



REFERAT

Beskæftigelsesudvalg

Møde nr.: 4

Mødedato: 20. april 2010
Mødevarighed: 16.30 - 18.20
Mødested: Mødelokale 2

Fraværende:
Saliem H. Bader

Indholdsfortegnelse:

Åben dagsorden

- 1 BE Tema: Brugen af andre aktører
- 2 BE Kvalitetskontrakt 2010 Horsens Kommune
- 3 BE Resultatrevision/Udvalgsberetning 2009
- 4 BE Virksomhedernes forventninger til beskæftigelsen og fremtidens kompetencebehov
- 5 BE Innovations- og udviklingsstrategi på beskæftigelsesområdet
- 6 BE Siden sidst - Udvalgsformanden og direktøren orienterer, samt orientering fra de øvrige udvalg.



1 BE Tema: Brugen af andre aktører

[2009-020084](#)

Resumé

Brugen af andre aktører er et af den række af temaer, der er programsat til forårets møder i Beskæftigelsesudvalget.

På mødet vil der blive orienteret om:

1. Baggrunden for brugen af andre aktører i dansk beskæftigelsespolitik
2. De forskellige typer af aktører i Horsens Kommunes regi.
3. Kontraktforhold aflønning m.v.
4. Opfølgning på aktørernes resultater.

Sagen afsluttes i Udvalget.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. Orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Til efterretning.

Saliem H. Bader deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Jobcentrene har ansvaret for at ledige får jobsamtaler og aktive tilbud. Jobcentrene kan dog udbyde dele af denne indsats til andre aktører.

Andre aktører er en bred betegnelse for andre end jobcentret selv, der udfører opgaver for jobcentret vedrørende beskæftigelsesindsatsen. Der anvendes fire hovedtyper af aktører:

- Aktører, som overtager hele beskæftigelsesindsatsen og dermed også myndighedsudøvelsen. Aktører med myndighedsudøvelse har i en årrække været anvendt i forhold til beskæftigelsesindsatsen for forsikrede ledige.
- Aktører, som varetager kontakt og/eller aktivering uden myndighedsudøvelse.
- Interne aktører som fx Center for Job og Afklaring.
- Partnerskabsaftaler som fx Falck på sygedagpengeområdet.

Andre aktører kan iøvrigt være private virksomheder, vikarbureauer, konsulentfirmaer, a-kasser, uddannelsesinstitutioner m.v.

Aflønningen af anden aktør er desuden karakteriseret af, at der ofte anvendes bonusaflønning. På de landsdækkende aftaler for arbejdsmarkedssparate ledige er



bonusandelen 75 pct. For de ikke-forsikrede er bonusandelen afhængig af målgruppe og opgavens art.

Aktuelt er knap 1.000 forsikrede ledige overdraget til andre aktører med myndighedsudøvelse, samt ca. 300 overdraget til anden aktør uden myndighedsoverdragelse. Det drejer sig primært om følgende målgrupper:

- Ledige med en længerevarende uddannelse.
- Ledige med en mellemlang uddannelse.
- Ledige over 55 år.

Overdragelsen af ikke-forsikrede til andre aktører sker for de flestes vedkommende endnu uden myndighedsoverdragelse. På dette område er de største målgrupper, der aktuelt er overdraget til anden aktør:

- Sygedagpengemodtagere (cirka 400)
- Kontanthjælpsmodtagere (cirka 1000)
- Ledighedsydelsesmodtagere (cirka 225)

Hovedprincippet for inddragelsen af andre aktører vil være, at andre aktører skal på banen, hvis de har særlig indsigt og kompetencer, og kan forventes at gøre en forskel. Det afgørende er, at det har et beskæftigelsespolitisk formål at inddrage andre aktører, og at inddragelsen understøtter den overordnede prioritering i jobcenteret.

Tilsynet med andre aktører omfatter en lang række opgaver. De vigtigste er:

- Effekten/bonus.
- Rettidighed på jobsamtaler og aktivering.
- Aktiveringsomfang. På de landsdækkende aftaler for arbejdsmarkedssparate ledige gælder bl.a. en krav om et aktiveringsomfang på mindst 40 pct.
- Brugertilfredshed/klager. Klager fra deltagerne over andre aktører sendes til jobcentret. Desuden gennemføres brugerundersøgelser efter behov.



2 BE Kvalitetskontrakt 2010 Horsens Kommune

[2009-025565](#)

Resumé

I følge den kommunale styrelseslov skal kommunerne senest 1. juli 2010 udarbejde og offentliggøre en kvalitetskontrakt, som beskriver kvantificerbare mål for hvert serviceområde. Kvalitetskontrakten falder godt i tråd med det igangværende arbejde med kvalitetsudvikling i Horsens Kommune, som bl.a. udmøntes i fagudvalgenes udvalgsplaner. Det udarbejdede forslag til kvalitetskontrakt er en integreret del af udvalgsplanerne. Sagen afgøres af Byrådet.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

1. kvalitetskontrakten godkendes
2. at den første opfølgingsredegørelse foretages sammen med opfølgning på udvalgsplanerne for 2010
3. at kvalitetskontrakten - ud over at offentliggøres på borger.dk - gøres tilgængelig på kommunens hjemmeside.

Beslutning

Indstillingen tiltrådtes.

Saliem H. Bader deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Kommunerne skal i følge den kommunale styrelseslov senest 1. juli 2010 udarbejde og offentliggøre en kvalitetskontrakt, som beskriver kvantificerbare mål for hvert serviceområde i kommunen, og hvordan målene skal nås. Kvalitetskontrakten formål er i følge vejledningen til loven at sikre, at kommunens borgere får et klart og overskueligt indblik i kommunens arbejde med kvalitetsudvikling, så borgerne med de fastlagte og offentliggjorte mål kan vurdere Byrådets indsats for at udvikle opgaveløsningen. Kontrakten skal være et afsæt for den løbende dialog mellem Byrådet og kommunens borgere.

I Horsens Kommune er kvalitet i fokus både i visionen for Horsens Kommunes udvikling og i det værdigrundlag, som ligger til grund for al opgaveløsning i kommunalt regi. Der arbejdes til stadighed på at udvikle kvaliteten på alle områder. Udarbejdelse af kvalitetskontrakten falder derfor godt i tråd med det allerede igangværende arbejde med kvalitetsudvikling i Horsens Kommune.

Kvalitetskontrakten viser de mål, som det foreslås, at Byrådet prioriterer højt i den kommende periode og over for borgerne forpligter sig til at nå. Kontrakten er ikke et udtømmende katalog over samtlige politiske mål for opgaveløsningen. Byrådets fagudvalg udarbejder hvert år udvalgsplaner med et samlet overblik over overordnede mål og



resultatmål, som udvalgene hver især arbejder med. Kvalitetskontraktens mål er en integreret del af udvalgsplanerne.

Kvalitetskontrakten består af to dele: Indholdsfortegnelsen, som giver et samlet overblik over, inden for hvilke temaer, der er opstillet mål og hovedafsnittet, hvor samtlige temaområder er beskrevet ud fra følgende skabelon:

- kvalitetsmål og indikator
- indsatser der skal føre frem til målet
- tidshorisont for målopfyldelse

Kvalitetsmålene er tilstræbt formuleret, sådan at det er muligt at vurdere, i hvilket omfang målene opnås. Den første opfølgning på kvalitetskontrakten skal i følge styrelsesloven udarbejdes senest samtidig med vedtagelse af årsbudgettet for 2012, dvs. oktober 2011. Herefter skal der hvert år senest samtidig med vedtagelsen af årsbudgettet og de flerårige budgetoverslag redegøres for, hvordan Byrådet følger op på kommunens kvalitetskontrakt. Da kvalitetsmålene er en del af udvalgsplanerne eller udledt heraf foreslås, at opfølgningen foretages samtidig med udarbejdelse af udvalgsberetningerne, dvs. første gang omkring årsskiftet 2010/2011. Dermed vil kvalitetskontrakten også kunne revideres i forhold til de politiske mål, som er under udarbejdelse i de nytilltrådte udvalg.

I følge bekendtgørelsen om kommunal kvalitetskontrakt og opfølgningsredegørelse skal kvalitetskontrakten og opfølgningsredegørelsen offentliggøres på den nye IT-portal www.brugerinformation.dk senest en måned efter kommunalbestyrelsens vedtagelse. Det foreslås, at kvalitetskontrakten tillige offentliggøres på kommunens hjemmeside.

Bilag



Bilag
Kvalitetskontrakt 201



3 BE Resultatrevision/Udvalgsberetning 2009

[2010-002676](#)

Resumé

Resultatrevision/Udvalgsberetning for indsatsåret 2009 viser, at den økonomiske lavkonjunktur har ramt kommunerne meget forskelligt - også kommuner, der ellers på en række områder har samme rammevilkår. Det skyldes forskelle på tværs af brancher. I Horsens Kommune arbejder relativt mange borgere indenfor de brancher, hvor beskæftigelsen er faldet mest, nemlig industri og byggeri. Horsens Kommune er således blevet ramt hårdere af lavkonjunktoren end kommuner med samme rammevilkår.

Sammenfatning af Resultatrevision/Udvalgsberetning viser, at der er behov for øget fokus på følgende områder:

- Stigende arbejdskraftreserve - med særligt fokus på at forebygge langtidsledighed
- Stigende antal forsørgede i alt
- Stigende antal unge under 30 år på offentlig forsørgelse
- Fastholde og videreudvikle sygedagpengeindsatsen
- Fastholde og forbedre rettidigheden
- Besparelspotentiale vedr. a-dagpenge, sygedagpenge og ledighedsydelse.

Sagen afsluttes i Udvalget.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Til efterretning.

Saliem H. Bader deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Denne afrapportering indeholder henholdsvis Resultatrevision og Udvalgsberetning for Beskæftigelsesudvalget, og er udarbejdet i ét og samme bilag, idet der er stort sammenfald, hvad angår det indholdsmæssige.

Resultatrevision/Udvalgsberetning indeholder således resultatberetning vedr.:

- Resultatrevision med afsæt i Arbejdsmarkedsstyrelsens koncept
- Udvalgsberetning jvf. Horsens Kommunes styringskoncept
- Beretning vedr. LBR's plan for særlige virksomhedsrettede initiativer



Resultatrevision

For at understøtte udarbejdelsen af resultatrevisionen har Arbejdsmarkedsstyrelsen udarbejdet et koncept for resultatrevisionen, der opgøres én gang om året og har til formål at give et årligt overblik over resultaterne af beskæftigelsesindsatsen i jobcentre. Idéen med resultatrevisionen er, at jobcentre får adgang til et nemt og enkelt styringsinstrument, der giver mulighed for at sammenligne resultater med sammenlignelige jobcentre (klyngen).

Det forventes, at jobcentre i et særskilt notat som minimum kommenterer på alle dele af resultatrevisionen og forholder sig til både jobcenterets positive resultater, og hvor udfordringerne for jobcenterets indsats ligger.

Resultatrevisionen udgør desuden en del af beslutningsgrundlaget for de prioriteringer, der forventes anvist i beskæftigelsesplanen for 2011 og består af fire dele:

1. Et scorecard med resultater for ministerens mål, hvor jobcenterets resultater bliver sammenlignet med andre jobcentre i klyngen på baggrund af det seneste års udvikling.
2. Et besparelspotentiale, som baserer sig på andelen af befolkningen i jobcenterområdet på offentlige forsørgelsesyndelser i forhold til de andre jobcentre i klyngen.
3. Et scorecard for rettidighed, hvor jobcentrenes resultater i forhold til at gennemføre en aktiv indsats i form af jobsamtaler og aktive tilbud til tiden sammenlignes med de øvrige jobcentre i landet.
4. En resultatoversigt, hvor der vises indsats og resultater i jobcenteret samt udviklingen i disse den seneste måned og det seneste år. Desuden sammenlignes med udviklingen i de andre jobcentre i klyngen.

Resultatrevisionen/Udvalgsberetningen viser, at den økonomiske lavkonjunktur har ramt kommunerne meget forskelligt - også kommuner, der ellers på en række områder har samme rammevilkår. Det skyldes forskelle på tværs af brancher. I Horsens Kommune arbejder relativt mange borgere indenfor de brancher, hvor beskæftigelsen er faldet mest, og Horsens Kommune er således blevet ramt hårdere af lavkonjunktoren end kommuner med samme rammevilkår.

Sammenfatning af Resultatrevisionen/Udvalgsberetningen viser, at der er behov for øget fokus på følgende områder:

- Stigende arbejdskraftreserve - med særligt fokus på at forebygge langtidsledighed
- Stigende antal forsørgede i alt
- Stigende antal unge under 30 år på offentlig forsørgelse
- Fastholde og videreudvikle sygedagpengeindsatsen
- Fastholde og forbedre rettidigheden
- Besparelspotentiale vedr. a-dagpenge, sygedagpenge og ledighedsydelse.



Senest den 1. maj 2010 skal udkast til Resultatrevisionen sendes i høring hos Det lokale Beskæftigelsesråd. Desuden skal Resultatrevisionen drøftes med Beskæftigelsesregion Midtjylland.

Beskæftigelsesudvalget forventes at godkende Resultatrevision/Udvalgsplan 2009 med LBR og Beskæftigelsesregionens bemærkninger den 18. maj 2010.

Bilag



Udkast til
Resultatrevision_Udv



4 BE Virksomhedernes forventninger til beskæftigelsen og fremtidens kompetencebehov

[2010-004290](#)

Resumé

Beskæftigelsesregion Midtjylland samt Horsens og Hedensted kommuner har i samarbejde foretaget en spørgeskemaundersøgelse for at afdække virksomhedernes forventninger til beskæftigelsen og virksomhedernes behov for kompetencer på 1 års sigt. Virksomhederne er desuden blevet spurgt om, hvordan de vil sikre de nødvendige kompetencer i virksomheden.

Der er udsendt spørgeskema til over 1.300 virksomheder, der omfatter i alt 9 brancher. 861 virksomheder (heraf 525 i Horsens Kommune) har svaret, hvilket svarer til en besvarelsesprocent på 63. Den samlede beskæftigelse i de deltagende virksomheder er opgjort til ialt 26.304 ansatte, heraf 19.663 i Horsens Kommune.

Virksomhedsundersøgelsens overordnede konklusioner:

- Næsten alle brancher har oplevet et fald i beskæftigelsen fra 2008 til 2009. Særlig dårligt står det til vedr. Industrien, der viser et fald på 30 procent.
- Forventningen til udviklingen i beskæftigelsen fra 2009 til 2010 viser, at der total set forventes en lille stigning på 2 %.
- Over halvdelen af virksomhederne har ikke oplyst nye konkrete kompetencebehov. En tredjedel af virksomhederne har dog behov for nye faglige kompetencer inden for branchen, dvs. kompetencer som knytter sig til faget.
- Over 40 % af virksomhederne anvender sidemandsoplæring til at sikre de nødvendige kompetencer. Denne metode understøtter beskæftigelsesindsatsens fokus på at fortsætte og udbygge den virksomhedsrettede aktivering.

Sagen afsluttes i Udvalget.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Til efterretning.

Saliem H. Bader deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Afdækning af virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov er ét af 53 initiativer i "Indsatskatalog for vækst - Horsens løfter i flok", som er målrettet håndteringen af



henholdsvis den aktuelle erhvervs- og beskæftigelsessituation samt vækst og udvikling i lokalområdet.

Med afsæt i ovenstående initiativ har Beskæftigelsesregion Midtjylland i samarbejde med jobcentrene i Horsens og Hedensted kommuner foretaget en spørgeskemaundersøgelse, der afdækker virksomhedernes forventninger til beskæftigelsen i 2010 og virksomhedernes behov for faglige, sproglige og personlige kompetencer på 1 års sigt. Supplerende er virksomhederne blevet spurgt om, hvordan de vil sikre de nødvendige kompetencer hos de ansatte i virksomheden.

Spørgeskemaet er udsendt til over 1.300 virksomheder, der omfatter i alt 9 brancher. 861 virksomheder har svaret på spørgeskemaet, heraf 525 virksomheder i Horsens Kommune. Det svarer til en besvarelsesprocent på 63. Den samlede beskæftigelse i de deltagende virksomheder er opgjort til 26.304 ansatte, heraf 19.663 i Horsens Kommune - svarende til 45 % af den samlede beskæftigelse i kommunen. Det er således vurderingen, at svarene i spørgeskemaundersøgelsen kan bruges som indikator for situationen i Horsens Kommune.

I nedenstående tabel er vist den procentvise ændring i antallet af ansatte i de deltagende virksomheder fra 2008 til 2009 sammenholdt med den forventede ændring fra 2009 til 2010.

Branche	2008-2009	2009-2010
Bygge & anlæg	-16%	3%
Ejendomshandel	-16%	6%
Erhvervsservice	-16%	2%
Finansiering	-3%	4%
Handel & transport	-2%	3%
Industri	-30%	0%
Information mv.	-21%	-4%
Kultur mv.	1%	1%
Landbrug	-7%	-2%
Uoplyst	-9%	-8%
Samlet	-13%	2%

For Industrien og Bygge & Anlægssektoren gælder det, at omkring halvdelen af de ansatte er repræsenteret i virksomhedsundersøgelsen. Specielt udviklingen i antal ansatte indenfor Industrien understreger kraftigt, at disse arbejdspladser er på vej væk.

Forventningerne til udviklingen i beskæftigelsen fra 2009 til 2010 viser, at der total set forventes en lille stigning på 2 % både i Horsens og i Hedensted. Det kan samtidig konkluderes, at virksomhederne ikke forventer at beskæftige lige så mange i 2010 som i 2008.

Undersøgelsens konklusioner vedr. virksomhedernes forventninger til beskæftigelsen i 2010 indenfor følgende områder:

- Indenlandsk efterspørgsel: 40 % af virksomhederne angiver, at de har en udfordring i forhold til den faldende indenlandske efterspørgsel. Andelen af virksomheder, som har udfordringen, er højest inden for Industrien og Bygge & Anlæg.



- Eksportmarkederne: Mindre end hver tiende virksomhed har en udfordring i forhold til den faldende eksport. Dog har mere end 20 % af virksomhederne inden for Industrien oplyst, at de har en udfordring med hensyn til den faldende eksport.
- Finansiering: Næsten hver femte virksomhed har angivet, at de har en udfordring i forhold til at sikre den nødvendige finansiering.
- Rekruttering og produktionskapacitet: Andelen af virksomheder, som har udfordringer i forhold til rekruttering, udvidelse af produktionen samt nedskæringer, er relativ lav (mindre end 10 %)

Undersøgelsens konklusioner vedr. virksomhedernes behov for nye kompetencer på 1 års sigt:

- Over halvdelen af virksomhederne har ikke oplyst nye konkrete kompetencer.
- En tredjedel af virksomhederne angiver at have behov for nye faglige kompetencer inden for branchen, dvs. kompetencer, som knytter sig til faget.
- Hver femte virksomhed angiver at have behov for, at de ansatte har nye kompetencer inden for IT-området.
- 15 % af virksomhederne angiver at have behov for, at de ansatte har nye sproglige kompetencer; behovet er højest inden for information m.v.
- 18 % af virksomhederne angiver at have behov for, at de ansatte har nye personlige kompetencer; behovet er centreret omkring ledelse og bløde kompetencer.
- Næsten hver fjerde virksomhed har angivet et behov for andre kompetencer.

Undersøgelsens konklusioner vedr. virksomhedernes initiativer for at sikre den nødvendige kompetenceudvikling i virksomheden:

- Over 40 % af virksomhederne anvender sidemandsoplæring til at sikre de nødvendige kompetencer.
- Hver fjerde virksomhed benytter sig af interne kurser.
- 40 % af virksomhederne anvender eksterne kurser.
- 11 % af virksomhederne forventer, at de nødvendige kompetencer kan sikres ved at ansætte medarbejdere med de rette kompetencer.

Konklusionerne vedr. virksomhedernes fremtidige kompetencebehov viser, at 2010 og de følgende år skal bruges aktivt og målrettet til at opkvalificere de ledige, så de har de kvalifikationer, virksomhederne vil efterspørge i den næste højkonjunktur. Undersøgelsen viser dog ikke et klart billede af, hvilket kompetencebehov virksomhederne forventes at få. Virksomhederne peger på sidemandsoplæring som den mest anvendte metode for at sikre den nødvendige kompetenceudvikling, og netop denne metode understøtter vigtigheden af at forsætte og udbygge den virksomhedsrettede aktivering, som er den form for aktivering, der hjælper de ledige hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet, og som samfundsøkonomisk set er billig.

Bilag





5 BE Innovations- og udviklingsstrategi på beskæftigelsesområdet

[2010-004273](#)

Resumé

Byrådet har i budgetforliget for 2010 anmodet direktionen om at udarbejde en innovations- og udviklingsstrategi. Voksen og Sundhed har til direktionen fremsendt fire projektbeskrivelser på beskæftigelsesområdet, som skal indgå i innovations- og udviklingsstrategien. Voksen og Sundhed fremlægger præsentation af projektbeskrivelserne til orientering for Beskæftigelsesudvalget.

Samtlige bidrag fra den samlede administration til innovationsstrategien for Horsens Kommune vil blive præsenteret på et temamøde for Byrådet d. 27. april.

Indstilling

Direktionen indstiller, at

orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Til efterretning.

Saliem H. Bader deltog ikke i mødet.

Sagsfremstilling

Byrådet ønsker at sikre velfærd og kvalitet i en fremtid med færre hænder til at løfte opgaverne. Derfor blev direktionen i forbindelse med budgetforliget for 2010 anmodet om at udarbejde en innovations- og udviklingsstrategi, som dels har til formål at ruste organisationen til at møde fremtidens udfordringer på en innovativ måde og dels skal komme med bud på en række konkrete innovations- og udviklingsprojekter, som skal gennemføres i perioden 2010 - 2013.

Innovations- og udviklingsstrategien tager ikke stilling til størrelsen eller prioriteringen af de kommende års budgetter. Sigtet med strategien er at levere det bedste til kommunens borgere med de medarbejdere, der til enhver tid er til rådighed for løsningen af de forskellige kommunale opgaver.

Voksen og Sundhed holdt den 4. februar 2010 en innovationsdag for Voksen og Sundheds ledere. Her blev der igangsat en proces for udarbejdelse af et katalog over projektideer, der kan medvirke til at innovere og udvikle opgaveløsningen på Voksen og Sundheds område.

Voksen og Sundheds chefgruppe har med udgangspunkt i kataloget og processen besluttet, hvilke ideer til innovative projekter på Voksen og Sundheds område, der gives videre til direktionen med henblik på, at de skal indgå i innovations- og udviklingsstrategien for Horsens Kommune.

På beskæftigelsesområdet drejer det sig om projekter, som beskrevet i bilaget: Præsentation af innovationsprojekter på beskæftigelsesområdet.



Bilag



6 BE Siden sidst - Udvalgsformanden og direktøren orienterer, samt orientering fra de øvrige udvalg.

[2010-001421](#)

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Saliem H. Bader deltog ikke i mødet.



Ingerlise Thaysen

Underskrift

Ulrik Kragh

Underskrift

Per Løkken

Underskrift

Bjarne Sørensen, Byrådet

Underskrift

Per Schmidt Andersen

Underskrift

Charlotte Juhl Andersen

Underskrift