

REFERAT Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget_2018-21 d. 22-03-2021

Mødedato Mandag d. 22. marts 2021 kl. 21:45

Mødested Teams

Indholdsfortegnelse

Meddelelser:.....	3
Udvikling i ungeledighed.....	4
Slutevaluering af Flere Skal Med.....	11
Opdateret prognose over forventede udgifter på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område.	14
Orientering om overdragelse af myndighedsansvaret for tilkendelse af seniorpension.....	19
Revisionstilsyn: Forvaltningsrevision 2020 - kommunens anvendelse af private beskæftigelsestilbu	22

Punkt 21: Meddelelser:

00.22.00-P35-155-20

Sagsfremstilling

Fællesmøde med Advisory Board Frederiksberg: Genstart og genopretning for iværksættere og små virksomheder

Det årlige fællesmøde mellem arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget og Advisory Board Frederiksberg på beskæftigelsesområdet afholdes som et virtuelt møde onsdag den 24. marts kl. 13.00-14.30. I år deltager borgmesteren i mødet. Temaet for mødet er ”Iværksætteri og små virksomheder: Genstart og genopretning ovenpå corona”.

Første del af mødet er et inspirationsmøde under overskriften ”Virksomhedsbetingelser og udfordringer i genstarten post corona”. Til inspirationsmødet er udvalgte virksomheder og repræsentanter fra relevante organisationer inviteret.

Anden del af mødet er selve fællesmødet, hvor borgmesteren, medlemmerne af udvalget og Advisory Board har mulighed for at drøfte aktuelle emner, blandt andet på baggrund af oplæggene fra inspirationsmødet. Program for inspirationsmøde og fællesmøde er vedlagt som bilag 1.

Fællesmødet er samtidig en anledning til, at Advisory Boardet kan give input til arbejdet med Vækst og jobskabelsesplanen for 2022. Et oplæg til rammer og retning for Vækst og jobskabelse 2022 forelægges for udvalget i juni 2021.

Udvalgets medlemmer har modtaget en kalenderinvitation i Outlook til fællesmødet, der er opdateret med et Teams-link.

Det bemærkes, at fællesmødet i 2020, som først var planlagt til afholdelse i foråret og derefter efteråret 2020, blev aflyst på grund af corona-situationen.

Bilag

Bilag 1 - Program Advisory Board (003)

Punkt 22: Udvikling i ungeledighed

00.30.00-Ø00-3-21

Resume

I denne sag gives en status på udvikling i ledigheden for unge under 30 år med særligt fokus på corona-pandemien. Sagen viser, at antallet af unge ledige ikke er påvirket negativt af corona-krisen. Der er således ingen signifikante forskelle på ledigheden før og efter corona-krisen, men selvfølgelig en stor usikkerhed fremadrettet. Sagen forelægges til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog sagen vedrørende udvikling i ungeledighed til efterretning.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget tager sagen vedrørende udvikling i ungeledighed til efterretning.

Sagsfremstilling

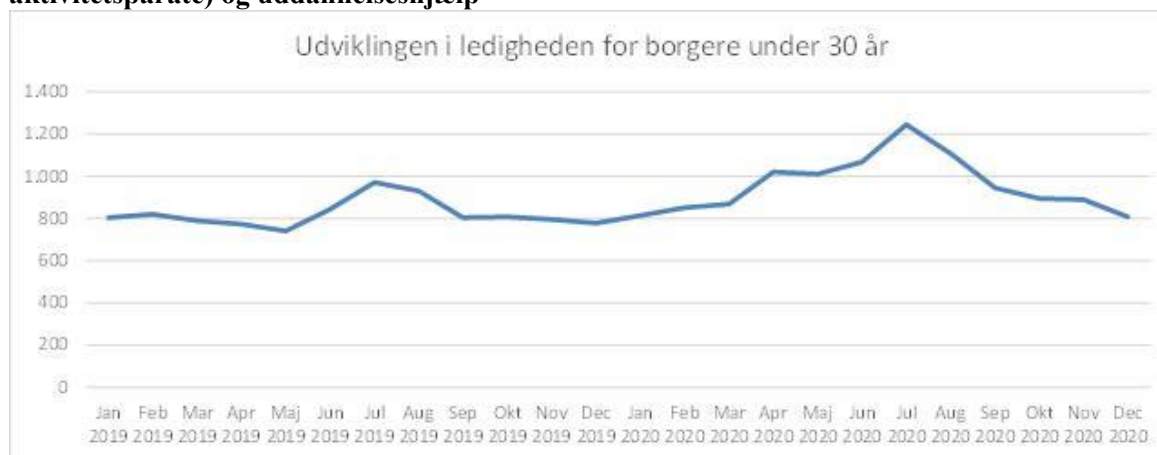
Forvaltningen fremlagde senest en oversigt over udviklingen i ledigheden for udvalgte målgrupper for arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 18. januar 2021 (pkt. 2). I den forbindelse bad udvalget forvaltningen om at forelægge en opdateret status over ungeledigheden, herunder dimittendledigheden samt Frederiksberg Kommunes

indsatser for at imødegå ledigheden. Dette er nærværende sag rammen om.

Udviklingen i antal borgere under 30 år

Antallet af ledige borgere under 30 år, på tværs af målgrupperne a-dagpenge, kontanthjælp (job- og aktivitetsparate) og uddannelseshjælp, er i Frederiksberg Kommune i perioden januar 2019 til december 2020 faldet fra maksimalt 1.244 borgere i juli 2020 til 807 borgere i december, jf. figur 1 nedenfor.

Figur 1: Udvikling i antal borgere under 30 år i Frederiksberg Kommune på a-dagpenge, kontanthjælp(job- og aktivitetsparate) og uddannelseshjælp

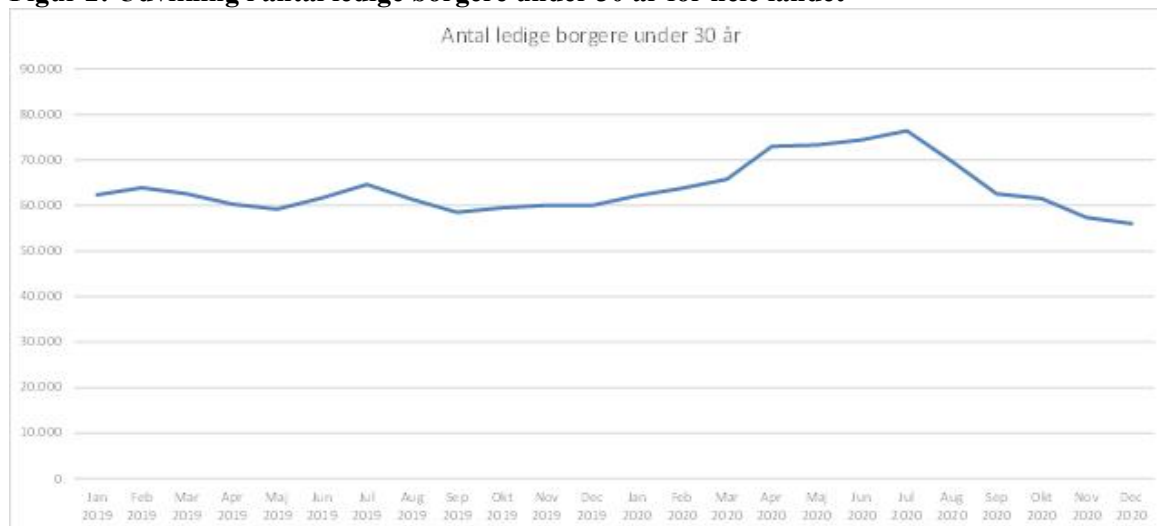


Kilde: Jobindsats.dk

Som det kan ses af figur 1, skete der en stigning i ledigheden henover foråret/sommeren 2020. Dette er en normal udvikling, der skyldes at borgerne dimitterer fra deres uddannelse i juli og august. Og som det plejer, så falder ledigheden igen for målgruppen efter den er toppet om sommeren. Som det også ses er udsvinget højere i 2020 end 2019, hvilket antages at kunne henføres til corona-pandemien. Men som det også ses falder antallet af ledige til niveauet før corona-pandemien. På tværs af alle målgrupper var ledigheden i Frederiksberg Kommune således for målgrupperne a-dagpenge, kontant- (job- og aktivitetsparate) og uddannelseshjælp under 30 år før corona-krisen (februar 2020) på 851 fuldtidspersoner, mens den er faldet til 807 i december 2020 (seneste opgjorte ledighedstal). Figuren tager dog ikke højde for, at der kan være unge borgere i andre målgrupper, f.eks. sygedagpenge, ressourceforløb, mv.

Samme udvikling, som er sket i Frederiksberg Kommune, ses også på landsplan. Ledigheden stiger i løbet af foråret/sommeren 2020, men falder igen i løbet af efteråret. Og det til et niveau, som er under niveauet før pandemien, jf. figur 2. Der er naturligt en stor usikkerhed om udviklingen fremadrettet, jf. mulighederne for genåbning osv.

Figur 2: Udvikling i antal ledige borgere under 30 år for hele landet

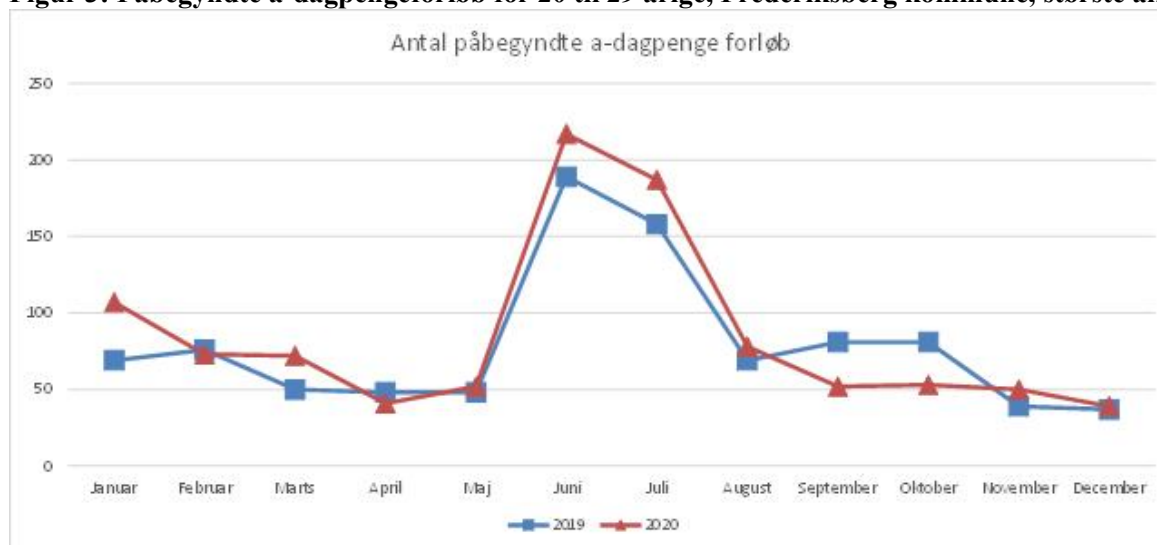


Kilde: Jobindsats.dk

Som tidligere nævnt, så er stigningen i ledigheden midt på året forventelig, da det skyldes en at mange dimitterer her. Den særlige udfordring for dimittender er, at som følge af fremdriftsreformen, dimitterer de fleste på samme tidspunkt på året. Dynamikken på arbejdsmarkedet tilsiger imidlertid at ansættelserne løbende sker og ikke i en bestemt måned på året. Der vil derfor være en naturlig høj ledighed lige efter dimittering.

Denne udfordring ses også i tallene for påbegyndte a-dagpengeforløb for borgere under 30 år ved de største akademiske a-kasser (Journalistik, Kommunikation og Sprog, Akademikernes, CA samt Magistrenes):

Figur 3: Påbegyndte a-dagpengeforløb for 20 til 29 årige, Frederiksberg kommune, største akademiske a-kasser



Kilde: Jobindsats.dk

Som det ses af figur 3, så afviger 2020 sig ikke fra 2019, hvad angår påbegyndte a-dagpengeforløb for unge under 30 år. I løbet af sommeren sker der en kraftig stigning i antallet af påbegyndte a-dagpenge forløb, der så flader ud efter august. Samme tendens kan ses i kommunens egne data (kan ikke ses af figuren), der viser, at antallet af ledige dimittender topper i august 2020 med 619 ledige dimittender og falder derefter er faldet til 460 i februar 2021.

For borgere på a-dagpenge under 30 år viser ledighedstallene, at de kommer hurtigere ud på arbejdsmarkedet sammenlignet med målgruppen på tværs af alle aldre. Efter et halvt års ledighed er 26,1 pct. af borgerne under 30 år fortsat på a-dagpenge, mens det tilsvarende tal for hele målgruppen er 35,8 pct. Den samme tendens ses for borgere på kontanthjælp, men målgruppen er for lille til at lave nogle endelige konklusioner.

Andelen af borgere under 30 år på a-dagpenge 0 til 52 uger efter påbegyndt forløb er gengivet i tabellen nedenfor:

Table 1: Overlevelseskurve, a-dagpenge, 3. kv. 2019

Overlevelseskurve	0 uger	13 uger	26 uger	39 uger	52 uger
Alder i alt	100,0	47,0	35,8	34,8	29,0
20 – 29 år	100,0	39,1	26,1	24,8	20,6

Kilde: Jobindsats.dk

Som det ses i tabel 1, er det mindre sandsynligt, at a-dagpengemodtagere under 30 år fortsat modtager a-dagpenge efter 52 uger i forhold til målgruppen på tværs af alder.

Således kan det samlet set konkluderes, at ungeledigheden ikke er påvirket af corona-pandemien. Trods denne og at der faktisk har været flere ledige borgere under 30 år i 2020 end 2019, er antallet af ledige forventeligt tilbage på niveauet før pandemien.

Udviklingen i dimittendledigheden vil der løbende blive fulgt op på i de kvartalsvise effektrapporter, da udviklingen i dimittendledigheden er udpeget som genopretningsindikator 3 i Beskæftigelsesplan 2021 (AUU, 30. november 2020, punkt 84). Mens udviklingen i ungeledigheden løbende bliver fulgt op på den årlige ungeopfølgning.

Frederiksberg Kommunes tilbud til unge under 30 år

Den overordnede strategiske ramme og retning for tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen på Frederiksberg er, at det bedste Frederiksberg Kommune kan gøre for sine ledige medborgere, er at give en virksomhedsrettet indsats, der tager udgangspunkt i virksomhedernes arbejdskraftbehov og vækstmuligheder.

Denne strategiske retning kaldes ”Job i fokus” og hjælper de ledige, der mangler arbejde, og virksomhederne, der mangler arbejdskraft. Desuden har den været med til at holde kommunens forsørgelsesudgifter nede

Indsatsen for unge borgere under 30, som ikke har en akademisk baggrund, er forankret i Ungecenteret på F86. Neden for er beskrevet de forskellige tilbud og indsatser unge uden en akademisk baggrund får af tilbud:

Tabel 2: Tilbud og indsatser i Ungecenteret

Tilbud/Indsatser i Ungecenteret	Kort beskrivelse
Fremtidsværkstedet	<ul style="list-style-type: none"> Tilbydes til alle nyledige unge mellem 18-29 år. Digitalt undervisningsforløb på 14 dage med fokus på jobsøgning, herunder udarbejde CV og ansøgninger.
Ungekonferencen	<ul style="list-style-type: none"> Tilbyde unge mellem 15-29, der ikke er i uddannelse eller beskæftigelse og har behov for en særlig og individuelt tilrettelagt plan. Derudover skal den unges situation have en vis kompleksitet, der nødvendiggør en tværfaglig indsats. Tilbydes som digitalt møde.
Digital job- og praktiksøgningskursus for Jobparate, dagpengemodtagere, åbenlyst uddannelsesparate og uddannelsesparate	<ul style="list-style-type: none"> Digitalt kursus, hvor der sættes fokus på job- og praktiksøgning, hvor der igennem en blanding af online oplæg, øvelser, individuelle sparring og selvstændige hjemmeopgaver give dig nye input til din fremtidige jobsøgningsstrategi.
Individuel beskæftigelsesvejledning	<ul style="list-style-type: none"> Job- og praktiksøgning, som vurderes ikke at kunne deltage i gruppeforløb, eller som ikke kan deltage i digitale tilbud, og derfor har behov for telefonisk undervisning/sparring.

Uddannelsesvejledning i grundskolerne (alle skoler på Frederiksberg)	<ul style="list-style-type: none"> • I år tilbydes som noget ekstra (som konsekvens af nedlukningen) individuel vejledning til alle unge (også uddannelsesparate elever) og forældre i forbindelse med ansøgning til ungdomsuddannelserne 1. marts. Vejledningen varetages via telefon eller teams. Derudover afholdes alle andre møder og vejledning via telefon og teams. Enkelte elever med større udfordringer tilbydes også at de kan mødes med en vejleder på en gåtur udenfor.
Ungevejledning (tilbydes alle unge efter grundskole og til den unge er fyldt 30 år)	<ul style="list-style-type: none"> • Alle unge der har brug for uddannelsesvejledning i forhold til ungdomsuddannelse tilbydes vejledning – via mail, Teams eller på telefon. Dertil har uddannelsesvejlederne en opgave med at følge tæt op omkring unge, bl.a. på FGU og i STU samt unge i risiko for frafald eller i mistrivsel på ungdomsuddannelser og unge hjemsendt fra efterskoler.
Online Branchepakke Jobparat	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalt branchepakkeforløb, hvor det klare mål er at komme hurtigst muligt i job inden for brancher, hvor der efterspørges. Omdrejningspunktet vil her ofte være brancheskift.
Branchepakke+ Online 6 timer/uge	<ul style="list-style-type: none"> • Forløb for aktivitetsparate unge, hvor formålet er opkvalificering af faglige og sociale færdigheder. Under normale omstændigheder vil forløbet munde ud i en virksomhedspraktik. Pt. er dette ikke muligt, men i stedet fokuseres på at gøre den unge klar til praktik, når dette igen er en mulighed. Den unge tilknyttes en fast BP? Vejleder.
Balisager	<ul style="list-style-type: none"> • Eksternt on-line jobsøgningskursus målrettet unge dagpengemodtagere
Jobrettet rehabiliteringsforløb	<ul style="list-style-type: none"> • On-line forløb, der indeholder støtte til jobsøgning, herunder få hjælp til udarbejdelse af CV og ansøgninger, forberede ansættelsessamtaler mv. Den unge tilknyttes en job- og psykiatrivejleder. Parallelt med den jobrettede indsats kan den unge få tilbudt et mestringsforløb, der er målrettet borgere med psykisk sårbarhed.
Coaching	<ul style="list-style-type: none"> • Tilbydes unge mellem 15 og 25 år, som lider af eksamensangst, usikkerhed, ensomhed mv. Der tilbydes samtaler over telefon.
Brobygningsforløb	<ul style="list-style-type: none"> • Der udbydes digitale brobygningsforløb på Teknisk skole, Hotel- og restaurantskolen, samt SOPU

- Fastholdelseskonsulent
- Fastholdelsesindsats til unge, som starter eller er i gang med et uddannelsesforløb, hvor der formodes at være risiko for frafald. Her er der særlig opmærksomhed på de unge, som har vanskeligt ved at fastholde uddannelsesforløb, som pt. er omlagt til digital undervisning. Der tilbydes telefoniske samtaler, såvel som walk and talk, hvor der vurderes behov for dette.
- Hygiejnekursus
- Da der formodes at være en del jobs indenfor køkkenbranchen, når caféer og restauranter åbner op igen, har ungecentret indgået et samarbejde med CFA om at tilbyde et online kursus, som resulterer i et hygiejnebevis. Dette er et stort aktiv for de unge, når de skal søge jobs inden for denne branche.
- Individuel karriererådgivning
- 2x 1 times sparring ift. jobsøgningsdilemma. Fx: CV og ansøgning. Jobsøgning. Kompetencer og jobveje. Praktik og løntilskud. Jobsamtale og elevatortale. Afholdes på telefon.
- Askovfonden
- 16 ugers forløb, hvor den unge i et gruppeforløb, støttes i at komme nærmere job eller uddannelse. Forløbet har fokus på en mere relationel tilgang, hvor den unges potentiale og evt. potentiale i den unges netværk sættes i centrum. Tilbydes pt. som on-line forløb.
- Come On
- COME ON er et afklarende og fastholdende forløb med fokus på at facilitere den unges vej mod job og/eller uddannelse. Målene er øget fremmøde og selvhjulpethed hos deltagerne. Tilbuddet er målrettet 18-29 årige borgere, der er kriminalitetstruede, socialt udsatte eller har andre psykosociale udfordringer. Tilbydes pt. som opfølgende samtaler pr. telefon.
- IPS- konsulent
- For de unge ledige med svære psykiske lidelser anvender kommunen blandt andet IPS-metoden (individuel placering og støtte), der handler om at fremme rehabilitering gennem inklusion på arbejdsmarkedet (eller uddannelse). Metoden bygger på en recovery-baseret tilgang og er Frederiksberg Kommunes beskæftigelsesindsats målrettet borgere med svære sindslidelser, som har et ønske om – og er motiverede for – at få et ordinært arbejde eller komme i uddannelse. Lige pt. tilbydes forløbet som telefoniske samtaler.

Frederiksberg har gennem en lang årrække oparbejdet en specialiseret og faglig viden omkring det akademiske arbejdsmarked og ledige akademikeres potentialer og behov. Den viden udvikles kontinuerligt og omsættes i konkret vejledning af de ledige akademikere i tæt kobling til og samarbejde med virksomheder.

Både dimittender og nyledige akademikere inddrages tidligt i deres ledighedsperiode, hvor der fastlægges en individuel, konkret plan med kvalificeret og kontinuerlig aktivitet. Planens sigte er altid, hvad der bedst bringer den ledige hurtigst muligt i job, og indholdet varierer over en kombination af fx jobsøgningsstrategier, virksomhedsrettede tilbud, opkvalificering og specialiserede samtaler. Aktiviteterne foregår sideløbende med individuelle jobsamtaler i akademikercentret.

Desuden er der en gruppe internationale ledige, som fra starten af deres ledighedsperiode tilbydes et engelsksproget samtaleforløb og tilbud i akademikercentret, som blev udviklet i forbindelse med udvalgets pulje ”Bedre match mellem borger og virksomhed” (AUU, 2019, punkt 16).

Typiske aktiviteter, som kan indgå i dimittendens plan:

Table 3: Dimittendindsatser

Tilbud	Ydelse	Ledighedsperiode
Træning i jobsøgning	<ul style="list-style-type: none"> • Sparring og vejledning til udarbejdelse af jobsøgningsmateriale • Træning i jobsamtaler 	Hyppigst tidligt i ledighedsperioden
Træning i jobsamtaler / Brug af virtual reality (VR) app	<ul style="list-style-type: none"> • Præsentation af VR app i jobsamtaler • Træning og tilbagemelding til jobkonsulent 	Løbende ved behov for træning i jobsamtaler
Intensivt jobsamtaleforløb	<ul style="list-style-type: none"> • 3 ekstra samtaler • Individuelle tilbud 	Løbende og særligt ved langtidsledighed
Virksomhedsrettet tilbud, generelt tilbud	<ul style="list-style-type: none"> • Et konstant fokus på virksomhedsrettet tilbud Både faste og ad hoc samarbejder samt rekrutterings-setup overfor virksomheder, der efterspørger arbejdskraft 	Løbende i hele ledighedsperioden pga. høj effekt
Virksomhedsrettede tilbud, særlig fokus på små- og mellemstore virksomheder	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig akademikerkampagne med SMV forløb for dimittender i kombination med virksomhedspraktikker 	Løbende i hele ledighedsperioden, kun for dimittender
Opkvalificering, særligt med fokus på digitale kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> • Kurser indenfor det digitale område, fx SoMe, forretningsudvikling mv. 	Fra 4 måneders ledighed, hvor jobeffekten af opkvalificeringen er højest
Den 3. dobbelte bundlinje og digital vækst	<ul style="list-style-type: none"> • Indsatser der kombinerer virksomheders vækst og grøn udvikling med dimittender i virksomhedsrettet forløb 	Fra 5 måneders ledighed (løntilskud kan først tilbydes efter et halvt års ledighed)

Get Hired FASTER

- 6 ugers engelsksproget forløb for internationale ledige

Fra 5 måneders ledighed

Økonomi

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget, 22. marts 2020

Punkt 23: Slutevaluering af Flere Skal Med

00.30.00-Ø00-10-20

Resume

Sagen beskriver initiativet ”Flere skal med”, der var målrettet udsatte borgere i kontanthjælpssystemet, og som blev gennemført i 88 kommuner i perioden august 2017 til august 2019. Der redegøres for initiativets resultater, ligesom initiativet sættes i relation til igangværende og kommende indsatser. Sagen forelægges til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog sagen til efterretning og noterede sig også på dette område den positive effekt af en job- og virksomhedsrettet tilgang i indsatsen.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget tager sagen til efterretning.

Sagsfremstilling

Såvel den landspolitiske som den lokale politiske dagsorden i forhold til borgere på kanten af arbejdsmarkedet har i en årrække været, at udsatte borgere skal have en rettidig indsats og visiteres til de ydelser/ordninger, de er i målgruppen for og som mest effektivt bringer dem tilbage til eller tættere på arbejdsmarkedet – eller som effektivt afklarer borgerne i forhold til den førtidspension, som en del borgere vil være berettiget til.

Landspolitisk og lovgivningsmæssigt går denne politiske dagsorden igen i en række reformer og initiativer fra de senere år, herunder reformen af førtidspension og fleksjob (trådt i kraft 1. januar 2013), kontanthjælpsreformen (trådt i kraft 1. januar 2014), sygedagpengereformen (trådt i kraft 1. juli 2014) og således også satspuljeinitiativet ”Flere skal med” mv.

Flere skal med

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget godkendte den 14. august 2017 udmøntningen af puljemidler til initiativet ”Flere skal med” (pkt. 54). Baggrunden for initiativet var, at der i 2017 var mere end 27.000 borgere i Danmark, der havde været i kontanthjælpssystemet i fem år eller længere. Derfor afsatte de daværende satspuljepartier 262,5 mio. kr. til en arbejdsmarkedsrettet indsats overfor denne målgruppe, hvoraf Frederiksberg efter objektive kriterier blev tildelt 2,1 mio. kr. I alt 88 kommuner deltog i ”Flere skal med” i perioden fra august 2017 til august 2019. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) under Beskæftigelsesministeriet var ansvarlig for initiativets udmøntning. Initiativets samlede slutevaluering blev offentliggjort den 15. december 2020.

De konkrete målgrupper for ”Flere skal med” var aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere samt aktivitetsparate modtagere af integrationsydelse, der havde modtaget kontanthjælp mv. i mere end fem sammenhængende år. Den fælles målsætning for initiativet var, at flest mulig borgere opnåede tilknytning til arbejdsmarkedet eller blev visiteret videre fra kontanthjælpssystemet til eksempelvis ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension. Målsætningen blev nedbrudt i succeskriterier.

Det første succeskriterium var, at kommunerne skulle visitere relevante borgere i følgende grupper:

Gruppe 1: Indsatsgruppen skulle mødes med en indsats, der ledte mod flest mulige timers ordinær beskæftigelse.

Gruppe 2:

For denne gruppe blev der arbejdet i et rehabiliteringsspor og forelæggelse for de kommunale rehabiliteringsteams med henblik på eventuel overgang til ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension.

Gruppe 3: Denne gruppe havde sociale, psykiske eller helbredsmæssige problemer, der gjorde, at en beskæftigelsesrettet indsats ikke aktuelt var muligt. Opgaven for denne gruppe var primært at underrette relevante social- og sundhedsfaglige kompetencer for at holde kommunal fokus på disse borgere.

Det andet succeskriterium var, at kommunerne som minimum skulle have 40 pct. af gruppe 1 i virksomhedsrettet aktivering / ordinære løntimer / uddannelse / fleksjob over en periode på tre måneder.

For at realisere dette succeskriterium stillede Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) en indsatsmodel til rådighed, der havde fokus på en håndholdt og virksomhedsrettet indsats med fokus på lønnede timer. Alle borgere fik en personlig jobformidler, der med udgangspunkt i borgernes ressourcer, ønsker og interesser udarbejdede job-mål, som jobformidleren kunne matche til konkrete virksomheder.

På virksomhederne blev virksomhedspraktikker i videst muligt omfang kombineret med lønnede timer for de opgaver, som borgeren selvstændigt kunne varetage. Borgeren blev gennem hele virksomhedsforløbet støttet af jobformidleren, der havde fokus på den gradvise forøgelse af lønnede timer på virksomheden.

Resultater af ”Flere skal med”

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejdede efter afslutningen på ”Flere skal med” en landsdækkende slutevaluering, der dog ikke var kommune-specifik.

Kommunerne fik imidlertid stillet månedlige statusrapporter til rådighed af henholdsvis de landsdækkende resultater og den enkelte kommunes resultater. De senest tilgængelige statusrapporter omfattende henholdsvis de landsdækkende og Frederiksbergs resultater fra august 2019 giver følgende overblik:

Succeskriterium 1: visitation og fordeling på visitationsgrupper august 2019

	Frederiksberg	Landsdækkende
Antal i bruttomålgruppen	194	23236
Andel visiterede	100 pct.	99,9 pct.
Andel i gruppe 1	54 pct. (104)	55 pct.
Andel i gruppe 2	34 pct. (66)	34 pct.
Andel i gruppe 3	11 pct. (21)	11 pct.
Aftalt udskudt visitation	2 pct. (3)	1 pct.

Succeskriterium 2:

Virksomhedsforløb august 2019

	Frederiksberg	Landsdækkende
Antal borgere i gruppe 1	104	12788
Andel i virksomhedsforløb	47 pct. (49)	38 pct.

Succeskriterium 2 fortsat: Job og uddannelse august 2019

	Frederiksberg	Landsdækkende
Andel i job / uddannelse i alt	14 pct. (15)	12 pct.
Andel i selvforsørget beskæftigelse	12 pct. (12)	7 pct.
Andel i fleksjob	1 pct. (1)	3 pct.
Andel i uddannelse	2 pct. (2)	2 pct.

Fokuseres der på de landsdækkende og samlede resultater fra projektperioden fremgår det af slutevalueringen, at 15 pct. i gruppe 1 opnåede ordinær beskæftigelse og i hvert fald i en periode var selvforsørgede.

Det fremgår ligeledes af slutevalueringen, at næsten 75 pct. af de omfattede borgere i indsatsgruppen var i mindst et virksomhedsforløb. Denne procentandel falder i takt med ancienniteten i kontanthjælpssystemet, men der var stadig over 60 pct. med mere end 15 år på kontanthjælp, der gennemførte et virksomhedsforløb.

Forankring og perspektiver

I et større perspektiv har metodikken i initiativet ”Flere skal med” inspireret og skærpet Frederiksberg Kommunes politisk-strategiske tilgang til beskæftigelsesindsatsen for udsatte målgrupper i bredere forstand, dvs. også for andre målgrupper end de, der specifikt indgik i ”Flere skal med”-projektet, som denne tilgang er udviklet af arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget og kommunalbestyrelsen i blandt andet de årlige beskæftigelsesplaner, ungeplaner og planerne for den virksomhedsrettede indsats.

Centrale elementer har her været et endnu skarpere fokus på hurtig afklaring af og progression i borgerens situation, et endnu tydeligere udgangspunkt i borgernes individuelle situation, forudsætninger, interesser og ressourcer samt en bekræftelse af, at Frederiksberg Kommunes veletablerede fokus på virksomhedernes arbejdskraftbehov som grundlag for den enkelte borgers indsats har en afgørende positiv effekt, også for de svagere målgrupper i beskæftigelsessystemet. Dermed kan flest mulig borgere sikres retten til arbejdsmarkedsdeltagelse, også selv om de eventuelt kun kan varetage begrænsede ordinære timetal.

Et af de seneste eksempler på, at Frederiksberg Kommune arbejder målrettet med hurtig afklaring og et tydeligt udgangspunkt i borgerens egen situation, ønsker mv. er projektet ”Borgerdialog i fokus”, der er en udmøntning dels af en pulje på 0,3 mio. kr. fra budgetforliget 2021-2022, dels en udviklingspulje på 0,6 mio. kr. (jf. AUU den 30. marts 2020 pkt. 28). Begge puljer har til formål at styrke den dialogbaserede beskæftigelsesindsats og er led i den politiske opfølgning på redegørelsen om kvalitet i sagsbehandlingen på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område (MAG 9. marts 2020, pkt. 97) samt sagen om opfølgning på redegørelsen (AUU 21. september 2020, pkt. 65).

På konkret plan skal resultaterne i ”Flere skal med” desuden ses i sammenhæng med, at Frederiksberg Kommune er en af 30 kommuner, der efterfølgende har fået bevilget deltagelse i ”Flere skal med 2”, der fortsætter metodikkerne i en lettere modificeret form, ligesom omfattede målgrupper er udvidet. Udvalget godkendte udmøntningen af disse puljemidler på udvalgs møde den 20. januar 2020 (pkt. 11).

Endelig ses sammenhæng til det igangsatte initiativ ”Afklaring af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere”, ligeledes med puljemidler fra Styrelsen for Arbejdsmarkedet og Rekruttering. Med disse puljemidler gennemføres en afklaring af, om aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der har modtaget kontanthjælp i mere end 10 år, snarere er i målgruppe for ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension. Udvalget godkendte udmøntningen af de bevilgede puljemidler på udvalgs møde den 8. februar 2021 (pkt. 10).

Økonomi

Sagen har ikke bevillingsmæssige konsekvenser

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 22. marts 2021.

Bilag

slutevaluering-af-flere-skal-med-hovedrapport

Punkt 24: Opdateret prognose over forventede udgifter på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område

00.30.00-Ø00-5-20

Resume

Som angivet ved den seneste opdaterede prognose over forventede udgifter på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget (AUU 30. november 2020, pkt. 87) forelægger forvaltningen hermed en opdateret prognose over de forventede udgifter på udvalgets område. Det bemærkes, at 1. forventede regnskab, som indeholder en prognose over 2021, fremlægges for udvalget den 12. april.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog sagen til efterretning og noterede sig den positive effekt af den agile tilgang fra budgetforligspartiernes side med den løbende vurdering af myndighedsindsatsen ift. den konkrete udfordring med og i forlængelse af coronapandemien. Udvalget bad om, at den agile metode som tilgang evalueres ifm. implementeringen af eventuelt kommende reformer på området.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget tager sagen til efterretning.

Sagsfremstilling

Forvaltningen fremlagde senest en opdateret prognose over forventede udgifter for arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 30. november 2020 (pkt. 87) med primært fokus på 2021. Af sagen fremgik det, at forvaltningen ville fremlægge en ny statussang i starten af 2021. Dette er nærværende sag rammen om.

Med sagerne om "en opdateret prognose over forventede udgifter for arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget" er arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget løbende blevet orienteret om corona-krisens betydning for ledighedssituationen i Frederiksberg Kommune og på landsplan. Målet er at have fokus på, at den gunstige situation i Frederiksberg Kommune før corona-krisen hurtigst muligt genetableres, således at Frederiksberg Kommune fortsat er blandt de kommuner med færrest arbejdsløse set i forhold til kommunens rammevilkår. I den forbindelse henvises til udvalgets arbejde med "Vækst og jobskabelse 2021 - Plan for den virksomhedsrettede indsats" (AUU 9. november 2020, punkt 73) samt "Beskæftigelsesplan 2021" (AUU 30. november 2020, punkt 84) som er de centrale politiske styringsdokumenter i forbindelse med genopretningen i 2021.

Af kommunens budgetaftale for 2021-2025 fremgår det, at forligspartierne tager udgangspunkt i, at coronasituationen har og vil få væsentlig betydning for arbejdsmarkedet, og at kommunen har stået og står over for nogle store udfordringer. Forligspartierne er på den baggrund enige om:

"at der skal foretages en prioritering efter de konkrete målgrupper i den beskæftigelsesrettede myndighedsindsats. Partierne vil følge udviklingen tæt og sikre, at der er tilstrækkelige ressourcer til at afholde samtalerne på en måde, der giver værdi ved at optimere borgerens forløb i jobcenteret, så borgeren hurtigst muligt kan vende tilbage i arbejde. Partierne er enige om, at der skal være ekstra fokus på ledige borgere, som er tættest på arbejdsmarkedet, fordi det er dem, der i første omgang bliver hårdest ramt af coronakrisen, men at dette ikke må gå ud over de svageste borgere i beskæftigelsesindsatsen."

Særligt vedrørende den myndighedsbaserede beskæftigelsesindsats

Som udvalget tidligere er blevet orienteret om (AUU, 30. november 2020, pkt. 87) bliver det kommunale beskæftigelsessystem kompenseret via diverse kompensationsordninger fra statsligt hold. Dette således at op- og nedgange i udgifterne til arbejdsløses aktivering og ydelser kompenseres for kommunerne under ét. Justeringerne i store dele af nettoudgifterne under arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget opgøres i forbindelse med de forventede regnskaber og behandles derfor i mange tilfælde som tekniske justeringer, da udviklingen i udgifter samtidig betyder næste tilsvarende indtægtsmæssige ændringer under kommunens finansielle tilskud.

Denne systematik gælder dog ikke for den myndighedsbaserede beskæftigelsesindsats over for arbejdsløse. Dette er en indsats som bevillingsmæssigt i Frederiksberg Kommune er forankret under magistraten. Denne indsats er lovbestemt og omfatter eksempelvis krav til samtalehyppighed og indhold, administrativ behandling af diverse ansøgninger, rehabiliteringsmøder, indsats over for sygemeldte mv. Der er således ikke tale om klassisk administration, men om en lovbestemt forpligtigelse, der skal sikre den nødvendige progression for kommunens arbejdsløse således, at de kommer i job eller uddannelse samt får en værdig og lovmedholdelig sagsbehandling.

Som det yderligere fremgik af sagen fra november (AUU, 30. november 2020, pkt. 87) er der på kort sigt i regi af arbejdsmarkedsafdelingen iværksat en plan med rekruttering af syv nye medarbejdere, der skal sikre opretholdelsen af indsatsen og håndtering af stigningen i ledigheden. Dette er sket i løbet af efteråret 2020.

Rekrutteringen er foretaget for at imødegå stigningen af især a-dagpengemodtagere, som kræver en særlig ressourcemæssigt myndighedsindsats. En række politiske aftaler, der er blevet indgået for at begrænse skadesvirkningerne for lønmodtagere og virksomheder, vurderes at øge den strukturelle ledighed midlertidigt. Det drejer sig især om den midlertidige suspendering af anciennitetstællingen i dagpengesystemet, som har forlænget dagpengeperioden betragteligt og derfor alt andet lige reducerer incitamentet til at søge arbejde. Det betyder, at der sker en akkumulation af sager på a-dagpenge, hvor langt flere kommer ind i systemet samtidig med, at flere bliver på ydelsen længere. Alene på akademikerområdet betyder det en stigning på næsten 30 procent flere akademikere på a-dagpenge end samme tid sidste år. I praksis lægger det et væsentlig pres på myndighedsindsatsen, der er særligt krævende de første seks måneder samtidig med, at en stor del af beskæftigelsesredskaberne er suspenderet.

Ansættelsen af syv ekstra medarbejdere til den myndighedsrettede beskæftigelsesindsats har således været af essentiel betydning for at opretholde den gode indsats, som gør at Frederiksberg Kommune er at betragte som inspirationskommune, og dermed sikrer, at antallet af borgere på særligt a-dagpenge ikke er steget mere, end tilfældet er. Vurderingen er, at fastholdelsen af denne ekstra indsats på myndighedsdelen fortsat er nødvendig, for at kunne opretholde en effektiv myndighedsindsats i en tid, hvor antallet af borgere i berøring med beskæftigelsesystemet er steget og myndighedsopgaverne udfordret.

De gode resultater og effekt af indsatsen ses også i Beskæftigelsesministeriets benchmarksrapport, hvor ministeriet har set på, hvor mange borgere de enkelte kommuner burde have på henholdsvis a-dagpenge, sygedagpenge og kontanthjælp ud fra deres rammevilkår. Baseret på ministeriets seneste opgørelse (november 2020), var der i Frederiksberg Kommune 230 færre borgere på a-dagpenge end hvad kommunens rammevilkår tilsiger. Samlet set viser ministeriets opgørelse, at på tværs af de målgrupperne a-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge, er der 570 færre ledige og syge borgere end kommunen burde have haft. De gode resultater skal ses i lyset af, at Frederiksberg Kommune er den 15. hårdest (ifølge opgørelse af NB-Beskæftigelse på baggrund af tal fra Jobindsats.dk) ramte kommune siden corona-krisen ramte Danmark.

Det er forvaltningens vurdering, at med ansættelsen af syv ekstra årsværk, er det muligt at opretholde den nødvendige indsats overfor målgruppen. Dette vil blive yderligere kvalificeret frem mod 2. forventede regnskab, hvor det vil blive afklaret, hvorvidt det skal søges tillægsbevilling til indsatsen.

Det konkrete behov for ekstra personale i 2021 afhænger af ledighedsudviklingen som følge af corona-krisen. Nedenfor gennemgås derfor først de vedtagne budgetforudsætninger til 2021 samt de opdaterede forventninger for 2021 (som danner grundlag for 1. forventede regnskab). Sidst beskrives de videre tiltag, således at der fremadrettet fortsat kan sikres en effektiv myndighedsbaseret beskæftigelsesindsats tilpasset de faktiske behov.

Realiseret ledighedsudvikling og prognose for 2021

Budgetforudsætningerne for 2021 bygger på den realiserede udvikling til og med september 2020 samt KLs og regeringens forventninger til udvikling i ledigheden for 2021. Det skal understreges, at særligt forventningerne til ledighedsudviklingen er meget usikker, da denne i høj grad er afhængig af, hvordan både corona-krisen udvikler sig i 2021, og hvad effekten er af de tiltag Folketinget beslutter i diverse kompensationspakker og ordninger mv. Flere af disse kendes der endnu ikke den faktiske effekt af, da de netop er vedtaget f.eks., aftale om yderligere forbedringer af hjælpepakkerne for ikke mindst de mindre erhvervsdrivende fra 9. februar 2021.

I tabel 1 nedenfor er de forskellige forventninger til antallet af fuldtidspersoner på forsørgelsesydelse for 2021 samt det faktiske antal for 2020 opgjort. Tabellen viser således det faktiske antal fuldtidspersoner for 2019, det faktiske antal fuldtidspersoner for 2020, de oprindelige budgetforudsætningerne for 2021 samt forventningerne ved 1. forventede regnskaber 2021.

Budgetforudsætningerne for 2021 bygger på forvaltningens egne prognoser sammenholdt med KL og Regeringens forventning fra december 2020 til udviklingen i ledigheden. Her har forvaltningen lagt sig tæt op af Regeringens forventning til udviklingen i ledigheden, da corona-krisens økonomiske konsekvenser er meget vanskelige at forudsige. Dette også på nationalt plan, hvor situationen har udfordret de gængse modeller.

Prognosen for 2021, som danner grundlag for beregningerne til 1. forventede regnskab er meget usikre, hvilket Finansministeriet også understreger i seneste økonomiske redegørelse fra december 2020. Finansministeriet forventer i sin økonomiske redegørelse fra december 2020 en vækst i BNP på 2,8 pct. i 2021, mens Finansministeriet i august forventede en vækst i 2021 på 4,2 pct. Ændringerne i forventningerne til væksten skyldes, at anden bølge af coronapandemien har ført til fornyet usikkerhed og nødvendiggjort smittedæmpende tiltag både herhjemme og i udlandet.

Forvaltningen følger løbende området tæt og vil til 2. forventet regnskab 2021 fremlægge en opdateret prognose.

Tabel 1 – Forventningen til antallet af fuldtidspersoner på de forskellige forsørgelsesydelse

Målgruppe	2019	2020	Budgetforudsætning 2021	1. forventet regnskab
A-dagpenge	1.747	2.317	2.300	2.325
Kontanthjælp	989	1.023	1.069	1.041
Uddannelseshjælp	273	279	320	280
Sygedagpenge	813	1.060	1.000	1.080
Jobafklaring	294	248	250	200
Ledighedsydelse	106	113	118	115
Fleksjob	482	479	500	472
Integrationsborgere	179	175	160	171
Førtids- og seniorpension	2.165	2.227	2.450	2.440
Revalidering	59	48	45	40
Alle målgrupper	7.409	8.239	8.462	8.424

*) Forventet vedtaget 19. april 2021

At tabel 1 fremgår det, at corona-krisen særligt har påvirket ledigheden for borgere på a-dagpenge, hvor antal fuldtidspersoner i 2020 lå ca. 600 over antallet i 2019. Dette forventes at fortsætte i 2021. Baggrunden herfor er både borgere som har mistet deres arbejde, men også, at Folketinget har forlænget suspenderingen af dagpengeforbruget til udgangen af april 2021. Forlængelsen betyder, at perioden ikke medtælles i den lediges dagpengeanciennitet. Således sker der en akkumulation af sager på a-dagpengeområdet, hvor langt flere kommer på ydelsen samtidig med, at flere bliver på ydelsen i længere tid. Alene på akademikerområdet betyder det en stigning på næsten 30 procent flere akademikere på a-dagpenge end samme tid sidste år. I praksis lægger det et væsentlig pres på myndighedsindsatsen samtidig med, at en stor del af beskæftigelsesredskaberne er suspenderet. Grunden til at der ikke forventes en værre udvikling skyldes, at arbejdsmarkedsafdelingen både har formået at omstille indsatsen til en mere digital indsats under nedlukningen samt ansættelsen af syv ekstra medarbejdere. Var dette ikke sket, vil antallet af forsikrede ledige være væsentlige større end hvad der nu er tilfældet.

Grunden til en forventning om flere borgere på sygedagpenge hænger sammen med et meget lavt niveau i 2019. Desuden har Folketinget løbende ændret reglerne for sygedagpenge i 2020, hvilket har betydet, at borgere på sygedagpenge automatisk er blevet forlænget. Senest er denne ordning forlænget til udgangen af april 2021. Frederiksberg Kommune ligger fortsat lavt i forhold til sammenlignelige kommuner og har en meget effektiv indsats overfor borgere på sygedagpenge. Dog er niveauhøjere i 2020 end i 2019, hvilket forventes at fortsætte i 2021. Betydningen af udviklingen er imidlertid en væsentlig administrativ belastning af myndighedsindsatsen. Aktuelt kan konstateres 25 procent flere aktive sygedagpengesager end på samme tid sidste år. Idet myndighedsarbejdet i sygedagpengeindsatsen er betydelig og at indsatsens effektivitet og lovmedholdelighed er afhængig af konstant aktivitet, er udviklingen i antallet af sagsforløb afhængig af tilsvarende ressourcetilførsel. Dertil er der på området mange midlertidige regler og ændringer, bl.a. er foretaget fem forlængelser af sygedagpengeperioden. Forlængelserne er ofte indtrådt få dage inden periodernes udløb, hvilket har betydet, at afgørelser skulle annulleres og nye træffes samtidig med at tilstrømning af nye sager skulle håndteres.

Vedrørende førtids- og seniorpension skal det nævnes, at en stor del af udviklingen skyldes, at der i 2020 er introduceret en ny seniorpensionsordning.

De forventede økonomiske konsekvenser af den forventede udvikling i fuldtidspersoner ses af tabel 2 nedenfor. En nærmere gennemgang af den økonomiske forventning for 2021 samt ønsker om eventuelle tillægsbevillinger vil fremgå af henholdsvis 1., 2. og 3. forventet regnskab, som bliver behandlet i kommunalbestyrelsen 19. april, 14. juni og 6. december.

Som det ses nedenfor afspejler den faktiske stigning i ledigheden fra 2019 til 2020 sig i udgifterne til forsørgelsesydelse, hvilket forventes at fortsætte i 2021.

Tabel 2 – Opdateret prognose over udviklingen i udgifter på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget (løbende priser)

(mio. kr.) netto	2019	2020	1. forventet regnskab 2021
Service*	12,6	14,0	19,1
Overførsel (indsats og førsørgelsesydelse)	1.079,6	1.183,8	1.257,1
Den aktive beskæftigelsesindsats	113,6	108,4	125,4
Førsørgelsesydelse	944,9	1.058,7	1.102,5
Integrationsområdet	20,0	14,8	23,2
Ungdomsuddannelse og vejledning*	1,2	1,9	6,0

*) De større budgetter i 2021 skyldes introduktionen af FGU i 2019, men som først havde økonomisk virkning fra 2020.

Førsørgelsesydelse er den største budgetmæssige post. Den er derfor udspecificeret nedenfor.

Tabel 3 – Udspecificering af Førsørgelsesydelse

(mio. kr.) netto	2019	2020	2021
Ydelse til borgere tættest på arbejdsmarkedet	356,4	426,4	444,8
Sociale formål	4,4	5,1	4,0
Kontant- og Uddannelseshjælp	133,3	130,4	138,9
A-dagpenge	218,7	290,9	302,0
Løntilskud og Seniorjob*	17,3	16,7	14,6
Løntilskud	0,0	0,9	6,2
Seniorjob	7,5	6,4	8,4
Øvrige	9,8	9,4	0,0
Ydelse til borgere med særlige vilkår	141,1	129,7	128,3
Revalidering	7,6	6,3	6,6
Fleksløn	47,2	45,9	45,0
Ressource- og Jobafklaring	70,9	61,2	55,5
Ledighedsydelse	15,4	16,3	21,3
Førtidspension	279,3	302,6	331,9
Førtidspension	279,3	298,8	312,1
Seniorpension	0,0	3,8	19,8
Supplerende ydelse	150,8	183,3	182,9
Sygedagpenge	80,3	108,1	105,6
Boligsikring og boligydelse	70,5	75,2	77,3
I alt	944,9	1.058,7	1.102,5

*) ”Øvrige” dækker udgiften til særligt løntilskud til forsikrede ledige samt personlig assistance og hjælpemidler. Grunden til forskellen mellem 2019 og 2021 skyldes særligt, at der i 2020 har været færre udgifter, som følge af corona-krisen, hvor beskæftigelsesindsatsen blev suspenderet og der dermed ikke blev lavet nye tilbud om løntilskud. Desuden blev reglerne for kontering af udgifter ændret mellem årene, hvorfor det kan være svært at sammenligne 2019 og 2021 ved løntilskud.

Tabel 3 viser udviklingen i udgifter på de forskellige ydelsestyper fra 2019 til 2021, hvilket afspejler den faktiske udvikling fra 2019 til 2020 og den forventede udvikling i antal ledige borgere i 2021.

Finansiering af beskæftigelsesindsatsen og førsørgelsesydelse

Stigningen i overførselsudgifterne på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget fra 2019 til 2020, samt forventning om stigende ledighed i 2021, skal ses i sammenhæng med den regulering der sker af bloktilskuddet, hvilket betyder, at kommunerne under ét bliver kompenseret fra staten for denne merudgift.

En stor del af kommunens overførselsudgifter er omfattet af budgetgarantien. Budgetgarantien sikrer som udgangspunkt, at den kommunale økonomi under ét ikke påvirkes af stigning i udgifter, som er nært forbundne med konjunkturudviklingen. Helt grundlæggende betyder dette, at kommunerne under ét kompenseres krone for krone for overførselsudgifter under budgetgarantien. Budgetgarantien dækker blandt andet udgifter til ydelse som a-dagpenge, kontant- og uddannelseshjælp, førtidspension og ressourceforløb samt driftsudgifter til aktivering. Årligt sker der en regulering af budgetgarantien, hvor bloktilskuddet til kommunen bliver reguleret. Budgetgarantien består således af et beløb, der lægges til eller trækkes fra bloktilskuddet. Beløbets størrelse afhænger af de reelle kommunale mer- eller mindredgifter på overførselsudgifterne under budgetgarantien.

For 2020 blev aftalte KL og regeringen en samlet midtvejsregulering på plus 3,4 mia. kr. på landsplan, hvilket for Frederiksberg Kommune svarer til ca. 56,5 mio. kr. Aftalen om regulering sker i forbindelse med økonomiaftalen for det kommende år, hvorfor tallet for 2021 først kendes medio 2021.

Frem til 2020 blev kommunernes udgifter til forsikrede ledige (a-dagpenge) finansieret særskilt af beskæftigelsestilskuddet. KL forventede i sommeren 2020 udgifter til forsikrede ledige på ca. 341,6 mio. kr. i 2020 vedrørende Frederiksberg Kommune og der blev kompenseret herfor. Den såkaldte efterregulering hvor beskæftigelsestilskuddet genberegnes er opgjort til 313,3 mio. kr. Baggrunden er, at den økonomiske krise under coronapandemien har udviklet sig bedre end forventet i sommers. Frederiksberg Kommune skal således betale 28,3 mio. kr. tilbage. Imidlertid er Frederiksberg Kommunes faktiske udgifter ca. 300,3 mio. kr. Dermed kommer den effektive indsats kommunen til gode med ca. 13,0 mio. kr., en indsats som skal ses i lyset af at Frederiksberg Kommune ligger i en af de hårdest ramte områder i landet i f.t coronakrisen indvirkning på beskæftigelsen..

Ud over budgetgarantien sker der en direkte refusion fra staten på visse af udgifterne

Konsekvens for den myndighedsbaserede beskæftigelsesindsats

Den myndighedsbaserede beskæftigelsesindsats hænger tæt sammen med udviklingen i antallet af personer på forsørgelsesydelse. Jo flere på forsørgelsesydelse, jo flere ansatte er der behov for til at varetage den myndighedsbaserede beskæftigelsesindsats. Som nævnt kompenseres den myndighedsbaserede beskæftigelsesindsats ikke på samme måde som udgifterne til forsørgelsesydelse – denne skal finansieres af kommunerne selv.

For 2020 blev det anslået, at de syv medarbejdere, der er ansat i efteråret 2020, vil være passende for presset på myndighedsindsatsen i 2020, hvilket også viste sig at være tilfældet.

Det giver umiddelbart også et godt afsæt for hele 2021, men meget afhænger af udviklingen i de kommende måneder: hvad kommer genåbningen til at betyde, hvilke kompensationer vil blive besluttet og hvordan vil de allerede iværksatte ordninger faktisk virke? Det er store usikkerheder, som ikke på nuværende tidspunkt kan omsættes i sikre prognoser og forventninger. Men som udviklingen i antallet af bestande forventes at være i 2021 for særligt a-dagpengemodtagere, er der stadig tale om det bedste bud for nuværende. Antallet af fuldtidspersoner på a-dagpenge er som tidligere nævnt normalt i underkanten af 1.800, men antallet i 2020 var lidt over 2.300. På nuværende tidspunkt forventes det også at være tilfældet i 2021. Endvidere vil der særligt fokus på sygedagpenge.

Forvaltningen vil fortsat følge udviklingen i myndighedsindsatsen tæt i forhold til antallet og sammensætningen af ledige borgere. Der gives en opdateret vurdering ved 2. forventede regnskab 2021, hvor der, som nævnt, tages stilling behovet for understøttelsen af myndighedsindsatsen.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 22. marts 2021.

Punkt 25: Orientering om overdragelse af myndighedsansvaret for tilkendelse af seniorpension

15.20.00-P00-8-20

Resume

Den 1. januar 2021 trådte lovgivningen om Seniorpensionsenheden i regi af ATP i kraft. Seniorpensionsenheden er en ny myndighed, som har fået overdraget myndighedsansvaret i forbindelse med seniorpension fra kommunerne, som har haft ansvaret siden 1. januar 2020, hvor seniorpensionsordningen blev indført. Nærværende sag giver overblik over, hvilke konsekvenser dette har for kommunens opgavevaretagelse, og hvordan forvaltningen vurderer overdragelsen. Sagen forelægges til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog sagen til efterretning og betonedede vigtigheden af fremadrettet at bakke op om jobcentrenes indsats for at undgå uhensigtsmæssige og fordyrende overførsler af opgaver til staten med deraf følgende risiko for, at ressourcerne til øvrige vigtige opgaver uhensigtsmæssigt tvinges til at blive nedprioriteret.

Indstilling

Social-, Sundheds-, og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget tager sagen til efterretning.

Sagsfremstilling

Baggrund for myndighedsoverdragelse

Som beskrevet i orienteringssag om ”Ny lovgivning om seniorpension” (AUU 27. april 2020, pkt. 38) blev Aftale om ret til seniorpension for nedslidte indgået i maj 2019 af den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti), Dansk Folkeparti og Radikale Venstre. Aftalen er tiltrådt af den nuværende regering (Socialdemokratiet). Lovgivningen, der udmønter aftalen, trådte i kraft den 1. januar 2020. Seniorpensionsordningen er målrettet borgere, der har seks år eller mindre til folkepensionsalderen, har haft en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet og en arbejdssevne på 15 timer eller mindre. Aftalen indeholder desuden ændringer i ordningen vedr. fastholdelsesfleksjob.

I december 2019 blev der indgået en tillægsaftale om seniorpension, der indebar etablering af en ny, selvstændig myndighed forankret i regi af ATP, der skal varetage administration af ordningen. Aftaleparternes begrundelse for denne etablering var, at tilkendelse af seniorpension skal være ensartet på tværs af landet og uafhængig af økonomiske hensyn. Den nye myndighed (Seniorpensionsenheden) overtog den 1. januar 2021 myndighedsansvaret for seniorpensionsordningen fra kommunerne, som har administreret seniorpensionsordningen i 2020.

Aftalen om, at seniorpensionsordningen placeres væk fra kommunerne, mødte kritik fra KL. I KL's hørings svar til lovforslaget anførtes bl.a., at ændringen i opgavefordelingen ville medføre risiko for meromkostninger og forringet service til nedslidte borgere, samt at det ville begrænse muligheden for at tænke helhedsorienteret i den støtte og omsorg, der ydes til den enkelte borger. I orienteringssagen til udvalget (AUU 27. april 2020, pkt. 38) understøttede forvaltningen KL's kritikpunkter. Disse kritikpunkter angav øget risiko for fejl, stort ressourcetræk og konsekvenserne ved at fjerne myndighedskompetencen fra kommunerne på et område, der hænger tæt sammen med kommunernes opgaveløsning for samme borgergruppe.

Med denne sag gives et overblik over, hvordan det er gået med overdragelsen af myndighedsansvaret for tilkendelse af seniorpension fra kommunerne til Seniorpensionsenheden.

Den nye opgavefordeling

Med tillægsaftalen om seniorpension, der indebar at myndighedsansvaret skulle ligge hos Seniorpensionsenheden, blev det besluttet, at kommunerne fortsat skulle medvirke til behandlingen af sager om seniorpension, idet kommunerne skal bistå Seniorpensionsenheden med at oplyse sagerne.

Pr. 1. januar 2021 er opgavefordelingen på seniorpensionsområdet følgende:

- Seniorpensionsenheden modtager ansøgning om seniorpension fra borgeren og vurderer på baggrund af offentlige grunddata mv., om borgeren opfylder de objektive krav for tilkendelse af seniorpension, dvs. vedrørende alder, statsborgerskab og bopæl.
- Seniorpensionsenheden vurderer derefter, om borgeren opfylder kravet om langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. Seniorpensionsenheden kan anmode bopælskommunen om at afklare og beskrive ansøgers arbejdsmarkedstilknytning.

- Opfylder borgeren ovennævnte krav, skal Seniorpensionsenheden vurdere personens arbejdsevne i forhold til seneste job. Hvis Seniorpensionsenheden vurderer, at sagen ikke er tilstrækkelig oplyst, kan Seniorpensionsenheden anmode kommunen om oplysninger. Seniorpensionsenheden kan også selv indhente oplysninger fra ansøger eller benytte sundhedsfaglig rådgivning og vurdering fra regionens kliniske funktion og ansøgerens praktiserende læge.
- Hvis kommunen anmodes om oplysninger vedrørende arbejdsevnen, skal kommunen i relevant omfang indhente helbredsmæssige oplysninger og benytte sundhedsfaglig rådgivning og vurdering fra regionens kliniske funktion og ansøgerens praktiserende læge. Kommunen skal inddrage de oplysninger, som allerede foreligger i kommunen, herunder helbredsmæssige oplysninger, oplysninger om eventuelle hidtidige indsatser for ansøgeren på beskæftigelsesområdet samt eventuelle hidtidige sociale indsatser for ansøgeren og ansøgerens familie, i det omfang det er relevant for Seniorpensionsenhedens vurdering. Kommunen skal inddrage ansøgeren i oplysningen af sagen. Kommunens sagsoplysning skal være beskrivende og dokumenterende og uden indstilling om, hvorvidt ansøgeren er berettiget til seniorpension.
- Seniorpensionsenheden foretager vurderingen af borgerens arbejdsevne og træffer afgørelse om seniorpension.

Hvis kommunen inddrages i oplysning af sagen, hvilket er sket de størstedelen af de sager, der indtil nu har været for Frederiksberg-borgere, har kommunen en frist på tre måneder til sagsoplysning. Den samlede sagsbehandlingstid, fra ansøgning til Seniorpensionsenheden skal have truffet afgørelse, er seks måneder.

Hvis Seniorpensionsenheden ikke finder det tilsendte materiale tilstrækkeligt til at vurdere borgerens arbejdsevne, kan Seniorpensionsenheden kontakte kommunen igen med henblik på at oplyse sagen yderligere. Det vides endnu ikke, hvor hyppigt dette vil forekomme og dermed hvor stort tids- og ressourcetræk, det vil indebære for kommunen.

Desuden har kommunen pligt til yde bistand til borgere med særlige behov i deres kommunikation med Seniorpensionsenheden. Dette svarer umiddelbart til den forpligtelse, kommunen har på de ydelsesområder, Udbetaling Danmark har overtaget fra kommunerne. Men fordi der er tale om en ny ordning, som tilmed ligger meget tæt op ad førtidspension og andre ordninger, som kommunerne fortsat har ansvaret, ligger der reelt en betydelig kommunal formidlings- og vejledningsopgave forbundet med seniorpensionsordningen.

Opsummerende er ændringerne i den kommunale opgavevaretagelse, at opstart af ansøgningen, ansvaret for sagsoplysningen samt afgørelsen nu ligger i Seniorpensionsenheden. De nye arbejdsgange for kommunen ligger i modtagelse og afsendelse af sagen til Seniorpensionsenheden. Desuden skal kommunen udfærdige en beskrivelse i de sager, hvor borgeren har haft et beskæftigelsesforløb i kommunen. I sager, hvor borgeren ikke er kendt i kommunen, skal oplysninger hos borger og borgers læge indhentes og herefter beskrives. Kommunen varetager dermed stadig en væsentlig del af sagsbehandlingen i forbindelse med seniorpension.

I perioden 01.01.21-18.02.21 er der modtaget 15 ansøgninger i kommunen, heraf er 5 sager ikke på forhånd kendt i kommunen.

Vurdering af myndighedsoverdragelsen

Delingen af opgavevaretagelsen i forbindelse med overdragelsen af myndighedskompetencen til Seniorpensionsenheden kan udfordre en helhedsorienteret og en tidsmæssigt effektiv opgavevaretagelse overfor borgere, der søger seniorpension.

Forvaltningen vurderer på nuværende tidspunkt ikke, at opgavevaretagelsen er blevet mindre, selvom opstart af ansøgningen og afgørelsen i dag ligger i Seniorpensionsenheden. Således skal kommunen i langt størstedelen af sager bistå Seniorpensionsenheden i sagsoplysningen. Hertil kommer det potentielle ressourcetræk i Frederiksberg Kommune, hvis hyppigheden af sager, hvor Seniorpensionsenheden henvender sig for yderligere sagsoplysning, viser sig at være høj. Hyppigheden af dette forventes der kendskab til inden for de næste seks måneder. Endvidere ligger der en betydelig kommunal opgave i at yde råd og vejledning til borgere, der påtænker at søge seniorpension og henvender sig med spørgsmål vedrørende deres muligheder.

Endvidere bemærkes det, at der som delelement i den politiske aftale om en ny ret til tidlig pension ("Arne-pension") fra oktober 2020 ligger en udvidelse af målgruppen for seniorpension, idet kravet til en persons arbejdsevne lempes fra på maksimalt 15 timer til 18 timer ugentligt. Denne udvidelse af målgruppen for seniorpension forventes at medføre et yderligere ressourcetræk i kommunen. Ikrafttrædelsestidspunktet for denne ændring er på nuværende tidspunkt ikke meldt ud.

Opsummerende forventer forvaltningen, at der fortsat vil være et betydeligt ressourcetræk i kommunen for løsning af opgaven, selvom myndighedsansvaret nu ligger i Seniorpensionsenheden. Der foretages løbende intern evaluering af kommunens ressourcetræk i forhold til den nye opgavefordeling.

Økonomi

I forbindelse med overgangen i 2020 (og de sager der fortsatte ind i 2021) blev kommunen DUT-kompenseret med 321.000 kr. i 2020 og 268.000 kr. i 2021.

Hertil er det oplyst fra ATP, at Frederiksberg Kommune årligt bliver opkrævet ca. 0,9 mio. kr. i en form for objektiv finansiering af seniorpensionsenheden. Udgiften er beregnet ud fra befolkningsnøgletallet og ikke Frederiksberg Kommune reelle andel af borgere på seniorpension. De økonomiske konsekvenser af etableringen af seniorpensionsenheden i regi af ATP er endnu ikke DUT-forhandlet, men forventes afklaret i løbet af foråret, så det indgår i Lov- og Cirkulæreprogrammet for 2021. Derfor er udgiften medtaget i 1. forventede regnskab, da resultatet af sommerens DUT-forhandling endnu ikke kendes.

Som det fremgår af sagsfremstillingen, er der fortsat meget merarbejde ved behandling af ansøgninger til seniorpension for forvaltningen, merarbejde der også vil fortsætte efter implementeringsperioden. Merarbejde som kommunen ikke er blevet kompenseret for og hvor det for nuværende ikke vides, hvorvidt dette merarbejde indgår i sommerens DUT-forhandlinger mellem KL og Regeringen. Frem mod 2. forventede regnskab vil behovet for merarbejde blive yderligere kvalificeret.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget 22. marts

Punkt 26: Revisionstilsyn: Forvaltningsrevision 2020 - kommunens anvendelse af private beskæftigelsestilbud

00.32.00-K01-6-20

Resume

Frederiksberg kommune har modtaget rapport om forvaltningsrevision 2020 om kommunens forvaltning af beskæftigelsesordningerne på kontant- og uddannelseshjælpsområdet fra kommunens revisor, Ernst og Young (EY). Det er revisors overordnede vurdering, at Frederiksberg Kommune har en velfungerende anvendelse af private beskæftigelsestilbud. Sagen forelægges hermed til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog rapport om forvaltningsrevision til efterretning.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget tager rapport om forvaltningsrevision 2020 til efterretning.

Sagsfremstilling

Kommunens revisor, Ernst og Young (EY) har som en del af revision af Frederiksberg Kommune 2020 foretaget en juridisk-kritisk revision og forvaltningsrevision af kommunens anvendelse af private beskæftigelsestilbud på kontant – og uddannelseshjælpsområdet.

Forvaltningsrevisionen omfatter en undersøgelse af økonomistyringen, det vil sige, de styringsprocesser ledelsen har iværksat med henblik på at udnytte ressourcerne og tilrettelægge aktiviteterne, så kommunens beskæftigelsespolitiske målsætninger opfyldes bedst muligt.

For at kunne løse styringsopgaverne på en hensigtsmæssig måde er det nødvendigt, at følgende betingelser er opfyldt:

- at der er en klar sammenhæng mellem de overordnede beskæftigelsespolitiske mål og de mål, der er opstillet i det udførende led, det vil sige, at der er en rød tråd i styringsgrundlaget
- at de enkelte ledelsesniveauer har relevant (f.eks. tidstro) og forståelig styringsinformation (økonomi, aktivitet, service og kvalitet) til deres rådighed.

Baggrund

Det overordnede formål med beskæftigelsestilbud er, at tilbuddet fører frem til, at borgeren efterfølgende kommer tættere på arbejdsmarkedet eller i beskæftigelse.

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal overordnede beskæftigelsesmål, som er retningsgivende for alle landets jobcentre og som skal indgå i kommunernes årlige beskæftigelsesplaner.

Herefter består den overordnede politiske og ledelsesmæssige styring i at sikre, at der i sidste ende kommer det ønskede resultat ud af den samlede indsats. For at kunne kontrollere om det sker, må der være opstillet nogle konkrete effektmål, f.eks. om hvilken grad af selvforsørgelse, der skal opnås gennem tilbuddene.

Der bør således være en rød tråd fra de overordnede mål ned til den enkelte borgers ”Min Plan”, som Jobcentret udarbejder i samarbejde med borgeren.

Konklusion

Det er revisors overordnede vurdering, at Frederiksberg Kommune har en velfungerende anvendelse af private beskæftigelsestilbud på kontanthjælpsområdet.

Revisor vurderer, at der er etableret et solidt styringsgrundlag i form af arbejdsgangsbeskrivelser, tilbudsvifte mv. og der sker løbende udbud og vurdering af private leverandører.

Yderligere vurderer revisor, at der er etableret et velfungerende ledelsestilsyn.

Revisor har stikprøvevis gennemgået konkrete kontant- og uddannelseshjælpssager med henblik på at vurdere anvendelsen af private leverandører og generel opfølgning. Sagsgennemgangen har ikke givet anledning til kommentarer.

Anvendelsen af beskæftigelsestilbud

Størstedelen af Arbejdsmarkedsafdelingens tilbud til borgere, der modtager kontant- og uddannelseshjælp foregår i kommunens egen beskæftigelsesenhed ”F86 Afklaring og beskæftigelse”.

Kvaliteten i tilbuddene hos F86 følges løbende ved ledelsesmæssige opfølgingsmøder samt i effekt- og tilsynsrapporter, ligesom der årligt udarbejdes en økonomisk benchmark-analyse.

Andre eksterne beskæftigelsestilbud er forhandlet som rammeaftaler enten via eksterne udbud eller ved indgåede, skriftlige kontrakter med en tilbudsleverandør.

Der er som oftest udpeget driftsmæssige tovholdere, der har fokus på, at de eksterne leverandører leverer det aftalte. Desuden afholdes halv- eller helårige møder mellem ledelsesrepræsentanter i Arbejdsmarkedsafdelingen og leverandøren, hvor der følges op på forløbsindhold og kontrakt.

Ved indgåelse af en kontrakt med en ekstern tilbudsleverandør bliver pris og effekt benchmarket med sammenlignelige tilbud. Herefter benchmarkes årligt.

Alle tilbud fremgår og kapacitetsstyres via tilbudsviften, som den enkelte jobkonsulent kan anvende i sit samarbejde med borgeren.

Arbejdsmarkedsafdelingen har udarbejdet arbejdsgangsbeskrivelser på hele området samt en kompetenceplan, der beskriver retningslinjerne for anvendelse af beskæftigelsestilbud, herunder køb af eksterne pladser og andre tilbud end de, der fremgår af tilbudsviften (enkeltpladskøb).

På særligt komplekse eller omkostningstunge områder, som fx særlige ungeområder eller hjerneskade-området, er der nedsat specifikke udvalg med ledelsesrepræsentanter fra flere afdelinger, hvor planer og bevillinger besluttet.

Centerlederen modtager månedligt en oversigt, hvor centrets anvendte tilbud fremgår. Desuden vurderes det ved det kvartalsvise ledelsestilsyn, om henvisning og opfølgning sker hensigtsmæssigt.

Ledelsen i Arbejdsmarkedsafdelingen har månedligt styringsdialogmøde, hvor overblik over tilbud/økonomi samt effekter for målgrupperne gennemgås.

Det bemærkes, at Arbejdsmarkedsafdelingen tidligere gennemførte særlige årlige ledelsestilsyn med institutionerne Kursustrappen og Voksenuddannelsescenter Frederiksberg (VUF) som følge af, at kommunen havde driftsoverenskomst med disse institutioner. Der blev gennemført et tilsvarende tilsyn i forhold til F86 Afklaring og beskæftigelse, idet F86 på daværende tidspunkt indgik i en bestiller-udførermodel på linje med de to institutioner med driftsoverenskomst. Udvalget blev senest orienteret om resultaterne af disse årlige tilsyn på udvalgmøde i januar 2019 (AUU 14. januar 2019 pkt. 4).

Efterfølgende har konkurrenceudsættelse og tilpasning af tilbudsviften medført, at driftsoverenskomsterne med Kursustrappen (beskæftigelsesfremmende tilbud til kontanthjælpsmodtagere m.fl.) og VUF (danskuddannelse) er blevet afløst af henholdsvis leverandøren Incita for så vidt angår beskæftigelsesfremmende tilbud og leverandøren SPEAK for så vidt angår danskuddannelse. Konkret betyder dette, at tilsynet med Incita indgår som en del af det ordinære tilsyn for Arbejdsmarkedsafdelingens eksterne leverandører og som blandt andet skal sikre, at leverandørerne varetager opgaverne på en faglig og økonomisk forsvarlig måde. Tilsynet med danskuddannelserne varetages i dag af Gentofte Kommune på vegne af en række kommuner. Udvalget vil blive orienteret om resultaterne af dette tilsyn, når tilsynsrapporten foreligger.

Endelig gælder det for tilbuddene på F86 Afklaring og beskæftigelse, at man efter organisatoriske ændringer er gået bort fra en bestiller-udførermodel, hvorefter F86 er omfattet af det ledelsestilsyn, der i øvrigt gælder for hele arbejdsmarkedsområdet.

Politisk tilsyn med kvalitet i sagsbehandlingen på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område

Denne sag indgår endvidere som et led i arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets løbende politiske tilsyn med kvaliteten i forvaltningens arbejde og sagsbehandlingen på udvalgets område.

Det politiske tilsyn fordeler sig på tre kategorier: Revisionstilsyn, praksistilsyn og øvrigt tilsyn. I revisionstilsyn indgår bl.a. sager vedr. de årlige sociale revisionsberetninger, fokusrevisioner mv. samt nærværende sag om forvaltningsrevision af kommunens anvendelse af beskæftigelsestilbud. Under praksistilsyn indgår bl.a. sager vedr. afrapportering af klager, praksisundersøgelser fra Ankestyrelsen mv. Kategorien øvrigt tilsyn dækker over diverse primært internt gennemførte tilsynsaktiviteter, som kaster lys på generelle eller principielle aspekter ved kvaliteten i sagsbehandlingen, og hvis resultater det derfor er relevant at forelægge for det politiske niveau. I denne kategori indgår bl.a. sager om implementering af ny lovgivning, evalueringer mv. samt KBS-spørgsmål, borgerundersøgelser mv.

Ud over det politiske tilsyn udfører forvaltningen et internt tilsyn, hvori bl.a. indgår et fagligt ledelsestilsyn, tilsyn med overholdelse af rettidighed mv.

En oversigt over de forskellige typer af tilsyn indgår i ”Opfølgning på redegørelsen om kvalitet i sagsbehandlingen på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område” (AUU 21/9-2020, pkt. 65, bilag 3).”

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 22. marts 2021

Bilag

Frederiksberg Kommune - Forvaltningsrevision 2020 - Anvendelse af private beskæftigelsestilbud