

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 08-02-2012

**Mødedato** Onsdag d. 08. februar 2012 kl. 13:00

**Mødested** Udvalgslokalet, Jobcenter Kolding

**Mødedeltagere** Tine Roos Nørgaard, Lis Ravn Ebbesen, Jan Quvang, Lasse  
Kamp, Erik Lund (Fravær), Hans Erik Adsbøl, Mette Balsby, Marwan  
Zobi, Rikke Vestergaard

## Indholdsfortegnelse

Organisationsanalyse.....	3
Frikommuneforsøg på arbejdsmarkedsområdet.....	9
Klagesager på arbejdsmarkedsområdet.....	12
Administrations- og værdigrundlag for sygedagpengeindsatsen.....	14
Det Regionale Beskæftigelsesråds analyserapport for 2012.....	15
Udmøntning af budgetnote vedr. landsby-pedel ordning.....	17
Senior Erhverv Trekantens udkast til samarbejdsaftale med Jobcenter Kolding.....	19
Orientering - februar 2012 - Arbejdsmarkedsudvalget.....	22

# Punkt 1: Organisationsanalyse

11/10235

## Resumé

Kommunaldirektøren oplyser, at konsulenthuset Discus A/S i efteråret 2011, på Arbejdsmarkedsudvalgets anmodning, har gennemført en organisationsanalyse af Jobcenter Kolding og deres hovedkonklusioner er, at:

- Jobcenter Kolding har en høj opfyldelse af de opstillede mål
- Kvaliteten i sagsbehandling og service er generelt god, men der kan sættes yderligere fokus på udvikling af borgernes ressourcer
- Jobcentret har en god organisation, men udfordres af hyppige ledelsesskift
- Jobcentret arbejder efter en række mål og målsætninger, men medarbejderne efterspørger mere værdiorienterede mål
- Kommunikation og trivsel kan forbedres
- IT problemer hæmmer produktiviteten og
- Jobcentret ruste sig til fremtidens udfordringer på arbejdsmarkedet

Konsulenthuset Discus A/S vil på mødet fremlægge rapporten.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at arbejdsmarkedschefens anbefalinger til implementering af organisationsanalysens konklusioner godkendes.

## Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget i Kolding Kommune har på Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 9. februar 2011 besluttet at få gennemført en organisationsanalyse af Jobcenter Kolding, således at Jobcenter Kolding på både kort og lang sigt kan ruste organisationen til at håndtere nuværende og kommende udfordringer på et omskifteligt arbejdsmarked.

Konsulenthuset Discus A/S vandt udbuddet til opgaven og har forestået organisationsanalysen.

Discus A/S har med organisationsanalysen søgt at analysere følgende problemstillinger:

- Hvordan performer Jobcenter Kolding i forhold til de rammebetingelser, der findes for Jobcentret? Er effekten, produktiviteten og kvaliteten af arbejdet i orden?
- Er der overensstemmelse mellem de intentioner, ledelsen har for Jobcentret og den praksis, der arbejdes med?
- Gør Jobcentret det, der er bedst for borgeren? Arbejdes der på den, for borgeren, mest hensigtsmæssige måde?

- Hvordan er Jobcentret forberedt på fremtidens udfordringer?
- Hvordan er arbejdsbetingelserne for medarbejdere på Jobcentret?

Da en forudsætning for et velfungerende Jobcenter bl.a. er fælles forståelse mellem politikere, ledelsen på Jobcentret og medarbejderne af Jobcentrets opgaver, mål og funktionsmåde, forsøger organisationsanalysen også at afdække denne tværgående problemstilling.

Sammenfattende konkluderer Discus på baggrund af analysen følgende:

### *1. Jobcenter Kolding har en høj opfyldelse af de opstillede mål*

Jobcenter Kolding klarer sig godt – og bedre end tidligere – når det gælder om at opfylde centralt fastsatte mål og lovgivning: De årlige minister-mål og lovgivningens krav om rettidighed. I mange tilfælde klarer Jobcentret sig bedre end de øvrige sammenlignelige Jobcentre (klyngen).

Også hvad angår aktiveringsgrader, ligger Kolding godt i forhold til de øvrige Jobcentre. Jobcenter Kolding sørger altså for, at de ledige aktiveres, hvilket sikrer vedligeholdelse og udvikling af kompetencer og netværk blandt de ledige.

I relation til de ambitiøse mål, der er opstillet lokalt af kommunalbestyrelsen i Kolding, har Jobcenter Kolding i de seneste år næsten opfyldt dem.

Når det gælder de helt centrale mål om indsats, effekt og rettidighed, viser analysen, at Jobcenter Kolding er blandt de bedre Jobcentre.

### *2. Kvaliteten i sagsbehandling og service er generelt god, men der kan sættes yderligere fokus på udvikling af borgernes ressourcer*

Et helt afgørende aspekt af kvalitet er, at borgerne får den korrekte behandling i henhold til lovgivningen, og at borgernes retssikkerhed prioriteres højt. Jobcentret har haft fokus på dette gennem lang tid, f.eks. gennem fastlæggelse af procedurer og standarder for kvalitetssikring af sagsbehandlingen og med fokus på tilrettelæggelse af arbejdsgange og en ledelsesmæssig involvering i sagerne. Af revisionsberetningerne fremgår det, at der er ingen eller meget få anmærkninger, ligesom Jobcentret har relativt få omgørelser i de sager, der ankes. Dette er indikatorer på god kvalitet i sagsbehandlingen.

Undersøgelser af borgertilfredshed og virksomheders tilfredshed indikerer ligeledes, at kvaliteten af Jobcenter Koldings sagsbehandling overordnet set vurderes højt blandt "kunderne".

Ét er, at lovgivningens formelle krav overholdes, og at borgerne får samtaler og tilbud til tiden og en god behandling i Jobcentret. Noget andet er, om der gives de rigtige tilbud til borgerne. Efter borgernes vurdering kunne tilbuddene i en række tilfælde være mere relevante. Jobcentrets egne medarbejdere og ledere peger tilsvarende på, at der er behov for at se på, hvordan der i endnu højere grad kan gives den rigtige indsats og de rigtige tilbud til den enkelte borger i de kommende år. DISCUS' analyse viser, at medarbejderne er blevet bedre til at se på borgernes ressourcer frem for på barrierer, men at der bør arbejdes på en mere dynamisk og udviklingsorienteret tilgang til borgeren.

### *3. Jobcentret har en god organisation, men udfordres af hyppige ledelsesskift*

Jobcentret har etableret en klar og tydelig organisation med tre driftsafdelinger samt en Stabs- og administrationsafdeling. Overordnet set fungerer samarbejdet fint i og på tværs af afdelinger. Arbejdsgange er velbeskrevne og fungerer ifølge ledelse og medarbejdere i de fleste tilfælde godt.

En stor udskiftning og vakancer på afdelingschef- og teamlederniveau over en længere periode har dog skabt usikkerhed i organisationen og gjort det vanskeligt at sikre den fornødne klare retning og understøtning af medarbejderne. Herudover har Jobcenterledelsen til tider haft svært ved at rekruttere de rette ledere med de rette kvalifikationer.

### *4. Jobcentret arbejder efter en række mål og målsætninger, men medarbejdernes efterspørger mere værdiorienterede mål*

Jobcentret arbejder efter de mål som er beskrevet i beskæftigelsesplanen og ledelsen formidler disse på personalemøder og gennem intranet. Medarbejderne kender i et vist omfang målene, men efterspørger især nogle andre, mere overordnede og værdiorienterede mål, som giver mere mening for dem i deres daglige arbejde og i mødet med borgeren. Samtidig oplever Jobcentret, at der i enkeltsager ikke altid er overensstemmelse med udmeldinger fra politikerne og de generelle retningslinjer, Jobcentret arbejder efter.

DISCUS vurderer på baggrund af analysen, at der er behov for at der arbejdes på at opnå et bedre fælles fodslag mellem det kommunale politiske system, Jobcenterledelsen og medarbejderne. Både medarbejdere og politikere kan have svært ved at forstå de nuværende mål på grund af kompleksiteten i målene. En forståelig vision, og værdier som kan kommunikerer, vil kunne bidrage til at kitte alle parter sammen, og skabe en fælles forståelse af opgaver og retning for Jobcentret.

### *5. Kommunikation og trivsel kan forbedres*

Trivselsundersøgelser i Jobcentret viser, at trivslen er under pres. Ifølge interview med medarbejderne, kan manglende ledelse og målene om rettidighed være med til at presse medarbejdere. Hertil kommer, at nogle medarbejdere ikke føler sig inddraget forud for ændringer i arbejdsopgaverne eller har svært ved at acceptere beslutninger fra topledelsen. Lederne selv oplever at de i høj grad inddrager medarbejderne og i det daglige udøver en tæt ledelse. Der er i det hele taget afstand mellem ledelsens opfattelse af, hvordan den fungerer som ledelse og medarbejdernes opfattelse af, hvordan ledelsen fungerer. Meget tyder på at det handler om at forventningerne til hvilken ledelse der skal udøves, ikke er afstemt med medarbejderne, og at medarbejderne efterspørger en anden type ledelse end den ledelsen finder er den rigtige.

Ledelse i Jobcentret er kompliceret. Der skal kunne leveres fagligt kvalificerede løsninger i et krydspres mellem sund fornuft, stram lovgivning, økonomisk styring og skønsmæssige afgørelser i en nulfejls-kultur, hvor hensynet til forskellige målsætninger nogle gange kolliderer. Samtidig skal der kunne leveres en personaleledelse, der inddrager og udvikler medarbejdere og organisationen. For at kunne dette, er det afgørende, at der fremover er endnu mere fokus på ledernes kompetencer.

### *6. IT problemer hæmmer produktiviteten*

Medarbejderne i Jobcentret peger entydigt på, at IT-problemer hæmmer produktiviteten væsentligt. De peger på, at de har et IT-system med meget dårlige oppe-tider og med lange svar-tider. Der er flere eksempler på, at Jobcentrets medarbejdere ikke kan komme på serveren i flere timer. Der er også medarbejdere, der fortæller, at det kan være svært at logge på serveren uden for normal arbejdstid. Medarbejderne giver udtryk for, at der både er problemer med Jobcentrets egen IT platform og fælles kommunale systemer. Det har ikke været muligt at gå i dybden med denne problemstilling i denne analyse, andet end at medarbejderne peger på, at der er et alvorligt problem.

### *7. Jobcentret ruste sig til fremtidens udfordringer på arbejdsmarkedet*

Jobcenter Kolding har forberedt sig på fremtidens udfordringer gennem diverse analyser af erhvervsudviklingen og udviklingen på arbejdsmarkedet. På baggrund af analyserne er der lagt strategier, der bl.a. sigter mod at styrke og målrette virksomhedsindsatsen, sikre, at rettidighedskravene fortsat kan overholdes og sikre bedre effekt på fleksjob- og aktiveringsområdet. Etableringen af et Job- og Uddannelseshus er et konkret eksempel på et initiativ, der har til formål at styrke Jobcenter Koldings indsats over for bl.a. de unge.

### Sammenfattende anbefaler Discus derfor følgende:

Jobcentret har gode resultater med at få borgerne i job eller uddannelse og har stort fokus på borgernes retssikkerhed. Samtidig arbejdes der målrettet med at øge kvaliteten i sagsbehandlingen, ikke mindst på sygedagpengeområdet. Dette arbejde bør fortsættes.

De største udfordringer i Jobcentret vedrører manglende fælles opfattelse af ledelse, mål, værdier og inddragelse mellem medarbejdere og ledelsen, og manglende forståelse og fælles fodslag mellem det politiske og det administrative niveau. Disse forhold er tæt sammenvævede og hænger sammen med, at der 1) ikke er formuleret en fælles slagkraftig politisk vision for Jobcentret og 2) ikke er gennemført en gennemgribende værdiproces i Jobcentret, der udmønter og konkretiserer en vision og som inddrager og ansvarliggør medarbejderne.

DISCUS anbefaler:

- At kommunalbestyrelsen igangsætter en proces, hvor forventninger og ønsker til Jobcentret drøftes og analyseres, og som munder ud i en fælles og klar vision for Jobcentret
- At Jobcentret i sammenhæng hermed gennemfører en tilbundsgående værdiproces, hvor alle medarbejdere inddrages i at oversætte den politiske vision til operationelle værdier og handlinger på hver deres område

Disse initiativer er efter DISCUS' opfattelse en forudsætning for at kunne give ledelsen de redskaber, den skal bruge for at kunne lede effektivt, og for at medarbejderne oplever reelt ansvar og medejerskab, og endelig for at kommunikationen i

Jobcentret kan blive klar og effektiv.

Samlet vurderer DISCUS, at en fælles vision og en grundig værdiprocess vil være det grundlag, hvorpå der kan etablere et nyt og fremadrettet samspil mellem det politiske og det administrative system. Det vil give Jobcentret mulighed for at komme i dybden med de mål, der skal arbejdes efter, etablere samarbejdsformer og arbejdsrutiner, der understøtter de politiske mål, og give en bedre trivsel blandt medarbejderne. Og dermed i sidste instans et Jobcenter, der også på længere sigt er effektivt og omstillingsparat.

Blandt andet for at kunne gennemføre og sikre forankring af ovenstående proces, anbefaler DISCUS endvidere, at

- Jobcentret sammen med kommunens HR-afdeling udarbejder en strategi for, hvordan der i fremtiden sikres en stabil ledelse af Jobcentret, herunder hvordan de rette ledere rekrutteres, og hvordan vakanser bedst muligt kan understøttes og
- At der arbejdes med udvikling af personaleledelseskompetencerne, bl.a. gennem et yderligere fokus på værdibaseret ledelse. Der skal fokus på en bedre kommunikation mellem medarbejderne og ledelse og på at arbejde med trivsel. Der skal fokus på en bedre kommunikation med medarbejderne, og på at arbejde med trivsel og sygefravær. Denne anbefaling skal ses som en del af forrige anbefalinger, hvor lederne skal stå i spidsen for en fælles værdiprocess i Jobcentret.

Herudover anbefaler DISCUS at der snarest igangsættes tiltag på følgende områder:

Tiltag på det administrative område:

- Det anbefales, at kommunens IT-afdeling og Jobcentret fortsætter arbejdet med at effektivisere IT-anvendelse i Jobcentret
- At mulighederne for øget effektivitet gennem anvendelse af ny teknologi i kommunikationen med borgerne undersøges.

Tiltag mod sygefravær:

- Det anbefales, at arbejdet med at reducere sygefraværet i Jobcentret fortsættes og intensiveres

Tiltag i den faglige indsats:

Det anbefales, at det nuværende fokus på borgernes retssikkerhed fastholdes. Det anbefales endvidere, at der arbejdes på at få et endnu mere udviklingsorienteret perspektiv ind i indsatsen. Skal tilgangen til varige sociale ydelser begrænses yderligere, og skal alle borgere, der kommer i kontakt med Jobcentret som udgangspunkt søges hjulpet mod selvforsørgelse eller uddannelse, anbefaler DISCUS, at der fokuseres endnu skarpere på at udvikle borgerens ressourcer.

I forhold til Discus' analyse og anbefalinger har arbejdsmarkedschefen nedenstående anbefalinger og bemærkninger:

1. *Jobcenter Kolding har en høj opfyldelse af de opstillede mål:*

- Arbejdsmarkedschefen anbefaler ligesom Discus, at Jobcenter Kolding fortsat har fokus på både at opnå beskæftigelsesministerens og kommunalbestyrelsens mål for beskæftigelsesindsatsen.

2. *Kvaliteten i sagsbehandling og service er generelt god, men der kan sættes yderligere fokus på udvikling af borgernes ressourcer*

- Arbejdsmarkedschefen anbefaler ligesom Discus, at sagsbehandlingen på Jobcenter Kolding forbliver et fokusområde der tillægges stor opmærksomhed. Således vil der fra den daglige ledelse på Jobcentret fortsat være fokus på, hvorledes en udviklingsorienteret indsats med udgangspunkt i borgernes ressourcer yderligere forankres i medarbejdernes daglige arbejde med borgerne.

3. *Jobcentret har en god organisation, men udfordres af hyppige ledelsesskift*

- I forlængelse af Discus anbefalinger hertil anbefaler arbejdsmarkedschefen også, at der, i samarbejde med kommunens HR-afdeling, laves en bedre afklaring af hvilke kompetencer, der kræves på de forskellige

ledelsesniveauer.

- Derudover anbefaler arbejdsmarkedschefen, at kommunens HR-afdeling fortsat inddrages ved besættelse af vakante lederstillinger. På nuværende tidspunkt inddrages kommunens HR-afdeling i rekrutteringsprocessen ved bl.a. at gennemføre personlighedstest. I den forbindelse kan arbejdsmarkedschefen oplyse, at det i den seneste tid især har vist sig vanskeligt at rekruttere teamledere, bl.a. pga. lønforhold.

#### *4. Jobcentret arbejder efter en række mål og målsætninger, men medarbejdernes efterspørger mere værdiorienterede mål*

- Med udgangspunkt i Discus' anbefalinger anbefaler arbejdsmarkedschefen, at samarbejdet mellem Socialforvaltningen og Jobcenter Kolding angående udvikling af menneskesyn vil kunne sikre en klar og forståelig vision for arbejdet med Jobcentrets målgrupper. I beskæftigelsesplanen for 2012 fremgår desuden 3 værdier: Professionalisme, respekt og værdighed, som der ligeledes skal arbejdes med at implementere på Jobcenter Kolding.
- Derudover vurderer arbejdsmarkedschefen, at den netop igangsatte proces vedr. Jobcenter Koldings administrations- og værdigrundlag, som blev besluttet i forbindelse med vedtagelse af beskæftigelsesplan 2012, vil kunne sikre bedre fælles fodslag mellem politikere og medarbejdere på Jobcenter Kolding.

#### *5. Kommunikation og trivsel kan forbedres*

- Grundlæggende er arbejdsmarkedschefen enig i, at en mere værdiorienteret ledelse kan være med til at sikre bedre trivsel. Arbejdsmarkedschefen vurderer ligeledes, at trivslen i 2011 på Jobcenter Kolding har været under pres, hvilket især skyldes lederudskiftning, nedlæggelse af 15 stillinger i Projekterne og interne flytninger af personale i forbindelse med oprettelsen af Ungecentret Staldgården og Job- og Uddannelseshuset i midtbyen.

I omstillingsperioder stiller dette større krav til medarbejdere og ledere. Jobcenter Kolding har i mange år arbejdet med trivsel, og tidligere trivselsmålinger har vist bedre resultater. Der er blevet afholdt trivselsdage, oprettet en trivselsvejlederordning og i nogle afdelinger er der trivselsgrupper. I Jobcenter Koldings MED-udvalg er det besluttet, at der i alle afdelinger skal oprettes trivselsgrupper, som der har været succes med i de afdelinger, hvor de er oprettet. Trivsel et kompleks emne, hvorfor det er væsentligt, at der skabes en kultur, hvor både medarbejdere og ledere opfatter trivsel som et fælles ansvar.

- I fortsættelse af Discus' anbefalinger anbefaler arbejdsmarkedschefen derfor, at der igangsættes et ledelsesudviklingsprojekt sammen med de øvrige ledere i Centralforvaltningen, der har til formål at opkvalificere lederne og sikre kontinuitet i ledelsen. I den forbindelse anser arbejdsmarkedschefen det for essentielt at sikre kontinuitet i ledelsen for at bevare og forbedre Jobcenter Koldings gode resultater.

#### *6. IT problemer hæmmer produktiviteten*

- Arbejdsmarkedschefen kan oplyse, at de IT-problemer Kolding Kommune har oplevet, også er et problem i resten af landet. Konkret har der været problemer med kommunikationen imellem KMD's Opera og Arbejdsmarkedsportalen, som drives af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Problemerne har derfor været til drøftelse på møder mellem Kommunernes Landsforening, KMD og Arbejdsmarkedsstyrelsen, hvor Kolding Kommunes beskrivelse af problemerne bl.a. har dannet udgangspunkt for drøftelserne herom. På møderne fremførte Kommunernes Landsforening bl.a. at det fremover skal sikres, at kommunerne hurtigt får besked om nedbrud i kommunikationen mellem systemerne og at der skal afsættes tilstrækkelige ressourcer til overvågning af systemerne. Siden foråret 2010 har Kolding Kommune derfor deltaget i en kundegruppe hos Kommunernes Landsforening, som løbende har arbejdet med at konkretisere fejl og mangler i driften overfor KMD.
- Da det er et landsdækkende problem, er det derfor arbejdsmarkedschefens vurdering, at Jobcenter Kolding ved at løfte problemstillingen op til Kommunernes Landsforening har adresseret problemet på rette niveau.

## *7. Jobcentret ruster sig til fremtidens udfordringer på arbejdsmarkedet*

- Arbejdsmarkedschefen anbefaler ligesom Discus, at Jobcenter Koldings beskæftigelsesindsats fortsat tager udgangspunkt i gennemarbejdede analyser af arbejdsmarkedets aktuelle og fremtidige behov. Således vil Jobcenter Koldings eksterne samarbejdspartnere i fremtiden også spille en væsentlig rolle i tilrettelæggelsen af strategier og initiativer på hele beskæftigelsesområdet.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012**

Godkendt med den tilføjelse, at udvalget udtrykker stor tilfredshed med analysens konklusioner, herunder bemærker at kvaliteten og servicen i forhold til borgeren er god, samt at der generelt er gode effekter i forhold til indsatsen og den høje faglighed.

### **Bilag**

Organisationsanalyse rapport - december 2011

## Punkt 2: Frikommuneforsøg på arbejdsmarkedsområdet

12/759

### Resumé

Borgmesteren ønsker, at der sker en politisk stillingtagen til, om Kolding Kommune skal indsende ansøgning om Kolding Kommunes mulighed for at igangsætte forsøg, som frikommunerne har fået administrativ godkendelse til. I første omgang ønsker Borgmesteren en politisk vurdering af de forsøg, der ikke kræver udstedelse af en ministeriel bekendtgørelse.

Samtlige forsøgstemaer indenfor Arbejdsmarkedsudvalgets område forudsætter imidlertid, at der foreligger en bekendtgørelse udstedt af Beskæftigelsesministeren. Det forventes, at de nødvendige bekendtgørelser vil blive udstedt i marts eller april.

Efter henvendelse til Indenrigs- og Sundhedsministeriet, Lynne Birch Hansen, kan det oplyses, at det forventes, at hver enkelt af de krævede bekendtgørelser, vil blive udstedt til samtlige 9 frikommuner. Det oplyses videre, at det herefter vil være en politisk overvejelse, om andre ikke-frikommuner skal have mulighed for også at deltage i de godkendte forsøg. Der er ikke fastsat nogen frist for de andre ikke-frikommuners ansøgninger, kommunerne kan således indsende ansøgning såvel før som efter bekendtgørelsens udstedelse.

Kommunaldirektøren forslår derfor, at Arbejdsmarkedsudvalget vil blive præsenteret for de ansøgte forsøgstemaer under Arbejdsmarkedsudvalgets område, når bekendtgørelserne fra Beskæftigelsesministeriet foreligger.

I samme forbindelse kan kommunaldirektøren oplyse, at Kolding Kommune på nuværende tidspunkt har søgt om tilladelse til at gennemføre en række initiativer under henvisning til udfordringsretten.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at forsøgstemaerne på beskæftigelsesområdet behandles på Arbejdsmarkedsudvalgets møde, når der forelægger de nødvendige bekendtgørelser.

### Sagsfremstilling

Den 1. januar 2012 er første fase i frikommuneforsøget sat i gang og varer i 4 år. 9 kommuner er udvalgt som frikommune, disse er: Fredensborg, Fredericia, Gentofte/Gladsaxe, Odense, Odsherred, Vejle, Vesthimmerlands og Viborg Kommuner.

Med frikommuneforsøget kan de udvalgte kommuner få dispensation fra statslige regler og dokumentationskrav til at afprøve forsøg, der har til formål at udvikle nye veje i den kommunale opgaveløsning. Frikommunerne har indtil nu indsendt i alt 215 forsøgsansøgninger. Heraf imødekommes 75 ansøgninger helt eller delvist i første fase af forsøget, dvs. de ansøgninger, der umiddelbart kan godkendes administrativt.

Nogle af forsøgene kræver imidlertid, at der udstedes en bekendtgørelse. Andre forsøg kræver, at frikommunerne er i dialog med det relevante fagministerium om, præcis hvordan forsøget skal tilrettelægges for, at forsøget kan godkendes. Fælles for forsøgene på listen er, at de alle kan starte inden længe og senest i løbet af marts 2012. Regeringen vil til februar tage stilling til de øvrige forsøg, herunder forsøg, der kræver ny hjemmel i frikommuneloven. Økonomi – og Indenrigsministeriet forventer, at en ny frikommunelov bliver vedtaget inden sommerferien 2012. Det betyder, at frikommunerne kan starte endnu flere forsøg fra 1. juli 2012 (anden fase).

På beskæftigelsesministeriets område er der helt eller delvist imødekommet i alt 44 ansøgninger fra 8 frikommuner.

Ansøgningerne falder indenfor 8 forskellige forsøgstemaer. Disse er henholdsvis:

1. Anden organisering af Jobcentret og den kommunale forvaltning af beskæftigelsesindsatsen - Her fraviges fra reglerne om at beskæftigelsesindsatsen overfor borgere og virksomheder skal varetages i et Jobcenter og i bestemte kommunale udvalg.

2. Indhold, kontaktform og hyppigheden af jobsamtaler samt fokus på resultater frem for procesregler - Her fraviges fra reglerne om minimumskrav til indholdet i jobsamtalerne, hyppigheden (mindst hver 3. måned) og fra regler om kontaktform (personligt fremmøde, telefonisk m.v.).
3. Justering/afskaffelse af jobplan – Frikommunerne kan give alle aktive tilbud uden at udarbejde jobplaner.
4. Frister for og varighed af ret og pligt tilbud – Her fraviges fra minimumskravene for hvornår den ledige skal modtage aktive tilbud samt fra reglerne om at tilbuddet skal være af en bestemt varighed.
5. Sygedagpengeopfølgningen – Her fraviges fra regler om minimumskrav til kontakt mellem Jobcentret og sygedagpengemodtagere samt krav til kontaktform, visitation m.v.
6. Varighedsbegrænsning af tilbud om opkvalificering – Fravigelse fra reglerne om at der alene kan gives tilbud om opkvalificering i op til 6 uger i den første ledighedsperiode.
7. Vurdering af arbejdsevne – Her fraviges fra reglerne om brugen af arbejdsevnetoden.
8. Varighedsbegrænsning af tilbud om virksomhedspraktik – Dagpengemodtagere ligestilles med arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.

Samtlige forsøgstemaer indenfor arbejdsmarkedsudvalgets område kan først igangsættes, når der foreligger en bekendtgørelse udstedt af Beskæftigelsesministeren. Det forventes, at de nødvendige bekendtgørelser vil blive udstedt i marts eller april 2012.

Efter henvendelse til Indenrigs- og Sundhedsministeriet, Lynne Birch Hansen, kan det oplyses, at det forventes, at hver enkelt af de krævede bekendtgørelser, vil blive udstedt til samtlige 9 frikommuner. Det oplyses videre, at det herefter vil være en politisk overvejelse, om andre ikke-frikommuner skal have mulighed for også at deltage i de godkendte forsøg. Der er ikke fastsat nogen frist for de andre ikke-frikommuners ansøgninger, kommunerne kan således indsende ansøgning såvel før som efter bekendtgørelsens udstedelse.

Kommunaldirektøren forslår derfor, at Arbejdsmarkedsudvalget vil blive præsenteret for de ansøgte forsøgstemaer under Arbejdsmarkedsudvalgets område, når bekendtgørelserne fra Beskæftigelsesministeriet foreligger.

På nuværende tidspunkt har Kolding Kommune, under henvisning til udfordringsretten, søgt om tilladelse til at gennemføre nedenstående forsøg på arbejdsmarkedsudvalgets område:

- Nytænkning ift. frivillighed og socialøkonomi, hvor Kolding Kommune ønsker at integrere socialøkonomiske virksomheder i jobcentrets indsats for at få de allersvageste grupper ud på arbejdsmarkedet gennem aktiveringstilbud. Således søges der om dispensation fra forholdstalskravene for antallet af ansatte med og uden tilskud i henholdsvis virksomhedspraktik og i ansættelse med løntilskud med henblik på at indføre en mere lempelig administrativ praksis, for så vidt angår socialøkonomiske virksomheders mulighed for at ansætte udsatte ledige på førnævnte vilkår.
- Forsøg med tidsbegrænset førtidspension til unge, hvor Kolding Kommune ønsker, at unge under 40 år fremadrettet ikke tildeles permanent førtidspension, men derimod kun en midlertidig førtidspension, medmindre det er helt åbenlyst, at de aldrig kan få det bedre. Konkret foreslår Kolding Kommune, at der fremadrettet iværksættes en individuel og løbende vurdering af personer på førtidspension, hvor det blandt andet vil blive vurderet, hvorvidt de vil være i stand til at deltage i beskæftigelsestilbud eller uddannelsestilbud. Det er hensigten, at denne vurdering finder sted senest 5 år efter, de oprindeligt er blevet tildelt førtidspension.
- En forbedret ghetto-indsats og et bedre møde med borgerne området med henblik på at skabe nye veje for integrationen, hvor Kolding Kommune ønsker, at etablere et ”rigtigt” jobcenter i Skovparken, hvor alle jobcentrets

sagsbehandlingsfunktioner er i nærområdet. Til jobcentret knyttes efter behov sociale medarbejdere, såsom familiekonsulenter, støttekontaktpersoner m.v.

- Individet i centrum og Iværksætte individuelle forløb for sygemeldte borgere, hvor Kolding Kommune ønsker at tilpasse opfølgningsindsatsen over for sygemeldte borgere og ledige i forhold til deres konkrete situation, således at de oplever en mere smidig indsats fra jobcentrets side. Med henblik på at opnå en mere smidig indsats over for borgere på sygedagpenge ønsker Kolding Kommune at indføre en undtagelsesbestemmelse i opfølgningsindsatsen. Således søger Kolding Kommune bl.a. om tilladelse til, at der generelt kan dispenseres i op til 14 dage i forhold til afholdelse af en obligatorisk opfølgningssamtale. Ligeledes ønsker Kolding Kommune at tilrettelægge opfølgningsindsatsen overfor ledige på en mere hensigtsmæssig måde.
- Administrativ lettelse i forhold til kontrollen med borgere på sygedagpenge, hvor Kolding Kommune ønsker at lette de administrative byrder forbundet med stikprøvekontrollen af borgere på sygedagpenge.
- Administrativ lettelse i forhold til kontrollen med ledige, hvor Kolding Kommune foreslår, at der alene foretages opfølgning max 2 gange årligt udover ved opstart, f.eks. når SKAT"s afslutning af årsopgørelsen foreligger samt ved ophør af forsørgerydelsen.
- Mulighed for borgere uden beskæftigelse (f.eks. dagpengemodtagere og borgere på efterløn) udfører frivilligt ulønnet arbejde i mere end 4 timer ugentligt.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012**

Godkendt

## Punkt 3: Klagesager på arbejdsmarkedsområdet

12/2249

### Resumé

Ifølge Arbejdsmarkedsudvalgets årsplan fremlægges statistik vedr. klager over afgørelser.

Punktet er udarbejdet på baggrund af afgørelser truffet af Beskæftigelsesankenævnet, som årligt offentliggør en statistik herom.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren oplyser, at på beskæftigelsesområdet er klagerne opgjort i forhold til hvilken lovgivning, klagen vedrører. Det er alene klager over afgørelser, der behandles i statsforvaltningens beskæftigelsesankenævn.

Afgørelserne fordeler sig i følgende kategorier:

- Afvisning: Beskæftigelsesankenævnet afviser at behandle klagen, typisk fordi klagefristen er overskredet.
- Hjemvisning: Beskæftigelsesankenævnet hjemviser sagen til fornyet behandling i kommunen. Det kan skyldes, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst.
- Ophævelse: Beskæftigelsesankenævnet erklærer kommunens afgørelse for ugyldig, typisk pga. formelle fejl.
- Stadfæstet: Beskæftigelsesankenævnet giver kommunen medhold
- Ændring: Beskæftigelsesankenævnet ændrer kommunens afgørelse, så borgeren får helt eller delvist medhold i klagen.

Opgørelsen er foretaget for sygedagpengeloven, lov om aktiv socialpolitik (vedrører hele ydelsesdelen, f.eks. bevilling af enkelttydelser, afslag på kontanthjælp m.v.), lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (vedrører Jobcentrets afgørelser, f.eks. afslag på revalidering, klager relateret til aktivering og afslag på fleksjob) og lov om social pension (f.eks. afslag på at rejse sag om førtidspension).

I nedenstående tabeller sammenlignes afgørelser fra 2011 med gennemsnittet for Region Syddanmark. Afviste klager er ikke medtaget, da de ikke er realitetsbehandlet af Beskæftigelsesankenævnet, og dermed ikke fortæller noget om kvaliteten i sagsbehandlingen.

### Klagesager 2011

		Hjemvist	Ophævet	Stadfæstet	Ændret	I alt %	Sager i alt
I alt	Kolding (Inkl. Falck-sager)	8,0	8,0	72,7	8,3	100	359
	Kolding (Ex. Falck-sager)	8,7	3,6	78,6	9,0	100	332
	Gns. Syddanmark	9,4	2,8	76,5	11,1	100	3241

Sygedagpengelov (dagpengelov)	Kolding (Inkl. Falck- sager)	3,7	16,6	69,9	9,7	100	216
	Kolding (Ex. Fack- sager)	4,2	4,7	79,8	11,1	100	189
	Gns. Syddanmark	6,6	2,1	86,9	14,7	100	1328
Lov om aktiv socialpolitik	Kolding	20,2	0,0	70,7	8,9	100	89
	Gns. Syddanmark	17,4	2,9	65,3	14,3	100	856
Lov om aktiv beskæftigelses- indsats	Kolding	14,2	4,7	80,9	0,0	100	21
	Gns. Syddanmark	8,3	1,3	84,0	5,9	100	301
Lov om social pension om højeste, mellemste mv. førtidspension	Kolding	0,0	3,3	96,6	0,0	100	30
	Gns. Syddanmark	6,9	0,7	88,9	3,4	100	550

(Afviste klagesager indgår ikke og er trukket fra i nedenstående opgørelse – Derfor er tallene forskellige fra Statsforvaltningen Syddanmarks opgørelse)

Ca. 21.750 borgere har i Kolding Kommune i løbet af 2011 modtaget overførselsindkomster.

I 2011 valgte 394 (39 afvist af Beskæftigelsesankenævnet) af disse borgere at klage over afgørelsen i deres sag til Beskæftigelsesankenævnet. Dette svarer til, at 1,7 % af borgerne vælger at klage over deres afgørelse.

Som det fremgår af ovenstående har Kolding Kommune fået stadfæstet 72,7 % af afgørelserne, hvilket er en fremgang på 2,7 procentpoint siden 2010.

Kolding Kommune skiller sig ud vedrørende ophævede afgørelser, hvilket skyldes at Kolding Kommune både i 2010 og 2011 fik ophævet en række afgørelser på grund af, at Beskæftigelsesankenævnet og senere Ankestyrelsen afgjorde, at Falck-vikarer var at betragte som anden aktør, hvorfor afgørelserne var ugyldige.

Fraregnes "Falck-sagerne" har Kolding Kommune en højere andel af stadfæstede afgørelser end gennemsnittet i regionen, og medtages Falck-sagerne er Kolding Kommunes andel af stadfæstede afgørelser lavere end regionens gennemsnit.

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012

Godkendt

## **Punkt 4: Administrations- og værdigrundlag for sygedagpengeindsatsen**

12/755

### **Resumé**

I forbindelse med vedtagelsen af beskæftigelsesplan 2012, blev det besluttet at udarbejde et koncept for administrations- og værdigrundlaget for sygedagpengeindsatsen i Kolding Kommune.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Forvaltningen vil på mødet gennemgå følgende:

- Lovgivning på sygedagpengeområdet
- Tal og udfordringer på sygedagpengeområdet
- Indsatsen i dag
- Målene i beskæftigelsesplanen
- Er der grund til at korrigere beskæftigelsesplanen (målene og indsatsen)?

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012**

Godkendt

# Punkt 5: Det Regionale Beskæftigelsesråds analyserapport for 2012

12/2021

## Resumé

Det Regionale Beskæftigelsesråd har udarbejdet Analyserapport for 2012.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget, Det Lokale Beskæftigelsesråd.

## Forslag til Arbejdsmarkedsudvalget 08-02-2012

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Det Regionale Beskæftigelsesråd har udarbejdet Analyserapport 2012 for Syddanmark.

I forhold til status på arbejdsmarkedet i Region Syddanmark og Kolding Kommune fremgår det bl.a. af rapporten at:

- Krisen har kostet 50.000 arbejdspladser i Syddanmark, men beskæftigelsen forventes at stabilisere sig fremadrettet. I det seneste år er udviklingen på arbejdsmarkedet gået ind i en ny fase, hvor beskæftigelsen i dele af den private sektor er begyndt at stige, mens beskæftigelsen i den offentlige sektor er begyndt at falde.
- Ledigheden er høj, 6%, men forventes at falde i 2012 og 2013. Kolding Kommune er blandt de kommuner, som har en relativ lav ledighedsprocent og en relativ beskeden ledighedsudvikling.
- Arbejdsstyrken er faldet kraftigt under krisen, og faldet vil fortsætte fremover. Den demografiske udvikling tilsiger, at selv med en vedtagelse af tilbagetrækningsreformen vil arbejdsstyrken i Syddanmark falde med i størrelsesordenen 15.000 personer frem mod 2030. Forventningerne til arbejdsstyrkens udvikling på længere sigt i Kolding Kommune er blandt de bedste for hele Region Syddanmark. Dette skyldes den nuværende høje erhvervsfrekvens på 75% i Kolding Kommune sammenlignet med 72% for alle andre kommuner i Region Syddanmark. Endvidere er andelen af beskæftigede, der er over 55 år lav i Kolding sammenlignet med resten af Region Syddanmark, hvilket også taler for en stabil udvikling i arbejdsstyrken i Kolding Kommune på længere sigt.
- 20% af de syddanske borger i den erhvervsaktive alder modtager offentlig forsørgelse, svarende til 153.000 personer. Således steg antallet af forsørgede i 2009 og 2010 med hhv. 19.000 og 10.000 personer – domineret af flere dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. Forsørgelsestrykket i Kolding er på 18%(dvs. 18% af borgerne i Kolding Kommune modtager offentlig forsørgelse). Dette er 2 procentpoint lavere end gennemsnitsniveauet for hele Region Syddanmark og der er kun 2 kommuner i Region Syddanmark, hvor forsørgelsestrykket er lavere (Fanø og Varde).
- De senere års lavkonjunktur har betydet, at antallet af borgere i jobcenterets målgrupper er steget, og antalsmæssigt er især gruppen af jobklare øget. De jobklare er således steget fra 31.000 personer i juni 2008 til 46.500 personer i juni 2011. Det svarer til en stigning på 49 pct. De jobklare udgør aktuelt 58 pct. af jobcentrenes målgrupper. Kolding Kommune er placeret i den bedre halvdel af Region Syddanmark i forhold til andel af befolkning, der er jobklare ydelsesmodtagere. I Kolding Kommune er andelen 5,2%, mens gennemsnittet for Region Syddanmark er 5,8%.
- Aktuelt er antallet af sygedagpengemodtagere svagt faldende, men udfordringerne i udsatte brancher og kommuner er fortsat betragtelige. I Kolding Kommune er andelen af borgere, som er berørte af sygedagpenge lav sammenlignet med Region Syddanmark. Den gennemsnitlige varighed af sygedagpenge i Kolding er også godt placeret sammenlignet med Region Syddanmark.

I forhold til jobcentrenes indsats, herunder Jobcenter Koldings indsats, fremgår det bl.a. af rapporten at:

- Halvdelen af de nye kontanthjælpsmodtagere i Syddanmark modtager en jobsamtale i samme uge, som de bliver nyledige. For nye modtagere af arbejdsløshedsdagpenge er der større variation i forhold til, hvornår indsatsen med jobsamtaler starter. Således modtager 4 ud af 10 samtale inden for den første ledigheds måned, mens 6% slet ikke modtager deres første jobsamtale inden for de første 13 uger. I Kolding Kommune går der i gennemsnit 4,7 uger før afholdelse af første samtale for jobklare ledige, hvilket placerer Kolding i den bedste fjerde del.
- I gennemsnit deltager hver tredje ledige dagpengemodtager løbende i aktivering i Syddanmark, mens tilsvarende gælder for hver fjerde jobklare kontanthjælpsmodtager. Der er store forskelle på intensiteten af aktiveringsindsatsen i de syddanske kommuner – ligesom der er store forskelle internt i den enkelte kommune, afhængigt af om indsatsen rettes mod dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere. Aktiveringsgraden for jobklare a-dagpengemodtagere i Kolding Kommune er en smule bedre en gennemsnittet for hele Region Syddanmark. Omvendt er aktiveringsgraden for jobklare kontanthjælpsmodtagere i Kolding Kommune en smule lavere end gennemsnittet i Region Syddanmark.

- Redskabsfordelingen for aktivering viser, at de mest brugte tiltag er offentligt løntilskud (15% af tiden) og opkvalificering (12%). Derudover deltager de langtidsledige i afklaringsforløb i 4 % af tiden, i virksomhedspraktik i 4 % af tiden og i privat løntilskud i 3 %. I den forbindelse bør det fremhæves, at andelen af ledige i Kolding Kommune, der er i virksomhedsrettet aktivering er større end for hele Region Syddanmark og i den bedste fjerde del. Endvidere fremgår det, at ingen kommune anvender privat løntilskud mere end i Kolding Kommune
- Samtaleintensiteten for kontanthjælpsmodtagerne i Syddanmark er aktuelt mere intensiv end tidligere. I gennemsnit afholdes der således 1,4 samtaler i kvartalet per indsatsklar kontanthjælpsmodtager, hvilket er højere end tidligere, hvor der blev afholdt 1,1-1,2 samtaler. Samtaleintensiteten er – på trods af stigningen – lavere for indsatsklare end for jobklare kontanthjælpsmodtagere (hhv. 1,4 og 1,7 samtaler). I Kolding Kommune afholdes der 2,2 samtaler i kvartalet per indsatsklar kontanthjælpsmodtager, hvilket i hele Region Syddanmark kun overgås af Nyborg Kommune.
- Omfanget af aktiveringsindsatsen for indsatsklare kontanthjælpsmodtagere er nogenlunde konstant set over de seneste 3 år, hvor ca. 30-35 pct. løbende aktiveres i Region Syddanmark. I Kolding Kommune er ca. 34% af de indsatsklare kontanthjælpsmodtagere løbende i aktivering. Kun Vejle og Nordfyns Kommune kan fremvise en markant højere aktiveringsgrad. Endvidere er aktiveringsindsatsen der er virksomhedsrettet for indsatsklare kontanthjælpsmodtagere væsentligt højere i Kolding Kommune sammenlignet med Region Syddanmark. Kun Middelfart og Nordfyns Kommune anvender i højere grad virksomhedsrettet aktivering overfor indsatsklare kontanthjælpsmodtagere.
- Der er store variationer mellem kommunerne i Region Syddanmark, når det gælder anvendelsen af delvis raskmelding af indsatsklare sygedagpengemodtagere. I Kolding delvis raskmeldes 29% af de indsatsklare sygedagpengemodtagere, hvor gennemsnittet for Region Syddanmark er 21%. Andelen af delvise raskmeldinger er kun højere i Tønder, Langeland og Fanø Kommune.
- De midlertidigt passive får typisk ca. 1 samtale i kvartalet. Dog var der et ”dyk” i samtaleintensiteten i slutningen af 2010. I løbet af 2011 er intensiteten steget og ligger igen på ca. 1 samtale i kvartalet. De fleste kommuner i Syddanmark har en samtaleintensitet på 1 eller derover og i Kolding Kommune er samtaleintensiteten på 1,1 samtale i kvartalet.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012**

Godkendt

## **Forslag til Det Lokale Beskæftigelsesråd 23-02-2012**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-02-2012**

Godkendt.

## **Bilag**

Analyserapport Syddanmark 2012

## **Punkt 6: Udmøntning af budgetnote vedr. landsby-pedel ordning**

12/752

### **Resumé**

Kommunaldirektøren orienterer om udmøntning af budgetnote vedr. landsby-pedel ordning.

På baggrund af spørgeskemaer udsendt til repræsentanter for Kolding Kommunes landsbysamfund udarbejder Jobcenter Kolding og By- og Udviklingsforvaltningen forslag til udmøntning af Byrådets ønske om en landsby-pedel ordning.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Med vedtagelsen af Kolding Kommunes budget for 2012 blev der indskrevet en budgetnote til arbejdsmarkedspolitikken for 2012. I budgetnoten ønsker Kolding Byråd, at Socialforvaltningen (nu Centralforvaltningen) skal udarbejde et katalog med en række job, der ikke eksisterer i dag, hvor kontanthjælpsmodtagere kan være med til at sikre og skabe samfundsværdi. Job indenfor det grønne område, bjørneklosbekæmpelse, genbrug og renovering af stier mv. (f.eks. fjernelse af ukrudt på sti ved Donssøerne). Kataloget skal udarbejdes i samarbejde med By- og Udviklingsforvaltningen og landsbyforum.

Kommunaldirektøren kan hertil orientere, at Jobcenter Kolding og By- og Udviklingsforvaltningen har afholdt et møde om udmøntning af budgetnoten. Som opfølgning på dette møde har By- og Udviklingsforvaltningen fremlagt Byrådets ønsker på det seneste møde i Kolding Kommunes Landsbyforum i slutningen af november.

Repræsentanter fra Kolding Kommunes landsbysamfund modtager i starten af 2012 et spørgeskema, hvor de kan komme med bud på, hvilke opgaver de kunne forestille sig, at kontanthjælpsmodtagere kunne løse i deres lokalområde.

Når spørgeskemaerne er kommet retur udarbejder Jobcenter Kolding og By- og Udviklingsforvaltningen forslag til udmøntning af budgetnoten med udgangspunkt i de indkomne ønsker. Forslagene bliver herefter fremlagt for Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012**

Sagen sendes tilbage til Centralforvaltningen.

### **Tilføjelse til resumé**

Den 8. februar 2012 blev sagen sendt tilbage til Centralforvaltningen med henblik på en afklaring af sammenfald mellem udmøntning af budgetnote og projektet "landsbypedel" i regi af Kolding Kommunes Landsbyforum.

I forbindelse med budget 2012 er der under arbejdsmarkedspolitikken anført en note omkring aktiveringsindsatsen, hvori er angivet at der skal udarbejdes et katalog over en række jobs. Kataloget skal udarbejdes i samarbejde med By- & Udviklingsforvaltning og Kolding Kommunes Landsbyforum.

Idet der uafhængigt af budgetnoten fra især landsbyerne Ødis og Stepping tidligere havde været fremsat ønske om etablering af en landsbypedelordning, er By- & Udviklingsforvaltningen og Jobcenter Kolding gået i gang med at undersøge mulighederne for et aktiveringsprojekt for kontanthjælpsmodtagere, der evt. kan imødekomme nogle af de samme ønsker som landsbyerne havde til Landsbypedelordningen, men under udmøntning af budgetnoten i stedet for. Derfor dette sammenfald.

### **Tilføjelse til sagsfremstilling**

Idet der uafhængigt af budgetnoten fra især landsbyerne Ødis og Stepping tidligere har været fremsat ønske om etablering af en landsbypedelordning, er By- & Udviklingsforvaltningen og Jobcenter Kolding gået i gang med at undersøge mulighederne for et aktiveringsprojekt for kontanthjælpsmodtagere, der evt. kan imødekomme nogle af de samme ønsker, som landsbyerne havde til Landsbypedelordningen.

Herudover har By- & Udviklingsforvaltningen og Jobcenter Kolding i samarbejdet etableret et virksomhedscenter under By- & Udviklingsforvaltningen med p.t. 17-18 aktiverede. Indtil videre har virksomhedscentret løftet følgende opgaver: Indsamling af affald, strandrensning, vedligeholdelse af driftsbygninger, rengøring og vask af virksomhedscentrets driftsbiler, klargøring af have / rengøring af ejendomme kommune har til salg, klargøring af sandsække til beredskabet, 200 stærkasser samt løbende ad hoc opgaver.

### **Nyt forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

# Punkt 7: Senior Erhverv Trekantens udkast til samarbejdsaftale med Jobcenter Kolding

11/21741

## Resumé

Senior Erhverv Trekanten har fremsendt et udkast til en samarbejdsaftale mellem Jobcenter Kolding og Senior Erhverv Trekanten.

Dele af udkastet til samarbejdsaftalen rejser problemstillinger i forhold til kommunalfuldmagtens rammer, hvorfor Jobcenter Kolding har udarbejdet en løsning til gavn for både Senior Erhverv Trekanten og andre foreninger samt netværk i øvrigt.

Forinden et eventuelt samarbejde mellem Senior Erhverv Trekanten og Jobcenter Kolding må Arbejdsmarkedsudvalget ligeledes gøre sig nogle principielle overvejelser.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at der iværksættes et samarbejde med Senior Erhverv Trekanten og

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender Jobcenter Koldings retningslinjer for fremtidigt samarbejde med foreninger og netværk på beskæftigelsesområdet.

## Nyt forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at der iværksættes et samarbejde med Senior Erhverv Trekanten og

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender Jobcenter Koldings retningslinjer for fremtidigt samarbejde med foreninger og netværk på beskæftigelsesområdet.

## Sagsfremstilling

Senior Erhverv Trekanten (herefter SET) har rettet henvendelse til Jobcenter Kolding med henblik på at starte et samarbejde. Senior Erhverv Trekantens formål er bl.a.

- at medvirke til at samle seniorer, der ved selvaktivering vil netværke med andre for et arbejdsliv
- medvirke til at de lediges netværk forøges og via netværket inspireres til nye tankemåder
- indgå i formidling af jobs til ledige over 50 år

Det er Jobcenter Koldings vurdering, at SET's henvendelse er et positivt initiativ, som kan være til gavn for flere borgere i Kolding Kommune. Derfor vil Jobcenter Kolding gerne imødekomme deres ønske om et samarbejde inden for nogle brede rammer, der samtidig tilgodeser så mange foreninger som muligt. Jobcenter Kolding og Senior Erhverv Trekanten har udarbejdet et udkast til en samarbejdsdeklaration med nedenstående indhold:

- at Jobcenter Kolding udleverer foreningens brochure, når ledige over 50 kontakter jobcentret
- at medlemmer fra Senior Erhverv Trekanten kan afholde et årligt dialogmøde med repræsentanter fra Jobcenter Koldings ledelse og medarbejdere
- at Senior Erhverv Trekanten, efter aftale, kan orientere om aktiviteter ved opslag/plakat på jobcentret
- at Senior Erhverv Trekanten kan invitere alle ledige borgere til åbent hus arrangement og
- at Jobcenter Kolding, via kommunens hjemmeside, orienterer om muligheder for at foreninger og netværk kan søge om lov til at benytte kommunale faciliteter til beskæftigelsesfremmende arrangementer.

Denne type samarbejde mellem et jobcenter og en privat forening er ikke reguleret i den skrevne lovgivning, og derfor finder de almindelige kommunalretlige grundsætninger om kommuners opgavevaretagelse (kommunalfuldmagtsregler) anvendelse. Jobcenter Kolding har i den forbindelse bedt Administrations- og Retssikkerhedsafdelingen om at vurdere et samarbejde med Senior Erhverv Trekanten. Således er det Administrations- og Retssikkerhedsafdelingens vurdering at;

Ifølge kommunalfuldmagtsregler kan Kolding Kommune godt beslutte at yde støtte til én forening, såfremt den pågældende foreningen har et almennyttigt formål, kommunen selv kan varetage. Senior Erhverv Trekanten vurderes på baggrund af foreningens formål, medlemskreds og aktiviteter, at være en almennyttig forening, og på den baggrund anses støtte til foreningen for muligt i medfør af kommunalfuldmagtsreglerne.

For så vidt angår forslaget om udlevering af brochure og opsætning af plakater vurderes det, at Senior Erhverv Trekanten som almennyttig forening vil være omfattet af muligheder for kommunal støtte i henhold til kommunalfuldmagtsreglerne. Brochurerne må derfor gerne udleveres og plakaterne ophænges, men indholdet bør alene vedr. Senior Erhverv Trekantens gratis aktiviteter/åbent hus arrangementer.

For så vidt angår anvendelse af Kolding Kommunes hjemmeside i forbindelse med samarbejdet med Senior Erhverv Trekanten, kan det konkluderes, at der ikke ville være noget til hinder for, at man under Job og Erhverv/ledighed lavede et link til Senior Erhverv Trekanten.

Generelt bør Jobcentret være meget opmærksom på de muligheder, der hermed åbnes op for, såvel ved plakatoophæng m.m. som ved link på hjemmesider. Jobcentret bør derfor samtidig forholde sig til, om der skal laves nogle generelle retningslinjer for, hvorledes lignende fremtidige situationer håndteres, da det må forventes at åbne op for lignende henvendelser. I samme forbindelse bør Jobcentret overveje, om brochurerne skal udleveres af sagsbehandlerne eller blot stilles frem på søjler, hvor plakaterne må/skal hænge, hvor går grænsen for mængden af links på hjemmesiden går osv.

Efter kommunalfuldmagtsreglerne kan en kommune således lovligt støtte foreninger eller aktiviteter, der har til formål generelt at fremme borgernes muligheder for at finde beskæftigelse eller fremme den lokale beskæftigelsesudvikling.

Nedenfor følger Jobcenter Koldings generelle retningslinjer for fremtidigt samarbejde med foreninger og netværk i bred forstand.

Jobcenter Kolding samarbejder med foreninger og netværk, der støtter op omkring Kolding Kommunes beskæftigelsespolitik, der fremgår af den gældende beskæftigelsesplan. Det vil sige foreninger og netværk, hvis formål eller virke, har snitflader med Jobcenter Koldings daglige arbejde.

Samarbejdet er indenfor følgende rammer:

- Foreninger og netværk kan, efter foregående aftale, udlevere deres informationsmateriale på Jobcenter Kolding, som herefter vil gøre det tilgængeligt for borgere
- Foreninger og netværk kan, i det omfang det er muligt, have tilbagevendende dialogmøder med repræsentanter fra Jobcenter Koldings ledelse og medarbejdere
- Foreninger og netværk kan, på baggrund af ansøgning herom og efterfølgende godkendelse, optræde på Kolding Kommunes hjemmeside, hvorfra der linkes videre til de respektive foreninger og netværks egen hjemmeside
- Foreninger og netværk kan, via Kolding Kommunes hjemmeside, søge om lov til at benytte kommunale faciliteter til beskæftigelsesfremmende aktiviteter under iagttagelse af Kolding Kommunes retningslinjer for udlån og leje af kommunale faciliteter

## **Tilføjelse til sagsfremstilling**

Arbejdsmarkedsudvalget har på møde den 14. december 2011 besluttet, at Jobcenter Kolding skal vurdere om Jobcentret kan udsende materiale på vegne Senior Erhverv Trekanten.

Administrations- og Retssikkerhedsafdelingen i Socialforvaltningen har vurderet mulighederne for at sende materiale ud til ledige borgere over 50 år på vegne af Senior Erhverv Trekanten.

I den forbindelse vurderede Administrations- og Retssikkerhedsafdelingen, hvorvidt dette ville være i overensstemmelse med bestemmelserne i persondataloven.

Nedenfor følger Administrations- og Retssikkerhedsafdelingens vurdering i forhold til persondataloven:

”Jobcenteret indsamler oplysninger om ledige i forbindelse med at kommunen i forhold til beskæftigelseslovgivningen varetager myndighedsopgaver i forhold til bl.a. ledige. De oplysninger Jobcenteret, har indhentet, har relation til

varetagelsen af disse myndighedsopgaver. Det er ikke en myndighedsopgave at henvide borgere til fx særlige foreninger, som kan varetage lediges interesser.

Af persondatalovens § 5, stk. 2 fremgår, at senere behandling af oplysninger ikke må være uforenelige med de formål, hvortil oplysningerne er indhentet. Reglen indebærer, at de oplysninger der er indsamlet ikke frit vil kunne genbruges, videregives mv. Der er ikke tale om intern brug af oplysningerne i Kolding Kommune, når kommunen udsøger hvilke personer der er ledige og fyldt 50 år. Oplysningerne skal ikke bruges til løsningen af en kommunal opgave. Det vurderes derfor, at en sådan behandling vil være i strid med persondatalovens § 5, stk. 2.”

Der er ikke fremkommet nye væsentlige oplysninger i sagen og således er det Jobcenter Koldings vurdering, at de ovenfor beskrevne vurderinger fortsat er gældende. Udsendelse af materiale til alle ledige borgere over 50 år i Kolding Kommune, vil følgelig være i strid med persondatalovens bestemmelser om senere behandling af indsamlede oplysninger indhentet i forbindelse med udøvelse af myndighedsopgaver.

Jobcenter Kolding har derfor den 10. januar 2012 afholdt et møde med Senior Erhverv Trekanten, hvor en løsning af denne problemstilling blev drøftet. Hverken Senior Erhverv Trekanten eller Jobcenter Kolding har kunnet fremkomme med konkrete løsninger indenfor lovens rammer i forhold til at fremsende breve.

Kommunaldirektøren skal derfor anbefale følgende retningslinjer for fremtidigt samarbejde med almennyttige foreninger, herunder også Senior Erhverv Trekanten:

Der opfordres således til at Senior Erhverv Trekanten og Jobcenter Kolding samarbejder med almennyttige foreninger, der støtter op omkring Kolding Kommunes beskæftigelsespolitik, der fremgår af den gældende beskæftigelsesplan. Det vil sige almennyttige foreninger, hvis formål eller virke, har snitflader med Jobcenter Koldings daglige arbejde.

Samarbejdet er indenfor følgende rammer:

- Almennyttige foreninger kan, efter foregående aftale, udlevere deres informationsmateriale på Jobcenter Kolding, som herefter vil gøre det tilgængeligt for borgere
- Almennyttige foreninger kan, i det omfang det er muligt, have tilbagevendende dialogmøder med repræsentanter fra Jobcenter Koldings ledelse og medarbejdere
- Almennyttige foreninger kan, på baggrund af ansøgning herom og efterfølgende godkendelse, optræde på Kolding Kommunes hjemmeside, hvorfra der linkes videre til de respektive foreninger og netværks egen hjemmeside
- Almennyttige foreninger kan, via Kolding Kommunes hjemmeside, søge om lov til at benytte kommunale faciliteter til beskæftigelsesfremmende aktiviteter under iagttagelse af Kolding Kommunes retningslinjer for udlån og leje af kommunale faciliteter.

Jobcenter Kolding vedlægger udkast til samarbejdsaftale med Senior Erhverv Trekanten.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 14-12-2011**

Følgende procedure afgørelse vedtoges uden afstemning:

Sagen toges tilbage mhb på en vurdering af, om Jobcentret kan udsende materiale på vegne af Senior Erhverv Trekanten.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012**

Godkendt med den tilføjelse, at Centralforvaltningen skal påse hvilke muligheder der fremadrettet kan åbne sig bl.a. digitalt i forhold til udsendelse af materiale på vegne foreninger og netværk.

Endvidere skal Centralforvaltningen indsende ansøgning om mulighederne for udsendelse af materiale på vegne foreninger og netværk indenfor udfordringsretten.

## **Bilag**

Aftale om samarbejde med Jobcenter Kolding og Senior Erhverv Trekanten

## **Punkt 8: Orientering - februar 2012 - Arbejdsmarkedsudvalget**

10/4520

### **Resumé**

Kommunaldirektøren vil på mødet give en orientering om udvalgt nyt fra arbejdsmarkedsområdet.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,  
at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 08-02-2012**

Godkendt