

REFERAT Beskæftigelses- og Socialudvalget 2018-2021 d. 13-04-2021

Mødedato Tirsdag d. 13. april 2021 kl. 08:30

Mødested Udvalgsværelset, stuen, Skulkenborg 1, 5000 Odense C

Indholdsfortegnelse

Flytning af budget til personale og drift på det specialiserede socialområde.....	3
Lukket: Samling af eksterne lejemål i By- og Kulturforvaltningen.....	6
Ungestrategi på det specialiserede socialområde.....	7
Drøftelse om brugen af virksomhedspraktikker.....	10
Effektiviseringsstrategi 2022-2024.....	14
Nøgletal på beskæftigelsesområdet.....	16
Aktuelle sager.....	17
Fællesmøde mellem Beskæftigelses- og Socialudvalget, Børn- og Ungeudvalget og Ældre- og Handicappede.....	18
TEMA: Brugen af virksomhedspraktikker.....	19
Initiativretsforslag fra byrådsgruppe Ø: Hvordan kan vi fremme kvaliteten af den skriftlige kommunikation.....	20

Punkt 1: Flytning af budget til personale og drift på det specialiserede socialområde

00.30.00-S00-1-21

Resume

Den 9. december 2020 godkendte Odense Byråd et nyt myndighedssnit for overgangen af unge på det specialiserede socialområde fra Børn- og Ungeforvaltningen til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Fremover vil unge overgå fra Børn- og Ungeforvaltningen til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen ved deres 15. år. Tidligere var overgangen ved endt grundskole (i gennemsnit 17,2 år). Det nye myndighedssnit mellem de to forvaltninger træder i kraft den 1. juni 2021.

Formålet med denne sag er at flytte den økonomi der svarer til den normering af medarbejdere der forflyttes fra Børn- og Ungeudvalget til Beskæftigelses- og Socialudvalget. Overdragelsen af budgettet sikrer at Beskæftigelses- og Socialudvalget modtager økonomi svarende til den opgave der flyttes mellem de to forvaltninger.

Effekt

Sagens karakter gør, at det ikke er relevant at vurdere effektskabende konsekvenser for Odensemålene.

INDSTILLING

Børn- og Ungeforvaltningen og Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller til respektive udvalg, at byrådet godkender, at der flyttes budget til personale og øvrig drift fra Børn- og Ungeudvalget til Beskæftigelses- og Socialudvalget som følge af det nye myndighedssnit på det specialiserede socialområde. I 2021 flyttes 7,0 mio. kr., svarende til månederne juni til december 2021, i 2022 flyttes 12,3 mio. kr. faldende til 12,2 mio. kr. fra 2023 og frem jf. tabellen i økonomiafsnittet.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget anbefaler indstillingen.

Udvalgsmedlem Cæcilie Crawley deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Sagsfremstilling

Baggrund, proces og formål

Den 9. december 2020 godkendte Odense Byråd et nyt myndighedssnit for overgangen af unge på det specialiserede socialområde fra Børn- og Ungeforvaltningen til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Fremover vil unge overgå fra Børn- og Ungeforvaltningen til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen ved deres 15. år. Tidligere var overgangen ved endt grundskole (i gennemsnit 17,2 år). Overgangen ved det 15. år gælder for unge i udsatte positioner med en social sag og unge med funktionsnedsættelser. Det nye myndighedssnit mellem de to forvaltninger træder i kraft den 1. juni 2021.

Overdragelsen af økonomien fra Børn- og Ungeudvalget til Beskæftigelses- og Socialudvalget er opdelt på tre politiske sager.

Denne sag adresserer budgettet til personale og øvrig drift. Den anden sag omhandler flytning af budgettet til foranstaltninger som politisk behandles den 27. april i fagudvalg, den 12. maj i Økonomiudvalget og den 19. maj i byrådet. Årsagen til den opdelte proces, skyldes ambitionen om at sikre en ordentlig og hurtig afklaring for de berørte medarbejdere, der skal forflyttes til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen.

Den tredje sag omhandler flytning af budget som vedrører refusion for udgifter til særligt dyre enkeltsager og indtægter fra statsrefusioner. Processen for opgørelse af særligt dyre enkeltsager følger en forskudt proces i forlængelse af regnskab 2020. Denne sag forventes behandlet i efteråret 2021.

Formålet med denne sag er, at flytte den økonomi der svarer til den normering af medarbejdere der forflyttes fra Børn- og Ungeforvaltningen til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Herudover flyttes der budget til øvrig drift, som fx dækker over midler til kompetenceudvikling, uddannelse m.m.

Sagsfremstillingen er herunder opdelt i to afsnit. Det første afsnit beskriver hvordan økonomien til personale og øvrig drift er opgjort, samt størrelsen på den økonomi der flyttes mellem de to forvaltninger. Det andet afsnit omhandler den forudgående medarbejderinddragelse.

Budget til personale og øvrig drift

Lønbudgettet til den medarbejdernormering der flyttes til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indeholder udgifter til myndighedssagsbehandlere, ledelse samt understøttende funktioner i Børne- og Ungerådgivningen i Børn- og Ungeforvaltningen. Lønbudgettet er fordelt ud fra den andel af borgersager der flyttes fra Børne- og Ungerådgivningen til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen.

Udgangspunktet for opdelingen af medarbejdernormeringer og budget til overdragelse er regnskab 2020.

Det ændrede myndighedssnit mellem Børn- og Ungeforvaltningen og Beskæftigelses- og Socialforvaltningen træder i kraft pr. 1. juni 2021. Det betyder konkret, at det budget der flyttes i 2021 udgør 7/12-dele af årets budget. Det svarer til månederne juni til december 2021. Fra 2022 og frem flyttes budgettet med helårsvirkning. Tabellen herunder viser det budget der flyttes til løn og øvrig drift.

Table 1: Flytning af budget til løn og øvrig drift

Beskrivelse (1.000 kr.)	2021 (2021 PL)	2022 (2022 PL)	2023 (2022 PL)	2024 og frem (2022 PL)
Budget til personale	6.647	11.642	11.620	11.598
Budget til øvrig drift	356	623	622	621
Budget i alt	7.003	12.265	12.242	12.219

Flytningen af budget til personale svarer til en medarbejdernormering på 25,2 årsværk.

Budget til løn og øvrig drift er korrigeret for Børn- og Ungeudvalgets andel af effektiviseringskravet udmøntet i rammeudmeldingen til budget 2022 for årene 2022-2024.

Udgifter til bygninger og kontorpladser indgår ikke i beregningen. Børn- og Ungeforvaltningen har tidligere overdraget budgettet til den matrikel Børne- og Ungerådgivningen råder over til By- og Kulturforvaltningen. Det kan medføre øgede udgifter i Beskæftigelses- og Socialforvaltningen at tilvejebringe kontorpladser til de medarbejdere der overdrages. Det vil afhænge af den løsning By- og Kulturforvaltningen er med til at anvise i henhold til principperne for "Vores bygninger".

Medarbejderinddragelse

I det formelle MED-inddragelsessystem er Lokal- og Forvaltningsudvalg i både Beskæftigelses- og Socialforvaltningen samt Børn- og Ungeforvaltningen blevet involveret. Der har både været møder i de enkelte forvaltninger og fællesmøder på tværs omkring antallet af medarbejdere, der flytter mellem de to forvaltninger, og processen for dette.

Desuden er der pågået en større inddragelsesproces ud over den formelle medarbejderinddragelse. Her har medarbejdere og ledere givet input, stillet spørgsmål, kommenteret og bragt opmærksomheder frem, som er anvendt undervejs i processen.

Til denne sag er bemærkninger fra de to forvaltningsudvalg vedlagt.

Økonomi

Med denne sag flyttes budget til personale og øvrig drift fra Børn- og Ungeudvalget til Beskæftigelses- og Socialudvalget pr. 1. juni 2021 og frem. Budgettet flyttes som følge af det ændrede myndighedssnit på det specialiserede socialområde, som beskrevet i sagsfremstillingen.

Budgettet flyttes pr. 1. juni 2021 og udgør dermed 7/12-dele af budgettet i 2021 for månederne juni til december 2021. Fra 2022 og frem flyttes budgettet med helårsvirkning. Budget til løn og øvrig drift er korrigeret for Beskæftigelses- og Socialudvalgets andel af effektiviseringskravet udmøntet i rammeudmeldingen til budget 2022 for årene 2022-2024.

Tabellen herunder viser det budget der flyttes mellem de to udvalg fra 2021 og frem.

Beskrivelse	Styringsområde	Udvalg	2021 (2021 PL)	2022 (2022 PL)	2023 (2022 PL)	2024 (2022 PL)	2025 og frem (2022 PL)
Budget til personale og øvrig drift fra Børn- og Ungeforvaltningen	Service	Børn- og Ungeudvalget	-7.003.343	-12.265.286	-12.242.245	-12.219.205	-12.219.205
- heraf løn			-6.646.903	-11.642.119	-11.620.249	-11.598.379	-11.598.379
- heraf øvrig drift			-356.440	-623.167	-621.996	-620.825	-620.825
Budget til personale og øvrig drift til Beskæftigelses- og Socialforvaltningen	Service	Beskæftigelses- og Socialudvalget	7.003.343	12.265.286	12.242.245	12.219.205	12.219.205
- heraf løn			6.646.903	11.642.119	11.620.249	11.598.379	11.598.379
- heraf øvrig drift			356.440	623.167	621.996	620.825	620.825
I alt			0	0	0	0	0

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser for Odense Kommune, herunder for kommunens kassebeholdning.

Bilag

Bemærkninger medarbejderrepræsentanter i FU fra BSF

Bemærkninger medarbejderrepræsentanter i FU fra BUF

Punkt 2: Lukket: Samling af eksterne lejemaal i By- og Kulturforvaltningen

00.30.02-S00-1-19

Punkt 3: Ungestrategi på det specialiserede socialområde

27.00.00-G01-604-21

Resume

Denne sag omhandler den nye "Ungestrategi" på det specialiserede socialområde i Odense Kommune.

Med udgangspunkt i Odense Kommunes øgede pres på det specialiserede socialområde har byrådet besluttet en plan, der skal imødekomme de økonomiske udfordringer på området. Planen bygger på anbefalinger fra henholdsvis Rambøll-analysen, BDO-rapporten og Socialstyrelsens Task Force målrettet en bedre økonomisk og faglig styring af det specialiserede socialområde i Odense Kommune.

Som en central del af denne plan har byrådet besluttet (den 9. december 2020), at der bl.a. skal udarbejdes en "Ungestrategi" målrettet de unge på det specialiserede socialområde. Strategien skal styrke det tværprofessionelle samarbejde, herunder et fælles ungeperspektiv både internt i og på tværs af fagforvaltningerne. Derudover skal strategien blive til på baggrund af indsigter fra borgere, medarbejdere og andre interessenter indsamlet via en stor, fokuseret og systematisk inddragelsesproces.

Den 23. marts 2020 har Børn- og Ungeudvalget, Beskæftigelses- og Socialudvalget og Ældre- og Handicapudvalget drøftet de overordnede tematiske spor i "Ungestrategien", der er udarbejdet på baggrund af de indsamlede indsigter.

På dagens fællesmøde skal udvalgene drøfte udkast til "Ungestrategien" – herunder målsætninger og effekter. Derudover skal udvalgene beslutte at sende strategien i høring hos bl.a. Odense Kommunes Fælles Elevråd, Udsatterråd og Handicapråd. "Ungestrategien" kommer til godkendelse på udvalgmøderne den 18. maj 2021, hvorefter den bliver behandlet i Økonomiudvalget den 26. maj 2021 – og endeligt besluttet i byrådet den 2. juni 2021.

Effekt

Børn- og unge bliver klar til fremtiden & Flere funktionsdygtige ældre og handicappede

En tværgående "Ungestrategi" skal sikre et styrket, fælles ungeperspektiv på det specialiserede socialområde både internt i og på tværs af fagforvaltningerne. Dette ensartede blik på støtte og indsats til de unge skal sikre en større kontinuitet, så flere unge får en bedre og mere ensartet overgang til et selvstændigt voksenliv.

Flere odenseanere i job og på vej til job

Med en tværgående "Ungestrategi" vil der, både internt i og på tværs af fagforvaltningerne, blive skabt det rette fundament for et tydeligt uddannelses- og jobfokus for unge på det specialiserede socialområde. Dette skal sikre, at flere unge bliver selvforsørgende.

INDSTILLING

Børn- og Ungeforvaltningen, Beskæftigelses- og Socialforvaltningen og Ældre- og Handicapforvaltningen indstiller, at de respektive udvalg:

1. Drøfter udkast til "Ungestrategien" – herunder effekt og målsætninger.
2. Beslutter at sende udkast til "Ungestrategien" til høring i Odense Kommunes Fælles Elevråd, Udsatterråd og Handicapråd.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget drøftede sagen.

Beskæftigelses- og Socialudvalget godkender indstillingspunkt 2 med tilføjelse om, at strategien sendes bredt ud til relevante organisationer ud fra en inkluderende tilgang.

Udvalgsmedlem Cæcilie Crawley deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Sagsfremstilling

Baggrund

I efteråret 2020 behandlede fagudvalgene, Økonomiudvalget og byrådet anbefalingerne i rapporterne fra Rambøll, BDO og Socialstyrelsens Task Force, der blev bestilt med udgangspunkt i de seneste års udfordringer på det specialiserede socialområde. Anbefalingerne danner således grundlaget for den samlede plan, der er lagt for det specialiserede socialområde i Odense Kommune.

Som led i denne plan har fagudvalgene (den 24. november 2020) og byrådet (den 9. december 2020) besluttet, at der skal udarbejdes en "Ungestrategi". Strategien skal styrke et stærkere fælles ungeperspektiv i Odense Kommune målrettet unge på det specialiserede socialområde.

Den nye "Ungestrategi" er stærkt funderet på tæt og fokuseret inddragelse

Det er politisk besluttet, at "Ungestrategien" skal være målrettet de unge, der modtager indsatser på det specialiserede socialområde.

Formålet er at skabe en fælles kulturforståelse og tilgang til de unge. Med andre ord skal der være en sammenhængende ungeindsats både internt i og på tværs af forvaltningernes arbejde med unge på det specialiserede socialområde i forhold til uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatser. Strategien skal således sætte ramme, retning og mål for den støtte, som nogle unge har brug for at komme godt videre i et selvstændigt voksenliv (for nogens vedkommende understøttet) med uddannelse eller beskæftigelse.

Det er tanken, at "Ungestrategien" skal bygge videre på det udviklingsarbejde og de gode erfaringer, som fagområderne og forvaltningerne allerede nu er i proces med i forbindelse med Den Sammenhængende Kommunale Ungeindsats (KUI).

Med udgangspunkt i den politiske bestilling om en borger- og medarbejderdrevet "Ungestrategi" er der gennemført en stor, fokuseret og systematisk inddragelsesproces. Her har 94 unge, forældre, medarbejdere, ledere, Handicaprådet og Udsatterådet deltaget i interviews, fokusgrupper og workshops. I denne proces er der indsamlet relevante indsigter, bidrag og perspektiver til strategien, der ligeledes vil indgå i det generelle udviklingsarbejde på det specialiserede socialområde.

"Ungestrategiens" fælles ungeperspektiv, de 8 veje og de forskellige tilgange bygger på resultaterne af den omfattende inddragelsesproces. Udkast til strategien er løbende blevet drøftet, underbygget og kvalificeret dels af den ansvarlige arbejdsgruppe med chefer på tværs af forvaltningerne og dels af borgere, medarbejdere og ledere.

Målsætninger og effekter

Odense-målene sætter den overordnede ramme for "Ungestrategien" særligt med følgende mål:

- Børn og unge bliver klar til fremtiden.
- Flere odenseanere i job og på vej i job.
- Flere funktionsdygtige ældre og handicappede.

På baggrund af fagforvaltningernes aktuelle, tilgængelige datagrundlag på beskæftigelses- og socialområdet er der udvalgt en række indikatorer til måling af "Ungestrategiens" målsætninger og effekter. I takt med at det nye fagsystem Nexus løbende bliver implementeret på socialområdet med opstart efteråret 2021, vil det efterfølgende være muligt at supplere med flere indikatorer til brug for opfølgning på "Ungestrategiens" målsætninger. Derudover vil det være relevant at udvikle surveys til brug for at lave opfølgning på udvalgte målsætninger i strategien.

Med udgangspunkt i ovenstående er der foretaget følgende sondring i strategiens indikatorer:

1. Indikatorer med eksisterende datagrundlag for målgruppen
2. Indikatorer uden eksisterende datagrundlag for målgruppen – Fremtidige udviklingstiltag i data bl.a. Nexus og surveys målrettet de unges trivsel og deres møde med det fagprofessionelle system.

Ad. 1. Indikatorer med eksisterende datagrundlag for målgruppen

- At unge i udsatte positioner ikke har mere skolefravær end andre unge.
- At flere unge består mindst dansk og matematik i folkeskolens 9. klasses afgangsprøve, samt at flere består hele afgangsprøven og får mindst 2 i dansk og matematik.
- At flere udsatte unge afslutter en ungdomsuddannelse.
- At flere udsatte unge er i job eller uddannelse.
- At flere unge under 18 år modtager løn fra en arbejdsplads hver måned.
- At udsatte unge kun oplever få sagsbehandlerskift.
- At flere udsatte unge er udeboende i egen bolig eller i støttende boformer.

Ad. 2. Indikatorer uden eksisterende datagrundlag for målgruppen – Fremtidige udviklingstiltag med nye målinger

- Bestydningsfuld voksen.
- Anbragte unge og højtider.
- Mindst én god ven.
- Trivselsindikatorer - I skole og i/uden for ungdomsuddannelse og job.

- I alle møder indgår mennesker, som den unge selv har valgt.
- Flere møder afholdes uden for det kommunale rum.
- Som fagpersoner evaluerer vi systematisk og tilpasser arbejdet ud fra de unges feedback.
- Effekten af vores arbejde med de unge og deres familier øges både på team-, afdelings- og forvaltningsniveau.

For hvert nyt år - og i takt med lancering af nye tiltag i "Ungestrategien" - tager forvaltningerne stilling til, hvilke nye målinger der er behov for som opfølgning på strategiens målsætninger. Tilsvarende vil der blive taget stilling til relevante målinger, når strategiens handlingsplaner bliver udarbejdet.

Høringsproces og det videre forløb

Med henblik på at få yderligere kvalificering og bemærkninger hos relevante interessenter på det specialiserede socialområde, er det forvaltningernes anbefaling, at "Ungestrategien" bliver sendt til høring hos henholdsvis Odense Kommunes Fælles Elevråd, Udsatterråd og Handicapråd.

På mødet den 18. maj 2021 får Børn- og Ungeudvalget, Beskæftigelses- og Socialudvalget og Ældre- og Handicapudvalget præsenteret Udsatterrådet og Handicaprådets høringsbemærkninger – hvorefter udvalgene godkender strategien. Efterfølgende bliver strategien behandlet i Økonomiudvalget den 26. maj 2021 og endeligt besluttet i byrådet den 2. juni 2021.

Økonomi

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

Bilag

UDKAST - Ungestrategi_samlet strategi_070421

Punkt 4: Drøftelse om brugen af virksomhedspraktikker

15.00.00-A26-1-21

Resume

På møde i Beskæftigelses- og Socialforvaltningen den 8. december 2020 drøftede udvalget en initiativretssag fra Enhedslisten om etablering af virksomhedspraktikker i virksomheder uden overenskomst. Resultatet af drøftelsen blev et ønske om en temadrøftelse i foråret 2021 om virksomhedspraktikker, herunder hvilke rammer og regler der gælder for virksomhedspraktikker med henblik på at udarbejde lokale retningslinjer, hvis de nationale retningslinjer ikke er fyldestgørende. Dagens temadrøftelse skal derfor:

- oplyse udvalget om de nationale regler og rammer for virksomhedspraktik,
- give viden om forvaltningens arbejde med virksomhedspraktikker, herunder hvad forvaltningens medarbejdere er opmærksomme på og sikrer i forhold til de virksomheder, som der bliver indgået aftaler med om virksomhedspraktikanter.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter forvaltningens arbejde med virksomhedspraktikker, herunder hvilke rammer og regler der gælder for virksomhedspraktikker.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget drøftede sagen.

Udvalgsmedlem Cæcilie Crawley deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Udvalgsmedlem Reza Javid deltog ikke i behandlingen af hele punktet.

Sagsfremstilling

Etablering af virksomhedspraktik

Sagen er disponeret under følgende overskrifter:

- 1) Hvorfor vi anvender virksomhedspraktik
- 2) Lovgrundlag for virksomhedspraktik
- 3) Klager de ledige over deres virksomhedspraktik?
- 4) Kvaliteten i etableringen og effekten af virksomhedspraktik
- 5) Opsummering

1. Hvorfor vi anvender virksomhedspraktik

De virksomhedsrettede redskaber, herunder virksomhedspraktikker, er vigtige i arbejdet med at hjælpe flere ledige i job og uddannelse.

Forvaltningen har gode erfaringer med at anvende virksomhedspraktik, effekterne er relativt høje og dertil kommer, at det er en erklæret målsætning for Beskæftigelsesalliancen, at Odense skal være i top 10 blandt kommunerne i landet i forhold til brugen af virksomhedspraktikker (opgjort som andel ledige i virksomhedspraktik). Forvaltningen arbejder samtidig ud fra deisen: Ordinære timer, løntilskud, virksomhedspraktik. Ordinært job og ordinære timer kommer altid først. Virksomhedspraktikker er for ledige, som kun vanskeligt kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår eller med løntilskud. Dvs. kan en ledig få jobbet på ordinære vilkår eller med løntilskud, så skal jobcentret som udgangspunkt ikke etablere en virksomhedspraktik.

Den ledige kan i princippet starte fra 1. ledighedsdag, så længe jobcentret har godkendt praktikken.

2. Lovgrundlag for virksomhedspraktik

Der knytter sig en række regler og betingelser i forbindelse med at etablere en virksomhedspraktik. Dette for at sikre så ordentlige forhold som muligt for såvel den ledige som virksomhed.

Formålet med virksomhedspraktik

Det fremgår af lovgivningen, at formålet med virksomhedspraktik er at **afklare eller udvikle** den lediges faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt afklare og bringe den ledige tættere på et jobmål ved, at den ledige deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge. Lovgivningen fastslår altså, at ethvert praktikforløb skal have en klar retning og gøre en forskel for den ledige.

Forud for etableringen skal den ledige, virksomheden og jobcenteret aftale det **præcise formål** med praktikken. Jobcentret og virksomheden skal tilrettelægge praktikken, så praktikken så vidt muligt bliver kombineret med eller

bliver efterfulgt af ordinære timer. Hvis disse ordinære løntimer foregår samtidigt med praktikken, skal de være i en anden arbejdsfunktion.

Det skal fremgå i aftalen om virksomhedspraktik, herunder den lediges "Min plan", hvilket af følgende tre formål, der er for praktikken:

- 1) Ordinære løntimer, hvor praktikken skal afklare eller udvikle kompetencer i forhold til job eller uddannelse, afhængigt af målgruppen, som direkte kan føre til, at den ledige opnår ordinære løntimer.
- 2) Op træning af specifikke kompetencer inden for den lediges job- eller uddannelsesmål, afhængigt af målgruppen, til brug for den lediges CV og videre jobsøgning.
- 3) Afklaring af job- eller uddannelsesmål, hvor praktikken består af typiske opgaver inden for mulige jobområder.

For sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, som er i et ansættelsesforhold, kan formålet desuden være afklaring eller udvikling af kompetencer med henblik på at fastholde ansættelsesforholdet.

Praktikken kan foregå i en offentlig eller en privat virksomhed. Når den ledige deltager i virksomhedspraktik, er han eller hun ikke ansat i virksomheden. Den ledige er derfor ikke omfattet af de almindeligt gældende regler for lønmodtagere, som er fastsat ved lov eller ved kollektiv overenskomst. Den ledige er omfattet af arbejdsmiljøloven og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Varighed af virksomhedspraktik

Der er to regler om varighed:

- Én for borgere tæt på arbejdsmarkedet på 4 uger,
- og én for borgere længere fra arbejdsmarkedet på 13 uger med mulighed for forlængelse.

Når et praktikforløb er slut, så er der efter en konkret vurdering i jobcenteret mulighed for at give et nyt tilbud om virksomhedspraktik, hvis det er det, som bedst hjælper den ledige tættere på sit mål. Muligheden er primært tiltænkt de aktivitetsparate og andre målgrupper længere væk fra arbejdsmarkedet. Det kan fx dreje sig om et nyt forløb på den pågældende virksomhed inden for en anden arbejdsfunktion, eller et nyt forløb på en anden virksomhed inden for lignende arbejdsfunktioner. Tildeler jobcentret flere praktikker til en ledig, skal det være tydeligt i beskrivelsen af indholdet, hvordan de enkelte forløb adskiller sig fra hinanden. Jobcentret skal generelt tilrettelægge forløbene, så den ledige kan gennemføre praktikken på så kort tid som muligt under hensyn til den lediges forudsætninger og behov.

Selvfundne virksomhedspraktikker

Forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere har ret til tilbud om virksomhedspraktik, som de selv har fundet. De almindelige betingelser, der ellers gælder for virksomhedspraktik, gælder også selvfundne praktikker. Arbejdsgiveren og den ledige aftaler varigheden af perioden med virksomhedspraktik inden for de gældende regler. Der er tale om en ret for den ledige. Hvis betingelserne ellers er opfyldt, skal kommunen acceptere aftalen og kan ikke give den ledige et andet beskæftigelsestilbud.

Antal timer

Der er ikke regler om, hvor mange timer pr. uge en virksomhedspraktik mindst skal vare. Den skal dog ligge inden for virksomhedens normale arbejdstid, og den må ikke overstige 37 timer om ugen. Jobcentret skal som udgangspunkt tilrettelægge forløb ud fra den enkelte lediges ønsker og forudsætninger og således, at det bedst muligt hjælper den ledige med at komme ud af ledigheden og opnå varig beskæftigelse samt hel eller delvis selvforsørgelse. Dette gælder også for fastsættelsen af det ugentlige timeantal for praktikforløbet. Hertil kommer, at virksomhedspraktik så vidt muligt skal føre til, at den ledige bliver ansat ordinært som lønmodtager.

Afslutning af virksomhedspraktik

Jobcenteret skal ved afslutningen af praktikken sammen med borgeren og virksomheden gøre status over forløbet i forhold til målopfyldelse, og resultatet heraf skal jobcentret skrive ind i den lediges "Min Plan".

Rimelighedskravet - forholdet mellem antal ansatte med og uden tilskud

Der er krav om, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af personer i virksomhedspraktik samt ansatte med løntilskud. Disse data fremgår automatisk i Vitas (VITAS er en digital og dialogbaseret løsning både for virksomhed og jobcentret og har erstattet blanketter). Forud for etableringen af virksomhedspraktik skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en tillidsrepræsentant for den relevante faggruppe, hvorvidt betingelserne er opfyldt.

De lediges beskyttelse

Enhver praktik tager således udgangspunkt i en individuel vurdering i forhold til formålet og værdien for borgeren. Enhver praktik er således nøje vurderet, ligesom der også altid er en opmærksomhed på den pågældende virksomhed. Jobcentret bringer praktikker til ophør, hvis forvaltningen konstaterer, at virksomheden fx ikke lever op til gældende arbejdsmiljølovgivning. Desuden stopper forvaltningen et praktikforløb, hvis der er mistanke om

udnyttelse af gratis arbejdskraft – dette fx hvis virksomheden ikke ønsker at drøfte ordinære timer til borgere, som ellers præsterer et reelt stykke arbejde, som skaber værdi for virksomheden. Der er tale om et absolut fåtal af virksomheder.

Hvis der er mistanke om, at virksomheden medvirker til socialt bedrageri, involverer jobcentret forvaltningens kontrolgruppe for nærmere udredning. Jobcentret må desuden heller ikke henvise til konfliktramt arbejde, herunder afgive tilbud om virksomhedspraktik i virksomheder der er omfattet af en faglig blokade.

3. Klager de ledige over deres virksomhedspraktik?

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen oplever kun, at ganske få klager over deres virksomhedspraktik. Ud af samtlige skriftlige klager til rådmanden i 2020 (75) var 11 relateret til virksomhedspraktik. Dette skal ses i lyset af knap 6.000 påbegyndte virksomhedspraktikker i 2020. Klagerne vedrører lidt forskellige problematikker: Et par ledige klager over de mere praktiske forhold omkring virksomhedspraktikken. Et par stykker over, at de har haft mange praktikker og andre, at de ikke ønsker virksomhedspraktik. Af denne grund vurderer forvaltningen, at der ikke er systematiske problemer med virksomhedspraktikker. Siden 2014 har Ankestyrelsen kun realitetsbehandlet én sag om virksomhedspraktik i Odense, og som man tilmed valgte at stadfæste.

Da den aktive beskæftigelsesindsats blev lukket fra december 2020 grundet COVID-19, fik de ledige mulighed for at afbryde deres virksomhedspraktik, men dette har kun ganske få valgt at benytte sig af. Ca. 85-90 % fortsatte med deres virksomhedspraktikforløb under corona-nedlukningen. Forvaltningen tolker det som udtryk for, at de fleste ledige i langt overvejende grad oplever, at deres forløb er udbytterige.

4. Kvaliteten i etableringen og effekten af virksomhedspraktik

På Jobindsats.dk. bliver der offentliggjort målinger af effekterne for de virksomhedsrettede forløb. Generelt viser målingerne, at der er gode effekter af virksomhedsrettede forløb. Nedenstående tabel viser, hvor mange der er kommet i beskæftigelse som følge af virksomhedspraktik i perioden 2018 til og med første halvår af 2020 i Odense Kommune.

Målgruppe	Opnået beskæftigelse
Ledige dagpengemodtagere	35%
Jobparate kontanthjælpsmodtagere	21%
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	8%

I praksisøgningsprocessen har forvaltningen fokus på at sikre et godt match mellem borger og virksomhed. Forvaltningen tager udgangspunkt i borgerens CV, kompetencer, ressourcer og udviklingsmål. Forvaltningen tager også udgangspunkt i borgerens ønsker til branche og eventuel egne forslag til konkrete virksomheder og funktioner. Forvaltningen forsøger altid at finde en virksomhed, hvor der er mulighed for ordinær ansættelse efterfølgende. Det kan enten være i samme virksomhed eller andet sted i en virksomheds netværk.

Forvaltningen er i gang med at udrulle jobbanker på Odense.dk. Her bliver der lagt åbninger for job, løntilskud og praktikker ind, så borgerne selv kan finde det rette match med en virksomhed. Borger kan formidle sig selv til en praktik. Formidlingen går gennem den virksomhedskonsulent, der samarbejder med virksomheden om rekrutteringen.

For borgere med andre problemer end ledighed er der et personligt møde mellem virksomhed, borger og jobkonsulent, forud for konkret aftale om praktik. Forud for dette har konsulent været i dialog med borgeren om forventninger, ressourcer og barrierer og disse er oftest, efter aftale med borger, italesat af konsulent i praksisøgningsprocessen.

Typisk vil det personlige møde ende med enten gensidigt tilsagn om praktik under mødet eller et par dages gensidig betænkningstid.

Forvaltningen tager også hensyn til evt. skånebehov, dette med henblik på at sikre det størst mulige udbytte af praktikken ud fra den enkelte borgers forudsætninger. Når praktikken er etableret, følger forvaltningen op minimum hver 4. uge.

En hensigtsmæssig praktik er, når begge parter får et udbytte af praktikken – i bedste fald, når virksomheden tilbyder borgeren ordinære timer eller ordinær ansættelse. På den lidt mindre klinge har det også været et godt match, når borgeren har kunne udvikle sig på de forventede delmål og har oplevet succes, og virksomheden har en oplevelse af tilfredsstillende samarbejde med både borger og kommune.

5. Opsummering

Forvaltningen oplever, at reglerne for virksomhedspraktik er meget tydelige og at området gennem de nationale retningslinjer, er underlagt tilstrækkelige regler og sikkerhedsmekanismer. Dertil kommer, at der er en bevidst tilgang til brugen af virksomhedspraktik i forvaltningen i forhold til at virksomhedspraktikken skal bringe den ledige tættere på ordinært job. Forvaltningen vurderer derfor ikke, at der er behov for yderligere retningslinjer for området, herunder lokale retningslinjer.

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

Punkt 5: Effektiviseringsstrategi 2022-2024

00.30.00-S00-48-20

Resume

I forbindelse med vedtagelsen af Budget 2020 blev der godkendt en ny effektiviseringsstrategi for Odense Kommune, hvor der årligt skal effektiviseres for 0,5 pct. af udvalgets samlede serviceramme.

Der er i forbindelse med budgetvedtagelsen for 2021 udmeldt et årligt effektiviseringskrav på 0,5 pct. af servicerammen til udvalgene i årene 2022-2024.

Beskæftigelses- og Socialudvalgets effektiviseringskrav udgør årligt 3,8 mio. kr.

Rammeudmeldingssagen for Budget 2022 fastslår, at der fortsat skal effektiviseres for 0,5 pct., men at det halve af effektiviseringskravet forbliver i udvalgene. Det er derfor frit for udvalgene, om og hvordan de vil arbejde med de 0,25 pct. i eget udvalg. Der vil ikke være noget budgetbidrag, og investeringspuljen bortfalder.

Den 15. juni 2021 præsenteres udvalget for et endeligt effektiviseringskatalog, som skal prioriteres af udvalget. Det halve af effektiviseringskravet, svarende til 0,25 pct., kan udvalget beholde til egne prioriteringer eller alternativt undlade - helt eller delvist - at effektivisere. Udvalget kan således vælge at omprioritere effektiviseringer for op til 1,9 mio. kr. årligt.

I denne sag præsenteres udvalget for forvaltningens tanker om effektiviseringsarbejdet, herunder inddragelse af MED-systemet.

INDSTILLING

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen indstiller, at udvalget drøfter forvaltningens arbejde med effektiviseringsstrategien.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget drøftede sagen.

Udvalgsmedlem Cæcilie Crawley deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Sagsfremstilling

Odense Kommune skal fortsat effektivisere for 0,5 pct. af servicerammen. Under Beskæftigelses- og Socialudvalget svarer det til effektiviseringer for 3,8 mio. kr. årligt.

Økonomiudvalget ønsker, at Odense Kommune fortsat skal arbejde med løbende effektiviseringer. Økonomiudvalget ønsker desuden, at der skal være ekstra fokus på tværgående indsatser i forbindelse med udmøntningen af kommunens flerårige effektiviseringsstrategi.

Rammeudmeldingssagen for Budget 2022 har medført følgende tilretninger i effektiviseringsstrategien:

- 50 pct. af effektiviseringskravet svarende til 1,9 mio. kr. årligt forbliver i udvalget til egne prioriteringer.
- 37,5 pct. af effektiviseringskravet svarende til 1,4 mio. kr. årligt skal findes ved effektiviseringer i udvalget.
- 12,5 pct. af effektiviseringskravet svarende til 0,5 mio. kr. årligt skal findes ved tværgående effektiviseringer.

Konkret betyder det, at Beskæftigelses- og Socialudvalget den 15. juni 2021 vil blive forelagt et endeligt effektiviseringskatalog på 3,3 mio. kr. årligt, som skal prioriteres af udvalget. I prioriteringen er udvalget forpligtet til at prioritere mindst 1,4 mio. kr. af effektiviseringsforslagene. I forhold til prioriteringen af resten af effektiviseringsforslagene på 1,9 mio. kr., som forbliver i udvalget, har Beskæftigelses- og Socialudvalget muligheden for at vælge at udmønte forslagene og dermed effektivisere for 1,9 mio. kr. eller helt eller delvist vælge at undlade at udmønte effektiviseringsforslagene. De tværgående effektiviseringer sker for at rette et større fokus på tværgående indsatser og andre effektiviseringsmuligheder, der eksempelvis går på tværs af flere forvaltninger. Direktørgruppen får ansvaret for årligt at tilvejebringe disse, og udmøntningen indgår som en del af Økonomiudvalgets Budgetforslag.

Beskæftigelses- og Socialforvaltningen arbejder efter en bred model, baseret på en andelsbetragtning, men med mulighed for undervejs i processen, at arbejde med forslag af tværgående karakter. De enkelte fagchefer er selv

ansvarlige for at implementere effektiviseringer, der opfylder områdets samlede effektiviseringskrav. Denne proces sikrer, at driften selv udarbejder og implementerer forslagene, samt at processen bliver så inddragende som muligt.

Effektiviseringsarbejdet sker inden for følgende seks kategorier:

- Optimere arbejdsgange
- Velfærdsprioriteringer
- Benchmarking med andre kommuner
- Nytænkning/innovation
- Automatisering
- Skal/kan opgaver.

Chefområderne har i marts/april en drøftelse med deres lokaludvalg om den langsigtede udmøntning af effektiviseringsstrategien. Derudover inddrages MED-systemet i forbindelse med:

- at der gives en status på effektiviseringstiltagene til Beskæftigelses- og Socialudvalget
- input til hvor effektiviseringer kan findes
- gennemførelse/udmøntning af konkrete effektiviseringstiltag.

Effektiviseringsarbejdet sker med fokus på det flerårige perspektiv. Der er meldt et effektiviseringskrav ud for de næste tre år, og der bør derfor så tidligt som muligt også drøftes arbejdstilgang og forslag med længere tidshorison, som kan bidrage med effektiviseringer i 2023 og 2024.

Økonomi

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

Punkt 6: Nøgletal på beskæftigelsesområdet

15.00.00-G01-86-20

Resume

Beskæftigelses- og Socialudvalget har inden udvalgs mødet fået tilsendt oplægget med tal for Odenses borgere i den arbejdsdygtige alder, mandagstal og ledighedstal fra februar 2021 fra Danmarks Statistik. Ledighedstallene bliver offentliggjort den 31. marts 2021. Herudover modtager udvalget tal for udviklingen de seneste uger.

Mandagstal

Opfølgning på hvor mange personer i Beskæftigelses- og Socialforvaltningens målgrupper, der er kommet i job eller uddannelse (mandagstallene) i 2021.

Ledighedstal

De nyeste ledighedstal med fokus på ledighedsudviklingen efter, at COVID-19 begyndte at påvirke ledigheden. Siden COVID-19 begyndte at påvirke ledigheden i midten af marts 2020, er ledigheden i både Odense og resten af landet steget kraftigt.

Punkt 7: Aktuelle sager

00.22.04-G01-77-20

Resume

Mundtlig orientering:

- Digital ESN konference den 30. juni - 1. juli 2021.
- Proces for hjemtagning af bostøtte og kontaktperson på ungeområdet.

Punkt 8: Fællesmøde mellem Beskæftigelses- og Socialudvalget, Børn- og Ungeudvalget og Ældre- og Handicapudvalget

00.22.04-P35-386-20

Resume

Beskæftigelses- og Socialudvalget, Børn- og Ungeudvalget og Ældre- og Handicapudvalget skal på fællesmødet behandle sag 3. Ungestrategi på det specialiserede socialområde.

Punkt 9: TEMA: Brugen af virksomhedspraktikker

15.00.00-A26-1-21

Resume

På mødet skal udvalget behandle temaet "Brugen af virksomhedspraktikker". Det sker under punkt 4. "Drøftelse om brugen af virksomhedspraktikker".

Drøftelsen vil blive faciliteret i form af et oplæg ved koncernchef Gorm Hedegaard Hjelm Andersen og virksomhedschef Lars Povlsen Jensen.

Punkt 10: Initiativretsforslag fra byrådsgruppe Ø: Hvordan kan vi fremme kvaliteten af den skriftlige kommunikation mellem forvaltning og borger?

00.00.00-A00-32-21

Initiativretsforslag

Med henvisning til forretningsordenens § 2 stk. 2 i Beskæftigelses- og Socialudvalgets forretningsorden har byrådsgruppe Ø fremsendt nedenstående initiativretsforslag.

Skriftlig kommunikation er et vigtigt element i samarbejde mellem kommunen og borgerne. Enhedslisten ønsker at sætte fokus på den skriftlige kommunikation, således at vi sikrer, at den skriftlige kommunikation sker i en god tone og i et samarbejdsfremmende og anerkendende sprog, ikke mindst, når det handler om borgere, der er i udsatte livssituationer som psykisk sårbarhed, sygdom og arbejdsløshed. Disse borgere føler sig tit stigmatiseret ude i samfundet, i medierne og i den politiske diskurs. Kontakten med kommunen skal støtte dem i at opretholde og udvikle deres selvverd og positiv identitet og støtte dem gennem "modstempling". Modstempling sker bl.a. gennem anerkendende og ligeværdig kommunikation, hvor borgeren føler sig værdsat og motiveret for at gøre en aktiv indsats for udvikling. En kommunikationsform, som kan opleves som autoritær, kommanderende og ydmygende, kan bidrage til yderligere stempling af modtagerne, med de velkendte negative konsekvenser af stempling som skam, frustration, aggression og negativ identitet. Parallelt med indholdet i budskabet sker der også en indirekte kommunikation om hvordan vi ser hinandens forhold og definerer modtagerens position. Det er således ikke kun den som regel gode intention med og indholdet i kommunikationen, der er afgørende psykologisk, men også hvordan budskabet formuleres, ikke mindst når det handler om magtforhold.

Et eksempel er en pjec, som er sendt til nogle aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Pjecen er hele vejen igennem holdt i et kommandosprog. Alene på side 3 optræder ordkombinationen "du skal/skal du" ikke mindre end elleve gange. På de tilbagemeldinger vi har fået fra mennesker, som vi præsenterede pjecen for, kan det konkluderes, at den kan virke intimiderende på modtagerne. På pjecens forside nævnes ganske vist ordet "aktiv medvirken", men af pjecens øvrige indhold betyder det ikke andet end: Vi bestemmer, du adlyder. Forvaltningen har ikke selv lavet pjecen, men den er udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering under Beskæftigelsesministeriet (STAR). Enhedslisten mener, at denne form for kommunikation vanskeliggør samarbejde mellem borgere og sagsbehandlere på jobcentret, ikke mindst fordi det kun handler om pligter og nævner intet om rettigheder såsom ret til bisidder, partsrepræsentant, partshøring, fravalg af sagsbehandler, indhold og værdi af evt. praktik og lønnede timer, og muligheden for at klage mundtligt osv. På den baggrund ønsker Enhedslisten f.eks., at forvaltningen fremover ikke ukritisk bruger STAR's pjecer, men i stedet selv udarbejder materialer med både rettigheder og pligter i et imødekomende sprog rettet til ligeværdige mennesker. Det vil fremme gode relationer og samarbejde.

En måde, hvorpå vi kan forbedre kommunikationen, er at afprøve standardbreve og infopjecer på en gruppe borgere i målgruppen gennem fokusgruppeinterview og lignende metoder og bruge deres tilbagemeldinger til at opkvalificere den skriftlige kommunikation med borgerne.

Indstilling fra forslagsstiller

Byrådsgruppe Ø indstiller, at udvalget beslutter, at Beskæftigelses- og Socialforvaltningen udarbejder en drøftelsessag til udvalget om hvordan vi kan forbedre den skriftlige kommunikation med borgerne generelt, i standardbreve og muligheden for specifik at lave egne infopjecer eller bearbejdelse af STAR's pjecer, således at borgerne oplyses om både rettigheder og pligter i et imødekomende sprog, hvor de føler sig inddraget og værdsat.

Forvaltningens belysning

Beskæftigelses- og Socialudvalget har ikke tidligere truffet beslutning om brug af pjecer fra STAR. Beskæftigelses- og Socialudvalget har tidligere truffet beslutning om sproget i den skriftlige kommunikation mellem forvaltning og borger.

Det er lovreguleret, at kommunen skal vejlede om borgernes pligter og pjecen gennemgås ved en samtale med borgeren. Pjecen indeholder information om lovgivningsmæssige forpligtelser som borgerne "skal" leve op til for at modtage ydelse. Derfor er det vigtigt, at borgerne forstår forpligtelserne. Det er ikke lovbestemt, at kommunen skal bruge STAR's pjecer. Forvaltningen har ændret en smule i pjecen, så den passer til Odense Kommune. Forvaltningen har mulighed for at lave egne pjecer og dermed ændre sproget. Jo mere forvaltningen ændrer, desto mere tid kræver det at lave de enkelte pjecer samt at vedligeholde dem i forbindelse med lovændringer eller andre ændringer fra STAR.

Beskæftigelses- og Socialudvalget har igangsat et arbejde vedrørende emnet i Strategien for mødet med borgeren, der blev besluttet i januar 2017. Strategien opstiller idealer for, hvordan borgeren skal opleve mødet med Beskæftigelses- og Socialforvaltningen. Strategien har fire fokusområder:

1. Hvor mødes vi?
2. Hvordan mødes vi?
3. Hvordan taler vi sammen?
4. Hvordan skaber vi gode muligheder sammen?

Handleplanskataloget for strategien for mødet med borgeren, udmønter Strategien for mødet med borgeren. I Handleplanskataloget fremgår det, at Beskæftigelses- og Socialforvaltningen arbejder på at gøre alle forvaltningens breve overskuelige og lette at forstå. Det arbejde er nævnt i strategien som et eksempel på et initiativ under fokusområde 3. Arbejdet med forvaltningens breve er fortsat i gang og fortsætter fremadrettet, da der kontinuerligt er behov for nye brevskebeloner (fx ved lovændringer).

Sproget i forvaltningens skriftlige kommunikation ligger under Beskæftigelses- og Socialforvaltningens kompetence.

Hvis udvalget ønsker, at forvaltningen skal arbejde videre med forslaget, forventer forvaltningen at kunne præsentere en sag for udvalget i august 2021.

Beslutning

Beskæftigelses- og Socialudvalget godkender indstillingen.

Udvalgsmedlem Cæcilie Crawley deltog ikke i behandlingen af dette punkt.

Bilag

Pjece