

Udvalget for Beskæftigelse
temamøde den 7. marts 2023

Dagsorden for temadrøftelse i Udvalget for Beskæftigelse den 7. marts 2023

vedrørende delaftale 2

Kl. 8.15 Rammesætning af dagen og oplæg om delaftale 2

Kl. 9.00 Pause

Kl. 9.10 Jobcentrets myndighedssamtaler med borgerne

- Ungeenhedens myndighedssamtaler, oplæg ved Pia Hermanstad
- Myndighedssamtaler i forhold til kontanthjælpsmodtagere, borgere i ressourceforløb og ledige fleksjobvisiterede, oplæg v/Allan Munkholm
- Myndighedssamtaler i Arbejdsfastholdelse, v/Marianne Larsen-Jensen

Drøftelse i udvalget af rammerne for myndighedssamtaler

Kl. 10.00 pause

Kl. 10.15 Aktiveringsindsats – aktuelle indsatser og muligheder

- Ungeenheden v/Pia Hermanstad
- De over 30 årige og dagpengemodtagere v/Allan Munkholm
- Sygemeldte og borgere i Jobafklaringsforløb v/Marianne Larsen-Jensen

Drøftelser i udvalget omkring aktiveringsindsatsen

Dagsorden (fortsat)

Kl. 11.35 Sanktioner v/Allan Munkholm og Pia Hermanstad

- Lov og praksis i dag
- Mulighed for justeret indsats
- Konsekvens

Drøftelse i udvalget omkring udfordringer og muligheder i forhold til sanktioneringer

Kl. 12.20 Frokost

Kl. 13.20 Marselisborgs analyse af beskæftigelse v/Marianne Larsen-Jensen

Drøftelse af perspektiver og muligheder

Kl. 14.10 Oplæg om jobafklaring v/Marianne Larsen-Jensen

Drøftelse af perspektiver og muligheder

Kl. 14.50 Eftermiddagskaffe

Kl. 15.15 Ordinær dagsorden



Rammesætning af temadrøftelser

Delaftale 2

v/H C Knudsen

Temadag i Udvalget for Beskæftigelse

Ny forenklet Beskæftigelsesindsats

- Overordnede nationale udfordringer
- Den lokale Beskæftigelsespolitik i Hedensted
- De lokale udfordringer
- Delaftale 2
- Konsekvenser af delaftale 2 – økonomi
- Hvordan gør vi og hvad betyder det for udviklingen af Beskæftigelsesindsatsen
- Temadrøftelser efter oplæg - politiske beslutninger
- Spor for arbejdet frem mod budgetlægning 2024

Udfordringer og Trusler 1

- Udenlandsk arbejdskraft. Vil jagten på specialiseringsgevinster skabe en kile mellem krav og kvalifikationer i den danske arbejdsstyrke - og øge andelen uden for arbejdsmarkedet?
- Globalisering. Vil den markante tilgang af udenlandsk arbejdskraft presse lavtlønnede danskere?
- Automatisering – truer teknologitsunamien? Er arbejdsstyrken tilstrækkeligt kvalificeret til at honorere fremtidens krav?
- Realiseringen af disse trusler vil medføre nogle tilpasningsomkostninger på det danske arbejdsmarked

Udfordringer og Trusler 2

- Kvalifikationsdimension: Jo bedre arbejdsstyrkens kvalifikationer matcher den teknologiske udvikling jo lavere tilpasningsomkostninger
- Fordelingsdimension: Der er formentlig en positiv sammenhæng mellem, hvor god samfundsmodellen er til at omfordele de gevinster, der opnås ved øget globalisering og automatisering og den folkelige opbakning til at tilpasse sig den udviklingen og støtte politiktiltag, der øger automatisering og globalisering.
- Fokus på stigende ulighed – og årsager hertil
- Fokus på security-delen som katalysator for tilpasningsprocessen.

Konklusioner

- Dansk økonomi er sund med rekord høj beskæftigelse, god konkurrenceevne og sund offentlig økonomi
- Det danske arbejdsmarked leverer høj beskæftigelse, lav ledighed, korte ledighedsforløb og høj omstillingsparathed
- Vigtigt at fastholde fokus på en arbejdsmarkedsmodel, der kan tackle de tilpasningsomkostninger, som globalisering, automatisering og mere mobil international arbejdskraft implicerer
- Taler for, at den danske flexicurity model er det rette svar på fremtidens udfordringer – inkl. et fortsat stærkt fokus på den aktive arbejdsmarkedspolitik

Lokale udfordringer

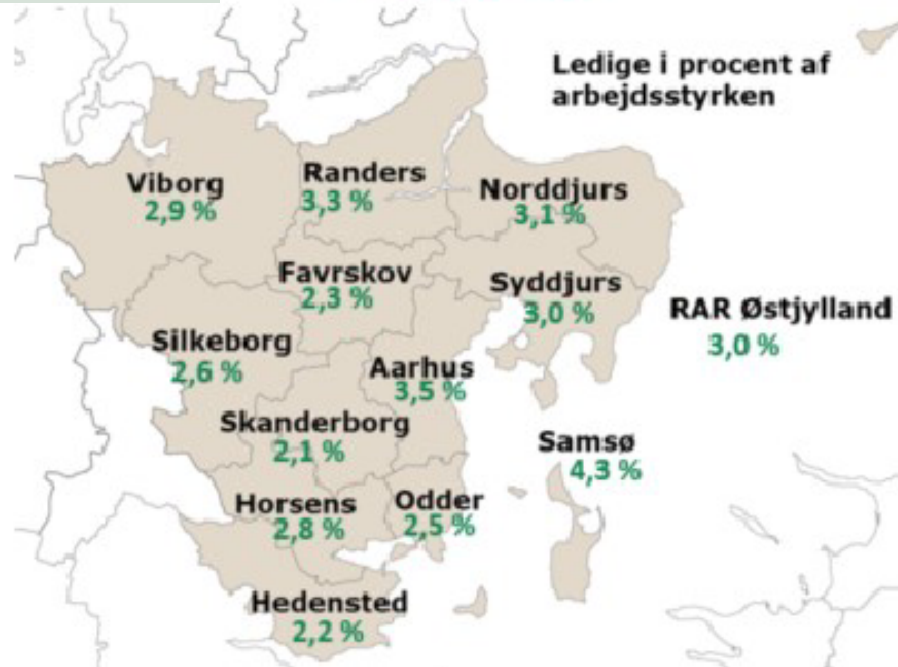
- Lav ledighed – det går rigtig godt
- Vækst i antallet af arbejdspladser overstiger tilvækst i befolkning
- Stor mangel af arbejdskraft i sundhedssektoren
- Generelt få ydelsesmodtagere
- Paradoksledighed

Ledighed på 2,2 pct. Næst laveste i RAR Østjylland

Ledighed i procent af arbejdsstyrken

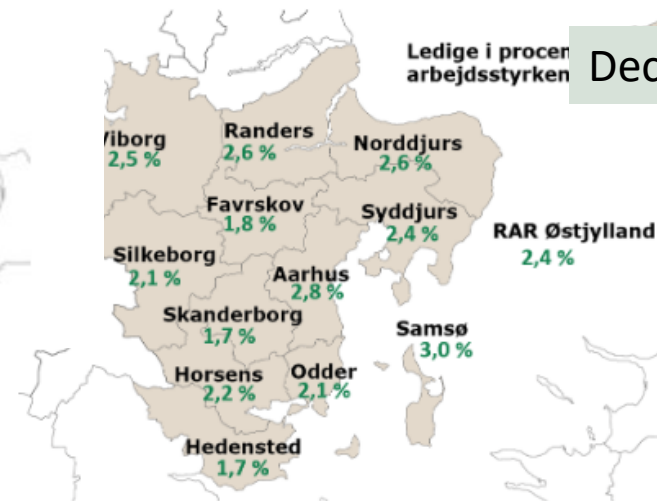
Januar 2023

Østjylland



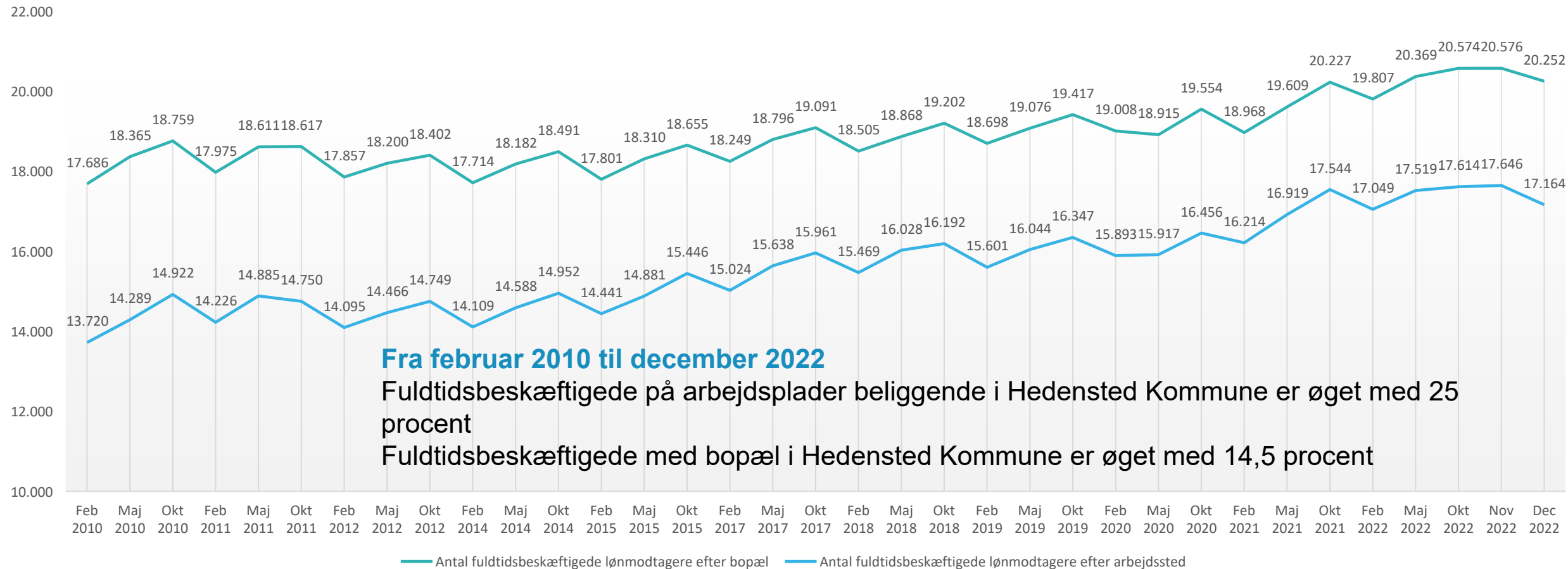
Ledighed i procent af arbejdsstyrken

Østjylland



Flere på arbejde

Lønmodtagere efter arbejdskommune og bopælskommune, Hedensted



Fra februar 2010 til december 2022

Fuldtidsbeskæftigede på arbejdsplader beliggende i Hedensted Kommune er øget med 25 procent

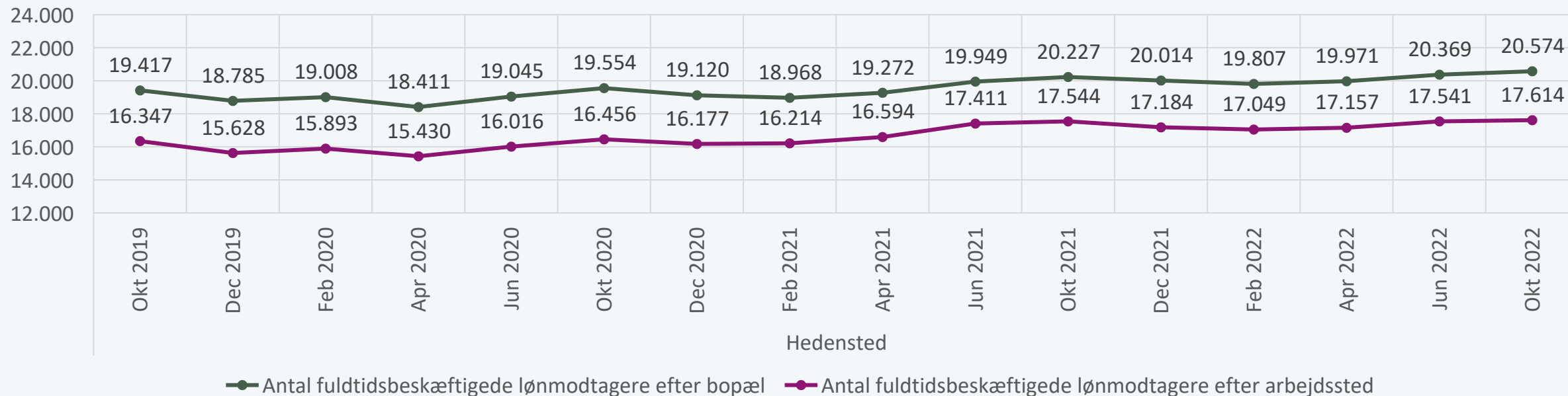
Fuldtidsbeskæftigede med bopæl i Hedensted Kommune er øget med 14,5 procent

Udvikling i beskæftigelsen - vækst Oktober 2019 til oktober 2022



8 procent flere beskæftigede på **arbejdspladser** beliggende i Hedensted Kommune (1.267 fuldtidspersoner)
6 procent flere fuldtidsbeskæftigede **borgere** bosiddende i Hedensted Kommune (1.157 fuldtidspersoner)

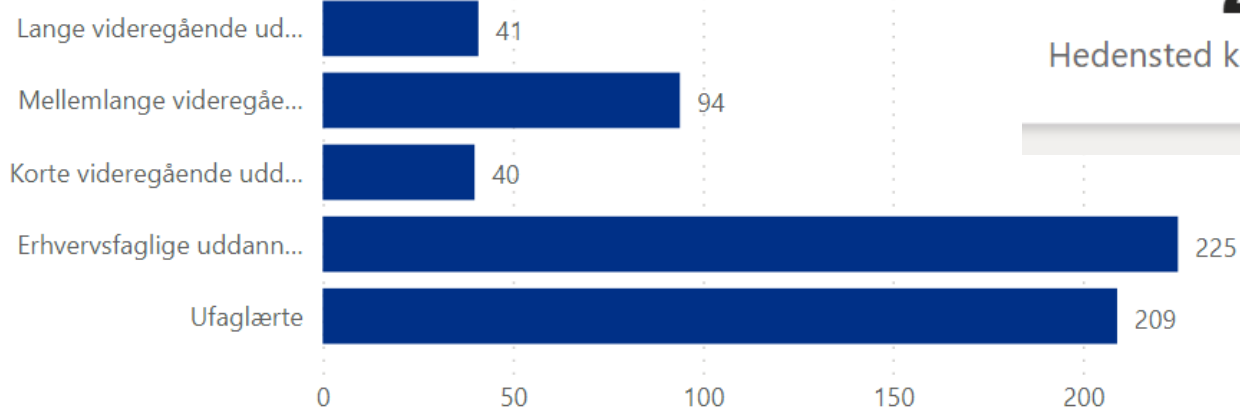
Fuldtidsbeskæftigede borgere i Hedensted Kommune og Fuldtidsbeskæftigede i virksomhederne i Hedensted Kommune



Hedensted Kommune har

- den næstlaveste ledighed i RAR Østjylland (2,2 pct.)
- den næst største andel af befolkningen i arbejdsstyrken (84,1 pct.)
- en relativ høj andel borgere som forbliver beskæftigede efter endt virksomhedsrettet forløb (primært virksomhedspraktik)

Fig. 3.4: Ledige fordelt efter uddannelsesniveau | 2020



Senest opdateret: 21.02.2023 | Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

3

Borgere, der 3 mdr. efter afsluttet forløb, er i job

26

Hedensted kommune - antal

51,0 %

Hedensted kommune - pct.

2. kv. 2022

40,5 %

Hele landet - pct.

Virksomhedsvendte tilbud

Arbejdsstyrke

84,1 pct.

Bruttoledige

2,2 pct.

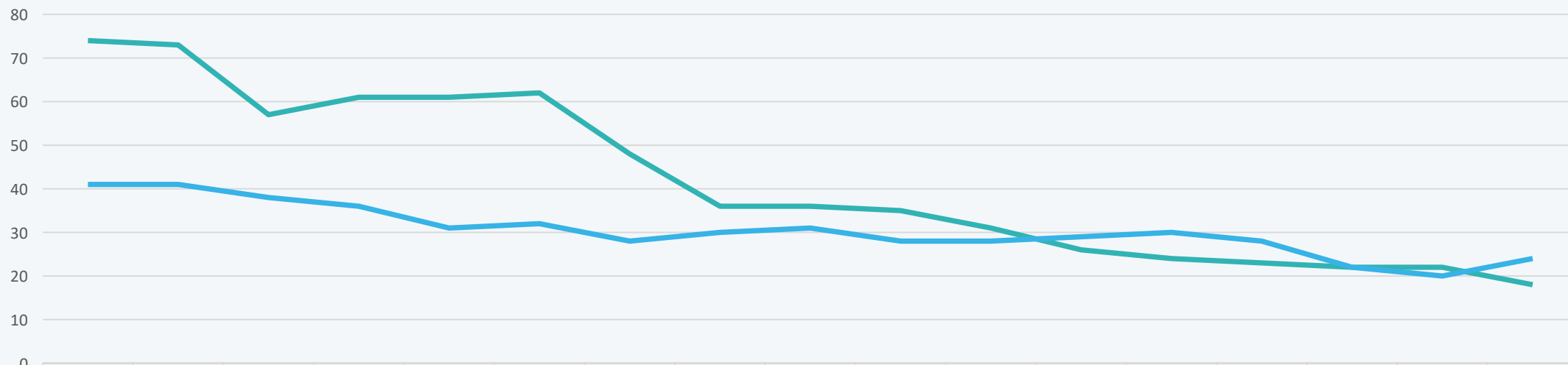
**Udenfor
arbejdsstyrken**

15,9 pct.

Faldende langtidsledighed

Refusionstrappen på forsørgelsesudgifter
Fra 0 -4 uger 80 procent refusion
Fra 4 – 26 uger 40 procent refusion
Fra 27 – 52 uger 30 procent refusion
Over 52 uger 20 procent refusion

Antal langtidsledige personer



	Aug 2021	Sep 2021	Okt 2021	Nov 2021	Dec 2021	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	Apr 2022	Maj 2022	Jun 2022	Jul 2022	Aug 2022	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Dec 2022
A-dagpenge	74	73	57	61	61	62	48	36	36	35	31	26	24	23	22	22	18
Kontanthjælp	41	41	38	36	31	32	28	30	31	28	28	29	30	28	22	20	24

A-dagpenge Kontanthjælp

Begreb:

Alle personer med en bruttoledigheds-grad på 0,8 eller derover indenfor de seneste 52 uger indgår i populationen af langtidsledige, hvilket betyder, at en person, der fx er fuldtidsledig i 80 pct. af de 52 uger indgår i populationen, ligesom en person, der gennemsnitligt er 80 pct. ledige i hver af de 52 uger indgår i populationen.

Kerneopgaven Beskæftigelse

Det enkelte menneske kommer i job eller uddannelse sådan, at man kan klare sig selv økonomisk.

Det enkelte menneske skal klare sig mere og bedre selv.

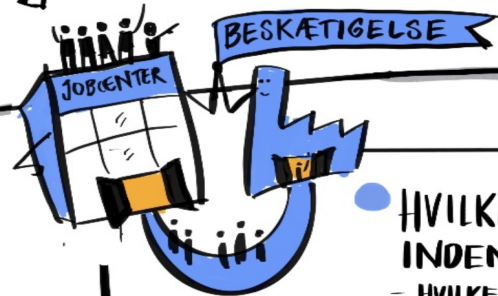
Beskæftigelsesopgaven er 2 delt

- Borgeren skal have mulighed for at få et job
- Virksomhederne skal have den kvalificerede arbejdskraft de har brug for.



FOKUSOMRÅDER 2022-2025

- DE FØRSTE SKRIDT MOD EN SAMLET VISION OG STRATEGI



• HVILKE **5-7** FOKUSOMRÅDER ER DER INDEN FOR VORES OMRÅDE?
- HVILKE UDFORDRINGER VIL VI ARBEJDE MED?

1. *Fleksibel jobrettet indsats* i forhold til den enkelte borgers behov, arbejdsmarkedets behov og i forhold til aktuelle samfundskonjunkturer
2. *Partnerskaber med virksomheder* – fokus på job, opkvalificering og på *småjob vejen* til selvforsørgelse og selvforvaltning
3. *Arbejde er vejen* til uddannelse for flere unge
4. *Tværfagligt samarbejde* internt i Beskæftigelse og på tværs af kommunens organisering - med afsæt i *det hele menneske og den gode dialog* – med selvforvaltning og selvforsørgelse som mål
5. *Kommunikation, den gode dialog og højt serviceniveau* – det enkelte menneske i centrum for den gode dialog, dialogen danner rammen for en hurtig vej til selvforvaltning og selvforsørgelse
6. *Arbejdsfastholdelse*. Analyse af sygdomsbilledet som grundlag for fokusering af indsatsen, herunder den gode dialog med borger om tilbagevenden til job, delvis raskmelding, *småjob vejen*, opkvalificering, fornyet branchefokus og anden jobrettet indsats.

• HVILKE **1-2** FOKUSOMRÅDER SKAL VI ARBEJDE MED PÅ TVÆRS AF UDVALG?

1. *Formidling af arbejdskraft, opkvalificering og uddannelse – job til alle*
2. *Tværfagligt samarbejde* internt i Beskæftigelse og på tværs af kommunens organisering - med afsæt i *det hele menneske og den gode dialog* – med selvforvaltning og selvforsørgelse som mål



Aktuelt om beskæftigelsen på det lokale arbejdsmarked

Fælles mission for Beskæftigelse

- *Job, vækst og velfærd til alle.*

Fællesskabet er for os alle. Det er forankret i en rodfæstet tro på, at alle i fællesskabet kan bidrage, at forskellighed er en styrke, og at udvikling sker i meningsfulde tværgående fællesskaber.

Vores væsentlige fælles mission er at bidrage til, at flest borgere i kommunen er i job, samt at virksomhederne har den kvalificerede arbejdskraft, de har behov for.

STÅSTEDER I BESKÆFTIGELSE

Fælles vision Beskæftigelse

Mening skabes i fællesskaber, sammen når vi længere. Sammen gør vi det, der virker. Et godt liv, muligheden for deltagelse i meningsfulde fællesskaber via arbejde eller uddannelse danner ramme for Jobcentrets arbejde. Vi er nyskabende. Vi er modige og trives med at skabe vækst og velfærd til alle.

Figur 3 Værdier i indsatsen i Beskæftigelse

Social Inklusion betyder, at det enkelte menneske deltager i fællesskabet med udgangspunkt i den vigtighed og mening det har for den enkelte, med de ressourcer og kompetencer borgeren har i forhold til at løse fællesskabets opgaver og formål.

Helhed, rød tråd og mening skabes, når vi, borgerne, virksomhederne og samarbejdspartnere i øvrigt er fælles om mål og retning i indsatsen

Vi tror på, at alle kan og vil bidrage i et arbejdsfællesskab
Vi er forskellige og derfor stærke sammen
Fællesskaber giver medansvar, mening og muligheder
- *det gode liv*

Sammen når vi længere

Alle kan og vil, alle kan bidrage til arbejdsfællesskaber. Dem som umiddelbart har mindst at tilføre et fællesskab, kan have mest brug for fællesskabet.

Inklusion på arbejdsmarkedet – Beskæftigelsestrappen:



Code of Care

- En Task Force af virksomheder målrettet borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Læs også om småjob og arrangementer i Code of Care Hedensted.



[Kommende arrangementer i Code of Care Hedensted](#)

[Virksomheder i Code of Care](#)

[Tidligere arrangementer i Code of Care Hedensted](#)

Er din virksomhed ikke med i Code of Care Hedensted? Og kunne du tænke dig at høre mere? Så kontakt virksomhedskonsulenterne Anja Skibsted: anja.skibsted@hedensted.dk mobil: 21 17 34 47 eller John Skovsbo: john.skovsbo@hedensted.dk mobil: 24 60 01 84.

[Her kan du se mere om baggrunden for Code of Care Hedensted](#)

Figur 4 Pejlemærker for indsatser i Beskæftigelse

Virkeligheden virker

Tidlig tilknytning til en virksomhed styrker borgerens mulighed for hurtigt at opnå hel eller delvis selvforsørgelse, og styrker evnen til at mestre eget liv.

Medarbejderen virker

Ledige og sygemeldte borgere kommer hurtigere i beskæftigelse, når de bliver mødt af medarbejdere, som tror på deres muligheder for job og for at klare sig selv bedre.

Helhedsorienterede og tillidsfyldte relationer til medarbejdere med viden om arbejdsmarked, jobfunktioner og lokale virksomheder hjælper borgeren til hurtigere at opnå beskæftigelse.

Job Først tilgang parallelt med andre indsatser virker. Det betyder at medarbejdere i Jobcenter, Ungeenhed, Rusmiddelcenter og i Socialpsykiatri med deres indsats giver borgeren mulighed for bedre at kunne klare sig selv. Dermed dannes grundlaget for borgers mulighed for at indgå i fællesskaber på en arbejdsplads

Fællesskaber og helheder virker

Fællesskab mellem borgere om jobsøgning giver den enkelte inspiration og bredere perspektiv i jobsøgningen.

Fællesskaber mellem medarbejdere giver gensidig sparring og inspiration til den jobrettede støtte til ledige borgere.

Fællesskaber mellem medarbejdere fra Jobcenter, Ungeenhed, Rusmiddelcenter og/eller Socialpsykiatri bidrager til parallelitet, mening og rød tråd i indsatsen.

Fællesskaber i form af relationel koordinering på tværs af kommunens indsatser sikrer helhed og mening.

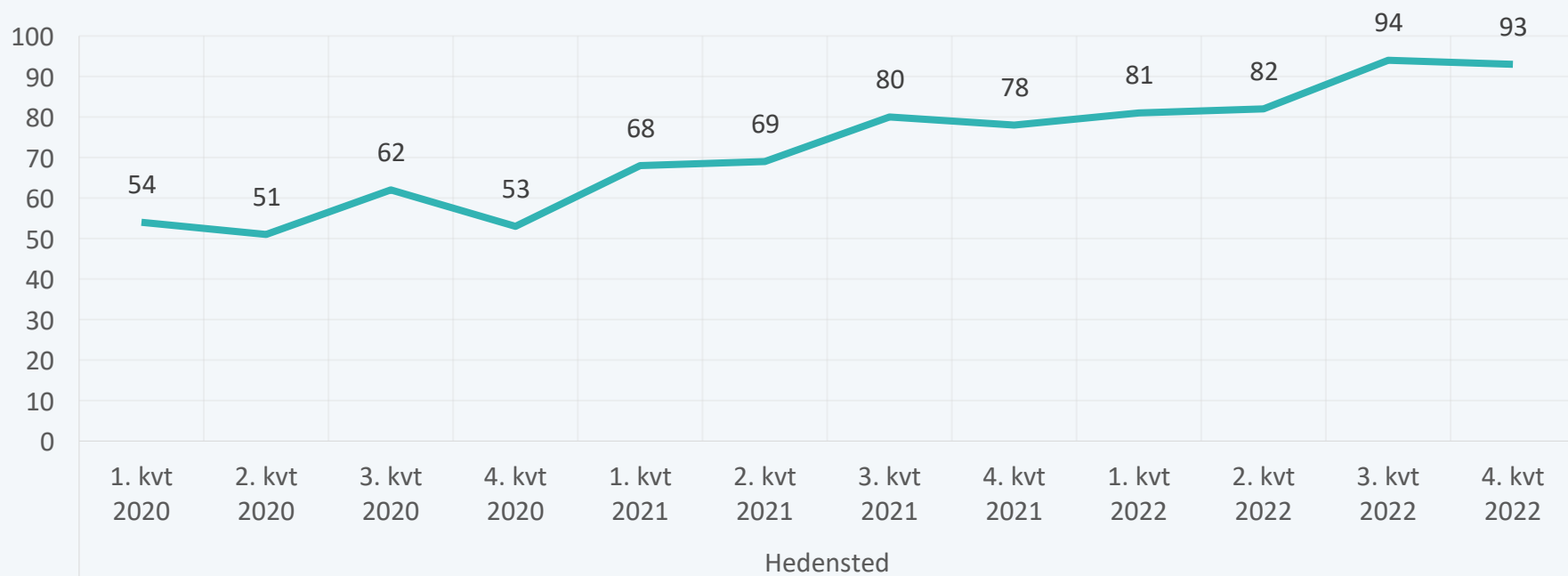
Inkludering i fællesskaber på virksomheder bidrager til, at ledige får job.

Fællesskaber mellem medarbejdere i Beskæftigelse, i virksomheder, faglige organisationer mv. styrker jobkabelsen i lokalsamfundet – giver vækst og velfærd til flere.




Voksenlærlinge

ANTAL VOKSENLÆRLINGE



Jobcenterchefmøde Midt- og Nordjylland

Tirsdag den 17. januar 2023



Nytænkning af beskæftigelsesindsatsen

Første delaftale - *ikrafttrædelse 1. januar 2022*

- En styrket og forenklet ungeindsats
- Mulighed for digitale samtaler efter seks måneders ledighed

Anden delaftale

- Forenklet kontaktførelse og lempelse af uddannelsespålæg – *1. januar 2024 – A-kassen får ansvaret for kontaktførelsen de første tre måneder af ledighedsforløbet*
- Mere målrettede tilbud – *22. marts 2023*
- Udvidet mulighed for digitale samtaler – *22. marts 2023*
- Mindre administration i kommunerne og forenklinger af administrative krav – *22. marts 2023/1. januar 2024 (mindre forenklinger nu, driftsbesparelse i 2024).*

Økonomiske konsekvenser for Hedensted

Hedensteds bloktilskuds nøgle 0,763%

Tabel 1: Samlet økonomi i lovforslag (2023-pl)

	2023	2024	2025	2026
Mere målrettede tilbud	-2.306.549	-2.980.278	-3.003.931	-3.013.087
Herfra Staten	39.676	41.202	39.676	38.913
Mindre administration i jobcentrene	0	-1.863.246	-1.863.246	-1.863.246
Afskaffelse af krav til beskæftigelsesplan	-39.676	-39.676	-39.676	-39.676
Udvidet mulighed for digitale samtaler	213.640	257.131	249.501	247.975
I alt	-2.092.909	-4.584.867	-4.617.676	-4.629.121
Administration - konto 6 Økonomiudvalget	247.212	-1.542.786	-1.545.838	-1.545.075
Konto 5 Udvalget for Beskæftigelse	-2.340.121	-3.042.081	-3.071.838	-3.084.046
	-2.092.909	-4.584.867	-4.617.676	-4.629.121



Hvordan gør vi

- Oplæg
- Temadrøftelser
- Beslutninger
- Den videre vej mod budget 2024

Ordinær dagsorden

Dagsorden punkt 22, lukket punkt



TEMA

Jobcentrets myndighedssamtaler med borgerne

- Myndighedssamtaler i forhold til kontanthjælpsmodtagere, borgere i ressourceforløb og ledige visiteret til fleksjob v/Allan Munkholm
- Ungeenhedens myndighedssamtaler v/Pia Hermanstad
- Myndighedssamtaler i Arbejdsfastholdelse v/Marianne Larsen-Jensen

Myndighedssamtaler

Dagpenge

Kontanthjælp

Ressourceforløb

Ledighedsydelse

v/Allan Munkholm

Myndighedssamtaler

- Dagpenge
- Kontanthjælp
- Ressourceforløb
- Ledighedsydelse

Samtaleformer

Samtaler i kontaktforløbet kaldes *jobsamtaler*. Der findes fire forskellige samtaleformer for jobsamtalen:

- *Personlig jobsamtale*: Jobsamtalen holdes ved personligt fremmøde.
- *Telefonisk jobsamtale*: Jobsamtalen holdes over telefonen.
- *Personlig, digital jobsamtale*: Jobsamtalen holdes over video med direkte billed- og lydforbindelse.
- *Jobsamtale pr. brev*: Borgeren modtager og svarer på et brev fra jobcenteret. Brevet sendes via digital post, med mindre borgeren er undtaget fra at modtage Digital Post.

Nuværende regler

- Jobsamtalerne afholdes med personligt fremmøde i de første seks måneder af kontaktforløbet (gælder dog ikke for ydelsesmodtagere på barsel).
- Der er ikke fastsat regler om et bestemt antal jobsamtaler efter den første seks måneders periode. Efter seks måneder tilrettelægges kontaktforløbet individuelt efter borgerens behov.
- Borgeren vælger selv jobsamtalernes samtaleform. Borgeren kan vælge mellem tre former for kontakt:
 - Personligt fremmøde
 - Telefonisk
 - Personligt digitalt fremmøde

Myndighedssamtaler (fortsat)

Lovforslag til ændringer: (Betænkning afgivet af Beskæftigelsesudvalget den 21. februar 2023)

Første 6 måneder af kontaktforløbet

- Første jobsamtale afholdes med personligt fremmøde.

Efter første jobsamtale:

- Borgeren vælger selv jobsamtalernes samtaleform.

Borgeren kan vælge mellem tre former for kontakt:

- Personligt fremmøde.
- Telefonisk.
- Personligt digitalt fremmøde.

Jobcentret kan beslutte, at jobsamtalen skal holdes med personligt fremmøde.

Efter de første 6 måneder af kontaktforløbet:

- Ingen ændringer i forhold til samtaler.
- Dokumentationskrav der er gældende for de enkelte målgrupper er uændrede.
- Administrationen anbefaler, at der for borgere, der ikke umiddelbart vurderes at være på vej i job, fastholdes personligt fremmøde.
- Administrationen anbefaler, at den tidligere vedtagne beslutning om, at der efter den første seks måneders periode i kontaktforløbet afholdes mindst 4 samtaler om året, fastholdes.

Undtagelser

- Jobcenteret kan beslutte, at jobsamtalen skal holdes med personligt fremmøde.
- I Hedensted Kommune har vi besluttet, at der efter den første seks måneders periode afholdes mindst 4 samtaler om året.



Ungeenhedens myndighedssamtaler

v/ Pia Hermanstad

Med den forenkede beskæftigelsesindsats er der ikke stramme proceskrav til, hvor ofte der skal være opfølgende samtaler i jobcentret. Undersøgelser viser dog, at tidlig og tæt kontakt virker.

Der skal holdes fire samtaler inden for de første seks måneders ledighed, som skal give en retning for ledighedsforløbet.

Herefter skal der kun holdes samtaler, når det giver mening.

Skifter borgeren ydelse, skal der på den nye ydelse igen afholdes fire samtaler inden for de første seks måneder.

Uddannelseshjælpsmodtagere skal have første samtale inden for en uge.

Med den delaftale to er proceskravene yderligere ændret - undersøgelser viser dog stadig, at tidlig og tæt kontakt virker.

Udvidet mulighed for digitale samtaler

Fremadrettet skal alle ledige have mulighed for at vælge, om samtalerne skal være digitalt, telefonisk eller ved personligt fremmøde.

Undtaget herfra er første samtale.

Dette gælder også unge, der modtager uddannelseshjælp.

Erfaringerne under suspensionen af beskæftigelsesindsatsen som følge af Covid-19 er noget af det, der ligger til grund for mulighederne for digitale samtaler.

Kendskabet med digitale samtaler har vist sig positivt og har mødt stor tilfredshed hos borgere og medarbejdere. Der indføres en række muligheder for at afholde samtalerne med jobcentret digitalt, dog forbliver det første møde fysik, hvorefter der lempes på, hvordan samtalerne herefter kan afholdes.

At der kommer fokus på de digitale muligheder er en mulighed for, at vi kan nå nogle af den unge, der af den ene eller anden årsag befinder sig skidt i det fysiske møde med os og derfor hellere bliver væk.

Muligheden for at møde os i egne trygge rammer kan for nogle unge betyde forskellen på, om de får en indsats eller ej.



Myndighedssamtaler i Arbejdsfastholdelse

v/ Marianne Larsen-Jensen

Kontaktforløb Sygedagpenge og jobafklaring efter 22.03.2023

Sygedagpenge:

- Første samtale inden 8. uge skal være personlig *
- Herefter må borger vælge mellem personlig, telefonisk eller personlig digitalt fremmøde.
- Min. 4 samtaler de første 6 mdr.
- Efter 6 måneder samtaler ved behov – borger vælger formen.

*** Undtagelser:**

- Borgere i ansættelsesforhold
- Delvist raskmeldte
- Fuldt rask indenfor 4 uger
- Barsel indenfor 4 uger
- Sygdommen forhindrer

(Særlige regler om standby ved livstruende sygdom)

Jobafklaring:

- Første samtale personlig.
- Herefter må borger vælge mellem personlig, telefonisk eller personlig digitalt fremmøde.
- Min. 4 samtaler de første 6 mdr.
- Efter 6 måneder samtaler ved behov – borger vælger formen.

Herudover:

- Indenfor 4 uger en samtale på rehabiliteringsteamet
- Ved langvarige forløb:
- Samtale på rehabiliteringsteamet efter 2 år eller efter 4, 6.....
- Samtale med sundhedskordinator efter 3½ år

Undtagelse:

- Borgere på barsel under forløbet

Temadrøftelse

Rammer for myndighedssamtaler

Fokusområde 5

Kommunikation, den gode dialog og højt serviceniveau. Det enkelte menneske i centrum for den gode dialog, dialogen danner rammen for en hurtig vej til selvforvaltning og selvforsørgelse.

- a. Er der nogle borgere, som kun skal have 4 samtaler om året?
- b. Hvad er kriterierne for niveauet for antal samtaler?
- c. Hvordan kan vi via samtaler styrke borgernes jobfokus?
- d. I lyset af, at der er mulighed for at stille krav om personlig fremmøde som alternativ til digitale samtaler, hvordan tænker i samtaler med borgere i jobcentret bedst udvikles jf. delaftale 2?



PAUSE



TEMA

Aktiveringsindsats

De over 30 årige og dagpengemodtagere
v/ Allan Munkholm

Sygemeldte og borgere i Jobafklaringsforløb
v/Marianne Larsen-Jensen

Ungeenheden
v/ Pia Hermanstad



Aktiveringsindsats

De over 30 årige og dagpengemodtagere

v/ Allan Munkholm

Aktuelle Indsatser:

Dagpengemodtagere:

- For dagpengemodtagere er vores indsats fokuseret på at få borgeren hurtigst muligt i selvforsørgelse gennem jobrettede samtaler, jobrettede uddannelses tilbud og screening for risiko for langtidsledighed.
- Derfor har vi udviklet og løbende opdateret et internt jobsøgningskursus med en varighed på 14 dage, hvor borgere klædes på til jobsøgning, jobsamtaler, udarbejdelse af CV etc.
- Særlige målrettede tilbud til borgere i risiko for langtidsledighed. Har betydet, at vi stort set ikke har langtidsledige borgere på a-dagpenge.
- Umiddelbart har vi en tilgang og en indsats, som ser ud til at give os lav ledighed – og få borgere berørt af langtidsledighed.

Kontanthjælpsmodtagere og ledighedsydelsesmodtagere:

- For denne gruppe er tilgangen også at borgeren kommer hurtigst muligt i hel eller delvis selvforsørgelse.
- Midlerne er lønnede timer, virksomhedspraktik kombineret med lønnede timer, virksomhedspraktik, virksomhedspraktik med mentorstøtte eller aktivering på Aktivcenter Danmarksvej.
- Målet med indsatsen er hele tiden at løfte borgeren til næste trin på beskæftigelsestrappen – ud af offentlig forsørgelse.
- Det der er gennemgående for hele vores indsats er *Job First* tankegangen. Et eksempel på dette er at der deltager en Virksomhedskonsulent ved første samtale, for allerede der at sende et signal om at det helt overordnede mål er tilknytning til arbejdsmarkedet. *Velkommen til jobcentret – her er din myndighedssagsbehandler – og her er den konsulent, som skal støtte dig i at finde job.* Det betyder, at snakken på mødet med borgeren bliver mere jobrettet.

Tanker om vores fremtidige aktiverings indsatser:

- Vi har god effekt af vores interne kursus i jobsøgning for dagpengemodtagere, som tænkes bevaret selvom det ikke længere tæller med i de 70 % aktivering (langt de fleste a-dagpengemodtagere hos os når ikke de 6 måneders ledighed)
- Uanset den nye lovgivning vil vi bevare fokus på hurtigst muligt tilbage til selvforsørgelse. Økonomi for borger – økonomi for os – understøtter vækstsporet på det lokale arbejdsmarked.
- Ligeledes vores vejledning og opkvalificering på Aktivcentret. Der er et virksomt tilbud til de borgere der har brug for en støtte - *hånd i ryggen* - til at komme tættere på arbejdsmarkedet, en trædesten til virksomhedspraktik og i sidste ende hel eller delvis selvforsørgelse.

Derudover er der tanker om følgende for at nå de 70%

- Kursus for dagpengemodtagere i at søge praktikker.
- Virksomhedspraktik kombineret med løntimer – måde at opbygge kompetencer
- Virksomhedspraktik med henblik på lønnede timer og selvforsørgelse
- Aktivcenter kombineret med virksomhedspraktik – *hånd i ryggen* - og fokus på progression mod løntimer og job
- Virksomhed i virksomheden
- Nytteindsats
- Ordinær uddannelse og opkvalificering.

Fremtidige muligheder:

- Muligheder i fremtiden med ny lovgivning, hvor vejledning og opkvalificering ikke længere tæller som aktivering.
- Fremtidigt krav er, at 70 % af ledige med en ledighed over 6 måneder skal have været i aktivitet i virksomhedspraktik eller haft ordinær lønindtægt i 100 timer inden for de sidste 12 måneder.



Aktive tilbud i Arbejdsfastholdelse

v/ Marianne Larsen-Jensen

Aktive tilbud – fælles for Sygedagpenge og jobafklaring

Primært delvis raskmelding eller virksomhedspraktik – aktuelt ca. 380 borgere ude på virksomhederne.

Øvrige tilbud i dag:

- Job på vej – klargøring til praktik
- Jobrettet Coaching v/Allans folk
- IT-café og Job-Café v/Allans folk
- Aktivcenter Danmarksvej
- Marselisborg projektet

Tilbud udenfor Jobcentret:

- Indsatser i Sundhedshuset (Gruppeforløb for stress, depression, angst og Lær at takle kurser samt kræftrehabilitering, genoptræning med GOP både fysisk og hjerneskade)
- Rusmiddelbehandling
- Behandling



Aktiveringsindsatsen i Ungeenheden

v/Pia Hermanstad

STU i Daugaard – Den treårige
Ungdomsuddannelse for Unge med Særlige Behov.

I henhold til Lov om STU, der blev vedtaget i 2006, så har alle unge under 25 år, der ikke kan tage en ordinær uddannelse selv med støtte, et retskrav på at kunne komme på STU.

Fakta-boks:

STU i Daugaard blev etableret i 2010, efter at vi i nogle år udelukkende havde anvendt tilbuddene om STU i henholdsvis Horsens og Vejle.

Vores erfaringer med disse tilbud var, at de ikke var særligt arbejdsmarkedsrettede, og at de unge egentlig ikke fik noget stort udbytte ud af deres tre år på STU. Herudover så var tilbuddene meget, meget dyre.

På baggrund af disse erfaringer etableredes STU i Daugaard, hvor de unge skal opnå sociale og faglige kompetencer til en så selvstændig og aktiv deltagelse i voksenlivet som muligt og eventuelt til videre uddannelse og beskæftigelse.

De unge undervises i hele forløbet i dansk, engelsk, matematik, samfundsfag og idræt. Herudover er uddannelsen delt op i tre år:

1. år. Grundforløb

Der er fokus på at finde de unges kompetencer, muligheder arbejdsmæssigt, oplæring og dispensationsmuligheder.

2. år. Udviklings- og opkvalificeringsforløb

Udvikling af den unges personlige, uddannelses- og erhvervs-mæssige kompetencer samtidig med en almindelig og socialiserende indsats og korte praktikker.

3. år. Erhvervs- og udslusningsår

Yderligere udvikling af den unges erhvervs-mæssige kompetencer, så de kan danne grundlaget for, at den unge efterfølgende kan komme i arbejde. Der etableres endvidere længerevarende praktikker i private og offentlige virksomheder.

Resultater:

Arbejde: 3,0 %

Fleksjob: 12,1 %

Ressourceforløb: 3,0 %

Uddannelseshjælp + virksomhedspraktik: 9,1 %

Uddannelseshjælp + udviklingsforløb: 30,3 %

Førtidspension + job: 9,1 %

Førtidspension: 21,2 %

Fraflyttede: 15,2 %

På Vej til Uddannelse og Job og Udviklingsindsats Daugaard er udviklingsforløb for unge med store begrænsninger i arbejdsevnen. Det kan være unge med Autisme, ADHD, ADD eller lignende, unge senhjerneskadede, unge med fysisk handicap eller unge, der har intellektuelle og kognitive udfordringer.

Samtidig så bygger forløbene også bro mellem folkeskolen og arbejdsmarkedet og/eller uddannelsessystemet.

Fakta-boks:

På Vej til Uddannelse og Job blev etableret samtidig med STU i Daugaard, for derigennem at udnytte både de fysiske ressourcer og medarbejderressourcerne optimalt. I 2021 kom Udviklingsindsats Daugaard til for at honorere et behov for afklaring af, om unge er i målgruppen for fx STU.

Tilbuddene indeholder primært værkstedsundervisning, der skal gøre de unge i stand til at komme i virksomhedspraktik og videre i arbejde eller i nogle tilfælde i fleksjob.

Medarbejderne er faglærte håndværkere, og de arbejder meget tæt sammen med lærere og pædagoger i STU. Dette betyder, at de unge i tilbuddene kan få undervisning i forskellige skolefag, hvis de har behov for dette, og samtidig så kan de unge i STU få værkstedsundervisning.

Værkstederne er lige nu:

- Dyrepasserværkstedet: Mange unge drømmer om at komme til at arbejde med dyr, men kun meget få kommer til det. Arbejdet i dyrepasserværkstedet handler derfor meget om det daglige arbejde i fx en stald, der skal muges ud, gøres rent mv. Der er i dyrepasserværkstedet et tæt samarbejde med nogle af gårdene i Daugaard.
- Haveværkstedet: Haveværkstedet holder haven i Daugaard og har opgaver for Materielgården og for nogle af lokalrådene. Vi har fx sidste år hjulpet med at vedligeholde og fjerne ukrudt i de store bede på Egehøjvej i Daugaard, og i år hjælper vi i Stouby med at bl.a. anlægge en sti ved Fakkegrav.
- Køkkenværkstedet: I køkkenværkstedet deltager de unge i produktionen af mad i Daugaard, og de bliver parate til at komme i virksomhedspraktik i et køkken i en privat eller offentlig virksomhed.
- Pedelværkstedet: I pedelværkstedet delager de unge i den indvendige og udvendige vedligeholdelse i Daugaard, og de bliver parate til at komme i virksomhedspraktik med pedellignende arbejde.
- Rengøringsværkstedet: I rengøringsværkstedet delager de unge i rengøringen i Daugaard, og de bliver parate til at komme i virksomhedspraktik med rengøringsarbejde.
- Skov- og Naturværkstedet: Arbejdet i Skov- og Naturværkstedet sker i tæt samarbejde med Skov- og Naturstyrelsen, der giver opgaver til værkstedet i nogle af de lokale skove, hvor de unge bl.a. renholder stier, beskærer buske og kløver træ til shelterpladser.

Arbejde: 8,9 %

Fleksjob: 14,6 %

Ansæt med løntilskud: 2,5 %

Ordinær uddannelse: 3,2 %

FGU: 5,1 %

Ressourceforløb: 3,8 %

Uddannelseshjælp + virksomhedspraktik: 1,9 %

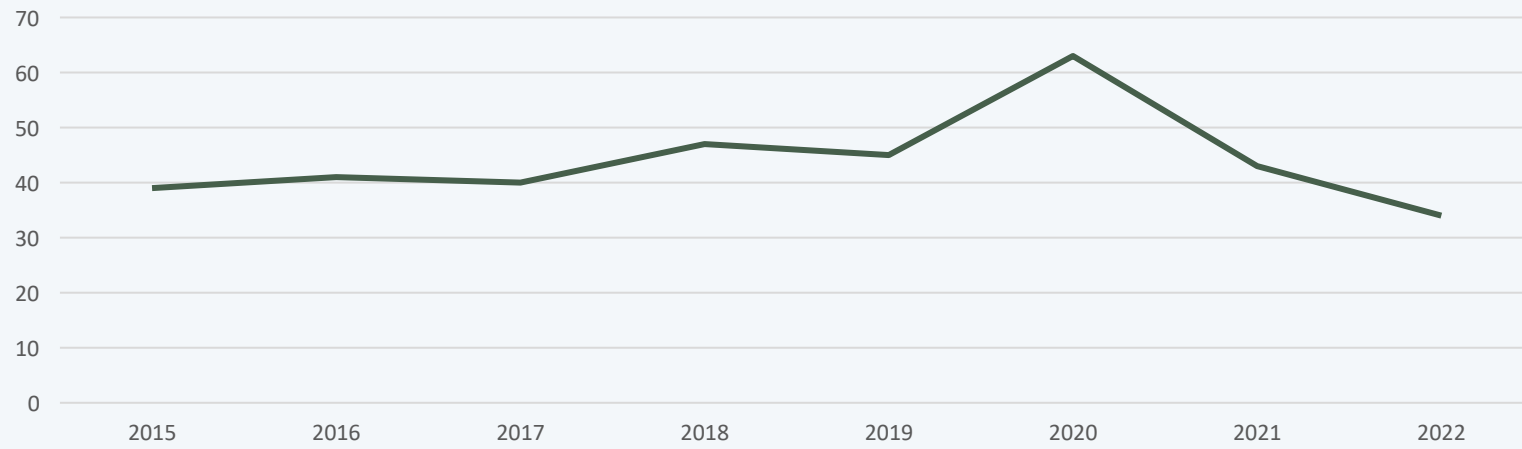
Uddannelseshjælp + udviklingsforløb: 42,7 %

Førtidspension: 3,2 %

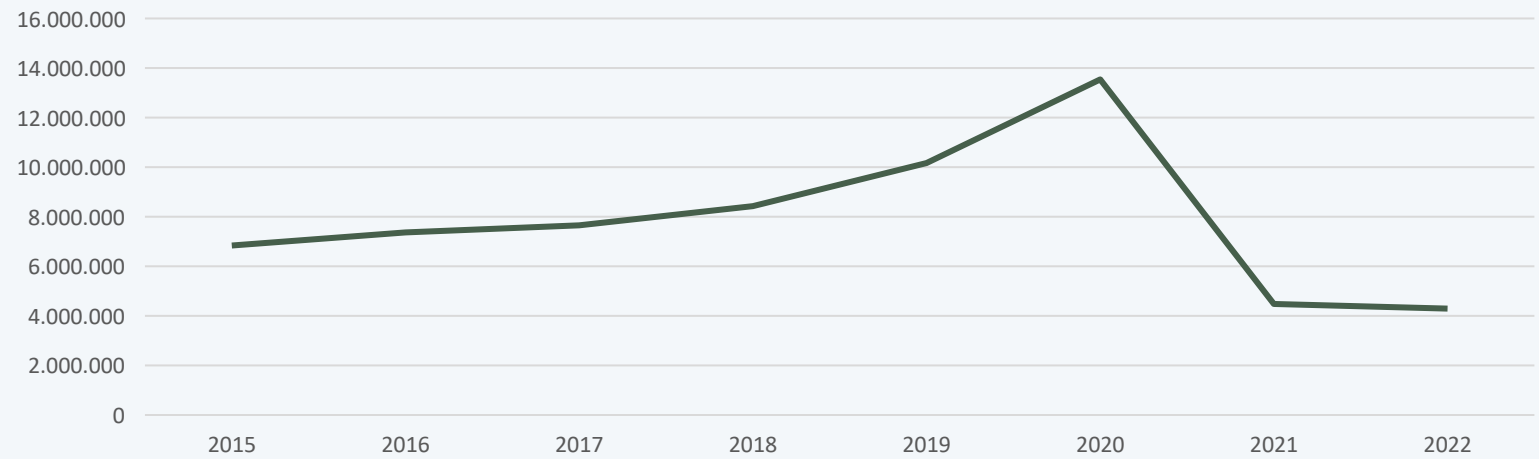
Fraflyttede: 14,0 %

Udviklingen i STU

Antal forløb



Omkostning



SKUB er en indsats for unge mellem 15 og 25 år med gennemgribende udviklingsforstyrrelser som ADHD, ADD, Aspergers Syndrom, Autisme m.fl., og som ikke er kommet i gang med uddannelse eller en erhvervmæssig tilværelse, og som ikke synes at være i stand dertil.

Fakta-boks:

SKUB i Daugaard blev etableret i 2018 efter, at vi tidligere havde anvendt tilbuddene i Asplt og Aspln i Vejle til denne målgruppe.

Vores erfaringer med disse tilbud var, at de ikke var særligt arbejdsmarkedsrettede, og at de unge egentlig ikke fik noget stort beskæftigelsesrettet udbytte ud af forløbene, selvom de opnåede en god mestring.

På baggrund af disse erfaringer etableredes SKUB, hvor de sammen med at lære mestring også får undervisning i it, dansk, engelsk, matematik og samfundsfag og projektarbejde. De unge kommer i praktik i en virksomhed og bliver forberedte til videre uddannelse og får et godt grundlag for et godt liv med uddannelse og arbejde.

Resultater:

Arbejde: 13,3 %

Ordinær uddannelse: 13,3 %

Ressourceforløb: 6,7 %

Uddannelseshjælp + virksomhedspraktik: 20,0 %

Uddannelseshjælp + udviklingsforløb: 46,7 %

STØBERIET er en undervisningsindsats og indeholder tre elementer:

1. Undervisning for undervisningspligtige
2. Undervisning for unge, der ikke har kunnet tage folkeskolens afgangsprøve, men ønsker at komme videre i uddannelsessystemet
3. Undervisning af flygtninge, der ønsker at

Fakta-boks:

Det blev i møder i 2015 om ikke-uddannelsesparate unge klart, at der på daværende tidspunkt var 17 unge i 8. og 9. klasse i Hedensted Kommune, der var skolevægrere og ikke havde været i skolen i mere end to år.

Der blev derfor i samarbejde Børnehandicap og PPR udviklet et koncept for undervisning af disse unge. Det var oprindeligt meningen, at metoden skulle forankres i LÆRING, når den var udviklet, og hvis den viste sig at være givende. Dette har imidlertid endnu ikke været muligt.

De unge, der undervises i STØBERIET, er mødestabile og deltager aktivt i undervisningen, og de formår at tage en afgangsprøve.

For at udnytte ressourcerne i STØBERIET optimalt, så er der parallelt med undervisningen af de undervisningspligtige unge også etableret et undervisningsforløb for unge, der har forladt folkeskolen uden at tage afgangsprøve, men nu gerne vil uddannelse, samt et forløb for flygtninge, der ønsker at komme i uddannelse og/eller arbejde, men ikke har de nødvendige kvalifikationer.

Resultater for unge undervisningspligtige:

Arbejde: 14,7 %
Egen virksomhed: 2,9 %
Ordinær uddannelse: 41,3 %
FGU: 2,9 %
Uddannelseshjælp + virksomhedspraktik: 5,9 %
Uddannelseshjælp + udviklingsforløb: 17,6 %
Fraflyttede: 14,7 %

Resultater for unge der har forladt folkeskolen uden at tage afgangsprøve:

Arbejde: 20,0 %
Ordinær uddannelse: 31,4 %
FGU: 14,3 %
Uddannelseshjælp + virksomhedspraktik: 2,9 %
Uddannelseshjælp + udviklingsforløb: 22,8 %
Førtidspension: 2,9 %
Fraflyttede: 5,7 %

Resultater for flygtningekvinder der ønsker at tage uddannelse, men ikke har de nødvendige kvalifikationer:

Arbejde: 30,0 %
Delvis beskæftigelse: 10,0 %
Ordinær uddannelse: 50,0 %
Overgangsydelse + udviklingsforløb: 10,0 %

Hjælp til at skrive ansøgninger og CV.

Læse, stave-og regnetests

Aktivering på A-Holdet er primært et 13-ugers afklaringsforløb.

Resultater:

38,4 % i arbejde

16,8 % i uddannelse

5,9 % forsørges af andre

6,5 % i småjobs

0,5 % ansat med løntilskud

2,7 % i virksomhedspraktik

Fakta-boks:

A-Holdet hjælper Ejendom, Data og Koordinering med at tømme huse før nedrivning.

A-Holdet har opgaver for Infrastruktur og Transport med at

- renholde kommunale områder i Hedensted Kommune
- sætte vejpæle op og renholde vejpæle
- renholde buskure
- renholde vejskilte
- lave sandkasse på torvet i Hedensted
- afhente affald i institutionerne, så endnu flere institutioner kan begynde at affaldssortere, uden at det medfører en øget udgift

A-Holdet har opgaver for Velfærdsrådgivningen i form af håndsræknings. Her betaler Velfærdsrådgivningen udelukkende for formandens løn, hvilket giver en betydeligt billigere pris for ydelsen i forhold til, hvis man havde rekvireret et privat firma.

A-Holdet varetager også andre ad-hoc opgaver.

Partnerskaber skal skabe vejen for de unge

Værkstedundervisning

Virksomheden i virksomheden

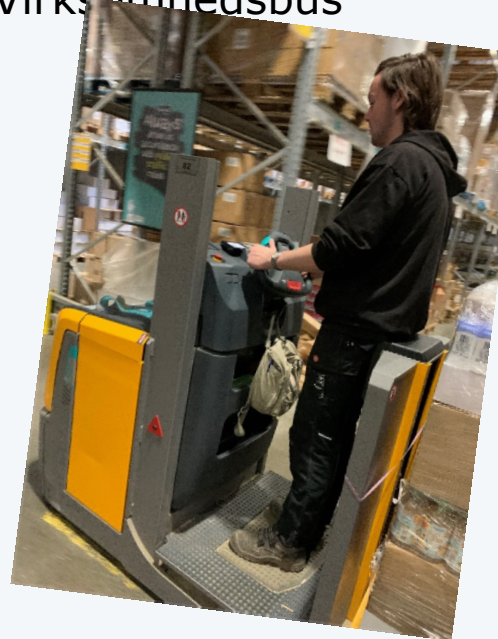
Virksomhedspraktikker som vejen til job og uddannelse

Løntilskudsansættelser som vejen til job og uddannelse

Fritidsjob som vejen til læreplads

Omvendt uddannelsesmesse

Virksomhedsbus



Partnerskaber

Februar
2023



Kickoff

Workshop som opstart på partnerskaber for Virksomheder, FGU-skolen, Overbygningsskolerne, Ungdomsskolen, UU, Ungeenheden, Andre

Marts til
maj
2023



Nye indsatser

Omvendt
uddannelsesmesse
Virksomhedsbus
Første opfølgning på partnerskaber

November
2023



Opfølgning på forventet effekt

Datamateriale om effekten på den opstillede mål

Temadrøftelse - Aktiveringsindsats

- a. Hvordan øger vi antallet af borgere i virksomhedspraktik?
- b. Hvordan støtter vi borgere i at finde egne relevante praktikker?
- c. Er alle jobs lige relevante for alle ledige?
- d. Hvordan understøtter vi bedst den enkelte lediges sporskifte?
- e. Hvordan udvikler vi bedst samarbejdet med virksomhederne?



Tema


Sanktioner

Lov og praksis i dag
Mulighed for justeret indsats
Konsekvens

v/ Pia Hermanstad og Allan Munkholm


Der er tre sanktionstyper:

- 1. Perodesanktioner** gives med fradrag for 1 x sanktionssats pr. dag så længe forseelsen løber, fx fra personen udebliver uden rimelig grund fra en samtale og frem til personen genopretter kontakten med jobcentret, eller fra personen udebliver fra tilbud og indtil personen igen møde i tilbuddet osv.
- 2. Punktsanktioner** gives som nedsættelse af hjælpen med et beløb svarende til 3 x sanktionssatsen, når forseelsen ikke løber over tid, fx hvis personen uden rimelig grund afviser et jobtilbud.
- 3. Skærpet rådighedssanktion** medfører at hjælpen ophører i op til 3 måneder, hvis en person har fået en afgørelse om sanktion, og herefter systematisk forsøger at omgå kravene om at stå til rådighed for arbejde eller uddannelse og som med sin adfærd udviser manglende vilje til at stå til rådighed.



Det er en betingelse for at sanktionere, at personen er vejledt om alle sine rettigheder og pligter i forhold til rådighed og sanktioner forbundet med hjælpen. Vejledningen skal gives senest ved første jobsamtale med personen, og jobcentret har pligt til, at

- **drøfte og gennemgå** vejledningen med personen på en måde, der tager hensyn til personens situation, herunder sikre at vejledningen er givet under hensyn til personens forudsætninger,
- **udlevere vejledningen skriftligt** til personen, og umiddelbart herefter sende den til personen
- **hvert halve år gennemgå vejledningen og gøre den tilgængelig** for personen, og
- **hyppigere**, hvis kommunen vurderer, der er behov for det, eller personen anmoder kommunen om vejledning.



Når vi vælger at give en ung fradrag i uddannelseshjælpen, fordi den unge er udeblevet fra et tilbud, kræver det, at tilbuddet er afgivet i uddannelsespålægget.

Vi skal her især være opmærksomme på reglerne om aktivitetsparate ydelsesmodtageres rimelige grunde til at udeblive fra tilbud. Her er det blandt andet et krav, at kommunen har udtømt alle rimelige muligheder for at komme i personlig kontakt med ydelsesmodtageren, inden den fratager hjælpen.

Kommunen skal vurdere, om sanktionen vil fremme borgerens rådighed



Omfang af sagsbehandlingen

Sagsbehandlingen skal, når der sanktioneres, kunne dokumentere, at der er vejledt om rådighedsforpligtelsen, samt at der er uberettiget fravær. Herefter skal der sendes partshøring, og borgerens svar skal afventes, før der træffes afgørelse, og sanktionen gennemføres.


Samme sanktionspraksis som for over 18-årige

Vi har i nogle år arbejdet på at have samme sanktionspraksis for under som for over 30-årige – og dette er i nogen grad lykkedes.

Der er dog stadig flere sager for under 30-årige, hvor ydelsen ender med at ophøre, end for over 30-årige.

Dette gælder for unge (uddannelsesparate), der ikke møder og ikke reagerer på henvendelser mv. Det har dog vist sig, at af de unge, der afsluttes er:

- 3,5 % er genoptaget umiddelbart i forbindelse med afslutningen
- 16,7 % er genoptaget senest to uger efter afslutningen
- 13,2 % er genoptaget mellem tre og seks uger efter afslutningen
- 12,3 % er genoptaget mellem syv og 18 uger efter afslutningen
- 7,9 % er genoptaget senere end 20 uger efter afslutningen.



Af de unge, der er genoptaget senere end 20 uger efter afslutningen har det vist sig, at

3,8 % er fraflyttede til andre kommuner

1,8 % har været i periodevis beskæftigelse

2,6 % er i fængsel

48,7 % er begyndt i uddannelse eller har fået arbejde

23,7 % slet ikke modtaget ydelse, idet de har været i uddannelse eller arbejde forud for tilmeldingen til Jobcenteret. De har blot undladt at meddele dette.

18,5 % fået uddannelsesydelse ved FGU eller SU inden to til tre uger efter afslutningen

0,9 % er begyndt at aftjene værnepligt

Sanktioner for de plus 30 årige

Reglerne nu:

Ved indkaldelse til jobsamtale, bliver der automatisk vedhæftet et dokument der oplyser om borgers ret og pligt samt sanktionsreglerne.

Til jobsamtalen får borgeren udleveret sanktionspjece der bliver gennemgået med borger. Sagsbehandler skal sikre sig at borger har forstået reglerne og konsekvenser af ikke at leve op til dem.

Efter jobsamtalen bliver pjecen sendt til borgers digitale postkasse.

Kommunen skal dokumentere på sagen, hvilken vejledning kommunen har givet til borger, og at vejledningen er udleveret til og sendt til borger, herunder hvornår den er givet og hvilken ordlyd, den givne vejledning har. Hvis kommunen ikke kan dokumentere vejledningen, er vejledningspligten ikke opfyldt.

Konsekvens af nuværende regler:

Ved at vi, allerede inden vi møder borgeren, sender sanktionsreglerne med oplysning om alt der kan ske såfremt borgeren ikke møder op. Så giver vi et indtryk af at vi grundlæggende ikke har tillid til borgeren.

Meget administration, der koster ressourcer og ikke medvirker til at borgeren kommer tættere på arbejdsmarkedet.

Giver indtryk af mistillid til både borger og sagsbehandler

Sanktioner for de plus 30 årige

Hvordan kan det efter vores opfattelse gøres bedre:

Vores tanke er at vi kunne løfte samarbejdet betydeligt, hvis vi starter med at vise borgeren tillid. Indkalde uden sanktionsregler og lade samtalens indhold være emner, der bringer borgeren i job/tættere på arbejdsmarkedet.

Der vil være borgere, som ikke lever op til tilliden. Konstaterer vi at det er tilfældet, så er det der vi gennemgår sanktionsreglerne og -pjece og sikrer os at borgeren forstår konsekvenserne af ikke at leve op til kravene i indsatsen.

Hvad er konsekvenserne, hvis vi gør det som vi tænker er bedst, med nuværende lovgivning:

Positivt:

Et bedre samarbejde. Det tror vi vil få med langt størstedelen af borgerne, når vores udgangspunkt og det vi viser borgeren er tillid.

Mindre administration

Udfordrende:

Ved ikke at sende og efterfølgende gennemgå sanktionsreglerne frasiger vi os muligheden for at sanktionere ved 1. udeblivelse.

Når vi udbetaler en ydelse til en borger, får vi refusion for en del af ydelsen til borgerne.

Da vi ikke kan sanktionere ved 1. udeblivelse vil konsekvensen være at borgeren får udbetalt ydelse og vi refusion for x antal dage hvor borgeren ikke skulle have haft udbetalt ydelse, hvis vi havde sanktioneret.

Det har vi ansvar for ikke sker, og det vil medføre både mindre refusion til kommunen, men også et øget ressourceforbrug til at sikre at vi lever op til reglerne.

Ordinær dagsorden, punkt 23

- Sanktioner



FROKOST

Jobafklaring

v/Marianne Larsen-Jensen

Jobafklaring – Rammen i dag

- Som loven er i dag skal alle borgere, der overgår til Jobafklaring på rehabiliteringsteam møde indenfor 4 uger.
- På rehabiliteringsmødet skal der være deltagelse af jobcenter, sundhedskoordinator fra Regionen, sundhedsområdet og socialområdet. Desuden ved unge være UU.
- Formålet er at lave en tværfaglig helhedsorienteret plan for indsatser i forløbet.

Mængder i dag

- I gennemsnit er 22 nye borgere pr. måned overgået til JAF de siden 6 mdr.
- Dvs 22 nye sager skal hver måned klargøres til rehab og forelægges teamet.
- På en rehabdag kan max være 12 JAF sager
- Hvis vi skal overholde loven skal vi således bruge 2 dage hver måned på JAF sager.

Økonomi - forbrug på at gennemføre møder i rehabiliteringsteamet for alle ved overgang til Jobafklaring

- En dag med Sundhedskoordinator koster godt 16.000 kr.
($2 * 16.000 * 12 \text{ mdr.} = 384.000 \text{ kr.}$)
- Øvrige deltagere fra kommunen skal selv afholde udgiften i form af medgået tid til forberedelse og mødedeltagelse
- Fra jobcentret deltager mødeleder, sagsbehandler, virksomhedskonsulent og referent

Værdi for borgeren

- For en stor del af borgerne, er de godt i gang med deres forløb – jobmæssigt og på anden vis.
- Mange har fortsat en arbejdsgiver og planen er tilbagevenden til jobbet.
- Relevante indsatser er igangsat i sygedagpengeforløbet.
- Rehabiliteringsteamet kan sjældent pege på nyt.
- Ifølge Fokus revisionen blev 43% afsluttet indenfor 6 måneder (2019).

Forslag

- At vi ophører med en praksis, hvor alle borgere automatisk får deres sag behandlet på rehabiliteringsteamet ved overgang til jobafklaring.
- Vi bærer kun dem med på rehabiliteringsteamet, hvor der er behov for tværfaglig koordinering.
- Efter 6 måneder i jobafklaringsforløb vurderes det om rehabiliteringsteamet er relevant i forhold til det videre forløb – dvs. med udgangspunkt i borgers behov.
- Altså at vi i stedet tager udgangspunkt i hvad der giver mening for borger

Hvad vil det kræve af os

- At der i forbindelse med revurdering/overgang til jobafklaring laves en faglig individuel vurdering af, om der er behov for drøftelse i rehabiliteringsteamet for at lave en plan.
- At der evt. laves et *setup* med fornyet stillingstagen til rehabiliteringsteamet foretages efter fx 6 måneders varighed for at sikre relevante tiltag overvejes.
- Såfremt jobafklaringsforløbet fastholdes ved reformgennemgang kunne dette være en fremadrettet løsning.

Hvor meget kan vi reducere forbrug på rehabiliteringsteamet?

- Vi vil ikke kunne fjerne alle møder vedrørende jobafklaring på rehabiliteringsteamet, men vi formentligt kunne reducere med over halvdelen af ressourceforbruget, hvis vi tager udgangspunkt i borgers behov.

Konsekvens

- Brud på loven og borgers retssikkerhed
- Drøftelsen på rehabiliteringsteamet er en garantiforskrift for at alle borgere får udarbejdet en tværfaglig og individuelt tilpasset plan for deres forløb
- Vi har gennem de sidste år fået revisionsbemærkninger på dette – sammen med de fleste af landets kommuner.
- Ved konsekvent af afvige vil vi formentligt få en påtale fra Revisionen på at rette op – alternativt kan det føre til øget gennemgang.

Kan det have økonomisk konsekvens?

- Umiddelbart har det ikke refusionsmæssig betydning om vi har forelagt sagen for rehabiliteringsteamet. Dette baserer vi på, erfaringer om, at det ikke tidligere har haft refusionsmæssig betydning
- Der er ikke borgere, der hverken får eller mister ydelse som følge af den manglende behandlingen på rehabiliteringsteamet i denne sammenhæng.
- Det kan dog ikke udelukkes, at et evt. påbud fra STAR eller lign. kan få økonomisk konsekvens, hvis vi ikke retter ind.

Ordinær dagsorden, punkt 24

Praksis i forhold til jobafklaringsforløb

Fokusanalyse sygedagpenge

v/ Marianne Larsen-Jensen

Marselisborgprojektet – analyse af sygedagpengeområdet i Hedensted

Analysen består af 2 dele:

- Analyse af kvaliteten af arbejdet i sagerne – baseret på screening af 53 sager
- Registeranalyse af data fra DREAM

Læringssporet i investeringsprojektet

Læringssporet er nu påbegyndt.

2 gennemførte undervisningsdage (uge 8 og 9) med fokus på:

- Arbejdsevnen og uarbejdsdygtighedsvurdering
- Ressourcespotting og ABC plan
- Borgerens Min Plan og det at lave konkrete Jobmål
- At gå fra myndighed til bemyndigende

Sags sparring 1,5 time pr. medarbejder (3 omgange) med fokus på:

- At omsætte undervisningen til praksis
- At træne at sætte retning i sagerne med henblik på mere målrettede og kortere forløb