for beskæftigelsesindsatsen og eventuelle andre indsatser. Det primære fokus er på virksomhedsplacering og borgernes opnåelse af hel eller delvis tilknytning til arbejdsmarkedet.

Der er bevilliget 5.148.000 kr. til projektet i 2019.

#### **Projekt Implementering af LAB**

Projektet er et kompetenceudviklingsprojekt for ledere og medarbejdere i Jobcentret med henblik på at understøtte implementeringen af den nye lovgivning om forenkling af lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) til juli 2019.

Formålet med projektet er, at Jobcentret har en tydelig retning på, hvordan den forenkledede beskæftigelsesindsats omsættes, således at den også skaber forenkling i administrationen til fordel for et tæt og mere kvalificeret og resultatskabende samarbejde med borgerne.

Aktiviteterne planlægges og gennemføres i samarbejde med et eksternt konsulentfirma og vil involvere alle ledere og medarbejdere, som berøres af den nye lovgivning.

Der afholdes lederworkshops, hvor der udvikles en driftsstrategi indeholdende den fremtidige mål- og produktionsstyring med henblik på resultatstyring. Dernæst følger workshops for henholdsvis fagkoordinatorer og medarbejdere, hvor driftsstrategien samt mål- og produktionsstyringen omsættes til og konkretiseres i faglige standarder og arbejdstilrettelæggelser.

Der er bevilliget 380.000 kr. til projektet i 2019 med krav om 20 % medfinansiering fra Jobcentret.

Der søges indtægts- og udgiftsbevillinger på i alt 5.528.000 kr. for de bevilligede projektmidler i forbindelse budgetopfølgningen pr. 30. april 2019.

Jobcentret søgte yderligere 'Puljen til indsats for jobparate kontanthjælpsmodtagere' samt 'Virksomhedsservicepuljen til bedre match', men fik ikke tilsagn fra STAR til disse to projekter.

/BHT

## **Bilag**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets opgave og projektplan\_ajourført januar 2019

## **Punkt 6: BI Genoptagelse af sygedagpenge**

15.00.00-A00-7-19

### **Resume**

Claus Kvist Hansen, Dansk Folkeparti, har anmodet kommunaldirektør Peter Sinding Poulsen om "en redegørelse for, hvorvidt Horsens Kommune har tilbageholdt sygedagpenge fra borgere uden hjemmel. En dom fornyelig har vurderet, at en kommune i en række sager tilsyneladende har stoppet borgeres udbetalinger uden hjemmel".

Claus Kvist Hansen anmoder desuden om at få "oplyst, hvor mange borgere i Horsens der måtte have været udsat for dette og ikke mindst, hvordan kommunen efterfølgende har sikret sig, at borgerne har modtaget de penge, som uretmæssigt er blevet tilbageholdt".

Administrationens svar fremgår af sagsfremstillingen nedenfor.

Økonomi- og Erhvervsudvalget har behandlet sagen d. 21. januar 2019, og beder Beskæftigelses- og Integrationsudvalget overveje, om sagerne kan tages op, hvis sygedagpengemodtageren kommer ind med en ny sygedagpengesag, og om der skal annonceres på ny.

Sagen afgøres af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget beslutter, om sagerne kan tages op, hvis sygedagpengemodtageren kommer ind med en ny sygedagpengesag, og om der skal annonceres på ny.

### **Beslutning**

Lisbeth Torfing, Enhedslisten, stillede ændringsforslag om, at borgersagerne, der blev genoptaget, men afvist i forbindelse med Højesteretsdommen i 2015, bliver vurderet i forhold til den praksis, der følger af landsretsdom og principafgørelse i 2018. Lisbeth Torfing foreslog desuden, at der sendes brev via e-Boks til de 33.500 sager, der potentielt kan være berørt af seneste dom og principafgørelse.

Et flertal bestående af Dansk Folkeparti, Konservative, Venstre og Socialdemokraterne stemte imod ændringsforslaget. Enhedslisten stemte for.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog, at sagerne ikke skal tages op, hvis sygedagpengemodtageren kommer ind med en ny sygedagpengesag.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog, at der genannonceres i de lokale aviser jævnfør Kommunernes Landsforenings anbefaling.

Susan Gyldenkilde deltog ikke i mødet.

### **Sagsfremstilling**

Der er jf. dom i Østre Landsret fra maj 2018 kommet en principafgørelse i juni 2018, der fastslår, at udbetaling af sygedagpenge først kan standses, når der er truffet afgørelse, og som fjerner hjemlen til at standse sager med tilbagevirkende kraft.

Det har betydet ny praksis i kommunerne, og kommunerne har i den forbindelse skullet vurdere, om der var grundlag for at genoptage sager, og om disse kunne identificeres.

### **Genoptagelse af sager og annoncering**

Vurderingen i Horsens Kommune, som i flere andre kommuner, har været, at en identifikation af sager til genoptagelse vil være en stor administrativ byrde.

Årsagen hertil er, at de relevante sager ift. genbehandling, hvor der er truffet afgørelse med tilbagevirkende kraft, ikke er markeret særskilt blandt de mange sygedagpengesager, der stoppes, og derfor vil skulle identificeres manuelt.

Horsens Kommune valgte derfor, igen i lighed med flere andre kommuner, at annoncere om muligheden for genoptagelse.

Vedlagte annonce i bilag 1 var i Horsens Folkeblad, HorsensPosten, Østbirk- og Brædstrup Avis i uge 37 og 38 i 2018. Den har i samme periode været på som en "gul alert boks" på horsens.dk. Annoncen er desuden gjort tilgængelig på horsens.dk under menupunktet sygedagpenge fra mandag den 14. januar.

Annoncen er delt med de faglige organisationer og a-kasser, så de også her er opmærksomme på at informere deres medlemmer om muligheden for genoptagelse.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget blev orienteret herom på udvalgets møde den 28. august 2018.

### **Få henvendelser om genoptagelse og ingen udbetalinger jf. dommen**

Jobcentret har noteret i alt 11 henvendelser om genoptagelse. Der er ingen af henvendelserne, der har givet anledning til udbetaling af ydelse jf. dommen fra Østre Landsret.

Horsens Kommune har således ikke i de genoptagede sager tilbageholdt sygedagpenge fra borgere uden hjemmel.

De borgere, der har henvendt sig, har fået præciseret, at der skal være tale om sager, hvor Jobcenteret har truffet afgørelse om ophør af sygedagpenge jf. § 7 i sygedagpengeloven, og at denne afgørelse skal være truffet med tilbagevirkende kraft, for at sagen har relation til dommen fra Østre Landsret af 4.5.2018.

Henvendelserne er kommet i september og oktober måned 2018. Der er ikke kommet henvendelser siden ultimo oktober 2018.

### **Kort status på de modtagne henvendelser**

To af de 11 henvendelser har haft relation til dommen jf. § 7:

- En henvendelse var i en sag, hvor Jobcentret havde truffet afgørelse jf. § 7. Denne afgørelse var truffet for over tre år siden og falder derfor for forældelsesfristen på tre år. Derudover var der i sagen ikke truffet afgørelse med tilbagevirkende kraft.
- En henvendelse var fra en borger, der ikke kunne huske, hvorfor vedkommendes sygedagpenge var stoppet. Det blev klarlagt, og der var ikke truffet en afgørelse jf. § 7 med tilbagevirkende kraft.

Derudover har der været:

- Otte henvendelser fra borgere, der gerne ville have deres sag genoptaget efter, at Jobcentret havde truffet afgørelse om, at sygedagpengene ikke kunne forlænges ved revurderingstidspunktet jf. § 24/27 i sygedagpengeloven. Disse afgørelser har dermed ikke relation til dommen, der vedrører § 7.
- En henvendelse fra en borger, der ønskede at sikre sig, at Jobcentret havde modtaget borgers anke over ophør af sygedagpenge og overgang til jobafklaringsforløb – igen § 24/27. Dette fik borger svar på var tilfældet, og da sagen ikke hørte under dommen, blev der ikke gjort mere ved denne henvendelse.

### **Fremadrettet praksis sikrer, at der ikke træffes afgørelser med tilbagevirkende kraft**

Afgørelser jf. § 7 kan opdeles i to situationstyper: 1) hvor borger selv oplyser raskmeldingstidspunkt, og 2) hvor Jobcentret træffer afgørelse om ophør, og der ikke er tale om raskmelding fra borgeren.

I begge situationer er praksis ændret, så Jobcentret ikke træffer afgørelser med tilbagevirkende kraft. Neden for er praksis beskrevet uddybende.

1. I situationer, hvor en borger giver besked om raskmelding, er det nu praksis, at Jobcentret træffer en formel afgørelse om ophør af sygedagpenge jf. §7, når der er modtaget en raskmelding.

Ligger raskmeldingsdatoen før afgørelsestidspunktet, træffes der samtidig en afgørelse om tilbagebetaling for perioden efter raskmeldingstidspunktet, hvis der er grundlag herfor jf. §71.

2. I de få situationer, hvor Jobcentret tidligere har truffet afgørelse om ophør af sygedagpenge med tilbagevirkende kraft (jf. §7) uden, at der er tale om en raskmelding fra borgeren, ændres praksis også.

Praksis er her, at afgørelsen træffes, inden udbetalingen standses. Hvis der herpå er grundlag for at stille krav om tilbagebetaling, f.eks. fordi borgeren har tilsidesat sin oplysningspligt, vil der efterfølgende blive truffet afgørelse herom.

### **Fakta**

§ 7 Retten til sygedagpenge er betinget af, at en person er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom. Afgørelsen af, om en person anses for uarbejdsdygtig, sker på grundlag af en samlet vurdering af sygdommen og dens indvirkning på den sygemeldtes arbejdsevne.

TN/BHT

### **Historik**

#### **Økonomi- og Erhvervsudvalget, 21. januar 2019, pkt. 2:**

Økonomi- og Erhvervsudvalget tog orienteringen til efterretning med bemærkning om, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget bedes overveje, om sagerne kan tages op, hvis sygedagpengemodtageren kommer ind med en ny sygedagpengesag, og om der skal annonceres på ny.

### **Bilag**

Annoncering\_sygedagpenge

## **Punkt 7: Forslag til drøftelse fra Dansk Folkeparti vedrørende repatriering**

15.00.00-A00-9-18

### **Resume**

Michael Nedersøe, Dansk Folkeparti, fremsætter forslag om, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtager at øge repatrieringsindsatsen.

Dansk Folkeparti foreslår, at der afsættes 250.000 kr. fra Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets puljemidler til en medarbejder, der udelukkende skal koncentrere sig om opsøgende arbejde i forbindelse med repatriering.

Sagen afgøres af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

### **Indstilling**

Michael Nedersøe, Dansk Folkeparti, indstiller, at:

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtager at afsætte 250.000 kr. til en medarbejder, der udelukkende skal koncentrere sig om opsøgende arbejde i forbindelse med repatriering.

### **Beslutning**

Michael Nedersøe, Dansk Folkeparti, stillede ændringsforslag om, at der fra Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets puljemidler afsættes 250.000 kr. til en skærpet repatrieringsindsats i 2019 forankret i Jobcentrets repatrieringsteam med opfølgning efter et år.

Et flertal bestående af Dansk Folkeparti, Venstre, Konservative og Socialdemokraterne vedtog ændringsforslaget. Enhedslisten stemte imod ændringsforslaget med bemærkning om, at den nuværende indsats i Jobcentret er tilstrækkelig.

Det oprindelige forslag fra Michael Nedersøe bortfaldt dermed.

Susan Gyldenkilde deltog ikke i mødet.

### **Sagsfremstilling**

Michael Nedersøe, Dansk Folkeparti, fremsætter forslag om, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtager at øge repatrieringsindsatsen jf. den nye finanslov, hvor det også bliver muligt at repatriere til Syrien. Ligeledes bliver det muligt at søge ekstra midler til opkvalificering.

Dansk Folkeparti foreslår, at der afsættes 250.000 kr. fra Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets puljemidler til en medarbejder, der udelukkende skal koncentrere sig om opsøgende arbejde i forbindelse med repatriering.

## Punkt 8: BI Drøftelse af brug af puljemidler i 2019

15.00.00-Ø00-3-17

### Resume

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgsmødet den 14. november 2018 en plan for tilpasning af aktiveringsindsatsen.

På samme møde besluttede Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, at der i 2019 skulle afsættes 3,65 mio. kr. til en pulje, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget kan udmønte.

Administrationen lægger op til, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfter ideer til puljemidlernes udmøntning.

Sagen afsluttes i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget.

### Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfter udmøntningen af puljemidlerne.

### Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttede jævnfør dagsordenspunkt nr. 7 at reservere 250.000 kr. af puljemidlerne til en skærpet repatrieringsindsats.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøftede udmøntningen af de resterende 3,4 mio. kr. og anmodede om, at administrationen med afsæt i Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets drøftelser udarbejder et oplæg til udmøntning af de resterende puljemidler.

Susan Gyldenkilde deltog ikke i mødet.

### Sagsfremstilling

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har afsat 3,65 mio. kr. til en pulje, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget kan udmønte i 2019.

Med henblik på at understøtte, at midlerne udmøntes til de initiativer, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget ønsker, lægger administrationen op til, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfter, hvilke ideer, der er til brug af puljemidlerne.

Til orientering er der neden for gengivet, hvilke initiativer, der er prioriteret i 2019 for de puljemidler, der senest er udmøntet jævnfør Budgetaftale 2018.

<b>Initiativ</b>	<b>2019 (mio. kr.)</b>
Ekstra ressourcer til sygemeldte	1,0
Styrkelse af ungeindsatsen i forhold til virksomhedssamarbejdet	0,5
Etablering af flere fleksjob	0,5
Styrkelse af virksomhedssamarbejdet	0,6
Gælds- og økonomirådgivning	0,5
Sundparken indsats	1,0
Jobtaskeforcen	0,5

<b>I alt disponeret</b>	<b>4,6</b>
Budget 2019 jævnfør budgetaftale 18 og 19	5 + 1,5
Mindreforbrug fra 2018 puljemidler	1,75
Budget 2019 i alt	8,25
Udisponeret i 2019 (samlet budget fratrukket disponerede midler)	3,65

I 2020 har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget 5 mio. kr. + 1,5 mio. kr. i puljemidler, der kan disponeres til fortsættelse af eksisterende eller nye initiativer.

/TN

## Punkt 9: BI Beskæftigelsesministerens nye benchmark-model

15.00.00-A00-22-18

### Resume

Punktet orienterer om Beskæftigelsesministeriets benchmark-model, som blev offentliggjort i starten af november 2018. Ministeriets hensigt med modellen er at måle kommunerne op imod hinanden gennem en rangorden, afhængig af hvordan kommunerne klarer sig i beskæftigelsesindsatsen.

Der måles på udvalgte ydelsesgrupper i form af kontanthjælpsområdet, dagpengeområdet og sygedagpengeområdet. Kommunernes faktiske ydelsesudgifter til disse grupper sammenholdes med en beregning for kommunernes forventede ydelsesudgifter, beregnet på baggrund af en lang række rammevilkår.

I den første offentliggørelse af listen placerer Horsens Kommune sig som nr. 88 ud af 98 kommuner.

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 deltog ikke i mødet.

### Sagsfremstilling

Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet en benchmark-model til at måle kommunernes præstation på beskæftigelsesområdet. Modellen er et led i forenklingen af beskæftigelsesindsatsen og skal styrke kommunernes incitament til at realisere deres forbedringspotentiale ved at lære af hinanden.

Modellen består af en rangorden af landets 98 kommuner - samlet på de inddragede ydelsesgrupper og herunder separat for de tre udvalgte ydelsesgrupper (kontanthjælpsområdet, dagpengeområdet og sygedagpengeområdet).

Rangeringen foregår efter en beregning af forskellen mellem det forventede ydelsesniveau givet en række rammevilkår (se nedenfor) og det faktiske ydelsesniveau. Denne difference afgør så kommunens samlede placering.

I den første offentliggørelse af ranglisten er Horsens Kommune nr. 88 ud af 98 kommuner. Det svarer til, at Horsens Kommune har et forbedringspotentiale på 300 fuldtidspersoner, eller sagt med andre ord, har 300 fuldtidspersoner mere på offentlig forsørgelse, end kommunen burde, givet sine rammevilkår.

Modellen opdateres hvert halve år, om end baggrundvariable til dannelse af rammevilkår kun opdateres en gang årligt. Modellen og kommunernes respektive præstationer er grafisk vist på <https://bm.dk/arbejdsomraader/aktuelle-fokusomraader/benchmark/>

### Rammevilkår

Modellen tager udgangspunkt i at danne de enkelte kommuners forventede ydelsesniveau givet en række rammevilkår. Disse rammevilkår forsøger både at indfange kommunens udbud af arbejdskraft, baseret på:

1. En række individvariable, herunder blandt andet uddannelse, sundhed og herkomst
2. Kommunens arbejdskraftefterspørgsel, baseret på erhvervsstrukturer, herunder branchefordeling og jobåbninger i et givet pendlingsområde

Pendlingsområderne er defineret på baggrund af en analyse af Danmarks Statistik, og Horsens Kommune udgør, sammen med Hedensted Kommune, det pendlingsområde, som bestemmer kommunens efterspørgselsside i modellen.

På baggrund af disse rammevilkår (både udbud og efterspørgsel) rangeres kommunerne efter hvilke kommuner, der har de bedste forudsætninger for "ikke at have" borgere på offentlig forsørgelse. Der bliver altså en samlet score for rammevilkår. Det er med andre ord ikke muligt for kommunerne at se, hvad for specifikke rammevilkår, der ligger bag den samlede rammevilkårs-score.

Det er en styrke i modellen, at den medtager mange data og baggrundsvariable i analysen af kommunernes rammevilkår. Samlingen af rammevilkår til én rammevilkårsvariabel gør det dog vanskeligt for de enkelte kommuner at drage konklusioner omkring deres samlede placering og dermed handle på baggrund af benchmark-placeringen.

### **Modellens udfordringer**

Modellen har mødt kritik fra andre kommuner, Kommunernes Landsforening (KL), Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og analyseinstitutter. KL har i et brev udtalt, at de opfordrer til, at ministeriet gentænker modellen, så den kan skabe styringsmæssig værdi. De væsentligste kritikpunkter omhandler:

Forbundne kar i beskæftigelsesindsatsen:

- Andelen af borgere på de forskellige målgrupper i beskæftigelsesindsatsen afhænger i høj grad af hinanden, og der er naturlige og lovgivningsbestemte sammenhænge mellem mange af ydelsestyperne. Eksempelvis er der en dokumenteret sammenhæng mellem, hvor mange borgere en kommune har i kontanthjælpssystemet, og hvor mange borgere kommunen har på førtidspension. I forhold til Horsens Kommune medvirker denne sammenhæng til, at kommunen præsterer væsentligt dårligere på en rangliste, når førtidspension udelades. Desuden er det væsentligt, at de udeladte ydelser i 2017 udgjorde 45 % af alle borgere på offentlig forsørgelse

Manglende handlingsanvisninger:

- Modellen samler de offentligt forsørgede borgere i nogle store grupper (eksempelvis kontanthjælpsgruppen, som både omfatter jobparate og aktivitetsparate samt integrationsydelse og uddannelseshjælp). Når disse grupper ikke er brudt ned i mindre målgrupper, er det vanskeligt for kommunerne at stille skarpt på, hvor kommunen underpræsterer på baggrund af benchmark-værktøjet
- Den manglende adgang til og forståelse for de bagvedliggende rammevilkår gør det umuligt for kommunerne at identificere kommunens udfordringer og muligheder på baggrund af benchmark-værktøjet

Små ændringer i antal personer og/eller rammevilkår vil rykke mange placeringer på listen.

KL er i konstruktiv dialog med STAR både vedrørende justering af ministerens rangeringsmodel og i forhold til at få den nye benchmark-model integreret på jobindsats.

En grundigere gennemgang af modellens metode og inddragede data fremgår af bilaget.

/BHT

### **Bilag**

BI Bilag til beskæftigelsesministeriets benchmark-model

BI Præsentation benchmark-modellen

# Punkt 10: BI Aftale om mere enkle og skærpede sanktioner og opfølgning på sanktionsanvendelse

15.00.00-G01-589-18

## Resume

Regeringen, Dansk Folkeparti og Socialdemokratiet har den 16. november 2018 indgået "Aftale om mere enkle og skærpede sanktioner, styrket kontrol med snyd og færre udbetalingsfejl". Aftalen træder i kraft den 1. juli 2019.

Hovedinitiativerne i aftalen omfatter:

- De nuværende 80 sanktionssatser reduceres til 4, og de økonomiske sanktioner skærpes
- Kommunerne forpligtes til at indgå aftale om jobsøgning fra første samtale med jobparate ledige
- Arbejdsgangene i forbindelse med sanktionering lettes, da partshøring af borgerne kan ske samtidig med meddelelse om sanktionering
- Kommunernes vejledning til borger om rettigheder og pligter forenkles

Aftalen vil på flere områder lette Jobcentret og Ungeenhedens arbejde med at sanktionere de borgere, der ikke lever op til deres forpligtelser.

De seneste tal viser, at Horsens Kommune sanktionerer på niveau med landsgennemsnittet for de jobparate borgere og under landsgennemsnittet for de aktivitetsparate borgere samt uddannelsesparate og aktivitetsparate unge.

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 deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

### Formål

Beskæftigelsesplanen for 2019 slår fast at "sanktionering skal bruges som et aktivt redskab i forhold til særligt de job- og uddannelsesparate ledige".

Det er helt i tråd med formålet i den nye aftale om mere enkle og skærpede sanktioner. Aftalen lægger vægt på, at det danske velfærdssystem bygger på principper om ret og pligt. Det vil sige, at ledige skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet, og gøre hvad de kan for at finde et job. Hvis man ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, skal det have konsekvenser - bl.a. i form af sanktioner.

Den nye lovgivning lægger også vægt på, at der fortsat tages særligt hensyn til udsatte borgere. Bl.a. fastholdes det, at kommunerne ikke skal sanktionere aktivitetsparate borgere, hvis man vurderer, at en sanktion ikke fremmer borgernes rådighed.

### Indhold

Aftalen indeholder en lang række tiltag, der skal opfylde formålet om mere enkle og skærpede sanktioner.

- Regelsættet forenkles, så 80 forskellige sanktionssatser reduceres til 4 satser afhængigt af borgernes månedlige ydelse (satserne fremgår af bilag)
- Kommunen skal, i lighed med A-kasserne, ved første samtale, lave en aftale med alle jobparate ledige om deres jobsøgningsaktiviteter, f.eks. minimum 2 ansøgninger om ugen
- Sagsbehandlingen i forbindelse med sanktioner lettes. Kommunen får mulighed for, at fremsende partshøring og afgørelse i samme brev. Det sparer den opfølgende proces og betyder, at den pågældende borger sanktioneres med mindre borgeren fremlægger en rimelig grund til udeblivelsen indenfor høringsfristen
- Kommunens vejledning til borgerne præciseres og forenkles. Det byder bl.a. at første gang en borger henvender sig med ønske om forsørgelse, skal sagsbehandleren drøfte og gennemgå vejledningen med borgeren på en måde, så borgerne forstår sine rettigheder og pligter

Aftalen indeholder også en række elementer med fokus på socialt bedrageri, fremmedkrigere og flyttehjælp.

- Reglerne og sanktionerne for socialt bedrageri i form af uoplyst arbejde, udlandshold m.v. skærpes, lufthavnstilsynet fastholdes og kommunerne får pligt til at politianmelde socialt bedrageri
- Der oprettes en hotline til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, som skal vejlede kommunerne i sager om fremmedkrigere og socialt bedrageri
- Tilkendelse af flyttehjælp sker fremover i tilflytterkommunen for at mindske social eksport

### Opfølgning og niveau for sanktioner

I aftalen er der fastsat klare rammer for opfølgningen på sanktioner, med fokus på en balance i brugen af sanktionsreglerne.

Der er afsat midler både til to årlige fokusrevisioner på udvalgte indsatsområder og til tre praksisundersøgelser af kommunernes brug af sanktionsregler. Fokusrevisionerne har fokus på, at kommunerne overholder beskæftigelseslovgivningen og kulegraver praksis på enkeltområder. Praksisundersøgelserne har fokus på at sikre, at der tages det nødvendige hensyn til aktivitetsparate borgere.

Der indføres en skærpet opfølgning på kommuner med utilfredsstillende resultater. Et utilfredsstillende resultat er, hvis en kommune har en markant højere *eller* en markant lavere andel personer, der modtager sanktioner end landsgennemsnittet.

Hensigten er derfor, at Horsens Kommune har et sanktionsniveau, der svarer til landsgennemsnittet.

Nedenfor ses sanktionsniveauet for Horsens Kommune og hele landet i 3. kvartal 2018.

Som det fremgår sanktioneres Horsens Kommune på niveau med hele landet, når det gælder jobparate kontanthjælpsmodtagere og jobparate integrationsydelsesmodtagere. Jobcentret og Ungeenheden sanktioneres mindre end hele landet for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og aktivitetsparate integrationsydelsesmodtagere samt uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere.

I bilaget fremgår sanktionsniveauet for de tre første kvartaler i 2018. Sanktionsniveauet er øget i forhold til 1. kvartal 2018 for alle målgrupper. Eneste undtagelse er uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere, hvor sanktionsniveauet er faldet lidt.

	<b>Horsens kommune</b>	<b>Hele landet</b>
Kontanthjælp jobparat	14,1 %	14,0 %
Kontanthjælp aktivitetsparat	1,3 %	3,9 %
Uddannelseshjælp uddannelsesparat	14,6 %	18,3 %
Uddannelseshjælp aktivitetsparat	2,4 %	5,6 %
Integrationsydelse jobparat	16,2 %	15,9 %

Integrationsydelse aktivitetsparat

4,2 %

6,2 %

### **Effekt af sanktioner**

Der er gennemført flere forskellige undersøgelser af effekten af sanktioner. Den seneste er foretaget af Beskæftigelsesministeriet i 2016. Ingen af undersøgelserne viser en entydig positiv effekt af sanktioner.

Generelt påvirker sanktioner lediges adfærd på to forskellige måder:

1. Den forebyggende effekt medfører, at de ledige opfylder deres forpligtelser, fordi der er en risiko for at blive sanktioneret
2. Den adfærds-korrigerende effekt medfører, at ledige, der *ikke* opfylder deres forpligtelser, sanktioneres, og derfor forventes hurtigere at komme i job

Det er svært at gennemføre en effektundersøgelse af den forebyggende effekt, da alle ledige er underlagt lovgivning om sanktionering, og der findes derfor ikke en kontrolgruppe.

Beskæftigelsesministeriets undersøgelser af den adfærds-korrigerende sanktionering viser ikke nogen signifikant effekt i forhold til beskæftigelse.

Det vil sige, at det, at en borger får en sanktion, der reducerer deres kontanthjælp, ikke medfører, at den ledige kommer hurtigere i beskæftigelse. Dog er der en effekt i forhold til selvforsørgelse, idet der er flere sanktonerede ledige, der efterfølgende bliver selvforsørgende uden lønindtægt eller anden offentlig forsørgelse. Undersøgelsen omfatter kun jobparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år.

### **Horsens Kommune**

For de jobparate kontanthjælpsmodtagere og for integrationsydelsesmodtagere er der i Jobcentret oprettet særskilte, mindre sanktionsenheder, hvor al sagsbehandling i forhold til sanktionering er samlet. Det er en effektiv løsning i forhold til de jobparate borgere, hvor der kun er krav om en partshøring og ikke udvidet partshøring og rådighedsvurdering, som det er tilfældet for de aktivitetsparate borgere.

I bilaget ses den nuværende proces for sanktionering. Det er endnu ikke besluttet, om de nye regler skal medføre ændringer i denne proces.

/BHT

### **Bilag**

Præsentation\_sanktionsanvendelse mv. i Horsens Kommune

# Punkt 11: BI Tidsfrister for afgørelser på beskæftigelses- og integrationsområdet

15.00.00-G01-479-18

## Resume

Jævnfør retssikkerhedsloven skal Byrådet fastsætte frister for, hvor lang tid der må gå, inden der træffes afgørelse, efter en borger har rettet henvendelse om hjælp.

Efter Horsens Kommunes gældende delegationsplan er det fagudvalgene og Økonomi- og Erhvervsudvalget, der indstiller tidsfrister for afgørelser til vedtagelse i Byrådet.

Sagen afgøres af Byrådet.

## Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Byrådet godkender de foreslåede tidsfrister for afgørelser inden for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets område, gældende for 2019.

## Beslutning

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tiltrådte indstillingen.

Susan Gyldenkilde deltog ikke i mødet.

## Sagsfremstilling

Jævnfør retssikkerhedsloven skal kommunen behandle alle borgerhenvendelser om hjælp så hurtigt som muligt og fastlægge tidsfrister for sagsbehandlingstiden. Tidsfristerne skal offentliggøres.

Administrationen er i forbindelse med en borgerhenvendelse blevet opmærksom på, at kommunen ikke har levet op til det lovgivningsmæssige krav om offentliggørelse af tidsfrister, som følger af retssikkerhedslovens § 3. Tidsfristerne har været fastsatte, som lovgivningen foreskriver, men ikke offentliggjorte.

I vedlagte bilag findes et ajourført overblik over tidsfrister for afgørelser på beskæftigelses- og integrationsområdet, til efterfølgende offentliggørelse.

Overblikket er udarbejdet i samarbejde mellem Jobcenter Horsens, Ungeenheden og Borgerservice, som i praksis forvalter flere af ydelserne.

Administrationen vil fremadrettet forelægge fagudvalg og Byråd en årlig opfølgning på de fastsatte tidsfrister.

Overblikket over tidsfrister for afgørelser på beskæftigelses- og integrationsområdet offentliggøres på [horsens.dk](http://horsens.dk) efter den politiske behandling.

## Fakta

Retssikkerhedsloven § 3:

§ 3 Kommunalbestyrelsen skal behandle spørgsmål om hjælp så hurtigt som muligt med henblik på at afgøre, om der er ret til hjælp og i så fald hvilken.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen skal på de enkelte sagsområder fastsætte frister for, hvor lang tid der må gå fra modtagelsen af en ansøgning, til afgørelsen skal være truffet. Fristerne skal offentliggøres. Hvis fristen ikke kan overholdes i en konkret sag, skal ansøgeren have skriftlig besked om, hvornår ansøgeren kan forvente en afgørelse.

/TN

## Bilag

Tidsfrister for afgørelser på beskæftigelsesområdet i Horsens kommune

## **Punkt 12: BI Orienteringspunkter**

00.01.00-A00-21-18

### **Indstilling**

Direktionen indstiller, at

1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget tog orienteringen til efterretning.

Susan Gyldenkilde deltog ikke i mødet.

### **Sagsfremstilling**

- Brev fra Beskæftigelsesministeren vedrørende offentliggørelse af evalueringen af JobFirst
- Brev fra Beskæftigelsesministeren vedrørende ministermål flere personer med handicap skal i job
- Brev fra Beskæftigelsesministeren vedrørende vejledning om sundhedsfaglig rådgivning og vurdering