

REFERAT Beskæftigelses- og Socialudvalget 2022-2025 d. 01-02-2022

Mødedato Tirsdag d. 01. februar 2022 kl. 08:30

Mødested Udvalgsværelset, stuen, Skulkenborg 1, 5000 Odense C

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Investeringsprojekt: Forecast system Sygedagpenge.....	4
Anvendelse af frigjort kapacitet i Specialenheden.....	9
Drøftelse af faste orienteringspunkter.....	12
Opfølgning på Initiativretsforslag - Drøftelse af jobhenvi- sning for jobparate ledige.....	15
Introduktion til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen.....	18
Nøgletal på beskæftigelsesområdet.....	19
Aktuelle sager.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

85.02.02-P35-4-22

Resume

Godkendelse af dagsordenen til Beskæftigelses- og Socialudvalgets møde den 1. februar 2022.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget godkender dagsordenen.

Udvalgsmedlem Marlene Ambo-Rasmussen (V) deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Punkt 2: Investeringsprojekt: Forecast system Sygedagpenge

00.30.00-S00-12-21

Resume

Der foreslås iværksat et projekt, der kan udvikle sygedagpengeindsatsen yderligere ved brug af øget systematik (forecast) og kompetenceudvikling af medarbejderne.

Projektet består af et sparringsforløb for medarbejdere og ledere samt implementering af et IT-opfølgingsværktøj ”Forecast Sygedagpenge”.

Det er projektets formål at realisere et markant og blivende fald i sagsvarigheden for sygedagpenge- og jobafklaringsager.

Effekt

Flere odenseanere i job og på vej til job

Projektet bidrager til den overordnede målsætning ved, at flere borgere står til rådighed for arbejdsmarkedet og dermed øger erhvervsfrekvensen.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller til udvalget, at byrådet godkender investeringsprojektet Forecast Sygedagpenge i perioden fra den 1. april 2022 til den 31. december 2023, herunder, at der flyttes 1,0 mio. kr. i 2022 og 0,2 mio. kr. i 2023 fra styringsområdet Særlige driftsområder til styringsområdet Service under Beskæftigelses- og Socialudvalget.

Beslutning

Udvalgsmedlem Reza Javid (Ø) stemmer imod indstillingen.

Rådmand Christoffer Lilleholt (V) og udvalgsmedlemmerne Cæcilie Crawley (A) og Joachim Hoffmann-Petersen (C) stemmer for indstillingen.

Beskæftigelses- og Socialudvalget anbefaler indstillingen.

Udvalgsmedlem Marlene Ambo-Rasmussen (V) deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Sagsfremstilling

Udvalget har tidligere drøftet muligheden for at bruge erfaringerne fra det nu afsluttede investeringsprojekt Tværfagligt team 2.0 på sygedagpengeområdet. Forvaltningen præsenterer nu et alternativt bud på et investeringsprojekt, der skal

styrke arbejdet på sygedagpengeområdet.

Investeringen er et samarbejdsprojekt med Marselisborg. Projektet består af et intensivt sparringsforløb for medarbejdere og ledere samt implementering af et IT-opfølgningværktøj "Forecast Sygedagpenge", der bl.a. gør det muligt for den enkelte medarbejder at arbejde strategisk med egen sagsstamme.

I dag (før forecast-tilgangen) genvurderes sygedagpengesagerne ved den 22. uge, da man som udgangspunkt ikke kan være på sygedagpenge i mere end 26 uger. Ved genvurderingen kan sagen forlænges eller overgå til jobafklaringsforløb.

Med forecast systemet afhænger det af fremdriften i den enkelte sag, hvornår leder og medarbejder ser nærmere på sagen. Sagerne skal stadig genvurderes ved den 22. uge, men flere af disse sager kunne være lukkede inden genvurderingstidspunktet, hvis retningen og handlingen på sagerne havde haft en anden tilgang.

Værktøjet vil bidrage til at skabe endnu bedre resultater på sygedagpengeområdet ved at understøtte dialogen mellem medarbejder og leder om fremdriften i sagerne.

I forecast systemet registreres oplysninger om:

- Hvilke mål der fastsættes i sagerne.
- Hvornår sagerne forventes at kunne afsluttes.
- Hvilke næste skridt der er relevant i sagerne, og hvornår de kan effektueres.

Registreringerne giver mulighed for:

- Forecast af udviklingen i sagsstammen og resultater.
- Planlægning af opgaveløsning i kommende uger.

Der kan således hurtigere igangsættes de rette handlinger for den enkelte sygemeldte gennem det større fokus på faglig vurdering af et sygedagpengeforløb fra start. Med systematikken kan varigheden af sygedagpengeforløb i højere grad end i dag estimeres (forecastes) og afkortes.

Værktøjets ledelsesinformation er proaktivt, idet det er baseret på forecast på sagsniveau. Hvis resultaterne på sygedagpengeområdet fx udvikler sig negativt, kan en algoritme anvendes til at udsøge sager fra opsatte kriterier. Det kan skabe viden om de handlinger, der er påbegyndt i sagerne, og det kan herefter vurderes, om de enten skal justeres eller erstattes af andre tiltag. Derfor er det muligt konkret at gribe ind for at modgå udviklingen.

Projektets formål

Det er projektets formål at realisere et markant og blivende fald i sagsvarigheden både for langvarige og kortvarige sygedagpenge- og jobafklaringsager.

Erfaringer med lignende projekter

Marselisborg har gennemført lignende initiativer i andre kommuner med gode resultater. Erfaringerne viser, at sygedagpengeindsatsen kan udvikles yderligere ved brug af øget systematik (forecast) og udvikling af medarbejderne gennem kompetenceudvikling og sagssparring.

Målsætning i projektet

2022 ses som et overgangså, hvor opfølgingsværktøj og kulturændring implementeres. Ved udgangen af 2023 evalueres effekterne af projektet.

Det er målsætningen at sænke niveauet af fuldtidspersoner på sygedagpenge og jobafklaringsforløb med 75 over projektperioden. Niveauet sænkes både ved at forkorte den gennemsnitlige sagsbehandlingstid og ved at reducere antallet af sager.

Målsætningen tager udgangspunkt i Beskæftigelsesministeriets benchmarking af kommunerne på sygedagpengeområdet for 2. halvår 2020 – 1. halvår 2021: (https://bm.dk/media/18896/kommunernes-placering-paa-ranglisten-for-sygedagpengeomraadet-2020_2021.pdf).

I benchmarkingen indgår ydelserne sygedagpenge og jobafklaringsforløb.

Kommunerne er benchmarket ved at se på, hvor mange personer den enkelte kommune kan forventes at have på sygedagpengeområdet. Det forventede antal personer sammenlignes derefter med det faktiske antal i kommunen, og forskellen giver en pejling af, hvor godt kommunen klarer sig på sygedagpengeområdet.

Ud fra benchmarkingen synes det rimeligt at sigte efter at sænke niveauet af fuldtidspersoner med 75 ved udgangen af 2023.

Målinger

Der foretages flere målinger for at vurdere effekten af projektet:

1. Andel sygemeldte i forhold til arbejdsstyrken

Det følges, hvordan andelen af sygemeldte i Odense udvikler sig i forhold til landsplan for at vurdere, om niveauet af fuldtidspersoner falder som forventet.

Baseline er 2019, som er det seneste "normale" år før COVID-19 pandemien, der førte til en kraftig stigning i antal sygemeldte. I årene frem til 2019 har forskellen været ret konstant, og Odense har ligget med en andel af sygemeldte på 0,3-0,4 procentpoint over landsgennemsnittet.

Andelen af sygemeldte kan også påvirkes af eksempelvis konjunkturudsving. I en højkonjunktur kan andelen af sygemeldte ligge over normalt niveau og omvendt i en lavkonjunktur. Der tages højde for de udsving ved at måle Odenses udvikling op mod landsplan.

I 2019 (baseline) lå Odenses andel af sygemeldte 0,28 procentpoint højere end på landsplan.

Andel sygemeldte (fuldtidspersoner) i pct. i forhold til arbejdsstyrken

	2019
Hele landet	3,20
Odense	3,48
Forskel	-0,28

75 fuldtidssygemeldte svarer omtrent til 0,08 % af arbejdsstyrken. Så forskellen til landsplan skal mindskes fra -0,28 til -0,20 procentpoint for at målsætningen nås.

Målsætning i projektperioden

Andel sygemeldte (fuldtidspersoner) i pct. af arbejdsstyrken	2023
Forskel mellem Odense og landsplan	-0,20

2. Benchmarking af kommunerne på sygedagpengeområdet

Effekten af projektet vurderes ud fra Beskæftigelsesministeriets løbende benchmarking af kommunerne på sygedagpengeområdet.

Det er målsætningen, at antallet af fuldtidspersoner er faldet med minimum 75 for Odense i sammenligningen med landets andre kommuner, når Beskæftigelsesministeriet opgør benchmarkingen for 2023 i forhold til benchmarkingen for 2. halvår 2020 – 1. halvår 2021.

Økonomi

Det forventes at investeringen på 1,2 mio. kr. i investeringsperioden vil resultere i en besparelse på op mod 8,7 mio. kr. i sparede forsørgelsesudgifter. Besparelsen svarer til 75 færre fuldtidspersoner i 2023 i forhold til baseline. Projektet forventes dermed at generere en nettogevinst på ca. 7,5 mio. kr. over projektperioden, som indgår i opfølgningen på forsørgelses- og sikringsydelse og reguleres over reservationspuljen.

Sagen påvirker servicerammen med 1,0 mio. kr. i 2022 og 0,2 mio. kr. i 2023.

Nedenfor fremgår oversigt over beløb, der flyttes fra styringsområdet Særlige driftsområder til styringsområdet Service under Beskæftigelses- og Socialudvalget:

Økonomi i projektperioden

- Kr. -	2022	2023	I alt
Service	956.000	200.000	1.156.000
Særlige driftsområder	-956.000	-200.000	-1.156.000

Effekten og gevinsten af projektet vil indgå i de halvårslige opfølgninger af forsørgelses- og sikringsydelser i både 2022 og 2023.

Der følges op to gange årligt, og der afrapporteres sammen med de øvrige investeringsprojekter.

Punkt 3: Anvendelse af frigjort kapacitet i Specialenheden

15.00.00-A00-2-22

Resume

I denne sag skal Beskæftigelses- og Socialudvalget beslutte, hvordan den frigjorte kapacitet i Specialenheden skal anvendes.

Baggrunden for sagen er, at flere borgere med banderelationer har sagt nej til at få offentlige ydelser, fordi de ikke vil aktiveres. Når borgere ikke får offentlige ydelser, er de ikke længere i Specialenheden. Der er også et antal bandemedlemmer, der har sagt nej til offentlige ydelser, og som lige nu er fængslet. Derfor har Specialenheden nu plads til at tage andre borgere ind.

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen foreslår, at Specialenheden bruger den frigjorte kapacitet til kriminelle unge, der modtager uddannelseshjælp. Forvaltningen vurderer, at gruppen omfatter ca. 40-50 unge.

Det er vigtigt, at Specialenheden altid har plads til at håndtere bandemedlemmer. Også hvis bandemedlemmer ”vender tilbage” efter at have frasagt sig offentlige ydelser i en periode. Forvaltningen foreslår derfor, at Specialenheden gradvist tager nye borgere ind.

Effekt

Sagen har ingen konsekvenser for Odensemålene.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget godkender den foreslåede anvendelse af den frigjorte kapacitet.

Beslutning

Rådmand Christoffer Lilleholt (V) og udvalgsmedlemmerne Cæcilie Crawley (A), Joachim Hoffmann-Petersen (C) og Marlene Ambo-Rasmussen (V) stemmer for indstillingen.

Udvalgsmedlem Reza Javid (Ø) undlod at stemme.

Beskæftigelses- og Socialudvalget godkender indstillingen.

Sagsfremstilling

Specialenhedens formål og nuværende målgruppe

Specialenheden er Odense Kommunes særlige og systematiske indsats målrettet bandekriminelle borgere. Formålet med Specialenheden er at sikre maksimal aktivering af borgere med banderelationer, der modtager ydelser fra Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Derudover skal enheden gennemføre sanktioner i ydelsen, hvis borgeren ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet og ikke deltager i fx samtaler og beskæftigelsestilbud.

Indsatsen består bl.a. af:

- hyppige og intensive kontaktforløb.
- jobsamtaler.
- uddannelses- og beskæftigelsesindsatser.
- sanktioner og udnyttelse af skærpet rådighedssanktion, hvor borgerne mister retten til hjælp i op til tre måneder, hvis de ikke står til rådighed.

Den foreslåede anvendelse af frigjort kapacitet

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen foreslår, at Specialenheden bruger den frigjorte kapacitet til kriminelle unge, der modtager uddannelseshjælp. Forvaltningen vurderer, at banderne rekrutterer medlemmer fra denne gruppe af unge. Indsatsen fra Specialenheden skal derfor bl.a. have fokus på at forhindre rekrutteringen til banderne. Forvaltningen vurderer, at gruppen omfatter ca. 40-50 unge. Gruppen er kendetegnet ved at være involveret i kriminelle aktiviteter som fx stofsalg og voldshandlinger. Der er tale om en kriminalitet, der adskiller sig fra bandekriminalitet.

Forvaltningen foreslår, at der fortsat skal ske en visitering af borgere til Specialenheden. Det betyder, at fx socialt udsatte borgere med misbrugsproblemstillinger og psykiske lidelser, der begår kriminalitet, ikke vil blive tilknyttet Specialenheden.

Det er vigtigt, at Specialenheden altid kan håndtere alle bandemedlemmer. Det gælder også, hvis bandemedlemmer ”vender tilbage” til Specialenheden efter at have frasagt sig offentlige ydelser i en periode. Forvaltningen foreslår derfor, at Specialenheden gradvist tager nye borgere ind. Det skal sikre, at der altid er kapacitet til at håndtere bandemedlemmer. Forvaltningen foreslår også, at Specialenheden løbende skal vurdere kapaciteten, så der altid er plads til at håndtere borgere med banderelationer. Specialenheden skal i den forbindelse afdække, om der er tale om et permanent fald i antallet af bandemedlemmer i Specialenheden, eller om antallet vil stige igen på et senere tidspunkt.

Forvaltningen foreslår, at Specialenheden skal anvende de samme systematiske indsatser over for de nye borgere, som dem der anvendes på nuværende tidspunkt. Specialenheden skal også dele viden om de nye borgere og samarbejde med relevante afdelinger i Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Det gælder fx Kontrolgruppen, Center for Familier og Unge m.fl. Specialenheden skal derudover dele viden med andre offentlige myndigheder som fx Fyns Politi, SKAT og Udbetaling Danmark.

Kapacitet

Der er på nuværende tidspunkt en vakant stilling i Specialenheden. Det skyldes, at den øgede aktivering har medført, at flere borgere med banderelationer har frasagt sig offentlige ydelser. Når borgere ikke får offentlige ydelser, er de ikke længere i Specialenheden. Der er også et antal bandemedlemmer, der har sagt nej til offentlige ydelser, og som lige nu er fængslet. Konkret har det betydet, at Specialenheden har kunnet håndtere indsatserne til den nuværende målgruppe uden at besætte den vakante stilling.

Forvaltningen forventer, at de nye borgere vil fylde tidsmæssigt mere og være længere i beskæftigelsessystemet. Det skyldes, at disse borgere typisk er mere afhængige af ydelserne, end det er tilfældet for de nuværende borgere i Specialenheden. De nye borgere har desuden typisk andre problemstillinger end kriminalitet. Det kan fx være lav tilknytning til arbejdsmarkedet, ingen uddannelse og/eller kognitive udfordringer.

Forvaltningen vurderer, at den rådgiver, der bliver ansat i den vakante stilling, kan varetage ca. 20 nye borgere. Dertil kommer, at Specialenheden muligvis får frigjort yderligere kapacitet, hvis flere bandemedlemmer frasiger sig offentlige ydelser. Den kapacitet kan

Specialenheden i givet fald anvende på nye borgere. Derfor kan antallet af nye borgere i Specialenheden ende med at blive højere end ca. 20 borgere. Forvaltningen vurderer, at den vakante stilling kan være besat senest den 1. maj 2022.

Afreportering

Forvaltningen vil foretage en særskilt registrering og afreportering af indsatserne til de nye borgere. Det skal sikre, at afreporteringen på indsatserne til bandemedlemmer (Specialenhedens nuværende målgruppe), kan sammenlignes over tid.

Økonomi

Denne sag har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder for kommunens kassebeholdning.

Punkt 4: Drøftelse af faste orienteringspunkter

15.00.00-A21-3-21

Resume

Udvalget skal i denne sag drøfte, hvilke faste orienteringspunkter de fremadrettet ønsker afrapportering på og i hvilken kadence, dette skal ske. Nogle af de faste sager på Beskæftigelses- og Socialudvalgets møder er bestemt af lovkrav eller besluttet af Økonomiudvalget eller byrådet. Andre sager har udvalget bestemt at følge. Disse sager skal udvalget drøfte, om de fortsat ønsker at følge og i hvilken kadence.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter fremtidig afrapportering på de faste orienteringspunkter.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget drøftede sagen.

Sagsfremstilling

Med denne sag skal udvalget drøfte faste orienteringspunkter samt kadence for kommende afrapportering for de punkter, som er besluttet af Beskæftigelses- og Socialudvalget.

Sagerne er listet herunder. Forvaltningens forslag til kadence fremgår af tabellen. Forvaltningen foreslår, at sagen omkring brug af interne og eksterne indsatser udgår, da ansvaret for indsatserne er placeret i forvaltningen.

Besluttet af	Orienteringspunkter	Kadence for afrapportering
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Nøgletal på beskæftigelsesområdet (mandagstal og ledighedstal)	Månedsvist
	Inkl. Odenses borgere i den arbejdsdygtige alder	Kvartalsvist
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Status på bandesituationen med særligt fokus på Specialenheden og Kontrolgruppen	Halvårligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Status på Center for Familier og Unge (CFU)	Halvårligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Årsrapport for Center for Familier og Unge (CFU) 2020	Én gang årligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Afreportering på Alle unge skal med	Halvårligt

Beskæftigelses- og Socialudvalget	Afrapportering på brugen af interne og eksterne indsatser for samtlige målgrupper	Forvaltningen foreslår, at denne sag udgår
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Status på forvaltningens ankesager	Én gang årligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Strategier besluttet af udvalget	Handleplanskataloget for mødet med borgeren: Halvårligt
		<p>Øvrige strategier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategi for samarbejde med virksomhederne • Opkvalificeringsstrategien • Strategi for Den Inkluderende by og Housing First • Strategien for det rummelige arbejdsmarked • Veteranstrategien <p>Én gang årligt</p>
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Monitorering af udsatte boligområder	Tre gange om året
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Flygtningestatus	Én gang årligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Fastlæggelse af Beskæftigelses- og Socialudvalgets møder det kommende år	Én gang årligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Effektiviseringsstrategi	Én gang årligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Udmøntning af Budget 20XX under BSU	Én gang årligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Fællesmøde mellem BSU og Udsatterådet	Én gang årligt
Beskæftigelses- og Socialudvalget	Fællesmøde mellem BSU og FU	To gange årligt
Besluttet af	Orienteringspunkter	Kadence for afrapportering
Byrådet	Sagsbehandlingstider	Én gang årligt
Økonomiudvalget	Effekt- og økonomiopfølgning (1. halvår + 2. halvår)	To gange årligt
Økonomiudvalget	Forsørgelses- og sikringsydelser (1. halvår + 2. halvår) inkl. opfølgning på investeringsprojekter	To gange årligt

Økonomiudvalget	Beskæftigelses- og Socialudvalgets budgetbidrag til budget 20XX	Som udgangspunkt én gang årligt
Økonomiudvalget	Økonomiopfølgning	Én gang årligt
Økonomiudvalget	Afrapportering på det specialiserede socialområde	Fire gange årligt
Lovkrav	Beskæftigelsesplan 20XX	Én gang årligt
Lovkrav	Årsberetning for de områder der hører under Beskæftigelses- og Socialudvalget	Én gang årligt
Lovkrav	Tildeling af økonomisk støtte fra § 18-puljen til sociale formål	Én gang årligt
Lovkrav	Boligsociale helhedsplaner	4-årige projektperioder, med individuelt aftalte opfølgningsskader
Lovkrav	Kvalitetsstandard for stofmisbrugsbehandling	Mindst hvert andet år
Lovkrav	Afrapportering på magtanvendelse - voksenområdet	Én gang årligt
Lovkrav	Omgørelsesprocenter på socialområdet	Én gang årligt
Administrativt besluttet/BSF	Økonomisk Status 20XX og budget 20XX	Én gang årligt (hver sommer)
Administrativt besluttet/BSF	Afrapportering af sociale tilsyn	Én gang årligt

Økonomi

Denne sag har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder for kommunens kassebeholdning.

Punkt 5: Opfølgning på Initiativretsforslag - Drøftelse af jobhenvi sning for jobparate ledige

00.01.00-A00-43-21

Resume

Byrådet behandlede på møde den 27. oktober 2021 et initiativretsforslag fra byrådsgruppe C om henvi sning af jobparate ledige.

Forslaget indebar, at jobcenteret, såfremt den ledige ikke er påbegyndt uddannelse senest efter tre måneders ledighed, skal henvise den jobparate ledige til job. Hvis det ikke er muligt at henvise ledige til et opslået job, vil jobcenteret med forslaget skulle henvise den ledige til en nytteindsats.

Foruden henvi sning af jobparate ledige til et job, eller alternativt en nytteindsats, indebar forslaget, at jobcenteret senest efter to ugers ledighed skal drøfte uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder, samt at den ledige skal påbegynde uddannelse, så snart det er muligt. Hvis den ledige ikke kan påbegynde uddannelse senest efter tre måneders ledighed, skal jobcenteret henvise til et job forud for uddannelsesstart.

Byrådet besluttede at oversende sagen til Beskæftigelses- og Socialudvalget. Byrådet fastholder, at et godt og konstruktivt samarbejde med byens virksomheder er en forudsætning for en faldende ledighed. Beskæftigelses- og Socialudvalget skal i forlængelse heraf drøfte, om brugen af jobhenvi sninger i beskæftigelsesindsatserne generelt skal bringes mere i spil samtidig med, at det gode samarbejde med virksomhederne bliver opretholdt.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter brugen af jobhenvi sninger i beskæftigelsesindsatsen til jobparate ledige.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget drøftede sagen.

Sagsfremstilling

Jobhenvi sning

Jobcenteret har til opgave at bistå jobsøgende med at finde job, hvilket bl.a. kan bestå af henvi sning af ledige til et konkret job. En jobhenvi sning betyder, at jobcenteret efter aftale med en konkret arbejdsgiver og i overensstemmelse mellem den lediges kvalifikationer og jobprofilen, pålægger en ledig at søge et konkret job. Hvis den ledige nægter at søge det konkrete job, kan den ledige blive sanktioneret.

Jobparate ledige kan være dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere og åbenlyst uddannelsesparate. Hertil er der også jobparate integrationsborgere. Der er samtidig forskellige krav til jobhenvi sningen, afhængig af målgruppen.

For alle målgrupper, undtagen jobparate integrationsborgere, skal henvisningen til et konkret job, ske efter aftale med arbejdsgiver, og som udgangspunkt være skriftligt og med mindst en dags varsel. I særlige situationer kan henvisningen ske telefonisk eller med kortere varsel, hvis den ledige på forhånd er orienteret herom. Det skal være tydeligt for den ledige, at der er tale om en henvisning til et konkret job.

De job, som jobcenteret henviser ledige til, skal ske under hensyn til rådighedsreglerne, hvilket vil sige, at jobbet skal være rimeligt i forhold til arbejdstid, transporttid og oplysninger om manglende pasningsmuligheder for børn eller andre familiemedlemmer af husstanden, der kræver pleje, uden for institutionens åbningstid, som personen har oplyst om forud for henvisningen. For jobparate kontanthjælpsmodtagere og åbenlyst uddannelsesparate, skal jobbet tillige være rimeligt i forhold til oplysninger om helbredsmæssige problemer mv. i forhold til jobbet og andre rimelige grunde.

Integrationsloven stiller krav til, at jobparate integrationsborgere skal være aktiv jobsøgende, og vi kan som jobcenter pålægge jobparate integrationsborgere at søge ledige job. Jobcenteret har dog ikke samme henvisningsmulighed til et konkret job for integrationsborgere, som der er for de øvrige jobparate målgrupper, da de henvisningsmuligheder som findes i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB), ikke tilsvarende findes i integrationsloven.

Hvis arbejdsgiveren efter aftale har fået henvist en ledig, skal arbejdsgiveren give jobcenteret besked om henvisningen har ført til ansættelse eller ej, eller hvis arbejdsforholdet bliver afbrudt umiddelbart efter arbejdsforholdets påbegyndelse. Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at ansætte den ledige.

Sanktionering

Kompetencen til at sanktionere ledige, afhænger af hvilken målgruppe der er tale om, og inkluderer ledige der:

- ikke har kontaktet eller ikke er mødt hos arbejdsgiveren i forbindelse med henvist job, eller har afslået et henvist job.
- uden rimelig grund udebliver fra en jobsamtale med arbejdsgiver, som vedkommende er henvist til af jobcenteret.
- ved jobsamtalen med arbejdsgiveren, har mange forbehold i forhold til jobbet, men at jobcenteret vurderer, at der ikke er en rimelig grund til at vedkommende ikke kan tage imod jobbet.

For dagpengemodtagere skal jobcenteret underrette a-kassen om manglede fremmøde eller afslået jobs i forbindelse med en jobhenvisning. Det er herefter a-kassen, som har kompetence til at træffe afgørelse om en eventuel sanktion.

For jobparate kontanthjælpsmodtagere, åbenlyst uddannelsesparate og jobparate integrationsborgere bliver sanktionering af borgere vurderet og varetaget af forvaltningen.

Forvaltningens imødekommelse af arbejdskraftsbehov via rekrutteringsanmodning og jobhenvisninger

En rekrutteringsanmodning vil sige, at en virksomhed kontakter jobcenteret for hjælp med at rekruttere en medarbejder til en bestemt jobfunktion. Jobcenteret vil på baggrund af jobfunktionen præsentere en række kandidater, der ud fra deres CV vil kunne varetage den eller de jobfunktioner, som virksomheden har behov for. Virksomheden har herefter mulighed for at vælge de kandidater, som virksomheden gerne vil have til samtale. Ved håndteringen af rekrutteringsanmodninger vil en relevant virksomhedskonsulent, som kender virksomhedens branche, spørge ind til jobprofilen samt vejlede virksomheden bedst muligt. Herefter vil virksomhedskonsulenten gennemføre en udsøgning af relevante kandidater, der matcher den konkrete jobbeskrivelse.

Hvis virksomheden ønsker jobhenvisning, så anvender jobcenteret også dette redskab. Det er dog forvaltningens erfaring, at langt hovedparten af virksomhederne ikke ønsker, at jobcenteret henviser ledige, da virksomhederne ikke er garanteret,

at den henviste kandidat er motiveret for ansættelse i virksomheden. Virksomhederne giver udtryk for, at de så risikerer at bruge tid på ledige, som alligevel ikke ønsker ansættelse i virksomheden. Dette skyldes, at forvaltningen ved brug af jobhenvisninger henviser alle ledige, hvis der er overensstemmelse mellem den lediges kvalifikationer og jobprofilen. Dette vil konkret betyde, at virksomhederne i nogle tilfælde vil få henvist ledige, som ikke nødvendigvis har de specifikke kompetencer, som virksomhederne efterspørger, samt ledige, der ikke har et jobmål inden for den branche, og som derfor ikke nødvendigvis er motiveret for at arbejde inden for branchen. Hertil kan virksomhedernes fastholdelse af medarbejdere også være en udfordring, ligesom virksomhederne ved jobhenvisning vil skulle bruge ekstra ressourcer på eksempelvis at screene ansøgerne, oplæring, osv.

Fremfor jobhenvisninger har jobcenteret derfor fokus på, at sikre det rigtige og gode match mellem ledig og arbejdsgiver, hvilket bliver fastsat på baggrund af et konkret behov, i tæt dialog med virksomheder og med udgangspunkt i stillinger, som den ledige forventes at kunne bestride, både fagligt og personligt.

Denne tilgang bygger på udvalgets vedtagne virksomhedsstrategi, og at:

1. jobcenteret prioriterer en hurtig responstid på rekrutteringsanmodninger.
2. jobcenteret prioriterer det rette match mellem den ledige og virksomheden.
3. jobcenteret prioriterer en god relation til virksomhederne.

Afdækning af det rette match foregår som udgangspunkt ved en afdækning af virksomhedens behov, screening af de ledige og fremsendelse af en række relevante CV'er. Hertil kommer samarbejde om fx opkvalificering af den ledige til at matche virksomhedens behov. Med afsæt i de fremsendte CV'er indkalder virksomheden de ledige, som virksomheden ønsker til samtale. Denne fremgangsmåde er virksomhederne tilfredse med.

Som det fremgår af tabel 1, er antallet af årlige rekrutteringsanmodninger steget fra 544 anmodninger i 2019 til 1.274 anmodninger i 2021. Dette er et udtryk for, at der er et stigende antal virksomheder, som aktivt vælger at samarbejde med jobcenteret, når der skal rekrutteres nye medarbejdere. Antallet af rekrutteringsanmodninger afspejler samtidig også, at ledigheden i Odense Kommune er faldet fra 4,5 % i november 2019 til 3,4 % i november 2021, hvilket betyder, at flere virksomheder er udfordret i forhold til at skaffe den nødvendige arbejdskraft.

Tabel 1: Antal rekrutteringsanmodninger for 2019-2021

År	Antal rekrutteringsanmodninger
2019	544
2020	791
2021	1.274

Jobcenteret har i et begrænset omfang henvist ledige jobparate kontanthjælpsmodtagere fra udsatte boligområder. Dette har været tilfældet, hvor en ekstern leverandør har haft konkrete aftaler med en virksomhed om at henvise ledige til uflaglærte stillinger.

Økonomi

Denne sag har ikke økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder for kommunens kassebeholdning.

Punkt 6: Introduktion til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen

00.22.04-G01-23-21

Resume

Denne sag bygger videre på introduktionen til arbejdet i Beskæftigelses- og Socialforvaltningen, som udvalget fik på udvalgsrådet den 18. januar 2022.

Temaet for introduktionen i dag er målgrupper, der indgår i ledighedstallet. Herunder, hvor mange borgere, der er i hver målgruppe, hvad der kendetegner borgerne, og hvilke indsatser forvaltningen giver borgerne i de respektive målgrupper.

Målgrupper, der indgår i ledighedstallet, er som følger:

- Forsikrede ledige
- Jobparate kontanthjælpsmodtagere
- Åbenlys uddannelsesparate
- Jobparate integrationsborgere (overgangsydelses- og selvforsørgelses- og hjemsendelsesydelsesmodtager)

Introduktionen til målgrupper, der indgår i ledighedstallet, vil blive uddybet i oplæg på mødet.

Udvalget vil på de efterfølgende udvalgsråd løbende få introduktioner til forvaltningens arbejde. Målet med introduktionerne er, at udvalget bliver klædt på til at kunne behandle emner og sager på udvalgsrådene.

På baggrund af introduktionen drøfter udvalget deres perspektiver på arbejdet i udvalget i den kommende periode.

Beslutning

Orientering givet.

Punkt 7: Nøgletal på beskæftigelsesområdet

15.00.00-P05-11-21

Resume

Beskæftigelses- og Socialudvalget præsenteres for ledighedstal fra december 2021 fra Danmarks Statistik. Ledighedstallene bliver offentliggjort den 31. januar 2022.

Endvidere præsenterer forvaltningen øvrige relevante nøgletal for Beskæftigelses- og Socialudvalget.

Beslutning

Orientering givet.

Punkt 8: Aktuelle sager

85.02.02-G01-2-21

Resume

Mundtlig orientering:

- Henvendelse vedrørende løntilskud.
- Status på evaluering af virksomhedspraktikker.

Beslutning

Orientering givet.