

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 16-08-2016

Mødedato Tirsdag d. 16. august 2016 kl. 16:00

Mødested Mødelokale B105

Mødedeltagere Thomas Bak, Kurt Scheelsbeck, Sabah Abid, Jesper Kirkegaard, John
Bilenberg, Flemming Hansen, Ole Hyldahl

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - Arbejdsmarkedsudvalget - 16-08-2016.....	3
M - Meddelelser - Arbejdsmarkedsudvalget - august 2016.....	4
A - Økonomiopfølgning Arbejdsmarkedsudvalget august 2016 - AMU.....	5
A - Sundhedspolitik - godkendelse af handleplaner - AMU.....	7
A - Status på nedbringelse af ledighed på A-dagpengeområdet - AMU.....	9
A - Status på nedbringelse af ledighed på kontanthjælp - AMU.....	11
A - Partnerskab for Job og Vækst - AMU.....	13
A - Erstatning for det Lokale Beskæftigelsesråd - AMU.....	16
A - Undtagelse af visse førtidspensionssager fra forelæggelse for rehabiliteringsteam - AMU.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden - Arbejdsmarkedsudvalget - 16-08-2016

16/522

Indstilling

Godkendelse af dagsorden.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 16-08-2016

Godkendt.

Punkt 2: M - Meddelelser - Arbejdsmarkedsudvalget - august 2016

16/522

Baggrund

Nyt fra råd, nævn og udvalg.

Bilag

Orientering om nyt dagpengesystem

Muligheder i tilrettelæggelsen af beskæftigelsesrettet mentorindsats

Punkt 3: A - Økonomiopfølgning Arbejdsmarkedsudvalget august 2016 - AMU

15/6477

Baggrund

Ved 2. budgetopfølgning 2016, der blev forelagt Arbejdsmarkedsudvalget den 31-05-2016, var der usikkerhed om konsekvenserne af refusionsreformen. På den baggrund besluttede Arbejdsmarkedsudvalget, at der skulle forelægges ny økonomisag, når konsekvenserne af reformen er bedre belyst.

Administrationen har i løbet af maj og juni 2016 modtaget nye informationer på området og derfor forelægges ny økonomisag for Arbejdsmarkedsudvalget i august 2016.

Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget godkender økonomiopfølgning for august 2016 for arbejdsmarkedsområdet.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 16-08-2016

Godkendt.

Sagsfremstilling

I tabel 1 fremgår Arbejdsmarkedsudvalgets budget, forbrug og forventet regnskab for 2016.

Tabel 1: Budgetopfølgning for Arbejdsmarkedsudvalget 2016 – netto mio. kr.

Politikområde	Forventet regnskab pr. 31.07.16 (a)	Oprindeligt budget 2016 (b)	Korrigeret Budget pr. 31.07.16 (c)	Afv. i fht. korrigeret budget ¹ (a - c)
Arbejdsmarked og beskæftigelse	666,4	657,7	661,5	4,9

Heraf:

- Serviceudgifter	9,4	7,2	8,8	0,6
- Overførsler	550,8	535,4	537,5	13,3
- Forsikrede ledige	106,1	115,1	115,1	-9,0

Note: (+) = mindreindtægter og merudgifter og (-) = merindtægter og mindreudgifter.

Det forventede regnskab for 2016 udgør 665,8 mio. kr., og det forventes, at udvalgets budget overskrides med 4,9 mio. kr. Det svarer til 0,7 pct. af udvalgets budget.

Der kan knyttes en række forklaringer til det forventede merforbrug på området:

· *Flere på offentlig forsørgelse end budgetteret.* Der forventes 75 flere fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse end budgetteret, jf. tabel 3, kolonne e. Antallet af fuldtidspersoner forventes imidlertid at falde i 2016 forhold til 2015 med 71 fuldtidspersoner. Dermed er antallet af fuldtidspersoner faldende i 2016 i forhold til 2015, dog ikke så meget som budgetteret.

· *Refusionsreformen:* Refusionsreformen trådte i kraft d. 1. januar 2016 med en omfattende omlægning af området for statsrefusion til følge. Fra 2016 får kommunerne statsrefusion efter hvor lang tid borgerne er på forsørgelse:

- o 80 pct. statsrefusion for 0-4 ugers offentlig forsørgelse
- o 40 pct. statsrefusion for 5-26 ugers offentlig forsørgelse
- o 30 pct. statsrefusion for 27-52 ugers offentlig forsørgelse
- o 20 pct. statsrefusion for mere end 52 ugers offentlig forsørgelse

Tidligere har der været knyttet en række statsrefusionsprocenter til de forskellige forsørgelsesydelse samt om borgeren har været i aktivering eller ej. Set i det perspektiv er området for statsrefusion blevet nemmere at gennemskue. Men en så omfattende omlægning er også behæftet med implementeringsvanskeligheder, særligt i forhold til generering af nye data omkring varighed på offentlig forsørgelse. Budget 2016 er kendetegnet ved at der er anvendt gamle data på varighederne

og at de ikke er særligt præcise i forhold til de data som Høje-Taastrup Kommune nu modtager fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Det medfører usikkerhed omkring hvorvidt budget 2016 kan overholdes.

· *Styringsudfordringer:* Selvom refusionsreformen på den ene side har gjort refusionsområdet mere gennemsigtigt, så har det samtidig øget kompleksiteten i opfølgningen på økonomien. Traditionelt har økonomiopfølgningen været baseret på gennemsnitspriser og mængder (fuldtidspersoner), men refusionsreformen har indført et tredje centralt styringsparameter: refusionsprocenter. Der skal nu anvendes 4 refusionsprocenter pr. forsørgelsesydelse, som samtidig er forskellige afhængigt af borgernes varighed på offentlig forsørgelse. Det har medført at områdets budgetmodeller i 2015 og 2016 er blevet ændret ganske betydeligt, hvilket kræver særskilt opmærksomhed omkring hvordan modellerne regner.

· *Gunstige konjunkturer på arbejdsmarkedet:* Ledigheden i Danmark har over en længere periode været faldende og beskæftigelsen stigende. Det er for nuværende mindre klart hvorvidt Høje-Taastrup Kommune oplever en tilsvarende udvikling. Det samlede antal af fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse har siden 2015 været svagt faldende, hvor det særligt er kontanthjælpsområdet der har bidraget til denne udvikling. Heri indgår imidlertid også, at der fra kontanthjælpsområdet er en afgang til ressourceforløb og førtidspension. Området for a-dagpenge viser stort set samme antal ledige i 1. halvår 2016 som i 1. halvår 2015. Høje-Taastrup Kommune har iværksat en række initiativer der skal nedbringe ledigheden:

o Nedbringelse af ledigheden for kontanthjælpsmodtagere (2015). De første resultater er positive og viser at reduceret sagsstamme for sagsbehandlere giver gode resultater.

o Nedbringelse af ledigheden for a-dagpengemodtagere (2016). Der er tilført personaleressourcer til området primo 2016, hvor der er iværksat en række nye indsatser der skal nedbringe ledigheden.

o Flyers (2016). Projekt Flyers er startet op i februar 2016 og skal bidrage til at kontanthjælpsborgere et stykke fra arbejdsmarkedet får job i transportbranchen.

I bilaget til sagen er afvigelserne på de enkelte ydelsesområder nærmere beskrevet.

Økonomi

Der forventes et merforbrug på arbejdsmarkedsudvalgets område på 4,9 mio. kr., herunder et merforbrug på servicerammen på 0,6 mio. kr. Dette merforbrug er ikke indarbejdet i halvårsregnskabet.

Bilag

AMU - bilag til statussag økonomi august 2016

Punkt 4: A - Sundhedspolitik - godkendelse af handleplaner - AMU

14/14683

Baggrund

Byrådet i Høje-Taastrup Kommune vedtog i maj 2016 kommunens sundhedspolitik for perioden 2016-2019. For at styrke det tværgående ejerskab til sundhedspolitikken besluttede Byrådet i marts 2016, at handleplanerne skulle forankres i kommunens fagudvalg. Den handleplan der præsenteres i denne sag, indeholder derfor de indsatser, der ligger indenfor for Arbejdsmarkedsudvalgets område.

Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget godkender den foreslåede indsats.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 16-08-2016

Godkendt.

Sagsfremstilling

En af de væsentligste pointer i sundhedspolitikken er, at det tværgående samarbejde om sundhed skal styrkes, hvis Byrådets vision om at fremme sundheden og øge ligheden i sundhed blandt kommunens borgere skal realiseres. Handleplanerne er derfor – ligesom sundhedspolitikken – udarbejdet af tværgående arbejdsgrupper med repræsentanter fra et bredt udsnit af kommunens fagcentre.

Formålet med handleplansarbejdet har været at understøtte det igangværende sundhedsarbejde ved at afdække og koordinere eksisterende indsatser, og med afsæt heri pege på områder, hvor der er behov for en styrket indsats. Gældende for alle handleplaner er, at de understøtter sundhedspolitikken fire principper:

1. Tæt på og sammen med borgerne
2. Udsatte borgere prioriteres
3. Sundhedsfremmende rammer
4. En opsøgende tilgang baseret på samarbejde

Afdækning af eksisterende indsatser

Af afdækningen fremgår det, at medarbejderne i Borger- og Arbejdsmarkedscentret har fokus på sundhedens betydning for borgernes arbejdsparathed. Ligeledes fremgår det, at der er et godt samarbejde mellem Jobcentret og Sundhedscenter Espens Vænge omkring sundhedstilbud til borgere udenfor arbejdsmarkedet.

I forbindelse med handleplansarbejdet er der blevet identificeret et behov for at få udbredt kendskabet til kommunens sundhedstilbud, og for at få udbredt kendskabet til kommunens fastholdelseskonsulenter, af hvilken grund der er fokus på dette i indsatskataloget.

Handleplanens sammenhæng til øvrige politikker og strategipapirer

De indsatser der indgår i indsatskataloget understøtter kommunens Udviklingsstrategi, hvor der er fokus på at styrke kommunens virksomhedsservice med henblik på fastholdelse af medarbejdere og på at forbedre mulighederne for sygemeldte borgere. Ligeledes er indsatsen i tråd med kommunens Vækstpolitik, hvor der er fokus på at sikre optimale rammer for at drive virksomhed i Høje-Taastrup Kommune.

Overblik over indsatser i handleplan til Arbejdsmarkedsudvalget

Nedenstående skema indeholder den indsats, som ligger indenfor Arbejdsmarkedsudvalgets ressortområde. Indsatsen handler om at udbrede kendskabet til kommunens fastholdelseskonsulenter, da fastholdelsesindsatsen er vigtig for at understøtte sundheden på kommunens arbejdspladser.

Det vedlagte bilag indeholder en beskrivelse af samtlige foreslåede indsatser under sundhedspolitikken, dvs. også indsatserne fra de handleplaner, der er sendt til drøftelse i andre fagudvalg. Indsatserne kan i bilaget findes ved at slå op under det i oversigten angivne indsatsnummer.

	Indsats	Indsatsnr.	Økonomi	Tidshorisont
				'16 '17 '18
Undertema				
Samarbejde/borgeren i centrum	Udbrede kendskabet til kommunens fastholdelseskonsulenter	5.1		X

Samlet økonomioverblik

Alle indsatser kan etableres inden for rammen. Sagen har derfor ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Opfølgning på handleplan

Der udarbejdes en opfølgning på implementeringen af handleplanen til udvalget én gang årligt. Opfølgningen vil blive præsenteret på december mødet. Desuden forventes handleplanen at blive opdateret i løbet af foråret 2018.

Bilag

Indsatskatalog - sundhedspolitikken

Punkt 5: A - Status på nedbringelse af ledighed på A-dagpengeområdet - AMU

14/32345

Baggrund

Byrådet har i perioden fra 2016 til 2020 årligt bevilget 2½ mio. kr. til projektet 'nedbringelse af ledigheden på A-dagpenge området'. Ambitionen er, at reducere kommunens forsørgelsesudgifter til a-dagpenge ved at tilføre flere medarbejderressourcer i tråd med den særlige indsats på kontanthjælpsområdet.

I 2014 var A-dagpengemodtagerne i Høje-Taastrup Kommune gennemsnitligt ledige i 17,5 uger tilsvarende 1,6 uge længere end gennemsnittet for øvrige kommuner i klyngen. Gennem en øget og målrettet indsats er målet, at den gennemsnitlige ledighed for A-dagpengemodtagere i Høje-Taastrup Kommune løbende nedbringes til klyngens gennemsnit med udgangen af 2019, og dermed reducerer Kommunens forsørgelsesudgifter på området. Herudover antages det, at et lavere sagsantal giver bedre kvalitet i sagsbehandlingen.

Følgende er første status på projektets resultater og viser seneste opgørelser på området i perioden januar til juni 2016.

Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget tager status til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 16-08-2016

Sagen blev udsat.

Sagsfremstilling

Målgruppen for indsatsen er A-dagpengemodtagere. De ekstra tilførte medarbejderressourcer indgår som en del af det eksisterende A-dagpengeteam, og vil ikke være tilsvarende 'nedbringelse af ledighed' indsatsen på kontanthjælpsområdet, hvor der er udpeget en indsats- og kontrolgruppe. Denne opdeling er ikke mulig på A-dagpengeområdet på grund af den nuværende organisering og faglige struktur i afdelingen.

I stedet måler administrationen udviklingen på A-dagpengeområdet ved at sammenholde den gennemsnitlige varighed i Høje-Taastrup Kommune med klyngens tilsvarende udvikling. Herudover vil der blive målt på yderligere parametre, som antages at være medvirkende til den overordnede målopfyldelse om nedbringelse af varighed og kommunens forsørgelsesudgifter på A-dagpengeområdet med udgangen af 2019.

Måleparametrene:

- Den gennemsnitlige varighed
- Den gennemsnitlige langtidsledighed (Personer, der har været ledige i mere end 80 % af de seneste 52 uger).
- Antallet af beskæftigelses- og virksomhedsrettede tilbud
- Den gennemsnitlige aktiveringsgrad og uddannelsesgrad

Følgende er statusmålinger fra 1. halvår 2016

<i>Måleperiode</i>	<i>Baseline 2014</i>	<i>2. kv 2015-1. kv 2016</i>	<i>3.kvt 2015 - 2.kvt. 2016</i>
<i>Måleparameter</i>			
Ledighedsudvikling - Fuldtidspersoner i målgruppen (andel af den samlede arbejdsstyrke)	862 (3,7%)	809 (3,4%)	812 (3,5%)
Gns. varighed i uger i HTK (Afvigelse ift. klynge på den aktuelle måling)	17,5 uger (1,63 uger)	16,7 uger (1,56 uger)	17,4 uger (2,25 uger)

Udgangspunktet for projektet er, at Høje-Taastrup Kommune ved tilførsel af yderligere medarbejderressourcer vil kunne reducere kommunes forsørgelsesudgifter til A-dagpenge.

Projektets første opgørelse viser en positiv udvikling i form af et fald i antallet af fuldtidspersoner på A-dagpenge i forhold til nulpunktet i 2014. Den gennemsnitlige varighed er faldet, men er stadig højere sammenlignet med klyngens gennemsnitlige varighed.

Måleparameter	Måleperiode		
	Baseline Jan 2016	Marts 2016	Juni 2016
Antal langtidsledige fuldtidspersoner på A-dp (andel ift. bruttoledige personer i alt)	151 (17,3%)	137 (16,9%)	169 (21,6%)
Aktivering i fuldtidspersoner på A-dagpenge (aktiveringsgrad)	163 (18,6%)	215 (25,6%)	277 (34,8%)
Antal løntilskud af aktiverede fuldtidspersoner A- dp (% af fuldtidsaktiverede)	37 (22,7%)	36 (16,7%)	43 (15,5%)
Antal virksomhedspraktik af aktiverede fuldtidspersoner A-dp (% af fuldtidsaktiverede)	63 (38,7%)	60 (27,9%)	45 (16,2%)
Antal vejledning- og opkvalificeringsforløb af aktiverede fuldtidspersoner A-dp (% af fuldtidsaktiverede)	57 (35%)	115 (53,5%)	133 (48%)
Uddannelsesgraden (% af langtidsledige)	19 (11,7%)	29 (13,5%)	15 (6,6%)

Ser man nærmere på yderligere parametre som antages at have indflydelse på antallet af ledige samt længden af ledighedsperioden, fremgår det at antallet af langtidsledige desværre er steget de seneste måneder. Aktiveringsgraden er samtidig steget markant, hvor en stor andel er aktiveret i vejledning og opkvalificeringsforløb. Ved en rundspørge blandt sagsbehandlere for de forsikrede ledige fremgår det, at de som udgangspunkt har fokus på at henvise borgeren til aktiveringstilbud med henblik på etablering af virksomhedspraktik eller løntilskud. Jobcenterledelsen er opmærksom på, at niveauet for vejlednings- og opkvalificeringstilbud er højt, og at antallet af virksomhedspraktikker og løntilskud ikke er øget tilsvarende. Der er derfor fokus på at øge brugen af virksomhedsrettede tilbud samt indholdet og effekten af anvendte tilbud hos anden aktør.

Projektet er fortsat i sin opstartsfasen, hvor indsatsen for alvor blev effektueret i april 2016. Administrationen vurderer derfor, at det er for tidligt at foretage en økonomisk beregning af besparelsen af forsørgelsesudgifter, men vurderer at projektet overordnet set viser en positiv tendens.

Udvalget vil fortløbende blive orienteret om udviklingen, og vil i næste statusrapport primo 2017 blive forelagt status for 2. halvår 2016 samt beregninger om eventuelle økonomiske besparelser.

Punkt 6: A - Status på nedbringelse af ledighed på kontanthjælp - AMU

14/32345

Baggrund

Byrådet vedtog i budgetaftale 2015 at iværksætte et projekt "Nedbringelse af ledigheden". Formålet med projektet er at styrke beskæftigelsesindsatsen overfor kontanthjælpsmodtagere gennem reduceret sagsstamme hos udvalgte sagsbehandlere.

Projektet løber over en 4-årig periode fra januar 2015 frem til udgangen af 2018. Administrationen følger udviklingen tæt og vil orientere udvalget om projektets resultater halvårligt.

Følgende er tredje opgørelse og viser resultater for hele 1. halvår 2016.

Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget tager status til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 16-08-2016

Godkendt.

Sagsfremstilling

Målgruppen for indsatsen er kontanthjælpsmodtagere over 30 år. Disse borgere har ofte lange ledighedsperioder bag sig og en styrket indsats vurderes dermed at kunne medføre store positive gevinster for borgere og kommune.

Administrationen følger indsatsen, og sammenligner indsatsgruppen med reduceret sagsstamme med en kontrolgruppe, der ikke har en reduceret sagsstamme.

Indsatsen afprøver en tese om, at en lavere sagsstamme med mere kvalitet i sagsbehandlingen vil betyde, at flere borgere kommer hurtigere i job. I projektperioden skal sagsantallet (sagsstammen) hos 4 udvalgte sagsbehandlere derfor kontinuerligt ligge på ca. 60 sager modsat de øvrige sagsstammer som ligger på ca. 110 sager. Administrationen følger løbende op på aktiviteter og effekter af den særlige indsats.

Følgende parametre følges op månedligt:

- Antal borgere pr. sagsstamme
- Gennemsnitlig varighed på kontanthjælp
- Gennemsnitligt antal samtaler pr. sagsbehandler
- Gennemsnitligt antal beskæftigelsesfremmende indsatser til borgerne
- Antal afslutninger

Nedenfor følger tredje status på projektets resultater for 1. halvår 2016 (januar-juni 2016).

1. Halvår 2016	Samlet antal sager i teamet (gns. Antal sager pr. sagsb i statusperioden)	Gns. antal afholdte samtaler pr. sagsbeh. pr. måned i statusperioden	Gennemsnitlig varighed på kontanthjælp pr borger i statusperioden	Gns. Antal beskæftigelsesfremmende indsatser pr. sagsbehandler pr. måned i statusperioden	Antal afslutninger i statusperioden
Team 1 – 4 sagsb. (indsats)	211 sager (53 pr sagsb.)	26	1014 dage	45 aktiviteter	117 sager er afsluttet (55 % af borgerne)
Team 2 – 10 sagsb. (kontrol)	974 sager (97 pr. sagsb)	32	1475 dage	52 aktiviteter	284 sager er afsluttet (29 % af borgerne)

Kilde: KMD Opera – trukket

Baseline december 2014:	1367 sager (114 sager pr. sagsbehandler)	25 afholdte samtaler pr. sagsbehandler	1.427 dage	27,5 aktiviteter pr. sagsbehandler	68 sager er afsluttet (5% af borgerne)
-------------------------	--	--	------------	------------------------------------	--

Kilde: KMD Opera

Foreløbige erfaringer om metoden

Opgørelsen viser, at indsatsgruppen overordnet har en markant højere effekt end kontrolgruppen. Det mest i øjenfaldende er, at den gennemsnitlige varighed på offentlig forsørgelse er væsentligt lavere i indsatsgruppen end i kontrolgruppen med en forskel på 461 dage. Det svarer til at deres ledighedsperiode er ca. 1,26 år kortere end de øvrige kontanthjælpsmodtagere.

Foreløbigt viser opgørelserne ikke en væsentlig forskel i antal samtaler og aktiviteter, og det er derfor vanskeligt at vurdere, hvilke parametre, der præcist, er medvirkende til den markante forskel i varigheden. Ved en rundspørge blandt sagsbehandlere i indsatsgruppen fremgår det, at de har en hyppigere kontakt med borgerne end tidligere (ugentligt eller hver anden uge). De oplever, at de har markant mere tid til at følge op på sagerne og derved kan foretage en tæt opfølgning. Endvidere oplyser indsatsgruppen, at en af årsagerne til en faldende varighed kan skyldes, at de har lagt langt flere sager på til vurdering i Rehabiliteringsteamet.

Økonomiske beregninger

Administrationen har beregnet, at der i 1. halvår 2016 er opnået en økonomisk effekt ved projektet på 1,1 mio. kr. I den oprindelige businesscase skulle der opnås en effekt i 2016 på 1,7 mio. kr. Kan der opnås samme effekter i 2. halvår 2016 som i 1. halvår 2016, vil den forventede effekt på 1,7 mio. kr. for hele 2016 blive realiseret.

Administrationen vurderer fortsat at projektet har en positiv udvikling.

Punkt 7: A - Partnerskab for Job og Vækst - AMU

14/1467

Baggrund

I 2014 etablerede Høje-Taastrup Kommune, Danske Handicaporganisationer, samt de to lokale socialøkonomiske virksomheder Grennessminde og All Ears (dengang Telehandelshuset) Partnerskab for Job og Vækst. Partnerskabet består i dag af civilsamfundsorganisationer, ca. 30 lokale virksomheder og Høje-Taastrup Kommune. Ambitionen i partnerskabet har været at skabe 50 jobs til borgere med handicaps over en toårig periode og vi er næsten i mål. Derudover er partnerskabets ambition at understøtte vækst i de lokale virksomheder. Partnerskabet blev igangsat i august 2014 og her to år efter er ønsket fra parterne, at partnerskabet forsætter.

Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget:

1. Tager resultatet fra den første toårige periode i Partnerskab for Job og Vækst til efterretning.
2. Godkender, at Partnerskab for Job og Vækst forsætter i en to-årig periode med et bredere fokus, med henblik på forsæt at arbejde for at skabe jobs til borgere med funktionsnedsættelse/handicap, og derudover arbejder bredere med arbejdsmarkedsudfordringerne set fra både virksomheder, borgere og kommune.
3. Drøfter, hvorvidt udvalget ønsker at administrationen skal udarbejde prioriteringsforslag til ansættelse af en projektleder til eventuelt fortsættelse og udvidelse af partnerskabets aktiviteter i en to-årig periode.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 16-08-2016

Godkendt, idet Arbejdsmarkedsudvalget ønsker udarbejdelse af prioriteringsforslag.

Sagsfremstilling

I Partnerskab for Job og Vækst har Høje-Taastrup Kommune haft fokus på at understøtte dels Vækststrategien, dels handicappolitikken. I forhold til øget vækst har der været fokus på, hvordan rekruttering af medarbejdere med handicap kan være et alternativt svar på virksomhedernes rekruttering. Og i forhold til handicappolitikken har indsatsen haft fokus på at alle mennesker har ret til et job, der er værdiskabende. Indsatsen har fra kommunens side været gennemført uden ekstra ressourcer og har derfor handlet om at samarbejde med virksomhederne på en ny måde. Høje-Taastrup Kommune har valgt at understøtte indsatsen med projektledelsesressourcer, hvilket har været afgørende for at sikre koordination af indsatser og aktiviteter. En fortsættelse og eventuel udvidelse af samarbejdet vil kræve ressourcer til projektledelse I den toårige periode, hvor partnerskabet har kørt har der været afholdt fem større arrangementer med fokus på følgende emner:

- Hvorfor er det vanskeligt at få borgere med handicap i job
- Hvilke typer af ansættelser er der mulighed for at etablere
- Hvad betyder det for kollegerne på arbejdspladsen at have en kollega med handicap,
- Hvordan kræver det af ledelsen at ansætte medarbejdere med handicap
- Hvornår kan civilsamfundsorganisationer og foreninger understøtte borgernes tilknytning til arbejdsmarkedet
- Der har været afholdt jobbørs
- Fokus på bæredygtige virksomhedsstrategier.

Derudover har partnerskabets repræsentanter deltaget i en række mindre lokale møder og også forsøgt at etablere en dialog med de faglige organisationer.

Danske Handicaporganisationer har sideløbende gennemført et projekt, med tilskud fra Socialministeriet, med navnet "Kick-start". Projektet har bl.a. haft til formål med afsæt i Partnerskab for Job og Vækst at sprede viden om, hvordan partnerskaber kan etableres og udvikles. Der er udarbejdet en pjece herom. Der har også været gennemført et lokalt netværksforløb med henblik på at klæde lokale aktører på til at være ambassadører for ansættelse af borgere med handicap.

Det kan konstateres, at

· Virksomhederne finder, at partnerskabet er et rigtig godt initiativ, og de vil gerne støtte op om det. Pt. er 30 virksomheder involveret i partnerskabet.

· Virksomhederne har efterspurgt en tættere dialog med kommunen ift. ansættelse af borgere med handicap.

Virksomhedskonsulenten fra Jobcentret, der er tilknyttet partnerskabet, har aflagt besøg hos samtlige virksomheder. Det er blevet tydeligt, at virksomhederne lægger vægt på at have én kontakt i Jobcentret. Det gør det nemmere for dem at rette henvendelse og sikre en effektiv dialog og løsning, når konsulenten har et forhåndskendskab til virksomheden.

· Samarbejdet med civilsamfundsorganisationerne er blevet startet op og der arbejdes på at etablere et mentorkorps målrettet borgere med handicap. Finansieringen forsøges opnået via fonde o.lign.

- Når man bringer virksomheder, civilsamfund, borgere og kommune sammen opstår der synergier, som synliggør både kompleksiteten men også de mange muligheder, der er for at understøtte en positiv udvikling for den enkelte borger og virksomheder.
- Det er blevet tydeligt, at et partnerskab ikke driver sig selv. Der er behov for en tovholder på et partnerskab med dette omfang og her er kommunen nøgleaktør.
- I kommunen er der et tæt samarbejde på tværs af organisationen om indsatsen i partnerskabet. Det betyder, at alle aktører fra kommunen, der er i berøring med borgergruppen eller virksomhederne er bekendte med partnerskabet og sørger for at understøtte indsatsen. Det har bidraget til en styrket dialog og samarbejde på tværs af organisationen, hvilket gør det nemmere at finde de gode og hurtige løsninger.
- Pr. 08-08-2016 er der skabt 45 jobs, og er flere jobs i pipeline. Alene det sidste år er der blevet skabt 28 jobs. Derfor er vi meget tæt på at have opfyldt den ambitiøse målsætning for partnerskabet.

Partnerskab for Job og Vækst næste skridt

I Partnerskab for Job og Vækst er der opbygget stærke relationer på tværs af sektorer og virksomheder. Det gør det relevant og nemt at samarbejde om både jobskabelse til borgere med handicap og vækst, men også andre arbejdsmarkedsudfordringer.

Det tager tid at få skabt en solid platform i et partnerskab, og partnerskabets styregruppe - som i dag består af Grennessminde, All Ears, IKEA, Dansk Retursystem, Det lokale handicapråd, Frivillighedscentret i Høje-Taastrup Kommune, Café Paraplyen og Høje-Taastrup Kommune - vurderer, at partnerskabet bør fortsætte, da det er nu, at der begynder at opstå synergier i forlængelse af partnerskabet.

Et konkret eksempel er, at to store virksomheder og kommunen samarbejder om kompetenceudvikling og omskoling. En af virksomhederne A ændrer deres produktion, hvilket kræver kompetenceudvikling som iværksættes. Virksomhed B vil gerne modtage de medarbejdere, som ikke kan blive i virksomhed A, hvorfor der iværksættes kompetenceudvikling med henblik på at medarbejderne opnår ansættelse i en anden branche. Dette er et godt eksempel på, hvordan et partnerskab understøtter nye samarbejdsformer. Det er en gevinst for borgeren, fordi de bliver kompetenceudviklet og fastholdes på arbejdsmarkedet. Virksomheden opnår en god proces ved ikke at skulle afskedige medarbejdere og gennemføre en større rekrutteringsproces. Og det er en gevinst for kommunen, fordi borgerne ikke bliver ledige og skal igennem et forløb i jobcentret.

Det foreslås, at Partnerskab for Job og Vækst fremadrettet forsat har fokus på jobskabelse til borgere med handicap/funktionsnedsættelser, og samtidig arbejder med andre temaer i forhold til de arbejdsmarkedsudfordringer som virksomheder, borgere og kommune oplever. Et oplagt fokus vil være indsatsen i Høje-Taastrup Kommunes beskæftigelsesplan. Her vil partnerskabet kunne drøfte og afprøve tiltag med henblik på at styrke beskæftigelsesindsatsen. Men også emner som vækst og uddannelse vil være naturlige at bringe op i partnerskabet. Partnerskabet vil kunne spille relevante agendaer ind til kommunens Vækstråd.

Økonomi

Da Partnerskabet blev godkendt på Byrådsmøde i april 2014, blev der udarbejdet en business case omkring de økonomiske perspektiver i en styrket virksomhedsrettet indsats for borgere med handicap. Business casen viste ikke et entydigt billede af økonomien i indsatsen, men pegede på, at økonomien måtte afhænge af, hvilke målgrupper der omfattes af partnerskabets indsats. Målgruppen i partnerskabet har været defineret bredt og har derfor omfattet alle typer af skånebehov og borgerprofiler, der ikke har været i beskæftigelse.

Administrationen har udarbejdet en økonomisk vurdering af de foreløbige resultater i partnerskab for job og vækst. Vurderingen er udarbejdet med udgangspunkt i de 37 borgere, der har fået ansættelse via partnerskabet pr. 01-06-2016. Resultatet peger på en foreløbig gevinst på 1,1 mio. kr. Det svarer til en gevinst på 30.985 kr. pr. borger. Der indgår 37 personer i opgørelsen af økonomien i partnerskabet. De 37 personer fordeler sig med 22 personer ansat i fleksjob, 8 førtidspensionister ansat i job med løntilskud (skånejob), 7 ansat i ordinært arbejde, jf. tabel 1.

Tabel 1: Ansættelser i partnerskab for job og vækst

Ansættelsestype	Antal
Fleksjob	22
Skånejob	8
Ordinært job	7
I alt	37

Den foreløbige gevinst for partnerskabet er beregnet ud fra en række forudsætninger, som fremgår af bilag.

Det giver bedre økonomisk effekt at få en borger i fleksjob end i skånejob, da en større andel af lønudgiften afholdes af arbejdsgiver. Det mest økonomisk fordelagtige set med kommunale briller er en ordinær stilling, da lønudgiften her alene oppebæres af arbejdsgiver. Det er ifølge business casen derfor ikke ligegyldigt, hvilke jobtyper der etableres.

De afledte økonomiske effekter

Når en borger med handicap skal i job kræver det ofte en investering i etablering af jobbet, fx i forhold til indretning af arbejdsplads eller personlig assistance. Det kan konstateres, at fx personlig assistance eller døvetolk er en rigtig dyr foranstaltning i forbindelse med etablering af et job.

Når en borger fra målgruppen kommer i beskæftigelse kan det samtidig betyde en række afledte positive økonomiske effekter, fx bortfalder omkostning til økonomisk friplads i dagtilbud, aktivitetstilbud og det kan på den lange bane fx betyde en reduktion i sundhedsudgifterne. De økonomiske effekter kan dermed række ud over de rene beskæftigelsesudgifter.

Bilag

Status for økonomi vedr. partnerskab for job og vækst - jun 2016

Punkt 8: A - Erstatning for det Lokale Beskæftigelsesråd - AMU

16/17120

Baggrund

Som følge af Beskæftigelsesreformen og ændring i organiseringen af den generelle beskæftigelsesindsats, blev de Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) nedlagt og erstattet af Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) pr. 01-01-2015.

Udvalgsformand Thomas Bak, Direktør Charlotte Markussen og Borger- og Arbejdsmarkedschef Henrik Dons Christensen har for nylig afholdt møde med 3F, som udtrykker ønske om en mere formaliseret dialog ift. kommunens beskæftigelsesindsats efter nedlæggelsen af det tidligere LBR. På mødet blev ønsker til struktur for fremtidige dialogmøder/forum drøftet, hvor udgangspunktet er temaer og mål fra beskæftigelsesplanen.

Dansk Metal har efterfølgende også rettet henvendelse til udvalgsformanden ift. ønske om en mere formaliseret dialog.

Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget godkender, hvorvidt der skal etableres et nyt fora, som erstatning for LBR.

Hvis der ønskes et nyt fora, skal Arbejdsmarkedsudvalget beslutte:

1. Formål med et nyt fora
2. Medlemmer
3. Hvilken mødeform (mødekadence)

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 16-08-2016

Godkendt, idet næstformanden i Arbejdsmarkedsudvalget deltager i møderne.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedskontor Øst har for nylig (juli 2016) foretaget en høring blandt alle Jobcentrene i Region Sjælland og Region Hovedstaden om, hvorvidt de har oprettet nye fora som erstatning for LBR. Baggrunden for høringen er, at de Regionale Arbejdsmarkedsråd ønsker et overblik over, hvor stor udbredelsen af fora, der delvist erstatter de tidligere LBR, er. Da undersøgelsen netop er afsluttet har Arbejdsmarkedskontor Øst endnu ikke nået, at udarbejde en samlet rapport over resultaterne. Resultaterne er heller ikke forelagt de Regionale Arbejdsmarkedsråd endnu. Nedenstående er derfor blot en kort opsummering af høringens resultater baseret på dialog med Arbejdsmarkedskontor Øst.

43 Jobcentre er adspurgt om deres erfaringer med oprettelse af erstatninger for de tidligere LBR. Undersøgelsen viser at 22 af de 43 Jobcentre har oprettet en erstatning for LBR. De 22 løsninger udgør erstatninger, der ligner konstellationen fra det tidligere LBR og udgør således fx et råd med repræsentanter fra DA, DH, A-kasser eller lokale virksomheder.

Mødekadencen er mellem 1-4 årlige møder. Møderne anvendes fx som sparring på Beskæftigelsesindsatsen generelt, sparring på Beskæftigelsesplanen, input/sparring til Virksomhedsstrategier, input/sparring ift. integrationsindsatser, temadrøftelser med henblik på den lokale beskæftigelsesindsats etc.

Undersøgelsen viser samtidig at 18 ud af de 43 adspurgte Jobcentre ikke har oprettet en erstatning for det tidligere LBR. Af de 26 Jobcentre i Hovedstaden har de 14 ikke oprettet en erstatning for LBR. I de 17 Jobcentre i Region Sjælland, er der 4 Jobcentre, som ikke har oprettet en erstatning for LBR.

Punkt 9: A - Undtagelse af visse førtidspensionssager fra forelæggelse for rehabiliteringsteam - AMU

16/13523

Baggrund

Den 19. maj 2016 blev ændring af Lov om social pension samt Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen ændret med ikrafttrædelse den 1. juni 2016.

Lovændringen betyder, at kommunerne fra denne dato får mulighed for at undtage visse sager om førtidspension fra behandling i rehabiliteringsteamet, og dermed minimere sagsbehandlingstiden for borgeren. Ændringen betyder samtidig, at kommunen fremadrettet får mulighed for at sende sager, der er omfattet af undtagelsen direkte til afgørelse i pensionsnævnet. I Høje-Taastrup Kommune ligger bevillingskompetencen i Social- og Handicapcentret. Borger- og Arbejdsmarkedscentret kan således kun indstille sagerne til behandling om førtidspension.

Følgende sag redegør for to forskellige typer af sager, som udvalget skal træffe afgørelse om skal undtages fra behandling i rehabiliteringsteamet.

Indstilling

At Arbejdsmarkedsudvalget undtager visse typer sager fra behandling i rehabiliteringsteamet:

1. Ansøgning om førtidspension til personer med betydelige funktionsnedsættelser, således det er helt åbenbart formålsløst at udvikle arbejdsevne
2. Ansøgning om førtidspension til terminalt syge borgere

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 16-08-2016

Godkendt.

Sagsfremstilling

I lovteksten er det anført, at kommunerne *får mulighed* for at undtage visse typer sager fra behandling i rehabiliteringsteamet, og derved er ændringen frivillig for kommunerne.

De to typer af sager er beskrevet nedenfor.

Type 1 sager

Denne type sag er en ansøgningssag om førtidspension, hvor der søges på det foreliggende grundlag. Når kommunen vurderer, at det er utvivlsomt, at borgeren ikke opfylder betingelserne for tilkendelse af førtidspension.

Høje-Taastrup kommune har max 15 sager årligt, hvor borger ansøger om at få forelagt deres ansøgning om førtidspension på det foreliggende grundlag. På det foreliggende betyder, at sagsbehandler ikke indhenter yderligere oplysninger i sagen. Sagen forelægges herefter rehabiliteringsteamet, såfremt borger fastholder ansøgningen.

Type 2 sager

Denne type sager, omfatter sager om tilkendelse af førtidspension, når kommunen vurderer, at personen er så syg eller har så betydelige funktionsnedsættelser, at det er helt åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle arbejdsevnen.

Høje-Taastrup kommune har max 20 sager årligt, hvor der ikke er tvivl om sagens udfald, og som falder i denne undtagelsesbestemmelse.