

REFERAT Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget_2018-21 d. 27-04-2020

Mødedato Mandag d. 27. april 2020 kl. 21:45

Mødested Skype møde

Indholdsfortegnelse

Meddelelser.....	3
Effektopfølgning på arbejdsmarkedsområdet - Effektrapport 4. kvartal 2019.....	4
KL's tilfredshedsmåling af virksomhedernes samarbejde med Frederiksberg Kommunes Jobcenter i 2019.....	8
Jobcenterindblik marts 2020.....	10
Forslag til beslutning fra rådmand Lone Loklindt, kommunalbestyrelsesmedlem Malte Mathies Løe.....	13
Opsamling på studietur til Finland.....	16
Ny lovgivning om sanktioner på kontanthjælpsområdet.....	20
Ny lovgivning om seniorpension.....	24

Punkt 31: Meddelelser

00.22.00-P35-159-19

Sagsfremstilling

1. Udskydelse af fællesmøde med Advisory Board på beskæftigelsesområdet

På grund af situationen vedrørende corona vil fællesmødet mellem arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget og Advisory Board Frederiksberg på beskæftigelsesområdet blive udsat fra 2. kvartal 2020 til efteråret 2020.

Advisory Board består af udvalgte virksomheder, brancheorganisationer, uddannelsesinstitutioner og relevante interesseorganisationer og rådgivende fora. Fællesmødet udskydes, fordi alle disse aktører er inde i en meget travl periode på grund af aktiviteter i forbindelse med genåbningen af arbejdsmarkedet efter corona-nedlukningen.

Fællesmødet skulle blandt andet have givet Advisory Board anledning til at give input til Frederiksberg Kommunes plan for den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats, "Vækst og jobskabelse 2021-2024", som udarbejdes i løbet af foråret og forelægges arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget før sommerferien. Planen vil dog fortsat blive udarbejdet med relevant input fra virksomheder, organisationer mv. gennem Arbejdsmarkedsafdelingens daglige servicering og dialog med disse aktører.

Det bemærkes, at afholdelse af fællesmødet i efteråret giver mulighed for, at Advisory Board kan give input til Beskæftigelsesplanen for 2021.

Fællesmøderne bruges i øvrigt til at give en fælles opsamling på Advisory Boardets netværksaktiviteter, hvilket fortsat vil være på programmet for fællesmødet i efteråret.

2. Status for håndteringen af corona-virus

Forvaltningen gav supplerende bemærkninger til de daglige statusmeldinger til kommunalbestyrelsen og dagsordnerne til magistratsmøderne vedr. håndteringen af corona-virus i forhold til udvalgets ansvarsområde, herunder på rekrutteringsområdet.

Punkt 32: Effektopfølgning på arbejdsmarkedsområdet - Effektrapport 4. kvartal 2019

15.00.00-P05-1-20

Resume

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget forelægges kvartalsvist en effektrapport for arbejdsmarkedsområdet i Frederiksberg Kommune, hvor der følges op på mål og resultater i regi af Beskæftigelsesplanen samt særligt prioriterede øvrige mål. I denne sag gives den seneste rapportering med resultaterne for 4. kvartal 2019. Sagen forelægges til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog effektrapporten for 4. kvartal 2019, jf. bilag 1, til efterretning.

Udvalget ønsker inden sommerferien at drøfte situationen på arbejdsmarkedet og i beskæftigelsesindsatsen i lyset af corona-situationen med udgangspunkt i, at virksomhedernes arbejdskraftbehov ifm. den gradvise genåbning af samfundet bør være det bærende princip i tilrettelæggelse af indsatsen for alle målgrupper, inklusive borgere længst væk fra arbejdsmarkedet.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget tager effektrapporten for 4. kvartal 2019, jf. bilag 1, til efterretning.

Sagsfremstilling

Med denne sag forelægges den seneste effektrapport for arbejdsområdet i Frederiksberg Kommune. Der gives dermed den seneste status på mål og resultater indeholdt i Beskæftigelsesplanen 2019 samt særligt prioriterede øvrige mål.

Opfølgning på Beskæftigelsesplanen for 2019

Beskæftigelsesplanen er arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets centrale politiske planinstrument, der revideres årligt. Senest 18. november 2019 under pkt. 69.

På baggrund af data for sidste kvartal i 2019 er den overordnede konklusion, at udviklingen i Frederiksberg Kommune fortsat er positiv, idet der kan registreres et fald på 1,0 procent i antallet af frederiksbergborgere mellem 16-66 år i offentlig forsørgelse på beskæftigelsesområdet i perioden fra december 2018 til december 2019. Pr. december 2019 er der således 7.327 fuldtidspersoner i offentlig forsørgelse i Frederiksberg Kommune, svarende til 10,3 procent af kommunens borgere mellem 16-66 år.

Seneste data viser, at Frederiksberg Kommunes andel af ydelsesmodtagere set i forhold til befolkningen mellem 16-66 år er 1,8 procentpoint under gennemsnittet i sammenlignelige kommuner, de såkaldte klyngekommuner.

I effektrapporten følges resultaterne for mål fra Beskæftigelsesplanen 2019.

Særlige opmærksomhedsområder

Beskæftigelsesplanen 2019 indeholder syv målområder med otte underliggende mål, hvoraf fire mål er opfyldt, mens fire mål er fremadrettede opmærksomhedsområder, se tabel 1 nedenfor. To af disse mål var ligeledes særlige opmærksomhedsområder i effektrapporten for 3. kvartal 2019, nemlig: Job på særlige vilkår vedr. revalidering, forrevalidering og ressourceforløb samt Integration af flygtninge på arbejdsmarkedet. Nu er Job på særlige vilkår vedr. fleksjobvisiterede også et opmærksomhedsområde, da fleksjobledigheden er over gennemsnittet af sammenlignelige kommuner.

Det fjerde og ligeledes nye opmærksomhedsområde i denne opfølgning er målet vedrørende langtidsledighed, hvor Frederiksberg Kommune skal ligge bedre end (under) gennemsnittet af klyngen ift. hvor stor en andel af ledige, der har været ledige over 52 uger, hvilket lige netop ikke er tilfældet.

Omvendt er dagpengeområdet nu grønt, da antal dagpengemodtagere er reduceret fra 1.908 i august til 1.685 i december 2019. Andelen er tilsvarende faldet fra 3,5 procent til 3,0 procent, hvor gennemsnittet af sammenlignelige kommuner er steget til 4,0 procent.

Uddybning følger nedenfor.

Tabel 1: Status på mål vedrørende beskæftigelsesplanen 2019, fordelt på kvartaler.

Målområder og målopfyldelse 2019		1. kv 19	2. kv 19	3. kv 19	4. kv 19
Alle ydelser	Frederiksberg Kommune skal ligge bedre end (under) gennemsnittet af klyngen ift. hvor stor en andel af befolkningen mellem 16-66 år, som er på ydelse inden for alle målgrupper	✓	✓	✓	✓
Langtidsledighed	Frederiksberg Kommune skal ligge bedre end (under) gennemsnittet af klyngen i andelen af langtidsledige, hvor langtidsledige måles som modtagere af kontanthjælp, a-dagpenge eller integrationsydelse der er på sidste refusionstrin	✓	✓	✓	✗
Kontanthjælp mv.	Frederiksberg skal ligge bedre end (under) gennemsnittet af klyngen i forhold til hvor stor en andel af arbejdsstyrken der er på integrationsydelse, kontant- eller uddannelseshjælp	✓	✓	✓	✓
Dagpengeområdet	Frederiksberg Kommune skal ligge bedre end (under) gennemsnittet af klyngen ift. hvor stor en andel af arbejdsstyrken, der modtager a-dagpenge	✓	✓	✗	✓
Sygedagpengeområdet	Frederiksberg Kommune skal ligge bedre end (under) gennemsnittet af klyngen ift. hvor stor en andel af arbejdsstyrken, der er på sygedagpenge eller i jobafklaringsforløb	✓	✓	✓	✓
Job på særlige vilkår	Frederiksberg Kommune skal ligge bedre end (under) gennemsnittet af klyngen i andelen af fleksjobledige	✓	✓	✓	✗
	Frederiksberg Kommune skal ligge bedre end (under) gennemsnittet af klyngen ift. hvor stor en andel af arbejdsstyrken, der er i målgruppen for job på særlige vilkår (forrevalidering, revalidering eller i ressourceforløb)	✗	✗	✗	✗
Integration af flygtninge på arbejdsmarkedet	Frederiksberg skal være den bedste i klyngen målt på andelen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge som er i beskæftigelse i juni måned tre år efter ankomståret	✓	✗	✗	✗

Langtidsledighed

Målet er at ligge bedre end gennemsnittet af sammenlignelige kommuner. Langtidsledighed måles blandt modtagere af kontanthjælp, a-dagpenge og integrationsydelse. Frederiksberg Kommune opfylder i 4. kvartal lige netop ikke dette mål og er over gennemsnittet med 0,1 procentpoint. Det skal dog nævnes, at Frederiksberg Kommune fortsat ligger et godt stykke (5,7 procentpoint) under landsgennemsnittet. Det skal også nævnes at antallet af fuldtidspersoner er faldet fra 1.758 i december 2018 til 1.664 i december 2019.

Frederiksberg Kommune har, når der sammenlignes med klyngen, gennem flere år ligget stabil med en andel af langtidsledige svingende på mellem ca. 40-45 procent. Det gør Frederiksberg Kommune fortsat. I de senere år har de øvrige kommuner i klyngen imidlertid bevæget sig fra at ligge på en andel på omkring 50 pct. til i gennemsnit i 2019 at bevæge sig nærmere på niveauet i Frederiksberg Kommune. Det kan både skyldes særlige indsatser i kommunerne eller lokale beskæftigelsesmæssige forhold.

Job på særlige vilkår – Fleksjobledighed

Der er et stort fokus på at få flere i fleksjob. Dette er lykkedes, og den store afstand mellem Frederiksberg Kommune og sammenlignelige kommuner, der fandtes indtil for få år siden, er væk. Fleksjobledigheden er siden 3. effektrapport faldet fra 18,9 procent til 17,9 procent. Dog er gennemsnittet i klyngen faldet endnu mere til 16,8 procent, hvilket er baggrunden for, at målopfyldelsen er markeret med opmærksomhed for første gang.

Antallet af personer i fleksjob har som følge af det øgede fokus på at få flere i fleksjob været stigende fra 466 personer i december 2018 til 504 personer i december 2019. Hvis 7 personer mere var kommet i fleksjob i stedet for ledighedsydelse, ville kommunen have ligget under klyngegennemsnittet og målet været nået.

Blandt nogle af initiativerne til at få flere i fleksjob kan nævnes, at der er blevet etableret et kartotek for ledige fleksjobvisiterede, så det er nemmere at lave et match med en arbejdsgiver, hvilket har været medvirkende til at få flere i fleksjob og derved nedbringe fleksjobledigheden. Herudover har der i 2019 ligeledes været fokus på at fastholde fleksjobbere i job. Ifølge jobindsats.dk er ingen af de 22 personer, der er startet fleksjob i 3. kvartal 2019, faldet fra efter 13 uger, hvorimod 3,3 procent er faldet fra på landsplan i samme periode.

Job på særlige vilkår – revalidering, forrevalidering og ressourceforløb

Ved den tredje effektrapport for 2019 viste opgørelserne, at revalidender, forrevalidender og borgere i ressourceforløb udgjorde 0,6 procent af arbejdsstyrken i Frederiksberg Kommune, mens gennemsnittet for klyngen var 0,54 procent. De seneste data, som medtager data for yderligere fire måneder, viser, at andelen er uændret i Frederiksberg Kommune, mens den for de sammenlignelige kommuner er faldet med 0,01 procentpoint. Målet er således stadig meget tæt på at være opfyldt, da Frederiksberg Kommune kun ligger 0,07 procentpoint over klyngegennemsnittet.

Nuværende status skal endvidere ses i sammenhæng med, at antallet er faldet med 8,7 procent sammenlignet med december måned sidste år, hvilket overordnet er udtryk for en fortsat positiv udvikling i Frederiksberg Kommune. Flere forhold har medvirket til dette. Heriblandt kan nævnes et særligt projekt med Hans Knudsen Institut om at få borgere med kognitive handicap ud af ledighed og enten i job eller uddannelse. Indtil videre er det over en to-årig projektperiode lykkedes at få 26 borgere ud af 54 deltagende i job eller uddannelse, hvilket opfyldte projektets mål. Herudover er det

værd at nævne, at flere borgere fra ressourceforløb overgår til førtidspension som følge af endt ressourceforløbsprogram i tråd med indførelsen af førtidspensionsreformen fra 2013.

Integration af flygtninge på arbejdsmarkedet

Ved den tredje effektrapport for 2019 viste opgørelsen over andelen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der var i beskæftigelse i juni måned tre år efter ankomst, at Frederiksberg Kommune fortsat klarede sig godt blandt sammenlignelige kommuner. Det viser effektrapporten for 4. kvartal 2019 fortsat i og med, at Frederiksberg Kommune ligger 5,6 procentpoint bedre end (over) landsgennemsnittet. Frederiksberg Kommune svinger mellem en placering som den 2. eller 3. bedste kommune i landet. Det bemærkes i den forbindelse, at opgørelsen alene forholder sig til beskæftigelse og ikke uddannelse eller selvforsørgelse. Opgørelsen kan dermed med fordel suppleres med opgørelsen over andelen af selvforsørgende flygtninge og familiesammenførte, som findes i effektrapportens andel del.

I tråd med effektrapporten for 3. kvartal er der igangsat et særligt initiativ for at øge beskæftigelsen blandt ægtefælleforsørgede kvinder i regi af Center for Integration. Der er tale om frivillige tilbud til kvinder kaldet 'Barselscafeen' og 'kvinder i job', hvor sidstnævnte er en miniuddannelse, der giver kvinderne indblik i mulighederne for kvinder i Danmark og "behov for 2 indtægter".

Øvrige opfølgninger i effektrapporten

I effektrapportens anden del følges udviklingen i målgrupperne på arbejdsmarkedsområdet i forhold til budgetforudsætninger og mål, se tabel 2 nedenfor. Udviklingen i Frederiksberg Kommunes placering på beskæftigelsesministeriets benchmarkingrangliste følges ligeledes, ligesom der gøres status på flygtninge og familiesammenførte til flygtninge ankommet efter 1. januar 2014.

Det bemærkes, at benchmarkingranglisten for hele 2019, der skulle have været offentliggjort medio marts, er blevet udskudt af Beskæftigelsesministeriet på grund af coronasituationen. Derfor er der ingen ny udvikling at rapportere.

Budgetforudsætninger

På tværs af de forskellige målgrupper under beskæftigelsesområdet er budgetforudsætningerne antalsmæssigt overholdt i 2019. Dagpengeområdet er ikke længere et opmærksomhedspunkt, da antallet er reduceret fra 1.908 fuldtidspersoner i august til 1.685 fuldtidspersoner i december 2019 og nu ligger 45 fuldtidspersoner under budgetforudsætningen.

Året endte, i tråd med effektrapporten for tredje kvartal 2019, med opmærksomhed omkring Job på særlige vilkår 1:2 (ledighedsydelse og fleksjob) og førtidspension. Her bemærkes det dog, at det er positivt, at målgruppen for ledighedsydelse og fleksjob er i stigning, da det dækker over, at flere får et fleksjob, mens stigningen i antallet af førtidspensionister ikke nødvendigvis medfører en budgetmæssig udfordring, da det afhænger af den gennemsnitlige ydelse og refusionsprocent.

Tabel 2: Status på mål for øvrige opfølgninger, fordelt på kvartaler.

Øvrige mål, herunder budgetforudsætninger		1. kv 19	2. kv 19	3. kv 19	4. kv 19
Antal i målgrupper ift. de oprindeligt fastlagte budgetforudsætninger.					
Målgruppe	Ydelser				
Kontanthjælp m.v.	Kontanthjælp				
	Uddannelseshjælp	✓	✓	✓	✓
	Integrationsydelse				
Dagpengeområdet	A-dagpenge	✗	✓	✗	✓
Sygedagpengeområdet	Sygedagpenge	✓	✓	✓	✓
	Jobafklaringsforløb				
Job på særlige vilkår 1:2	Ledighedsydelse	✗	✗	✗	✗
	Fleksjob				
Job på særlige vilkår 2:2	Revalidering				
	Forrevalidering	✓	✓	✓	✓
	Ressourceforløb				
Førtidspension	Førtidspension	✗	✗	✗	✗
Øvrige mål		1. kv 19	2. kv 19	3. kv 19	4. kv 19
Beskæftigelsesministeriets benchmarkingsystem	Frederiksberg Kommune skal klare sig godt i forhold til resten af landet baseret på beskæftigelsesministeriets benchmarking rangliste.	✓	✓	✓	✓
Status på flygtninge og familiesammenførte til flygtninge ankommet efter 1. januar 2014	Andelen af selvforsørgende flygtninge og familiesammenførte skal være mindst 40 pct. efter 3 år.	✓	✓	✓	✓

Det skal bemærkes, at der i december er 1.119 fuldtidspersoner på sygedagpenge og jobafklaringsforløb, hvor budgetforudsætninger er 1.118 fuldtidspersoner. Da der kun er tale om 1 fuldtidsperson i forskel, er området ikke markeret som et opmærksomhedspunkt. Der skal gøres opmærksom på, at den anførte budgetforudsætning repræsenterer det oprindelige budget og ikke det korrigerede budget.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 27. april 2020.

Bilag

Effektrapport 4. kvartal 2019

Punkt 33: KL's tilfredshedsmåling af virksomhedernes samarbejde med Frederiksberg Kommunes Jobcenter 2019

00.22.00-P35-158-19

Resume

Den samlede opgørelse for virksomhedernes tilfredshed med Frederiksberg Kommunes Jobcenter i 2019 forelægges hermed til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog sagen til efterretning.

Indstilling

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

Sagsfremstilling

KL har i løbet af 2019 foretaget en spørgeskemaundersøgelse hos over 1.800 virksomheder i 12 kommuner, deriblandt Frederiksberg Kommune. KL's redskab til tilfredshedsmåling af jobcentrenes service fokuserer på virksomhedernes oplevelse af jobcenteret som samarbejdspartner. Målinger er foretaget af flere omgange gennem 2019.

Med denne sag gives et overblik over tilfredshedsmålingens hovedtal, og der redegøres for KL's tilfredshedsmålinger som en del af Frederiksberg Kommunes Jobcenters strategiske arbejde med at yde den bedst mulige service til virksomhederne og sikre konstruktiv kommunikation og et professionelt samarbejde.

1. Hovedtal for KL's samlede tilfredshedsmåling af virksomhedernes samarbejde med Frederiksberg Jobcenter 2019

Spørgeskemaet, der er udsendt til de deltagende virksomheder, består af en række prædefinerede spørgsmål, som måler på tilfredshed, kommunikation og responstid, og et åbent kommentarfelt, hvor virksomhederne har mulighed for i fritext at give konkrete tilbagemeldinger.

Den samlede opgørelse for hele 2019 (vedlagt som bilag 1) viser lige som 6 måneders-målingen forelagt for arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 18. november 2019 (pkt. 68), at 87 pct. af respondenterne er tilfredse eller meget tilfredse med kontakten til Frederiksberg Kommunes Jobcenter. Den samlede opgørelse viser videre, at kun 4 pct. af virksomhederne har svaret, at de var utilfredse eller meget utilfredse med kontakten.

I fritextfeltet har flere virksomheder tilkendegivet stor tilfredshed med samarbejdet ved eksplicite udsagn og kommentarer i undersøgelsen sådan som "Venlig og imødekommende og kompetent medarbejder fra centret yderst venligt personale...", "Konsulenter med erfaring og god forståelse af og indsigt i erhvervslivets krav til kvalifikationer hos de ledige".

Det fremgår endvidere, at 34 pct. af respondenterne har ansat en medarbejder som følge af kontakten med Jobcentret, og at 59 pct. har indgået en aftale om virksomhedspraktik, løntilskud eller lignende.

Tabel 1: Oversigt over hovedtal for Frederiksberg Kommunes Jobcenter 2019

	Meget tilfreds eller tilfreds	Utilfreds eller meget utilfreds
Jobcenterets information	80%	1%
Jobcenterets kommunikation	83%	3%
Jobcenterets responstid	75%	3%
Det generelle samarbejde med jobcentret	71%	3%
Jobcentrets forståelse for din virksomheds behov	76%	5%

Konklusionen på undersøgelsen er, at når virksomheder henvender sig til jobcentrene for at få hjælp til at skaffe nye ansatte, eller jobcentrene banker på virksomhedernes dør for at give ledige fodfæste på arbejdsmarkedet, så fungerer samarbejdet godt. Med ”Job i Fokus”-tilgangen har Frederiksberg Jobcenter opbygget et rigtig godt samarbejde med virksomhederne, som er baseret på, at man forstår virksomhedernes vilkår og behov. Dette samarbejde er blevet professionaliseret, og jobcentret tilgår samarbejdet på et højt niveau som forudsat i de vedtagne strategier og i beskæftigelsesplanen. Undersøgelsen viser, at i 81 pct. af tilfældene var det Frederiksberg Jobcenter, der tog initiativ til kontakten.

2. KL's tilfredshedsmåling og Frederiksberg Jobcenters strategiske arbejde med samarbejde med virksomhederne
KL's redskab til tilfredshedsmåling består af et standardiseret spørgeskema, der har fokus på virksomhedernes oplevelse af jobcenteret som samarbejdspartner. Denne standardisering muliggør sammenligning af resultater op imod gennemsnittet for alle de deltagende jobcentre. Grundet den nuværende situation vedrørende coronaviruset, har KL endnu ikke offentliggjort den samlede opgørelse på tværs af de deltagende kommuner.

Den sidst offentliggjorte samlede opgørelse fra KL fra september 2019 viste at 80% af de deltagende virksomheder var tilfredse eller meget tilfredse med samarbejdet med jobcenteret, mens kun 4% var utilfredse eller meget utilfredse med samarbejdet.

En særlig fordel ved KL's tilfredshedsmåling er, at der kun indgår virksomheder, der har været i kontakt med Frederiksberg Jobcenter, ligesom virksomhederne har mulighed for at evaluere efter hvert møde med Jobcenteret. Dermed er data indsamlet gennem KL's tilfredshedsmåling meget præcis og mere målrettet i forhold til andre tilfredshedsundersøgelser foretaget af de store erhvervsorganisationer som fx Dansk Erhverv og Dansk Byggeri.

Disse undersøgelser tillader således ikke løbende tilbagemeldinger fra virksomhederne og tager ej heller højde for, at virksomhederne tit har samarbejde med jobcentre udenfor egen kommune, hvilket ikke giver et korrekt billede i forhold til tilfredsheden med det enkelte jobcenter, herunder Frederiksberg Jobcenter. Dermed kan disse større tilfredshedsundersøgelser tit ikke bruges til at sige noget om Frederiksberg Jobcenters lokale indsats.

Udover løbende evalueringer af samarbejdet med virksomhederne gennemfører Frederiksberg Kommunes Jobcenter årligt en lokal virksomhedskampagne, hvor alle relevante virksomheder i Frederiksberg Kommune kontaktes for møde og/eller samarbejde. Kampagnen for 2020 pågår pt., men er udsat grundet situationen i forbindelse med coronavirus. Kampagnen vil blive genoptaget på et senere tidspunkt. I mellemtiden kontaktes virksomhederne med serviceopkald, hvor der tilbydes hjælp og vejledning i forhold til regeringens hjælpepakker mv. i forbindelse med coronasituationen, herunder i forhold til hjælp til ansøgning om arbejdsfordeling.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 27. april 2020.

Bilag

Bilag 1 Samlet tilfredshedsmåling for 2019

Punkt 34: Jobcenterindblik marts 2020

00.01.00-A00-22-20

Resume

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har offentliggjort en ny publikation, "Jobcenterindblik", som fremover månedligt vil rangliste kommunerne dels på deres resultater af beskæftigelsesindsatsen (benchmark-målene, som er en del af aftalen om en forenklet beskæftigelsesindsats fra 2018), dels hyppigheden i indsatsen for de ledige. I de første to Jobcenterindblik fra februar og marts 2020 ligger Frederiksberg Kommune helt i top i kategorien "Inspirationskommune" og forpligtes dermed til på anfordring fra styrelsen at medvirke i inspirationsaktiviteter, fx for de kommuner der pålægges et skærpet tilsyn. Sagen forelægges til orientering i forlængelse af magistratens behandling af "Redegørelse om kvalitet i sagsbehandlingen på Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalgets område".

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog sagen til efterretning.

Indstilling

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

Sagsfremstilling

Baggrund for sagen

Ved magistratens behandling (MAG 9. marts pkt. 97) af "Redegørelse om kvalitet i sagsbehandlingen på Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalgets område" besluttede magistraten, at der forelægges sag i marts i arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget vedrørende det nye Jobcenterindblik fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, og hvordan dette kan nyttiggøres fremadrettet i opfølgningen på kvaliteten i sagsbehandlingen.

Det nye Jobcenterindblik fra STAR

Med aftalen om en forenklet beskæftigelsesindsats fra august 2018 er beskæftigelseslovgivningen ændret, så kommunerne overordnet set har fået større fleksibilitet i forhold til at tilrettelægge omfanget og tidspunkterne for aktiviteter for ledige borgere, dvs. hyppigheden og tidspunktet for placering af samtaler og beskæftigelsesrettede tilbud og indsatser. Til gengæld er der fra centralt hold indført dels et monitoreringssystem i forhold til de enkelte kommuners resultater af og hyppigheden i beskæftigelsesindsatsen, dels et instrument for skærpet ministerielt tilsyn over for de kommuner, som ikke leverer tilstrækkelige resultater.

Formålet med monitoreringssystemet og det skærpede tilsyn er at overvåge og i yderste konsekvens sanktionere kommunerne med henblik på at sikre, at kommunerne – selv med den øgede fleksibilitet – fortsat giver ledige borgere en indsats, som kan bringe ledige borgere tættere på eller i arbejde, og som ledige borgere har ret til ifølge lovgivningen.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har i slutningen af februar 2020 offentliggjort en ny internet-publikation, "Jobcenterindblik", som viser kommunernes placering i forhold til resultater og hyppighed i forhold til beskæftigelsesindsatsen. "Jobcenterindblik" viser blandt andet, hvilke kommuner, der ligger bedst i forhold til resultater og indsats, og hvilke kommuner, der risikerer at komme under skærpet tilsyn.

I de første to Jobcenterindblik-rapporter fra februar og marts 2020 ligger Frederiksberg Kommune helt i top i forhold til resultaterne af beskæftigelsesindsatsen og opfylder samtidig målene for hyppigheden i indsatsen. Dermed ligger Frederiksberg Kommune højt i forhold til at give ledige borgere den indsats, de har ret til.

I begge rapporter er Frederiksberg Kommune placeret som nr. 3 ud af 98 kommuner i kategorien "Inspirationskommune". Denne placering betyder, at Frederiksberg Kommune vil være forpligtet til – hvis det måtte blive efterspurgt af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering – at medvirke i inspirationsaktiviteter mv., fx læringsforløb for de kommuner, der pålægges et skærpet tilsyn.

Bilag 1 og bilag 2 indeholder Jobcenterindblik-rapporterne fra marts 2020 med data t.o.m. januar 2020. Bilag 1 viser oversigt for alle landets jobcentre. Bilag 2 indeholder status specifikt for Frederiksberg Kommune.

Uddybning af Jobcenterindblik og kobling til nuværende afrapportering til udvalget

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget har i en række sager i 2019 fået præsenteret dele af det nye monitoreringssystem, senest i "Status for implementering af lovgivning om forenklet beskæftigelsesindsats" (AUU 25. november 2019 pkt. 74). Monitoreringssystemet består af nogle få overordnede målinger, som følger kommunernes resultater og indsatser. Monitoreringssystemet følger for det første kommunernes overordnede resultater af

beskæftigelsesindsatsen, hvor man ser på andelen af ledige og sygemeldte i den enkelte kommune, efter at der taget højde for forskelle i kommunernes rammevilkår. For det andet følges hyppigheden i de aktiviteter, den enkelte kommuner tilbyder/forpligter de ledige til i form af samtaler og aktive tilbud.

Et skærpet tilsyn træder i kraft over for kommuner, som ikke har tilstrækkelige resultater, og som samtidig ligger lavt i forhold til hyppighed af aktiviteter for ledige borgere. Kommuner med gode resultater bliver aldrig omfattet af skærpet tilsyn, uanset om de ligger lavt i forhold til hyppighed af aktiviteter for ledige borgere.

Resultatmål (benchmark-modellen)

Hidtil har det alene været det overordnede resultatmål og kommunernes rangering i forhold hertil, som har været meldt ud fra centralt hold. I Beskæftigelsesministeriets senest offentliggjorte benchmark-rapport fra november 2019 er Frederiksberg Kommune placeret som nr. 4 ud af de 98 kommuner og ligger således i top. Fremover vil benchmarkplaceringerne indgå i de månedlige Jobcenterindblik-rapporter fra STAR.

Frederiksberg Kommunes placering i den nationale benchmarkmodel giver et samlet, overordnet billede af effekten af beskæftigelsesindsatsen på Frederiksberg og supplerer dermed Beskæftigelsesplanens syv målområder med otte underliggende mål. Derfor afrapporteres Frederiksberg Kommunes placering i benchmarkmodellen allerede i dag til udvalget i de kvartalsvise effektrapporter på arbejdsmarkedsområdet, se fx AUU 18. november 2019 pkt. 70 og AUU 27. april (dags dato) pkt. 32.

Fokusmål

Pr. 1. januar 2020 er også målene for hyppighed i indsatsen, de såkaldte fokusmål, samt det skærpede tilsynsinstrument blevet meldt ud og trådt i kraft, hvilket blandt andet indebærer, at kommunernes efterlevelse af fokusmålene fremover vil indgå i STAR's Jobcenterindblik-rapporter.

Der er fastsat to fokusmål for kommunernes beskæftigelsesindsats, hvor der lægges vægt på, at ledige borgere skal modtage et vist minimum af samtaler og indsats med henblik på at sikre, at kommunerne giver ledige borgere en indsats, der kan bringe ledige borgere tættere på eller i arbejde, og som ledige borgere har ret til ifølge lovgivningen. Fokusmålene er:

1. Den gennemsnitlige andel af personer med mindst 12 måneders anciennitet, der ikke har modtaget minimum ét aktivt tilbud eller minimum 6 ugers / 225 timers beskæftigelse de seneste 12 måneder, skal være mindre end 20 pct.
2. Den gennemsnitlige andel af personer med mindst 12 måneders anciennitet, som har modtaget færre end fire samtaler de seneste 12 måneder, skal være mindre end 20 pct.

En måling af den gennemsnitlige andel over 12 måneder sikrer, at kommunerne ved små udsving ikke kommer i skærpet tilsyn, så længe de i gennemsnit over de seneste 12 måneder lever op til fokusmålet. Målingen giver dermed incitament til at levere en stabil og kontinuerlig indsats. Grænseværdien er fastsat til 20 pct., og der tages højde for fritagelser fra samtaler og aktive tilbud, sygdom og andre gyldige grunde til fravær.

Som nævnt ovenfor opfylder Frederiksberg Kommune fokusmålene.

Skærpet tilsyn

Resultat- og fokusmålingerne anvendes af Beskæftigelsesministeriet til årligt at udvælge kommuner med dårlige resultater og manglende indsats, der eventuelt skal omfattes af et skærpet tilsyn.

Med det skærpede tilsyn stilles krav til, at kommunerne udarbejder en redegørelse samt en genopretningsplan for, hvordan kommunerne sikrer, at borgerne modtager en indsats, der er i overensstemmelse med intentionerne i forenklingen af beskæftigelsesindsatsen.

Herudover skal kommunen få foretaget en ekstern gennemgang af 15 pct. af sagerne for de målgrupper, hvor kommunen ikke lever op til fokusmålene. Formålet er at afdække, hvilke organisatoriske, ledelsesmæssige og/eller administrative udfordringer, der er årsagen til kommunens manglende indsats. Skærpet tilsyn er nærmere beskrevet i bilag 3.

I forhold til den skærpede tilsynsmodel forventer forvaltningen ikke, at Frederiksberg Kommune vil blive mål for dette. Det bemærkes imidlertid, at den teoretiske risiko herfor reelt medfører, at der fortsat vil være behov for et forholdsvis højt detail- og procesreguleringsniveau internt i kommunerne for at kunne fremvise overholdelse af processer, hvis resultaterne af den eller anden grund skulle begynde at svigte.

Nyttiggørelse af og fremadrettet opfølgning på Jobcenterindblik

Fremover vil Frederiksberg Kommunes placering i Jobcenterindblik-rapporterne indgå i de kvartalsvise effektrapporter på arbejdsmarkedsområdet. Som nævnt indeholder effektrapporterne i forvejen benchmark-placeringen på resultatmål, og det nye vil således dels være Frederiksberg Kommunes efterlevelse af fokusmålene, dels den samlede ranglisteplacering, som kombinationen af benchmark-mål og fokusmål giver Frederiksberg Kommune.

Det bemærkes, at fokusmåls-indikatorerne i selv giver en meget begrænset viden om kvaliteten af beskæftigelsesindsatsen og hvilken effekt indsatsen har. Her har det i meget høj grad betydning, hvilken type indsats, der gives (virksomhedsrettet har generelt højest effekt), og om der er lavet et godt match mellem borger og virksomhed. Dette er baggrunden for, at Job-i-fokus tilgangen fokuserer på virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft, viden om hvilke indsatser, der virker, og resultaterne af indsatsen fremfor procesmål.

Noget der ligeledes har stor betydning for indsatsens succes er graden af klarhed og forventningsafstemning i dialogen mellem borger og jobcenter (samtaler i jobcenteret, telefoniske opfølgninger, skriftlig og digital kommunikation mv.). Her har de politiske drøftelser af ”Redegørelse om kvalitet i sagsbehandlingen på Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalgets område” (MAG 9. marts pkt. 97) bekræftet, at der i et læringsperspektiv med fordel kan være fokus på en tidlig forventningsafstemning i sagsforløbet samt en opmærksomhed på borgers oplevelse af mødet med beskæftigelsessystemet og tilfredsheden hermed. Styrkelse af fokus på dette felt inkluderer blandt andet arbejde med en række pilottiltag til at håndtere og forebygge konfliktfyldte borgersager, samt projektet ”En kontrakt med borger - kommunikation og forventningsafstemning” i regi af pulje til udvikling af beskæftigelsesindsatser til bedre match mellem borger og virksomhed.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 27. april 2020.

Bilag

Bilag 1 - Jobcenterindblik alle kommuner Januar 2020

Bilag 2 - Jobcenterindblik Frederiksberg Januar 2020

Bilag 3 - Skærpet tilsyn med kommunernes beskæftigelsesindsats

Punkt 35: Forslag til beslutning fra rådmand Lone Loklindt, kommunalbestyrelsesmedlem Malte Mathies Løcke, rådmand Lotte Kofoed, kommunalbestyrelsesmedlem Mette Bang Larsen og rådmand Mette Bram om en ekstern undersøgelse af arbejdsmarkedsområdet

00.01.00-22-20

Resume

Sagen vedrører forslag til beslutning fra rådmand Lone Loklindt, kommunalbestyrelsesmedlem Malte Mathies Løcke, rådmand Lotte Kofoed, kommunalbestyrelsesmedlem Mette Bang Larsen og rådmand Mette Bram om en ekstern undersøgelse af arbejdsmarkedsområdet. Sagen forelægges til beslutning.

Beslutning

Sagen blev udsat efter drøftelse.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget indstiller, at forslaget forkastes, idet magistraten i behandlingen af redegørelse for sagsbehandlingskvaliteten på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område (MAG 9. marts 2020) har lagt vægt på, at ekstern bistand inddrages i det fremadrettede arbejde med bl.a. borgerdialog og kvalitative analyser af brugertilfredshed for at understøtte, at tilliden imellem borger og forvaltning styrkes.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen oversendte på møde den 27. januar 2020 (pkt. 11) følgende beslutningsforslag fra rådmand Lone Loklindt, kommunalbestyrelsesmedlem Malte Mathies Løcke, rådmand Lotte Kofoed, kommunalbestyrelsesmedlem Mette Bang Larsen og rådmand Mette Bram til arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget:

"Forslag om en ekstern undersøgelse af arbejdsmarkedsområdet

Radikale Venstre, Socialdemokratiet, SF, Enhedslisten og Alternativet ønsker en ekstern forvaltningsrevision af arbejdsmarkedsområdet af hensyn til borgerne, medarbejderne og politikerne. Vi mener således, at det er af afgørende betydning for en sådan undersøgelses modtagelse og legitimitet, at den foretages af en uvildig ekstern task force, så der ikke efterfølgende berettiget eller uberettiget kan sættes spørgsmålstegn ved undersøgelsens resultater og anbefalinger. En ekstern undersøgelse vil også i højere grad kunne åbne op for nye ideer, anbefalinger og løsninger til brug i forvaltningen.

Begrundelse:

Vi ønsker ligesom forvaltningen at kunne stå inde for god forvaltningsskik. Såvel udvalg, politikere og forvaltning har gennem længere tid modtaget en række bekymringshenvendelser fra borgere og partsrepræsentanter vedrørende sagsbehandling i arbejdsmarkedsområdet. Når vi foreslår og anbefaler en ekstern forvaltningsrevision nu, inden vi har set og vurderet den igangværende interne undersøgelse, er det ikke, fordi vi forlods vil anfægte kvaliteten af det interne ledelsestilsyn, men fordi vi mener en ekstern undersøgelse vil kunne afdekke flere elementer, herunder borgerperspektivet og brugeroplevelser.

Vi mener også, en ekstern undersøgelse vil være til fordel for medarbejderne, som oplever kritik af deres faglighed og ved enhver klage skal dokumentere og redegøre for beslutninger og sagsforløb. Den stressfaktor og det ressourcetræk, som p.t. iagttages, ønsker vi, også i lyset af problemerne i familieafdelingen, at få det bedste grundlag for at imødegå politisk."

Forvaltningens bemærkninger:

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget anmodede den 18. november 2019 (pkt. 68) forvaltningen om en redegørelse for sagsbehandlingskvaliteten på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område. Den udarbejdede redegørelses hovedkonklusioner er som følger:

Den helt overordnede konklusion i redegørelsen er:

- At eksterne tilsynsmekanismer sikrer og dokumenterer, at der i Arbejdsmarkedsafdelingen forvaltes i tråd med og efter lovgivningen.
- At der forefindes betryggende interne kontrolmekanismer samt forretningsgange for mødet, dialogen og kvaliteten i afdelingen.

Dialogen med borgeren:

- Det generelle billede i forhold til borgerens møde med Arbejdsmarkedsafdelingen er, at borgeren generelt opfatter mødet som tilfredsstillende.
- Revisors og forvaltningens gennemgang af konkrete borgersager har dog vist, at der i et læringsperspektiv med fordel kan være fokus på en tidlig forventningsafstemning i sagsforløbet samt en opmærksomhed på borgers oplevelse af mødet med beskæftigelsessystemet og tilfredsheden hermed.

Hovedkonklusioner i forhold til kompetenceniveauet

- Kompetenceniveauet blandt ledere og medarbejdere lever til fulde op til, hvad der kan forventes i forhold til opgaverne i Arbejdsmarkedsafdelingen.
- Personaleomsætningen i Arbejdsmarkedsafdelingen ligger under niveauet i Frederiksberg Kommune og på landsplan.

Af sagsfremstillingen i forbindelse med redegørelsen (arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 2. marts 2020 pkt. 26, magistraten den 9. marts 2020 pkt. 97) og af selve redegørelsen fremgår det, at der i forvejen er meget stort eksternt fokus på arbejdsmarkedsområdet, både på enkeltssager, temarevision, korrekt hjemtagelse af refusion og mere generelt. Derfor og på baggrund af redegørelsens konklusioner og forvaltningens indstilling om at gennemføre tiltagene og forslagene i den pågældende sagsfremstillings tema 1 (pilottiltag vedr. forholdet mellem borgerne og arbejdsmarkedsområdet) og tema 2 (yderligere eksternt fokus i det samlede, overordnede tilsyn på arbejdsmarkedsområdet) fremgik det af forvaltningens indstilling, at forvaltningen ikke anbefalede at gennemføre yderligere eksterne undersøgelser af området.

Ved arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets behandling af redegørelsen den 2. marts 2020 (pkt. 26) tog udvalget allerede iværksatte tiltag og opfølgende handlinger vedr. tema 1 til efterretning, idet udvalget bad om, at der sættes yderligere fokus på kvalitative analyser vedrørende brugertilfredshed. Derudover indstillede udvalget blandt andet til magistraten, at muligheden for en yderligere ekstern undersøgelse/bistand drøftes i magistraten, idet der prioriteres et fremadrettet perspektiv.

Magistraten behandlede redegørelsen den 9. marts 2020 (pkt. 97). Her besluttede magistraten blandt andet at godkende indsatserne i tema 2 (yderligere eksternt fokus i det samlede, overordnede tilsyn på arbejdsmarkedsområdet), og at drøftelsen af nærværende beslutningsforslag drøftes i arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget i forlængelse af beslutningerne på magistratens møde.

Særligt relevant er i denne sammenhæng magistratens beslutning om, at ekstern bistand inddrages i det fremadrettede arbejde med bl.a. borgerdialog og kvalitative analyser af brugertilfredshed for at understøtte, at tilliden imellem borger og forvaltning styrkes. Initiativerne afreporteres sideløbende med den øvrige opfølgning i arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget, ligesom der forelægges opfølgning på samtlige besluttede tiltag i arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget i august 2020, herunder med deltagelse af revisionen.

Det er på den baggrund forvaltningens anbefaling, at beslutningsforslaget forkastes, idet magistraten i behandlingen af redegørelsen for sagsbehandlingens kvalitet på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område har lagt vægt på, at forvaltningen skal arbejde med et fremadrettet sigte og i den sammenhæng inddrage ekstern bistand i arbejdet med blandt andet borgerdialog og kvalitative analyser af brugertilfredshed for at understøtte, at tilliden imellem borger og forvaltning styrkes.

Økonomi

Der er i beslutningsforslaget ikke beskrevet et konkret forslag til, hvordan en ekstern redegørelse i givet fald skulle gennemføres, herunder en eventuel ekstern redegørelses emner/temaer, metode og omfang.

Med henblik på at beskrive økonomien i en eventuel ekstern redegørelse er der derfor taget udgangspunkt i element 3.c i sagsfremstillingen til redegørelsen (AUU pkt. 26, MAG pkt. 97), hvor kommunens eksterne revision i givet fald gennemgår den udarbejdede redegørelse med henblik på en vurdering af, om der er øvrige relevante temaer eller perspektiver, som med fordel kunne have været medtaget i redegørelsen, og hvor ekstern revisor sammenholder billedet af kvaliteten i sagsbehandlingen i Frederiksberg Kommune med andre kommuner.

Der er indhentet et prisoverslag fra revisionen, som vurderer, at en sådan gennemgang ville koste i størrelsesordenen 0,3-0,5 mio. kr. Der tages forbehold for, at der er tale om et prisoverslag og ikke et tilbud med et konkret undersøgelsesdesign. Dette vil i givet fald skulle konkretiseres, hvis det politisk besluttet at arbejde videre ad denne vej.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 27. april, magistraten den 4. maj og kommunalbestyrelsen den 11. maj 2020.

Punkt 36: Opsamling på studietur til Finland

00.01.00-G01-36-19

Resume

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget besøgte 26.-28. februar Helsinki og Frederiksberg Kommunes finske venskabsby Hämeenlinna på en studietur med temaerne ungeindsats, sociale investeringer og generel beskæftigelsesindsats. Med sagen gives en opsamling af studieturen med henblik på udvalgets drøftelse.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget drøftede opsamlingen på studieturen til Finland, særligt med fokus på unge og sociale investeringer.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget drøfter opsamlingen på studieturen til Finland.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget afholdt 26.-28. februar 2020 en studietur til Finland med fokus på blandt andet de finske erfaringer på unge- og erhvervsuddannelsesområdet, brugen af sociale investeringer samt beskæftigelsesområdet i bred forstand.

Programmet for studieturen tog afsæt i arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets prioriteringer og målgruppeplaner, hvor netop unge- og erhvervsuddannelsesområdet og sociale investeringer og 'payment by result'-modeller spiller en fremtrædende rolle.

Programmet bestod af besøg og præsentationer ved Danmarks Ambassade i Finland, det finske beskæftigelsesministerium, Helsinki Universitet og Frederiksberg Kommunes venskabsby Hämeenlinna. Programmets enkelte punkter med kort resumé af de væsentligste pointer fra møder og oplæg er gengivet nedenfor til brug for udvalgets drøftelse og opsamling på studieturen. Sagsfremstillingen afsluttes med forvaltningens overordnede perspektivering af de forskellige pointer i forhold til en dansk/Frederiksberg-kontekst.

Selve programmet samt de oplæg, som udvalget blev præsenteret for på de enkelte besøg, er tilgængelige for udvalgsmedlemmerne i First Agenda (arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget: 26. februar - Studietur til Finland).

Onsdag den 26. februar

Onsdag formiddag: Introduktion til finske samfunds- og politiske forhold med fokus på beskæftigelse og uddannelse v/Danmarks ambassadør i Finland

- Mødet fandt sted på Danmarks Ambassade i Helsinki. Der blev indledt med en præsentation af Finlands historie og samtidshistorie, herunder forholdet til Rusland og betydningen heraf for de finske politiske institutioner og traditioner.
- Der var dernæst en gennemgang af de overordnede samfundsøkonomiske karakteristika og trends. Der er en bevægelse mod serviceerhverv, og der er en bevægelse i den offentlige sektor fra centralt til decentralt niveau.
- I beskæftigelsespolitikken er der paralleller til Danmark med kollektive overenskomster og et stærkt tre-partssystem. Det finske beskæftigelsessystem adskiller sig især fra det danske ved en mindre grad af "flexicurity", langt mindre grad af aktivering af arbejdsløse og et overvejende statsligt jobcenter-system.

Onsdag eftermiddag: Introduktion til det finske arbejdsmarked og jobcentersystem og håndtering af ungdomsarbejdsløshed v/Ministry of Economic Affairs and Employment

- Første halvdel af mødet vedrørte den overordnede beskæftigelsespolitik og beskæftigelsessystem.
- Der var en gennemgang af den nye finske regerings politiske program, der skal tackle udfordringer såsom den hurtigst aldrende befolkning i Europa og en høj strukturel arbejdsløshed.
- Den finske regerings mål på beskæftigelsesområdet er at hæve beskæftigelsesraten med 60.000 personer i regeringsperioden. De konkrete løsninger skal udvikles af tværministerielle arbejdsgrupper. Arbejdsgrupperne skal blandt andet skal se på:
 - Mobiliteten på arbejdsmarkedet (mellem professioner og mellem regionerne) og på ydelsessystemet.

- Der er også iværksat en proces, hvor man ser på mulighederne for en øget decentralisering af det offentlige beskæftigelsessystem, fx i retning af det danske jobcenter-system.
- Anden halvdel af mødet handlede om unge, som ikke er i gang med arbejde eller uddannelse.
- I Finland er godt 8 pct. (ca. 51.000 personer) i aldersgruppen 15-24 år i denne situation, og af disse har lidt over hver tredje grundskole som højeste uddannelsesstrin. Sidstnævnte er baggrunden for, at Finland er i proces med at hæve alderen for obligatorisk deltagelse i skole/uddannelse fra 14 år (grundskoleniveau) til 18 år.
- Der har endvidere i en årrække været en proces i gang med etablering af lokale ungecentre – ”One-stop Guidance Centres” – hvor unge mennesker kan henvende sig med stort set alle spørgsmål, problemer, ønsker mv.
- Disse ungecentre er organiseret i kommunalt regi og samler dels offentlige myndigheders ydelser og vejledning til unge, dels kan private og NGO-aktører tilbyde tjenester, fx private rekrutteringsudbydere.

Torsdag den 27. februar

Torsdag formiddag: Sociale investeringer: ”Social Impact Bonds and other Types of Outcomes Contracting – The Finnish Experience and Concrete Examples from the Employment System” v/The Centre of Expertise for Impact Investment in the Ministry of Economic Affairs and Employment

- Mødet startede med en gennemgang af den ”baseline” af udfordringer og trends, Finland står med i forhold til at opnå samfundsmæssige mål med sociale investeringsmodeller.
- Et fællestræk for mange af udfordringerne er, at der er komplekse sammenhænge mellem løsninger (input) og de samfundsmæssige mål, der ønskes opnået (social impact).
- Sådanne komplekse sammenhænge betyder blandt andet, at der ofte skal en meget sammensat indsats på tværs af mange aktører til at levere de løsninger mv., der kan løfte målet. Der er brug for en systemisk tilgang.
- Derudover betyder komplekse sammenhænge mellem løsninger og mål, at der er en vis risiko i forhold til, om en given investering fører til det ønskede resultat.
- I forlængelse heraf er det en af hovedpointerne med sociale investeringsmodeller, at man lader ikke-offentlige investorer tage (en del af) risikoen for, at en investering slår fejl, mod til gengæld at give investorerne (en del af) afkastet, i den udstrækning det samfundsmæssige mål opnås. Dette fordrer, at der fra start sættes en pengeværdi på opnåelsen af det samfundsmæssige mål.
- De finske ambitioner om at udbrede sociale investeringsmodeller ud over de hidtidige og igangværende forsøgsprojekter står i et vadeded. Der peges på behov for, at den offentlige sektor i endnu større grad tager modellen til sig, ligesom der er behov for at bygge et marked for sociale investeringer, som markedsinvestorer kan deltage i.

Torsdag eftermiddag: Unges valg af erhvervsuddannelse, One-stop guidance centers (ungecentre), tværfagligt samarbejde mellem aktører mv. v/University of Helsinki, Faculty of Educational Sciences

- Det første af tre oplæg var baseret på et studie af, hvilke institutionelle rammer der har potentiale til at støtte unge mennesker, som står uden for beskæftigelses- og uddannelsessystemet.
- Studiet skal ses i lyset af en reform af erhvervsuddannelsessystemet i 2017, der i højere grad bygger uddannelsen op om den enkelte studerende frem for på gruppen.
- Studiet finder, at marginalisering af unge mennesker blandt andet hænger sammen med institutionelle rammer og kulturer, og at medarbejdere, der arbejder med unge, kan have en rolle i at påpege systemfejl.
- Studiet finder endvidere, at lokale ungecentre – ”One-stop Guidance Centres” (se under onsdag eftermiddag samt nedenfor) – har potentiale til at få disse unge mennesker tilbage i uddannelse, både via individuel støtte, men også gennem fællesskabsbaserede aktiviteter.
- Det andet og tredje oplæg var baseret på studier af implementeringen af de nye ungecentre og af de unges oplevelser med ungecentrene.
- Fokus i forhold til implementering har været på de muligheder og udfordringer der er, når flere fagligheder og lovgivninger bringes sammen, fx at der løses op for enkeltfaglighedens ”kategorisering” af den unge, udfordringer med udveksling af oplysninger om den unge mv.
- Hovedresultater i forhold til de unges oplevelser har været en positiv oplevelse af, at ungecentret er holistisk i sin tilgang, at medarbejderne bidrager til at opbygge de unges selvtilid og at de unge bliver mødt som duelige mennesker med ressourcer.

Fredag den 28. februar

Besøg i venskabsbyen Hämeenlinna

- Besøget i Hämeenlinna begyndte i iværksættercentret 'Parkki', hvor Hämeenlinnas viceborgmester (vicekommunaldirektør), hr. Juha Isosuo, og formanden for byrådet (formanden for forretningsudvalget), fr. Sari Rautio, gav en introduktion til Hämeenlinna Kommune.
- Efter dette fortalte medlem af kommunalbestyrelsen, fr. Jenna Kankaanpää, om iværksættercentret 'Parkki', hvor offentlig og privat erhvervsvejledning deler hus med kontorfællesskabet "Crazy Town" for iværksættere.
- Dernæst var der et oplæg om Hämeenlinnas beskæftigelsesservice, hvor man har samlokaliseret de kommunale og nogle af de statslige beskæftigelsestjenester.
- Herefter gik man til fods og besøgte Hämeenlinnas ungecenter, hvor der var en præsentation af nogle af de fællesskabsbaserede aktiviteter, de unge kan deltage i.
- Besøget blev afsluttet med en frokost på byens gamle rådhus, hvor formanden for byrådet var vært.

Perspektivering til en dansk/Frederiksberg-kontekst

Forvaltningens overordnede vurdering er, at Finland både hvad angår den overordnede beskæftigelsespolitik og politikken på ungeområdet er ved at bevæge sig ind på nogle reform-spor, som Danmark og Frederiksberg Kommune har været i gang med i en længere årrække.

Beskæftigelsesområdet

På beskæftigelsesområdet er Finland ved at afsøge en række reformspor, som kan opsummeres som øget brug af aktivering som betingelse for retten til ledighedsydelse, øget fokus på at øge arbejdsudbuddet samt øget decentralisering af beskæftigelsesindsatsen.

De finske reformintentioner er på mange måder et spejl af og i et vist omfang også direkte inspireret af vellykkede danske beskæftigelsesreformer.

På et overordnet plan drejer det sig for det første om den såkaldte aktivlinje i socialpolitikken, som har rødder tilbage til 1990'erne. Med aktivlinjen udbredes rådighedsforpligtelsen fra a-kassesystemet til kontanthjælpssystemet. Det medfører, at kontanthjælpsmodtagere bliver tilbudt og skal stå til rådighed for aktive beskæftigelsestilbud som betingelse for retten til forsørgelsesydelse. For det andet er der igennem en længere årrække gennemført en lang række arbejdsudbudsorienterede reformer, herunder af a-dagpenge, efterløn, folkepensionsalder mv. For det tredje er der selve organiseringen af beskæftigelsesindsatsen. Her etablerede man samtidig med strukturreformen i 2007 det danske jobcenter-system, som samlede beskæftigelsesindsatsen for både forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere på kommunalt niveau.

Disse tre meget væsentlige danske reformspor har i de seneste 2-3 årtier medvirket til at skabe et meget effektivt dansk arbejdsmarked med en forholdsvis lav strukturel ledighed. På grund af de stærke resultater har de danske modeller tiltrukket sig international interesse, når andre lande har skullet revidere deres beskæftigelsessystemer.

Unge- og uddannelsesområdet

På unge- og uddannelsesområdet er Finland ved at hæve alderen for obligatorisk deltagelse i skole/uddannelse fra 14 år (grundskoleniveau) til 18 år. Samtidig er man ved at afprøve og udbrede en form for samlet ungerådgivning/-vejledning og myndighedssamarbejde. Centrale pointer med de nye ungecentre er dels at samle relevante myndighedstjenester for unge ét sted, dels at skabe et socialt møde- og rådgivningssted hvor unge kan henvende sig frivilligt (og afhængig af sagsområde også anonymt), og hvor også private og NGO-aktører kan tilbyde tjenester til de unge, fx private rekrutteringsudbydere. En af grundtankerne med de finske ungecentre er, at de unge kan henvende sig med alle typer interesser og udfordringer; målgruppen er således potentielt set alle unge og ikke blot unge med bestemte udfordringer.

I Danmark indførte man i 2010 på nationalt niveau pligt for 15-17-årige unge til at være i uddannelse, beskæftigelse eller anden aktivitet, der sigter mod, at de unge gennemfører en uddannelse.

Med hensyn til ungeindsats og uddannelsesvejledning er der med "Aftale om bedre veje til uddannelse og job" fra 2017 stillet nye og større krav til kommunernes ungeindsats. Lovgivningens centrale omdrejningspunkt er, at kommunerne får det fulde og entydige ansvar for, at alle unge under 25 år gennemfører en ungdomsuddannelse eller kommer i beskæftigelse. Denne 100 pct. målsætning repræsenterer et nyt og højere ambitionsniveau i ungeindsatsen. Kommunerne skal sikre, at unge sættes i centrum for en tværgående kommunal indsats, når dette er nødvendigt. Dermed har kommunerne ansvaret for at koordinere indsatser og forløb på tværs af uddannelses-, social- og beskæftigelsesindsatsen. Ligeledes skal kommunerne sikre, at der gennemføres en fortsat opfølgning på, at alle unge er på vej mod ungdomsuddannelse eller kommer i beskæftigelse. Den praktiske forpligtelse til at gennemføre en koordineret og sammenhængende ungeindsats udmøntes gennem de konkrete lovkrav om én kontaktperson og én plan. Den nye lovgivning trådte i kraft den 1. august 2019.

I en Frederiksberg-kontekst er der på nuværende tidspunkt implementeret en første generation af en fælles kommunal ungeindsats, jf. kommunalbestyrelsen den 13. maj 2019, pkt. 143. De relevante fagudvalg vil få forelagt en evaluering af den fælles kommunale ungeindsats inden sommerferien 2020. Udover den generelle uddannelsesvejledning, som alle grundskoleelever modtager i skoleregi og fra Frederiksberg Ungecenter, ligger fokus og langt størstedelen af ressourcetrækket i Frederiksberg Kommunes ungeindsats på en myndighedsindsats over for de målgrupper, som er faldet eller er i risiko for at falde ud af uddannelsessystemet, og hvor der følges løbende op med data for indsatser og effekter. De bredere og mere alment sociale, kulturelle og rådgivningsmæssige tilbud varetages andre steder i kommunen, lokalsamfundet og frivillige organisationer – fx ungdomsklubberne, biblioteket, Ungdommens Røde Kors mv.

Sociale investeringer

Finland har været tidligt i gang med eksperimentere systematisk med sociale investeringsmodeller. Finland har stor erfaring og en høj ekspertise på området og bekræfter forvaltningens billede af, at for at sociale investeringsmodeller skal kunne udløse sit egentlige potentiale, er det nødvendigt, dels at den offentlige sektor i langt højere grad end hidtil går aktivt ind på dette felt i samarbejde på tværs af ressortområder, dels at der etableres en eller flere uvildige, centrale ”markedsregulatorer”, som kan facilitere den nødvendige private markedsgørelse af investeringerne.

I en Frederiksberg-kontekst har Arbejdsmarkedsafdelingen gjort sig en del positive erfaringer med sociale investeringer. Det er dog samtidig vurderingen, at en forøgelse i omfang af denne type projekter og indsatser vil fordrer en mere tværgående tilgang på tværs af forvaltningsområder. Dette hænger sammen med, at den type udfordringer, der bedst egner sig til sociale investeringsmodeller, er kendetegnet ved, at problemstillinger, løsninger og gevinster går på tværs forvaltningsområder.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 27. april 2020.

Punkt 37: Ny lovgivning om sanktioner på kontanthjælpsområdet

15.20.00-P00-1-20

Resume

Nye regler om sanktioner, rådighed mv. på kontanthjælpsområdet trådte i kraft den 1. januar 2020. Sagen giver et overblik over den nye lovgivning, og hvilken betydning den har for Frederiksberg Kommune. Sagen forelægges udvalget til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog sagen til efterretning.

Indstilling

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

Sagsfremstilling

”Aftale om mere enkle og skærpede sanktioner, styrket kontrol med snyd og færre fejludbetalinger” blev indgået i november 2018 af den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti), Dansk Folkeparti og Socialdemokratiet. I september 2019 aftalte partierne nogle tilføjelser til aftalen. Aftalen vedrører først og fremmest kontanthjælpsområdet, dvs. ydelserne kontanthjælp, uddannelseshjælp, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse (herefter ”kontanthjælp mv.”). Aftalen er udmøntet i lovgivning, der trådte i kraft den 1. januar 2020.

De fleste hovedelementer i aftalen og den nye lovgivning har overordnet til hensigt at forenkle sanktionssystemet på kontanthjælpsområdet, så det bliver lettere for kommunerne at administrere sanktionsreglerne og nemmere for borgere, der modtager kontanthjælp mv., at forstå sine rettigheder og pligter i forhold til rådighedsforpligtelsen og sanktionerne, hvis rådighedsforpligtelsen ikke overholdes.

Med denne sag gives et overblik over de nye regler hovedintentioner og hovedelementer, og der redegøres for, hvilken betydning det har for Frederiksberg Kommune.

Aftalen og den nye lovgivning indeholder også en række øvrige elementer, herunder ændrede regler for, hvilken kommune der træffe afgørelse om flyttehjælp, som beskrives i sagsfremstillingens sidste afsnit.

Hovedelementerne og intentionen med de nye sanktionsregler på kontanthjælpsområdet

Baggrunden for de nye sanktionsregler var en række analyser, undersøgelser mv. – dels fra statsligt hold, dels fra KL – som pegede på en række uhensigtsmæssigheder i de hidtidige sanktionsregler, og den måde, de blev administreret på. Hovedpunkter i analyserne var:

- Problemer med borgernes retssikkerhed: Kommunerne har haft en række udfordringer i forhold til at anvende reglerne korrekt. Det drejer sig fx om korrekt gennemførelse og dokumentation for sagsbehandlingsskridt i forbindelse med sanktionering samt brug af de korrekte sanktionsregler i forhold til de enkelte former for forseelser. De gennemførte undersøgelser af kommunerne har i den sammenhæng haft et stort fokus på borgerens retssikkerhed.
- Problemer med at opnå tiltænkt virkning: Der er derudover en række forhold, der kan medvirke til at begrænse sanktioners tiltænkte virkning. For det første kan der gå lang tid, fra en modtager af hjælp begår en forseelse, der udløser en sanktion, til den pågældende bliver pålagt en sanktion. For det andet er området præget af kompleksitet. Der er fx 80 sanktionssatser på kontanthjælpsområdet. Selvom der beløbsmæssigt er flere gengangere, kan den konkrete sanktion for manglende opfyldelse af rådighedsforpligtelsen derfor være uigennemskuelig for en person, der først ved den månedlige udbetaling kan se sanktionen udmålt i et kronebeløb. Tilsvarende kan jobcenteret have vanskeligt ved at vejlede personen præcist om en sanktions størrelse og dermed om konsekvensen ved manglende rådighed.

Det gennemgående hovedformål med de nye sanktionsregler er på den baggrund at opnå en forenkling af reglerne, så kommunerne får lettere ved at administrere reglerne og som følge heraf vil begå færre fejl, samt at styrke borgerens retssikkerhed og gøre det lettere for borgeren at forstå reglerne og konsekvenserne af ikke at stå til rådighed.

Desuden indeholder de nye sanktionsregler en række skærper af reglerne. Disse skærper har – sammen med regelforenklingen – til formål at øge reglernes adfærdsregulerende virkning og derved sikre, at en modtager af hjælp reelt står til rådighed.

Tabel 1 nedenfor giver en oversigt over de elementer, som vedrører sanktioner og eller skærpet rådighedsforpligtelse. Ud for hvert element er det angivet, om elementet sigter mod en forenkling af regelsættet, en skærpelse over for borgeren eller den politiske opfølgning på de nye regler. Det bemærkes, at elementer 13-15 gennemføres administrativt, dvs. at disse elementer kan gennemføres fra statslig side uden ændringer af lovens regler. Bilag 1 indeholder en kort beskrivelse af de enkelte elementer.

Tabel 1: Aftalens/lovens elementer vedr. sanktioner og rådighed

	Forenkling	Skærpelse	Opfølgning på nye regler
1. Klare og konsekvente sanktioner for udlandsophold og uoplyst arbejde	(x)	X	
2. Sanktion ved manglende underskrivelse af medborgerskabserklæring		X	
3. Færre sanktionssatser	X	X	
4. Rimelige grunde for udeblivelse skal tænkes ind ved tilbud	(x)		
5. Krav om jobsøgning og frist for at joblogge		(x)	
6. Udvidet og forenklet brug af skærpede rådighedssanktioner	X	X	
7. Sanktioner skal ikke kompenseres via boligstøtten		X	
8. Hurtigere sanktionsafgørelser – mulighed for agterskrivelser	X		
9. Forenklet vejledning	X		
10. Klare rammer for udvidet partshøring af aktivitetsparate	(x)		
11. Udvidelse af muligheden for månedsvis opgørelse af sanktioner	(x)		
12. Pligt til at politianmelde borgere ifm. udlandsophold		X	
13. Halvårlig opgørelse til aftalepartierne om kommunernes sanktionering (gennemføres administrativt)			X
14. Tre praksisundersøgelser om kommunernes brug af sanktionsreglerne i 2020-2022 (gennemføres administrativt)			X
15. Skærpet opfølgning for kommuner med utilfredsstillende resultater på sanktionsområdet (gennemføres administrativt)			X

Implementering i Frederiksberg Kommune

På trods af, at der fra Folketingets side kun blev givet 11 dage fra lovgivningens vedtagelse til ikrafttrædelse i kommunerne, er Frederiksberg Kommune kommet godt fra start med implementeringen. Frederiksberg Kommune har således været godt forberedt på at implementere de ændringer af sanktionsreglerne, som man kunne se lå i den politiske aftale om enkle og skærpede sanktioner.

Frederiksberg Kommune har således allerede før den nye lovgivning blev udarbejdet arbejdet fokuseret på at indfri aftalens intentioner i forhold til dels at styrke retssikkerheden for borgerne, dels at gøre det lettere for borgeren at forstå reglerne og konsekvenserne af ikke at stå til rådighed.

Centralt i dette arbejde står, at Frederiksberg Kommune i efteråret 2018 etablerede en central enhed til håndtering af rådighedssanktioner, således at det ikke er den enkelte medarbejder, der skal håndtere henvendelser fra borgere på baggrund af en eventuel sanktion og efterfølgende klagesag. Enheden har skabt basis for en ensartet og professionel sagsgang, uanset hvilken ydelse borgeren modtager (med undtagelse af a-kasse dagpengemodtagere, hvor det er a-kassen, der sanktionerer).

Enhedens formål er at:

- Styrke retssikkerheden for borgeren, således at alle sanktioneres på et ensartet juridisk grundlag på baggrund af den samme negative hændelse.
- Tydeliggøre kommunikationen til borgerne, så rettigheder og pligter formidles på samme høje niveau, og på en måde som er klart for borgeren i forhold til rettigheder og pligter
- Sikre en høj faglig standard i forhold til vurdering af borgernes rådighed og sanktionering
- Effektivisere og professionalisere administrationen og frigive ressourcer i de andre teams
- Opnå et hurtigere resultat ved udmøntning af sanktioner med henblik på, at strategien ”Job i Fokus” sikrer, at så mange borgere som muligt er parate til job
- Samle og udnytte de specialiserede kompetencer i én organisation
- Gøre sagsbehandlingen ensartet og konsekvent
- Sikre, at Frederiksberg Kommune får den rette refusion baseret på korrekte sanktioner.

Et andet centralt eksempel på, at Frederiksberg Kommune løbende arbejder på at udvikle og forbedre administrationen på sanktionsområdet, er projektet om kunstig intelligens til beslutningsstøtte ifm. korrekt og ensartet sanktionering af ledige borgere. Udvalget blev orienteret herom den 2. marts 2020 (pkt. 25), hvor udvalget drøftede projektet og anmodede forvaltningen om at følge udviklingen af kunstig intelligens med særligt fokus på fortsat at sikre retssikkerheden, herunder at undgå diskrimination, og opfordrede til at borgerrådgiveren orienteres om udviklingen.

Projektet, som udspringer af økonomiaftalen for 2020 mellem regeringen og kommuner og regioner, skal afdække mulighederne for at bruge kunstig intelligens til at:

- Øge kvaliteten af sanktioneringer, herunder sikring af mere ensartede sanktioneringer og dermed større retssikkerhed for borgerne.
- Lette sagsbehandlernes arbejde gennem fornuftig og kontrolleret brug af kunstig intelligens, som beslutningsstøtte til at træffe afgørelse om sanktionering af ledige borgere.

Formålet med etableringen af sanktionsenheden og projektet om kunstig intelligens peger dermed i samme overordnede retning som hovedintentionen med de nye sanktionsregler, dvs. at øge borgernes retssikkerhed og forståelse for reglerne i kombination med, at man opnå en mere effektiv og korrekt administration af sanktionsreglerne.

På denne måde spiller disse to udviklingsprojekter samt implementeringen af de nye sanktionsregler også positivt ind i forhold til de temaer, som særligt har været i fokus i forbindelse med redegørelsen for sagsbehandlingskvalitet på arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalgets område, jf. magistraten 9. marts 2020 (pkt. 97). Her tænkes såvel på kommunens formelle overholdelse af lov- og proceskrav som på det mere kommunikative aspekt af forholdet mellem borger og Jobcenter.

Øvrige elementer i loven, der indfører nye sanktionsregler mv.

Den politiske aftale fra november 2018 og tillægsaftalen fra september 2019 indeholder en række elementer på andet end sanktionsområdet. Det væsentligste element fra et kommunalt perspektiv vedrører flyttehjælp.

Flyttehjælp

Fra centralt politisk hold har der igennem en årrække været fokus på såkaldt ”social eksport”, som er brugt til at betegne, at mindre velstillede kommuner i udkantsskemaerne oplever nettotilflytning af borgere på sociale forsørgelsesydelse. I den sammenhæng har nogle udkantskommuner hævdet, at mere velstillede kommuner har brugt reglerne om flyttehjælp til at ”eksportere” fx kontanthjælpsmodtagere ud af kommunen.

Som reaktion er lovbestemmelserne om flyttehjælp ændret pr. 1. januar 2020, så det fremadrettet er tilflytterkommunen, der administrerer reglerne om flyttehjælp. Aftalepartierne har gjort dette, så den aktuelle opholdskommune ikke har

mulighed for at tilskynde personer på overførselsindkomst til at flytte til en anden kommune. Samtidig sikres det, at tilflytterkommunen allerede ved tilflytningen er opmærksom på personens behov.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 27. april 2020.

Punkt 38: Ny lovgivning om seniorpension

15.20.00-P00-2-20

Resume

Seniorpensionsordningen trådte i kraft den 1. januar 2020 som en del af ”Aftale om ret til seniorpension for nedslidte”. Sagen giver et overblik over den nye lovgivning, og hvilken betydning den har for Frederiksberg Kommune. Sagen forelægges udvalget til orientering.

Beslutning

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget tog sagen om ny lovgivning om seniorpension mv. til efterretning.

Indstilling

Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet indstiller, at udvalget tager sagen om ny lovgivning om seniorpension mv. til efterretning.

Sagsfremstilling

Aftale om ret til seniorpension for nedslidte blev 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 har en arbejdssevne på 15 timer eller mindre. Aftalen indeholder desuden ændringer i ordningen vedr. fastholdelsesfleksjob.

Med denne sag gives et overblik over den nye lovgivnings hovedintentioner og hovedelementer, og der redegøres for, hvilken betydning den har for Frederiksberg Kommune.

Den nye lovgivnings intentioner og hovedelementer

Med aftalen om en ny seniorpension får nedslidte ret til at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet seks år før andre. Desuden er der foretaget forbedring af seniorers muligheder for at få et såkaldt fastholdelsesfleksjob.

1. Seniorpension

Den nye seniorpension er baseret på en individuel vurdering, så de, der har brug for det, kan trække sig tidligere tilbage. Personer, der tilkendes seniorpension, får udbetalt en ydelse svarende til førtidspension frem til folkepensionsalderen. Seniorpension erstatter den hidtidige ordning om seniorførtidspension.

Inden der træffes afgørelse om seniorpension, skal der foretages en individuel konkret vurdering af borgerens aktuelle arbejdssevne i forhold til seneste job. Det sker primært på baggrund af helbredsmæssige oplysninger. Det betyder blandt andet, at der ikke skal iværksættes beskæftigelsesrettede indsatser for at afprøve eller udvikle arbejdssevnen.

Man har ret til seniorpension, hvis alle de følgende krav er opfyldt:

- Har 6 år eller mindre til folkepension. Tidspunktet for ret til seniorpension følger den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Personen kan ansøge om seniorpension seks måneder før, alderskravet er opfyldt.
- Har haft en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. Ved langvarig arbejdsmarkedstilknytning forstås 20-25 års sammenlagt beskæftigelse, hvor en ugentlig arbejdstid på mindst 27 timer opgøres som fuldtidsbeskæftigelse. Deltidsbeskæftigelse kan omregnes forholdsmæssigt til fuldtidsbeskæftigelse. Seniorpension ikke betinget af en aktuel tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Har en arbejdssevne på 15 timer eller mindre. Arbejdssevnen vurderes i forhold til seneste job uanset branche. Der skal alene foretages en vurdering af borgerens nuværende arbejdssevne. Det betyder, at der ikke skal iværksættes beskæftigelsesrettede indsatser. Det betyder, at en person, der er nedslidt som murer, ikke kan henvises til i stedet at arbejde fx i butik.

Det er desuden en betingelse, at borgeren opfylder de grundlæggende krav til statsborgerskab, bopæl og bopælstid, som gælder for ret til pension efter lov om social pension.

Sager om tilkendelse af seniorpension skal ikke forelægges rehabiliteringsteamet. Der må kun benyttes sundhedsfaglig rådgivning og vurdering fra den kliniske funktion og den praktiserende læge. Kommunen skal træffe afgørelse om tilkendelse af eller afslag på seniorpension senest seks måneder efter, ansøgningen er indgivet.

Personer, der allerede er tilkendt seniorførtidspension, vil indtil folkepensionsalderen fortsætte uændret med at modtage denne ydelse.

Det indgår i den politiske aftale om seniorpension, at myndighedsansvaret for at tilkende seniorpension den 1. januar 2021 skal overgå til en selvejende institution administreret af ATP ("Seniorpensionsenheden"). Begrundelsen fra aftaleparternes side er, at det vil sikre en ensartet tilkendelse af seniorpension på tværs af landet. Lovgivningen, der overfører myndighedsansvaret fra kommunerne til Seniorpensionsenheden forventes fremsat i foråret 2020.

Det er med andre ord den politiske intention, at kommunerne kun skal administrere seniorpensionsordningen i et år. Det er ligeledes intentionen, at hvis en borger får afslag på seniorpension, mens reglerne administreres af kommunerne, kan borgeren få genoptaget sin sag af Seniorpensionsenheden, når den tager over 1. januar 2021.

Baggrund for seniorpensionsordningen

Den politiske baggrund for aftalen udspringer dels af et politisk ønske om at tilgodese nedslidte seniorer med lang arbejdsmarkedstilknytning, dels den længerevarende (lands)politiske debat om kommunernes håndtering af førtidspensionsområdet i almindelighed og seniorførtidspension i særdeleshed. Debatten har blandt andet handlet om de kommunale forskelle på, hvor mange der har fået tildelt den tidligere seniorførtidspension, og på om kommunen generelt har været mere tilbageholdende med at tilkende seniorførtidspension, end det der var hensigten ved ordningen.

Den tidligere ordning om seniorførtidspension bevilgedes efter de samme grundlæggende kriterier som ved førtidspension.

Arbejdsevnekriteriet i seniorførtidspensionsordningen var således det samme som ved førtidspension i almindelighed. I forbindelse med førtidspension skal der tages stilling til, om arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat i forhold til ethvert erhverv i et sådant omfang, at den pågældende uanset mulighederne for støtte efter den sociale eller anden lovgivning, herunder beskæftigelse i fleksjob, ikke vil være i stand til at blive selvforsørgende ved indtægtsgivende arbejde. Vurderingen af arbejdsevnen sker ud fra en tværfaglig vurdering af borgerens sociale, sundhedsmæssige og beskæftigelsesmæssige udviklingsmuligheder og udfordringer set i relation til muligheder, efterspørgsel støtteforanstaltninger mv. på arbejdsmarkedet. Denne tværfaglige tilgang kommer blandt andet til udtryk ved, at alle sager om førtidspension som udgangspunkt skal forelægges kommunens rehabiliteringsteam, inden kommunen kan træffe afgørelse om indsats og forsørgelsesydelse.

Den væsentligste forskel mellem seniorførtidspension og førtidspension i almindelighed var en enklere sagsbehandlingsprocedure for tilkendelse af førtidspension til persongruppen for seniorførtidspension (personer med langvarig og aktuel tilknytning til arbejdsmarkedet og med højst 5 år til folkepensionsalderen). I disse sager skulle kommunen ikke iværksætte beskæftigelsesrettede tilbud for at udvikle arbejdsevnen, og sagen skulle forelægges for rehabiliteringsteamet på det foreliggende dokumentationsgrundlag.

Frederiksberg Kommune tilkendelsespraksis vedrørende denne ordning har fra starten fulgt intentionen i lovgivningen, hvilket blandt andet kan ses af, at Frederiksberg på førtidspensionsområdet følger det generelle tilkendelsesniveau på landsplan, når der tages højde for, at Frederiksberg Kommune har en lav andel af borgere på kanten af arbejdsmarkedet, jf. "Status for førtidspensionsområdet i Frederiksberg Kommune" AUU 29. oktober 2018 pkt. 71 (denne status er opdateret i materialet til udvalgets temamøde den 6. februar 2020 om indsatsen for sygemeldte borgere og sundhedsfaglig rådgivning på beskæftigelsesområdet).

Den tidligere ordning seniorførtidspension og seniorpension svarer til hinanden derved, at begge ordninger er målrettet borgere tæt på folkepensionsalderen og med en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. For begge ordninger gælder endvidere, at der ikke skal iværksættes beskæftigelsesrettede tilbud, før der træffes afgørelse om retten til pension.

De væsentligste forskelle mellem den tidligere ordning seniorførtidspension og seniorpension er et anderledes arbejdsevnekriterium og som nævnt ovenfor, ændret myndighedskompetence.

Med seniorpensionsordningen er kravet til omfanget af arbejdsevnenedsættelsen sat ved 15 timer om ugen, hvilket er betydeligt højere end i forhold til førtidspension. Desuden vurderes arbejdsevnen alene i forhold til seneste job, og ikke i forhold til alle arbejdsmarkedets muligheder. Endelig sker arbejdsevnevurderingen primært ud fra et sundhedsfagligt

perspektiv og i mindre omfang ud fra en tværfaglig tilgang. Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at sager om tilkendelse af seniorpension ikke skal forelægges rehabiliteringsteamet.

Ministeriet skønner, at der i 2020 vil være ca. 6.200 fuldtidspersoner, der modtager seniorpension. Skønnet er opgjort i fuldtidspersoner, hvorfor antallet af personer, der i 2020 får tilkendt seniorpension således vil være højere. Af de 6.200 fuldtidspersoner skønnes det, at ca. 4.600 fuldtidspersoner vil komme fra andre offentlige overførselsindkomster såsom fleksjob, ledighedsydelse, sygedagpenge og jobafklaringsforløb, mens ca. 1.600 fuldtidspersoner vil komme fra beskæftigelse.

2. Fastholdelsesfleksjob for seniorer

Med den nye ordning lempes reglerne for fleksjob, så seniorer, der er i arbejde, med det samme kan komme i et fleksjob på deres nuværende arbejdsplads – og dermed arbejde på nedsat tid – hvis deres arbejdssevne bliver nedsat.

Med reformen af førtidspension og fleksjob fra 2012 blev der indført særlige regler for, hvornår en person, der har ret til fleksjob, kan få et fastholdelsesfleksjob, dvs. en ansættelse i et fleksjob på den arbejdsplads, hvor man allerede er ansat. Det er som udgangspunkt en forudsætning for ansættelse i et fastholdelsesfleksjob, at personen har været ansat i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Dette dokumentationskrav betyder, at det skal fremgå af en forudgående skriftlig aftale, hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt for at fastholde medarbejderen.

Dokumentationskravet for seniorer i forhold til fastholdelsesfleksjob afskaffes med den nye aftale. Det indebærer, at der for seniorer ikke længere er krav om 12 måneders forudgående ansættelse efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår på borgerens hidtidige arbejdsplads.

Praksis indtil videre i Frederiksberg Kommune

Frederiksberg Kommune har indtil medio marts 2020 bevilget seniorpension i 8 sager, hvoraf 6 af sagerne er ansøgninger om seniorførtidspension indgivet før 1. januar 2020, men hvor borgeren ønsker at få afgjort sin sag efter reglerne for seniorpension. Det anslås, at der pr. medio marts er ca. 10-12 sager under behandling. Som ved administration af den tidligere seniorførtidspensionsordning har Frederiksberg Kommune udarbejdet vejledninger og arbejdsgange for den nye ordning, så kommunens sagsbehandlere kan sikre korrekt og rettidig behandling af ansøgninger om seniorpension, herunder at sagsbehandlingsfristen overholdes.

Den landspolitiske debat om kommunernes håndtering af førtidspensionsområdet har haft indflydelse på, at seniorpensionsordningen (efter et år) placeres væk fra kommunerne. Dette har medført kritik fra KL's side, som i sit høringssvar til lovforslaget, blandt andet har anført følgende:

- KL finder, at beslutningen om at placere ansvaret uden for kommunerne hviler på et usagligt grundlag og kan medføre meromkostninger og en forringet service for de nedslidte borgere, ordningen er tænkt at skulle hjælpe.
- KL er uforstående over for, at når det så alligevel er besluttet, at ansvaret skal placeres i statsligt regi, at kommunerne pålægges at administrere ordningen i en midlertidig periode. Det forudsætter, at kommunerne fagligt, administrativt og ressourcemæssigt – og i øvrigt uden tid til at forberede sig – skal indrette sig i forhold til en ny ordning. I den givne situation burde den nye ordning udsættes, indtil den myndighed, der varigt skal administrere den, er klar hertil.
- KL finder, at det kan være problematisk, at visitation til seniorpension placeres uden for kommunerne, da det vil begrænse mulighederne for at tænke helhed ind i den støtte og omsorg, som ydes til den enkelte borger. Eksempelvis kan der være en risiko for, at den centrale myndighed tilkender seniorpension til personer, der ved en kommunal sagsbehandling i stedet fx var blevet visiteret til fleksjobordningen.

Forvaltningen deler overordnet set KL's vurdering af ovenstående. Dels vil implementeringen trække ressourcer og medføre risiko for fejl, dels kan det være uhensigtsmæssigt at fjerne myndighedskompetencen fra kommunerne på et område, som hænger så tæt sammen med kommunernes opgaveløsning for denne borgergruppe.

I forhold til implementering vil der være en vis usikkerhed forbundet med implementering af en ny lovgivning. Særligt i dette tilfælde, hvor den nye lovgivning først blev vedtaget 11 dage før, de nye regler trådte i kraft. For Frederiksberg Kommune betyder det mindre tid til at indrette sig i forhold til håndtering af den nye ordning både fagligt, administrativt og ressourcemæssigt.

Frederiksberg Kommune håndterer i lighed med administrationen af den tidligere ordning, seniorførtidspensionsordningen, implementeringen professionelt med henblik på at sikre en så korrekt sagsbehandling af kommunes borgeres ansøgninger om seniorpension som muligt inden for de givne rammer.

Der bemærkes, at der ved årsskiftet 2020-2021 vil ligge en betydelig opgave i sikre den videre overlevering og behandling af kommunens borgeres sager hos den nye myndighed.

Økonomi

Sagen har ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Borgmesterpåtegning

Nej

Behandling

Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalget den 27. april 2020