



# Hedensted Kommune

## Det Lokale Beskæftigelsesråd 2022-2025

<b>Referat</b>	
<b>Mødedato:</b>	13. juni 2022
<b>Mødetidspunkt:</b>	Kl. 15:00
<b>Mødested:</b>	Mødelokalerne Hedensted Rådhus
<b>Deltagere:</b>	Lars Jensen, Carsten Steffensen, Lene Tingleff, Lone Dybdal, Svend K. Andersen, Helle Helbo, Brian Tollak Nielsen, Marianne Frahm, Michael Bisted
<b>Fraværende:</b>	
<b>Bemærkninger:</b>	Afbud fra Marianne Frahm, Svend K. Andersen, Carsten Steffensen og Michael Bisted.  Mødet sluttede kl. 16.30.



## Indholdsfortegnelse

<b>Pkt. Tekst</b>	<b>Side</b>
<b>Åben dagsorden</b>	
1 <u>Gensidig orientering fra repræsentanterne i det Lokale Beskæftigelsesråd</u>	3
2 <u>Jobmesse juni 2022</u>	5
3 <u>Ledelsesinformation maj 2022</u>	7
4 <u>Opfølgning på strategi og mål pr. maj 2022</u>	9
5 <u>Orientering om Fordrevne borgere fra Ukraine i Hedensted Kommune</u>	12
6 <u>Orientering om sager fra møder i Udvalget for Beskæftigelse</u>	14



**15.00.00-A00-5-18**

## **1. Gensidig orientering fra repræsentanterne i det Lokale Beskæftigelsesråd**

### **Beslutningstema**

Gensidig orientering fra repræsentanterne i det Lokale Beskæftigelsesråd.

### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

### **Historik**

Ingen bemærkninger.

### **Sagsfremstilling**

Repræsentanterne orienterer hinanden om, hvad der fylder lige nu og hvad der er udsigt til de kommende måneder.

### **Orientering om kommende tiltag vedrørende opkvalificering af arbejdskraften.**

*Udvalget for Beskæftigelse har drøftet og valgt at iværksætte lokale indsatser, som kan understøtte ministermål 5: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.*

Behovet for at sikre kvalificeret arbejdskraft er fremhævet i ministermålene og understøttes af *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)* og andre instanser på forskellig vis. Jobcentret har i forhold til de ledige og sygemeldte målgrupper senest prioriteret opkvalificering af ledige via projekt om uddannelsesløft, men understøtter også arbejdet gennem 6 ugers selvvalgt uddannelse, voksenlærlinge, Den Regionale Uddannelsespulje mv. Jobcentret har senest oplevet en væsentlig stigning i interessen hos virksomheder for voksenlærlinge, samtidig med at mange virksomheder har problemer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Nogle af de ideer, der er opstået i forhold til sikring af kvalificeret arbejdskraft, er blandt andet:

- Samarbejde med udvalgte virksomheder indenfor samme branche om opkvalificering af ledige til at kunne indgå i de pågældende virksomheders produktion - fx. elektronik/elektriker virksomheder. De ydelsesmodtagere, som vil kunne indgå findes både blandt de job- og aktivitetsparate målgrupper, men også blandt sygemeldte borgere. Jobcentret vil således koordinere match af borgere og koordinere, at borgeren får den nødvendige opkvalificering og introduktion til jobbet.
- Arbejdsmandsfunktion. Ledige eller sygemeldte matches til jobområder, hvor der er mangel på arbejdskraft, hvor en medarbejder kan understøtte de faglærtes medarbejders arbejde - en funktion, som kan sammenlignes med en *murerarbejdsmands funktion*.



Endvidere vil virksomheder, som retter henvendelse med et rekrutteringsbehov, som ikke umiddelbart kan opfyldes, få tilbudt at blive kontaktet af en virksomhedskonsulent fra afdelingen Jobparate, der i det daglige beskæftiger sig med opkvalificering, voksenlærlinge mv. og har god kontakt med uddannelsesinstitutioner og andre interessenter.

Virksomhedskonsulenten vil sammen med virksomheden klarlægge, hvilke muligheder der er for tilførsel af arbejdskraft, oplæring og opkvalificering af arbejdskraft mv., blandt andet også ved ovennævnte metoder. Såfremt virksomhederne ønsker opkvalificering af medarbejdere, har Jobcentret et i forvejen godt samarbejde med uddannelsesinstitutioner, VEU koordinatore og andre.

Jobcentret vil med udgangspunkt i ovenstående og sammen med virksomhederne bestræbe sig mest muligt på at understøtte virksomhedernes behov for arbejdskraft.

Udvalget for Beskæftigelse drøftede og godkendte oplægget. Samtidig blev det anbefalet, at der skal måles på hvor mange virksomheder, som der laves Uddannelsesforløb for.

På mødet i Det Lokale Beskæftigelsesråd drøftes endvidere, hvilke forventninger der kan være til udviklingen på arbejdsmarkedet i efteråret 2022.

## **Kommunikation**

Ingen bemærkninger.

## **Lovgrundlag**

Ingen bemærkninger.

## **Administrationen iindstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Gensidig orientering - drøftet udfordringer.



**15.00.00-A00-26-22**

## **2. Jobmesse juni 2022**

### **Beslutningstema**

Orientering om afholdelse af jobmesse 16. juni 2022

### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

### **Personalemæssige (herunder arbejdsmiljømæssige) konsekvenser**

Ingen bemærkninger.

### **Historik**

Ingen bemærkninger.

### **Sagsfremstilling**

Jobcentret afholder den 16. juni 2022 jobmesse for virksomheder indenfor 6 udvalgte brancher:

- Køkken/kantine
- Rengøring
- Logistik og transport
- Lager og produktion
- Social og sundhedsområdet, plejeområdet
- Administrative arbejdsområder

Virksomheder inviteres til at møde op på messen med relevante medarbejdere og informationsmaterialer. Jobcentret står for rammesætning og for at invitere ledige til at besøge jobmessen for på denne måde at opnå ordinær ansættelse.

Jobmessen afvikles i tidsrummet 10 til 14.

### **Forvaltningen indstiller, 7. juni 2022, pkt. 73:**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning fra Udvalget for Beskæftigelse 2022-2025, 7. juni 2022, pkt. 73:**

Indstillingen godkendt.



## **Kommunikation**

Ingen bemærkninger.

## **Lovgrundlag**

Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats

## **Beslutning**

OBS - kommunikation til A-kasserne.



**15.00.00-A00-4-22**

### **3. Ledelsesinformation maj 2022**

#### **Beslutningstema**

Orientering om udviklingen indenfor beskæftigelsesområdet.

#### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

#### **Historik**

Månedsvise opgørelser.

#### **Sagsfremstilling**

Administrationen i Jobcentret udarbejder hver måned en oversigt over antal borgere fordelt på de forskellige forsørgelsesgrupper, der er i Jobcentret.

Ledelsesinformationen følger op på de måltal, der hvert år besluttes af Udvalget for Beskæftigelse ud fra budgetlægningen.

På den måde har udvalget mulighed for at følge op på, hvordan Jobcentret ligger i forhold til måltallene.

Måltallene er etableret for bedre at kunne følge borgerens bevægelse mod selvforsørgelse.

Oversigten for maj 2022 er vedhæftet og uddeles også på mødet.

Vedhæftet er også seneste nyhedsbrev fra RAR Østjylland omhandlende den østjyske ledighed. Bilagene gennemgås på mødet.

#### **Forvaltningen indstiller, 7. juni 2022, pkt. 76:**

at orienteringen tages til efterretning.

#### **Beslutning fra Udvalget for Beskæftigelse 2022-205, 7. juni 2022, pkt. 76:**

Indstillingen godkendt.

#### **Kommunikation**

Ingen bemærkninger.

#### **Lovgrundlag**



Ingen bemærkninger.

### **Beslutning**

Orienteringen taget til efterretning.

### **Bilag**

- [Ledelsesinformation 2022 maj til UFB Juni](#)
- [nyt-om-ledighed-og-beskaeftigelse-rar-oestjylland-31maj-2022](#)





**15.00.00-A00-1-21**

## **4. Opfølgning på strategi og mål pr. maj 2022**

### **Beslutningstema**

Opfølgning på strategi og mål samt Beskæftigelsesministeriets seneste benchmark fremlægges til orientering.

### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

### **Personalemæssige (herunder arbejdsmiljømæssige) konsekvenser**

Ingen bemærkninger.

### **Historik**

Ingen bemærkninger.

### **Sagsfremstilling**

Nedenfor gengives hovedkonklusionerne fra den opfølgning på mål og strategier i beskæftigelsesindsatsen, som blev behandlet på mødet i Udvalget for Beskæftigelse den 7. juni 2022.

#### *Overordnet status*

- Antal fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken har været relativt høj i januar og februar i indeværende år, (pp 4) primært som følge af mange sygemeldte. Disse tal er reduceret i marts 2022.
- Hedensted har i 1. kvartal 2022 en offentlig udgift pr. person i arbejdsstyrken, som ligger 1.244 kr. under gennemsnittet for landet og 2.041 kr. under gennemsnittet for RAR Østjylland. (pp 5)
- Hedensted har øget udgiften fra 1.kvartal 2019 til 1.kvartal 2022 med 909 kr. pr. person i arbejdsstyrken. Til sammenligning har RAR Østjylland øget udgiften med 419 kr. og gennemsnittet for hele landet er øget med 484 kr. (pp 5)
- Jobcenterindblik, seneste placering 49 (pp 6 og pp 7).
- Hedensted overvejende har relativt lavere andel passive ydelsesmodtagere end de valgte sammenligningskommuner og gennemsnittet af kommuner, dog ikke for sygedagpenge og overgangsydelsesmodtagere uden for program (pp 8).

#### *Andele i job og/eller uddannelse 1 måned efter endt forløb (PP 10)*

- Uddannelseshjælp 57,7 pct. - 6 pct. point over gennemsnittet for RAR Østjylland
- Kontanthjælp 59 pct. - 7 pct. point over gennemsnittet for RAR Østjylland



- Sygedagpenge 83,8 pct. - 1,5 pct. point over gennemsnittet for RAR Østjylland

*Andele med lønnede timer (pp 11) og virksomhedspraktik (pp 12) (RAR Østjylland i parentes)*

- Kontanthjælp 16,4 pct. (10 pct.)
- Ressourceforløb 6 pct. (3,6 pct.)
- Uddannelseshjælp 10,9 pct. (12 pct.)
- Sygemeldte (delvise) 9,4 pct. (9,9 pct.)
- Pr. 1. kvartal 2022. Hedensted har gennemsnitligt en højere andel ydelsesmodtagere aktiveret i virksomhedspraktik end gennemsnittene for Landet og RAR Østjylland.
- Niveaumæssigt ligger andelen aktiveret i virksomhedspraktik under niveauet før covid-19. Dette gælder både Hedensted og de øvrige jobcentre.
- A-dagpengemodtagere i Hedensted har ca. 4 - 5 pct. point større tendens til at være i beskæftigelse end gennemsnittet af jobcentre. (pp 13)
- Kontanthjælpsmodtagere, modtagere af uddannelses-hjælp mv. (\*\*) har højere andel i beskæftigelse sammenlignet med landsgennemsnittet, men er lidt under gennemsnittet for kommuner i RAR Østjylland (pp 13).
- Andelen af langtidsledige a-dagpengemodtagere ift. bruttoledige er på 10,6 i Hedensted mod hhv. 20,6 pct. og 20,8 pct. for RAR Østjylland og Landet som helhed. Hedensted har i alt 65 personer, som kan betegnes som langtidsledige. (PP 14)

#### *Ministermål*

#### *Flere ledige skal opkvalificeres (ministermål 2)*

I Hedensted ligger andelen af ydelsesmodtagere, som har påbegyndt et opkvalificeringsforløb lidt under gennemsnittet af øvrige jobcentre. (pp 15).

Antallet af voksenlærlinge i 1. kvartal 2022 er vokset med 44 pct. i forhold til 1. kvartal 2019. (pp 16)

#### *Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende (Ministermål 3)*

Hedensted har 52,4 pct. i beskæftigelse, hvilket er væsentligt over gennemsnittet for RAR Østjylland (47,3 pct.) og lidt over landsgennemsnittet (51,5 pct.) (pp 17).

PP 18 viser brugen af de kompenserende ordninger i Hedensted Kommune.

#### *Beskæftigede i Hedensted Kommune*

Hedensted har pr. marts 2022 i alt 20.326 fuldtidsbeskæftigede indbyggere – det højeste niveau indenfor viste periode – og højere end niveauet sidste halvdel af 2008 (pp 20)



Udenlandske beskæftigede i Hedensted Kommune er på det næsthøjeste niveau. I alt 2.250 udenlandske statsborgere, som er bosat i Hedensted Kommune, har i marts 2022 beskæftigelse. Det er især Handel (31,7 pct.), Industri (25,7 pct.) og Bygge & anlæg (11,7 pct.) (pp 21)

**Forvaltningen indstiller, 7. juni 2022, pkt. 79:**

at orienteringen tages til efterretning.

**Beslutning fra Udvalget for Beskæftigelse 2022-205, 7. juni 2022, pkt. 79:**

Indstillingen godkendt.

**Kommunikation**

Ingen bemærkninger.

**Lovgrundlag**

Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

**Beslutning**

Orienteringen taget til efterretning.

**Bilag**

- Benchmark maj 2022 final LBR



**15.00.00-A00-27-22**

## **5. Orientering om Fordrevne borgere fra Ukraine i Hedensted Kommune**

### **Beslutningstema**

Orienterende status på de fordrevne borgere fra Ukraine, som er visiteret til Hedensted Kommune.

### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

### **Personalemæssige (herunder arbejdsmiljømæssige) konsekvenser**

Ingen bemærkninger

### **Historik**

Ingen bemærkninger

### **Sagsfremstilling**

Status pr. 6. juni 2022:

I Beskæftigelse er der indtil **6. juni 2022** modtaget meddelelse om visitation af 127 voksne og 82 børn.

Af de voksne er

- 22 i ordinært arbejde
- 1 er selvforsørgende
- 10 er over folkepensionsalderen
- 2 er døve og modtager derfor særligt tilbud
- 1 er handicappet i en grad, der gør, at vedkommende ikke kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet
- 2 er på barsel
- 6 har fået ændret opholdskommune til en anden kommune end Hedensted
- 3 er uden at have fået ændret opholdskommune flyttet til en anden kommune
- 4 opholder sig i en anden kommune, men vi er fortsat handlekommune
- 1 er forsvundet
- 2 er midlertidigt udrejst til Ukraine
- 2 er muligvis udrejst til Ukraine
- 11 er udrejst til Ukraine

Herudover så har tre af de unge under 18 år fået fritidsarbejde.



## **Kommunikation**

Ingen bemærkninger.

## **Lovgrundlag**

Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

## **Administrationen iindstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Indstillingen godkendt.



**15.00.00-A00-13-10**

## **6. Orientering om sager fra møder i Udvalget for Beskæftigelse**

### **Beslutningstema**

Orientering om sager fra møder i Udvalget for Beskæftigelse marts, maj og juni 2022.

### **Økonomi**

Ingen bemærkninger.

### **Historik**

Ingen bemærkninger.

### **Sagsfremstilling**

#### **Møde i Udvalget for Beskæftigelse 1. marts 2022**

#### **Punkt 35. Forsættelse af LønMotiverende Indsats for 18-30 årige**

Økonomi

Der skønnes løbende at være 10 unge, der vil kunne være ansat med løntilskud gennem denne indsats. Udgiften til løntilskud for i gennemsnit 10 unge vil pr. år udgøre 1.614.043 kr., hvis alle de unge er ansat i 37 timer om ugen, hvilket nok ikke vil være tilfældet. Satsen for løntilskuddet er i 2022 83,89 kr. pr. time. Den estimerede udgift til forsørgelse for de unge ved uddannelseshjælp vil for et år være cirka 915.523 kr. idet det her forudsættes at 1/3 af de unge vil være hjemmeboende og under 25 år, 1/3 vil være udeboende og under 25 år, mens den sidste 1/3 vil være mellem 25 og 29 år. Det vurderes, at udgiften til løntilskud kan finansieres via besparede forsørgelsesudgifter og budgettet til løntilskud.

#### **Sagsfremstilling**

Ansættelse med løntilskud som motivation for at komme i arbejde eller uddannelse

Baggrund:

Der er til stadighed en del unge i alderen 18 – 30 år i kommunen, som har andre udfordringer end ledighed, og som modtager uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse til deres forsørgelse. Vejen til arbejde og/eller uddannelse og dermed til selvforsørgelse kan for en stor del af denne gruppe være lang, og der er ofte "mange bump på vejen". De unge har ofte haft mange møder med systemet, uden at de egentlig er kommet videre. Ungeenheden i Hedensted Kommune har fra 2019 til udgangen af 2021 med støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond lavet et projekt "LønMotiverende Indsats" for denne målgruppe, hvor de unge er blevet ansat med løntilskud i en lokal virksomhed uden først at have været i fx virksomhedspraktik. Projektbeskrivelsen er vedlagt denne indstilling, og den endelige evaluering af projektet fra LG Insight eftersendes til udvalgets medlemmer den 25. februar 2022. 29 unge har deltaget i projektet fordelt på tre overordnede hold – dog med løbende optag.



Nogle meget få unge har ikke kunnet finde sig tilrette i projektet og har måttet afbryde forløbet af forskellige årsager. Heldigvis har de allerfleste af de unge profiteret af indsatsen og har flyttet sig helt enormt, og deres udvikling har været markant bedre end hvad, vi tidligere har set – og end hvad vi havde turde håbe på. De fleste unge i projektet er efter projektperioden enten ordinært ansat i LMI-virksomheden eller anden virksomhed, er afklarede til fleksjob og har ansættelse i et sådant eller er påbegyndt uddannelse. Lønnen og lønsedlen må konkluderes at have haft stor betydning for den unges motivation, ligesom arbejdsidentiteten har været det. Status fra januar 2022 er vedlagt denne indstilling. Vi vil gerne fortsætte denne indsats, så unge, der egentlig ikke er i den primære målgruppe for løntilskud, kan komme det. Vi kan ikke fortsætte indsatsen nøjagtigt ligesom i projektperioden, da det lovgivningsmæssigt ikke er muligt at kompensere virksomhederne 100 % for lønudbetalingen, men vi kan ud over løntilskuddet kompensere virksomhederne med mentorstøtte for den indsats, som fx en medarbejder eller en leder i virksomheden laver for at oplære og støtte den unge i arbejdsopgaverne.

#### Målgruppe:

Målgruppen er unge i alderen 18 – 30 år med andre udfordringer end ledighed. De unge vil primært modtage uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse og dermed være omfattet af målgrupperne i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats § 2, nr. 5 (aktivitetsparate) og nr. 11 (rehabilitander).

Der kan fx være tale om unge, der har haft en vanskelig barndom og en vanskelig skolegang, ikke har taget afgangsprøve og ikke er kommet i gang med uddannelse. Der kan også være tale om unge, der fx tidligere har haft et misbrug af psykoaktive stoffer, men er kommet ud af misbruget, eller unge der har været ude i kriminalitet.

Mange vil på trods af deres unge alder have haft et langt forløb i kommunen og har måske aldrig prøvet at forsørge sig selv.

#### Formål:

Formålet er gennem ansættelse med løntilskud for unge med andre udfordringer end ledighed at give dem en introduktion til arbejdsmarkedet – og derigennem være med til at opbygge et øget selvværd hos de unge samt en interesse for at komme i arbejde eller tage en uddannelse. Samtidig så skal ansættelserne selvfølgelig også give de unge et bedre fodfæste i forhold til fremadrettet beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked og medvirke til en hurtigere afklaring af, om de er i målgruppen for fx fleksjob.

#### Indhold:

Der etableres efter aftale med den unge og en lokal virksomhed ansættelse med løntilskud i virksomheden. De unge får således løn fra første dag, så de straks oplever fordelene ved at være i job fremfor på offentlig ydelse.

Det skal samtidig også søges at lave en introduktion i virksomheden, som gør, at de unge hurtigt oplever at kunne mestre enkle arbejdsopgaver og få ansvar for disse. Den unge vil således herigennem komme til at opleve, at der er brug for ham/hende, at han/hun besidder kompetencer, som kan bruges i virksomheden.

Der vil samtidig for flere af de unge være behov for en betydelig social indsats. Erfaringerne fra projekt "LønMotiverende Indsats" viser, at denne indsats bedst foregår gennem de kommunale medarbejdere. Der vil for de fleste i målgruppen nok allerede være iværksat en sådan indsats, og denne vil fortsætte under ansættelsen med løntilskud – og hvis der ikke er, så vil den blive etableret, hvor det er nødvendigt.

Der skal endvidere, for at virksomhederne kan godkendes til at ansætte en af de unge med løntilskud, være en interesselikendegivelse, og det skal være tydeligt, at virksomheden har en



social rummelighed og har behov for den ufaglærte arbejdskraft, som de vil kunne få gennem ansættelsen af den unge.

Ovenstående sker ud fra det fact, at hvis man som virksomhed hjælper en udsat, så får man en meget loyal medarbejder. Dette er værdiskabende for virksomheden.

Forløbet skal være en god oplevelse for både den unge og virksomheden, så derfor vil virksomheden få støtte fra Ungeenhedens medarbejdere til at være klædt godt på til at varetage en, for dem måske, ukendt opgave med oplæring af unge i denne målgruppe. Virksomheden skal vide, at det i begyndelsen ofte ikke vil være en ressource, de tager ind, men med den rette oplæring og træning vil den unge på længere sigt udvikle sig til en reel arbejdskraft. Oplæring og træning vil også bestå i social træning af den unge, og den opgave skal virksomhederne ligeledes klædes på til.

Hvis det i forløbet viser sig, at den unge har så store begrænsninger i arbejdsevnen, at vedkommende efter forløbet ikke vil kunne varetage et job på ordinære vilkår, så skal arbejdsgiver være med til at forklare den unge hvorfor samt vise dette for vedkommende i det daglige arbejde. Det, at en ung efter endt projektforbud, måske skal have et fleksjob, må således ikke blive til et nederlag for den unge. Med den type stillinger, som unge fra projektet umiddelbart vil kunne varetage, vil der ikke blive noget egentligt indkomsttab ved ansættelse i fleksjob i stedet for i ordinært udstøttet arbejde. Ansættelsen med løntilskud vil for hver af de unge vare i otte måneder. Opfølgning på indsatsen vil være 6 og 12 måneder efter afsluttet forløb. Vi følger den unges mulighed for at være i permanent selvforsørgelse.

#### Lovgrundlag

Ansættelsen med løntilskud jf. Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats § 51 kan etableres for personer, der er omfattet af samme lovs § 2, nr. 1-6, 8 og 11-14, og dermed for målgruppe af unge med andre begrænsninger end ledighed. Hvis man ansættes med løntilskud hos en privat arbejdsgiver, får man almindelig overenskomstmæssig løn, pension og arbejdstid. Det er ikke muligt at få tilskud til transport, men man får befodringsfradrag ved SKAT. Generelt skal man have været ledig i seks måneder for at komme i løntilskud. Der er dog mulighed for at komme i løntilskud fra første ledighedsdag, hvis man ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse. Den maksimale periode for en løntilskudsansættelse hos samme arbejdsgiver afhænger af, hvilken mål-gruppe man er i. Aktivitetsparate ledige, som omfatter unge med andre begrænsninger end ledighed kan være seks måneder i et løntilskudsjob hos såvel private som offentlige arbejdsgivere, og der kan på baggrund af en konkret vurdering forlænges i op til 12 mdr. En person ansat med løntilskud må ikke erstatte almindeligt ansatte medarbejdere, og ved ansættelsen med løntilskud skal der være tale om merbeskæftigelse (nettoudvidelse). Der skal være et rimeligt forhold imellem antallet af ordinært ansatte og personer ansat i løntilskud eller virksomhedspraktik/nytteindsats. En tillids-/medarbejderrepræsentant for medarbejderne på arbejdspladsen er med til at sikre, at reglerne overholdes.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats Kapitel 12 § 66. Personer omfattet af § 6 kan få tilbud om ansættelse med løntilskud hos private og offentlige arbejdsgivere. Det gælder dog ikke personer omfattet af § 6, nr. 4, som vurderes åbenlyst uddannelsesparate, personer omfattet af § 6, nr. 6 og 7, som er i job eller driver selvstændig virksomhed, og personer omfattet af § 6, nr. 9 og 13. Stk. 2. Personer omfattet af § 6, nr. 1-5, har ret til tilbud om ansættelse med løntilskud hos en arbejdsgiver, som de selv har fundet, såfremt betingelserne i dette kapitel i øvrigt er opfyldt. Det gælder dog ikke personer omfattet af § 6, nr. 4, som vurderes åbenlyst uddannelsesparate. Arbejdsgiveren og personen aftaler varigheden af ansættelse med løntilskud, jf. dog § 68. § 67. Tilbud om ansættelse med løntilskud gives med henblik på





oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer, jf. dog stk. 2. Stk. 2. For personer omfattet af § 6, nr. 11, gives tilbuddet med henblik på at opnå eller fastholde beskæftigelse. § 68. Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan have en varighed, der udgør følgende:

1. Op til 6 måneder hos private arbejdsgivere og 4 måneder hos offentlige arbejdsgivere for personer omfattet af § 6, nr. 1, 2 og 4, og for personer omfattet af § 6, nr. 12, som er jobparate.

2. Op til 6 måneder hos arbejdsgivere for personer omfattet af § 6, nr. 3, 5-8 og 10, og personer omfattet af § 6, nr. 12, som er aktivitetsparate. Har personen hen mod udgangen af perioden efter en konkret vurdering behov herfor, kan tilbuddet forlænges op til 12 måneder.

3. Mere end 12 måneder hos arbejdsgivere for personer omfattet af § 6, nr. 11. § 69. For at blive ansat med løntilskud hos arbejdsgivere skal personer omfattet af § 6, nr. 1-5 og 12, i en forudgående periode på mindst 6 måneder have modtaget visse offentlige forsørgelsesydelse m.v., jf. regler fastsat i medfør af § 10, stk. 2. Stk. 2. For at blive ansat med løntilskud hos private arbejdsgivere skal personer omfattet af § 6, nr. 6-8, i en forudgående periode på mindst 6 måneder have modtaget visse offentlige forsørgelsesydelse m.v., jf. regler fastsat i medfør af § 10, stk. 2. Stk. 3. Uanset stk. 1 og 2 gælder der ikke et krav om en forudgående periode med offentlige forsørgelsesydelse m.v., hvis personen

1. ikke har en kompetencegivende ungdomsuddannelse eller kompetencegivende uddannelse på højere niveau,

2. er over 50 år eller

3. er enlig forsørger.

§ 70. Personer, der ansættes med løntilskud efter dette kapitel, er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

§ 71. Ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, jf. dog §§ 73 og 74.

§ 72. Ved ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere af personer omfattet af § 6, nr. 1-8 og 12, skal løn- og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. Timelønnen udgør 127,90 kr. pr. time (2019-niveau) eksklusive feriepenge m.v.

Stk. 3. Lønnen skal efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med følgende:

1. Personens individuelle dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for personer omfattet af § 6, nr. 1.

2. Personens samlede individuelle hjælp efter lov om aktiv socialpolitik for personer omfattet af § 6, nr. 2-5, 7 og 8.

3. 80 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for personer omfattet af § 6, nr. 12, som har forsørgelsespligt over for børn, jf. lov om aktiv socialpolitik, og 60 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. for andre personer omfattet af § 6, nr. 12.

Stk. 4. Den offentlige arbejdsgiver fastsætter arbejdstiden i det enkelte tilbud under hensyn til lønnen, jf. stk. 3. Antallet af arbejdstimer rundes op til nærmeste antal hele timer.

Arbejdstiden fastsættes for hele perioden ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, jf. dog stk. 5 og 6.

Stk. 5. For personer omfattet af § 6, nr. 12, er det en betingelse for udbetaling af en løn på niveau med 80 pct. af højeste dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. efter stk. 3, nr. 3, at børnene opholder sig her i landet. Det gælder dog ikke for EU-/EØS-borgere, hvis deres børn opholder sig i et andet EU-/EØS-land.



Stk. 6. Ved ansættelse af personer omfattet af § 6, nr. 6, som ikke er i job eller driver selvstændig virksomhed, fastsættes arbejdstiden efter aftale mellem jobcenteret, arbejdsgiveren og personen. § 73. Ved ansættelse med løntilskud hos arbejdsgivere af personer omfattet af § 6, nr. 10, skal lønnen som minimum svare til den mindste overenskomst-mæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Arbejdsvilkårene skal svare til de overenskomst-mæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. I elev- eller lærlingeforløb, hvor personen på grund af omfattende psykiske, fysiske eller sociale problemer alene er i stand til at yde en meget begrænset arbejdsindsats, skal lønnen svare til den mindste overenskomst-mæssige elev- eller lærlingeløn, og arbejdsvilkårene skal svare til de overenskomst-mæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Jobcenteret kan efter en konkret og individuel vurdering beslutte, at lønnen som minimum skal svare til den mindste overenskomst-mæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. § 74. Ved ansættelse med løntilskud hos arbejdsgivere af personer omfattet af § 6, nr. 11, fastsættes løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, ved aftale mellem arbejdsgiveren og personen. Fastsættelsen skal ske i samarbejde med de faglige organisationer.

**Indstilling:** Forvaltningen indstiller, at erfaringer fra LønMotiverende Indsats implementeres i indsatsen for udsatte unge, og at løntilskuddelen finansieres delvist via konto for løntilskud og besparede forsørgelsesudgifter. Opfølgning første gang i februar 2023.

**Beslutning:** Indstilling godkendt.

### **Punkt 36: Virksomhedspraktik med indlagt undervisning**

Beslutningstema: Drøftelse af indsats for 15-18 årige i virksomhedspraktik med indlagt undervisning.

Økonomi: Det skønnes, at der hvert år vil være cirka 15 unge, der vil kunne profitere af indsatsen. Udgiften til honoreret virksomhedspraktik vil for disse unge vil maksimalt udgøre 1.155.600 kr. Godtgørelsen ved honoreret virksomhedspraktik er således i 2022 34 kr. pr. time, og den kan maksimalt udgøre 6.420 kr. brutto pr. måned, svarende til satsen for udeboende uddannelseshjælpsmodtagere under 25 år. Hedensted Kommunes udgift for 15 unge under 18 år på FGU ville tilsvarende være 71.430 kr. for bidrag til drift og 33.040 kr. for bidrag til forsørgelse, i alt 104.470 kr. pr. årselev eller i alt 1.568.050 kr. for en gruppe på 15 unge. Disse tal er dog satserne for FGU elever i 2021. Satserne for 2022, som vi skal betale i 2023 for 2022 fastsættes først i Finansloven for 2023, hvorfor vi også først her vil kunne se besparelsen ved færre FGU-elever i regnskabsår 2023.

Baggrund: På landsplan så mangler Danmark faglærte medarbejdere. Samtidig med dette, så forlader i gennemsnit tre ud af 20 elever folkeskolen uden tilstrækkelige færdigheder. Det betyder, at der i Danmark lige nu er 45.000 unge med uforløst potentiale. I Hedensted Kommune vil der i år være 113 elever, der afslutter 9./10. kl. med utilstrækkelige færdigheder. Mange af de unge, der oplever at forlade folkeskolen uden tilstrækkelige færdigheder, har ikke mod på at skulle påbegynde et uddannelsesforløb. Samtidig så oplever vi, at der er en stor gråzone af unge mellem Ungdomsuddannelserne, FGU og STU. Det ses bl.a. i forhold til de unge, der indstilles til STU, hvor det er tydeligt, at de ikke vil kunne magte et FGU-forløb på nuværende tidspunkt, men det er samtidig også tydeligt, at de nok har for mange kompetence udviklingsmuligheder til at være i målgruppen for STU. Vi skal derfor finde andre veje for at støtte de unge til at komme i arbejde og uddannelse. En af disse veje kan erfaringsmæssigt være honoreret virksomhedspraktik i en privat eller offentlig virksomhed.



Formålet med en virksomhedspraktik vil være at afklare og/eller udvikle den unges faglige og sociale kompetencer og at bringe vedkommende tættere på at komme i arbejde. Dette sker bl.a. ved, at den unge deltager i konkrete arbejdsopgaver på arbejdspladsen og indgår i kollegiale sammenhænge. Den unge vil gennem virksomhedspraktikken også få en god indgangsvinkel til at opleve og vise sine kompetencer og udviklingsområder hos en virksomhed og derigennem også få mulighed for at vurdere, om jobområdet er et område for dem i forhold til fremtidigt arbejde. Samtidig så vil den unge opnå kompetencer, som kan bruges fremadrettet i arbejdslivet også på andre arbejdspladser. For virksomheden kan det være en fordel at få en ung i praktik i en periode, hvor der ikke skal betales løn, og hvor virksomheden for mulighed for at vurdere, om den unge har potentiale for ansættelse.

Målgruppe: Målgruppen er unge under 18 år, hvor det af UU er vurderet, at de ikke vil kunne påbegynde og gennemføre en ungdomsuddannelse, selv om der ydes specialpædagogisk støtte til den unge, og hvor der er tvivl om, hvorvidt den unge vil kunne påbegynde FGU, og hvorvidt en modning hos den unge eller en individuelt tilrettelagt udviklingsforløb vil kunne gøre vedkommende i stand hertil, samt andre unge, der ikke har mod på at påbegynde en uddannelse og ej heller selv har fundet arbejde.

Formål: Formålet er gennem honoreret virksomhedspraktik for særligt udsatte unge mellem 15 og 17 år at give dem en nødvendig introduktion til job og uddannelse – og derigennem være med til at opbygge et øget selvværd hos de unge samt en interesse for at komme i arbejde eller tage en uddannelse. Samtidig så skal virksomhedspraktikkerne selvfølgelig også give de unge et bedre fodfæste i forhold til fremadrettet beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked samt rent faktisk gøre dem parate til at kunne tage en ungdomsuddannelse.

Indhold: Der etableres efter aftale med den unge honoreret virksomhedspraktik i private eller offentlige virksomheder. Virksomhedspraktikken skal tilrettelægges, så den kan være med til at afklare og/eller udvikle den unges faglige og sociale kompetencer og at bringe vedkommende tættere på at komme i arbejde. Der skal derfor være konkrete arbejdsopgaver på arbejdspladsen, som den unge kan introduceres til og varetage. Samtidig så skal den unge i praktikken også lære om de sociale spilleregler på en arbejdsplads, fx hvordan man gebærder sig i frokoststuen, og lære at indgå i kollegiale sammenhænge. Den unge skal gennem virksomhedspraktikken også opleve sine egne kompetencer og udvikle disse på en måde, som kan gøre, at vedkommende opnår ansættelse i virksomheden eller ønsker at tage uddannelse inden for det jobområde, hvor virksomheden arbejder. Hvis det i praktikforløbet viser sig, at den unge har behov for yderligere kompetencer i fx dansk, engelsk, matematik eller andre fag, for at kunne få ansættelse i virksomheden eller for den sags skyld komme videre i uddannelse inden for det pågældende fagområde, så vil denne undervisning blive etableret ad hoc efter reglerne i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats sideløbende med praktikken. Undervisningen vil foregå én til én eller måske én til flere i nogle få timer om ugen af lærere i det pågældende fag. Undervisningen vil efter aftale med Hedensted Erhverv foregå i Rugekassen, hvor der er et kreativt og trygt miljø med professionelle arbejdspladser, der på ingen måde ligner det undervisningsmiljø, som mange af de unge har haft det vanskeligt med. Den honorerede virksomhedspraktik med indlagt undervisning vil skønsmæssigt vare otte til tolv måneder, før den unge vil være i stand til at komme videre frem mod arbejde og uddannelse.

Lovgrundlag: Som en del af implementeringen af Ungepakke 2 i 2012, blev det aftalt, at det skal søges at øge indsatsen for at gøre unge 15 til 17-årige arbejdsmarkeds- eller uddannelsesparate ved anvendelse af virksomhedspraktik. Det fremgår af § 53, stk. 7, i Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats, at for målgruppen af unge under 18 kan tilbud gives efter en konkret vurdering med henblik på at understøtte, at personen bliver klar til uddannelse.



Tilbuddene kan være virksomhedspraktik eller vejledning og opkvalificering. Målgruppen i lovens § 6, nr. 13, er personer, der typisk er mellem 15 og 18 år, som har brug for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats, herunder unge med behov for en indsats, der ligger ud over særlig støtte efter kapitel 11 i lov om social service. Tilbud om virksomhedspraktik uden godtgørelse og tilbud om vejledning og opkvalificering vil efter en konkret vurdering kunne gives til unge mellem 15 og 18 år, der har brug for at komme ud i det virkelige liv og lære, hvad det vil sige at være på en arbejdsplads for derigennem at blive klar til at tage en uddannelse. Desuden kan en gruppe særligt udsatte unge under 18, og som typisk er karakteriseret ved, at de ikke længere kan modtage tilbud i det almindelige skolesystem, har dårlige skoleerfaringer, erfaringer med kriminalitet eller betydeligt forbrug af rusmidler m.v., efter en konkret vurdering få tilbud om virksomhedspraktik med godtgørelse, når kommunen skønner, at den unge har brug for netop denne indsats ud over særlig støtte efter kapitel 11 i lov om social service. Der skal ske en koordinering mellem kommunens ungeindsats og evt. andre dele af den kommunale forvaltning, særligt den sociale forvaltning, om indsatsen. Afgørelser om tilbud til unge under 18 træffes med samtykke fra både den unge og forældremyndighedens indehavere. Tilbuddene til unge under 18 skal gives under iagttagelse af arbejdsmiljølovens regler om unges arbejde. Der kan altså etableres både virksomhedspraktik uden godtgørelse og tilbud om vejledning og opkvalificering til alle unge mellem 15 og 18 år. Hvis der skal etableres honoreret praktik, så skal der imidlertid, som ovenfor beskrevet foreligge noget særligt, og betingelserne herfor skal altid være opfyldte. Dette til være tilfældet for unge i målgruppen for "Virksomhedspraktik med indlagt undervisning".

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats Kapitel 10 og 11 § 53, stk. 8. For personer omfattet af § 6, nr. 13, kan tilbud gives efter en konkret vurdering med henblik på at understøtte, at personen bliver klar til uddannelse. § 58. Tilbud om virksomhedspraktik gives med henblik på at afklare eller udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer og at afklare og bringe personen tættere på jobmål, ved at personen deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge. § 59. Ved indgåelse af aftale om virksomhedspraktik skal det præcise formål med praktikken aftales mellem personen, virksomheden og jobcenteret. Virksomhedspraktikken skal tilrettelægges, så den så vidt muligt kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes ordinært som lønmodtager. Ordinære løntimer skal finde sted inden for en anden arbejdsfunktion, hvis de foregår sideløbende med praktikken. § 60. Personer i virksomhedspraktik er ikke under virksomhedspraktikken omfattet af de for lønmodtagere gældende regler i lov eller regler fastsat i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst m.v., jf. dog stk. 2. Personer omfattet af § 6, nr. 6 og 7, som er i et ansættelsesforhold og deltager i virksomhedspraktik på den virksomhed, hvor de er ansat, vil dog være omfattet. Stk. 2. Personer i virksomhedspraktik er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. § 62, stk. 2. Personer omfattet af § 6, nr. 13, som er særlig udsatte, og som har behov for en indsats, der ligger ud over særlig støtte efter kapitel 11 i lov om social service, modtager under tilbuddet en økonomisk godtgørelse, der fastsættes i samarbejde med de faglige organisationer, og som højst kan udgøre satsen for udeboende uddannelseshjælpsmodtagere under 25 år, jf. § 23, stk. 2, nr. 8, i lov om aktiv socialpolitik.

**Indstilling:** Forvaltningen indstiller, at vi etablerer virksomhedspraktik med indlagt undervisning, som finansieres inden for egen økonomi.

**Beslutning:** Indstilling godkendt.



## Møde i Udvalget for Beskæftigelse 3. maj 2022

### Punkt 61: Status på Ukraine-situationen

På baggrund af krigen i Ukraine har Folketinget vedtaget en lov, der giver adgang til opholdstilladelse til de personer, der er blevet fordrevet som følge af krigen i Ukraine. Det betyder, at Udlændingestyrelsen kan give opholdstilladelse til de personer, der er omfattet af loven. Som følge af krigen har regeringen og KL har indgået en aftale om modtagelsen i kommunerne, der netop har fokus på at sikre en hurtig velkomst i kommunerne. Kommunalbestyrelsen i Hedensted Kommune orienteres løbende om den aktuelle situation. Der lægges op til at der på møderne i de stående udvalg i maj måned foretages en drøftelse af situationens status indenfor hvert enkelt udvalgsområde.

**Indstilling:** Forvaltningen indstiller, at der sker en drøftelse af status på situationen med flygtninge fra Ukraine indenfor udvalgets område.

**Beslutning:** Indstilling godkendt.

### Punkt 62: Trepartsaftale om mangel på arbejdskraft 31. marts 2022

Aftale: Regeringen, arbejdsmarkedets parter og Kommunernes Landsforening indgik i oktober 2021 "Trepartsaftale om mangel på arbejdskraft". En del af aftalen handler om på landsplan at gøre det muligt ud fra en konkret vurdering og den enkeltes eget ønske at give uddannelseshjælpsmodtagere en jobrettet indsats og dermed undtage dem fra uddannelsespålægget.

Lovgivning: Trepartsaftalen er nu vedtaget som en ændring af Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats, og alle kommuner har herefter fra 1. april 2022 til den 31. december 2023 mulighed for at give en jobrettet indsats til uddannelseshjælpsmodtagere. Der er i loven således indsat en ny bestemmelse i § 30 a om, at kommuner i en tidsbegrænset periode kan vælge at deltage i et initiativ om en jobrettet indsats.

Formål: Formålet med initiativet er at afhjælpe den aktuelle mangel på arbejdskraft ved at hjælpe flere unge ledige i beskæftigelse samt at opnå større viden om arbejdet med en jobrettet indsats for uddannelseshjælpsmodtagere.

Målgruppe: Målgruppen for forsøget er personer under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, der modtager uddannelseshjælp eller overgangsydelse (og som ikke er omfattet af introduktionsprogrammet). Åbenlyst uddannelsesparate er ikke i målgruppen.

Evaluerings: I forbindelse med lovens ikrafttræden er der med hjemmel i § 30 a, stk. 3, udstedt en ny bekendtgørelse, som omhandler evaluering af forsøget og pålægger kommunerne at oprette en "Min Plan" som jobrettet i stedet for rettet mod uddannelse og at registrere hvilke unge, der deltager i forsøget. Derudover pålægges kommunerne at stille relevante kvalitative og kvantitative data til rådighed.

**Forvaltningen indstiller:** Det er frivilligt for kommunerne, om de vil deltage. Indsatsen ligger rigtig godt i tråd med det nuværende arbejde med unge i kommunen, hvorfor det indstilles til udvalget, at Hedensted Kommune deltager i forsøget.

**Beslutning:** Indstilling godkendt.

## Kommunikation

Ingen bemærkninger.



## **Lovgrundlag**

Ingen bemærkninger.

## **Administrationen iindstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Indstillingen godkendt.



## **Bilag**

- Ledelsesinformation 2022 maj til UFB Juni
- nyt-om-ledighed-og-beskaeftigelse-rar-oestjylland-31maj-2022
- Benchmark maj 2022 final LBR



## **Underskrifter**

Carsten Steffensen

Lene Tingleff

Lone Dybdal

Helle Helbo

Marianne Frahm

Svend. K. Andersen

Brian Tollak Nielsen

Lars Jensen

Michael Bisted