FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Referat Arbejdsmarkedsudvalget

Ordinært møde

Mødetidspunkt: 05-12-2016 15:30

Mødeafholdelse: 1.64

NB.

Tilstede:
John Karlsson (A)
Erik Kyed Trolle (A)
Jytte Høyrup (V)
Helle Madsen (V)
Carsten Sørensen (DF)

Fraværende:

Stedfortrædere:

Indholdsfortegnelse

Arbejdsmarkedsudvalget

05-12-2016 15:30

1 (Åben) Orientering om uddelegering af budgetramme 2017 til laveste identificerbare omkostningssted for Arbejdsmarkedsudvalget....3

2 (Lukket) Samarbejdsaftale Topvirk....4

3 (Åben) Opfølgning - implementering af samarbejdet med Læsø....5

4 (Åben) Virksomhedsrettet indsats for ressourceforløb og aktivitetsparate....7

5 (Åben) Beskæftigelsesplan 2017....10

6 (Åben) Reviderede regler om boligplacering....14

7 (Åben) Jobsøgningsforløb for jobparate kontanthjælpsmodtagere....16

8 (Åben) Evaluering af nytteindsats....18

9 (Åben) Sygefraværsstatistik oktober 2016 (AMU)....20

10 (Åben) December 2016 - Direktøren orienterer....21

1 (**Åben**) **Orientering om uddelegering af budgetramme 2017 til laveste identificerbare omkostningssted for Arbejdsmarkedsudvalget**

Sags ID: EMN-2016-03282

Sagsbehandler: Jens Christian Knudsen
Ansvarligt center: Center for Økonomi og Personale

Beslutningskompetence
AMU

Sagsfremstilling
Reglerne om økonomisk styring for Frederikshavn Kommune indeholder en bestemmelse om, at fagudvalgene er forpligtet til at uddelegere udvalgenes budgetrammer til de omkostningssteder, der opfylder nedenstående betingelser:

- at ledelse og ansvar entydigt kan henføres til en person
- at det pågældende budgetområde kan opgøres isoleret

Den budgetansvarlige for det enkelte omkostningssted kan foretage omplaceringer af budgetbeløb mellem forskellige kontoområder inden for omkostningsstedets budgetramme. De begrænsninger til omplaceringer, der fremgår af de generelle budgetbemærkninger, skal respekteres.

Beslutninger om omplaceringer skal ligeledes være i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat i reglerne for økonomisk styring.

Indstilling
Børn-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Tidligere beslutninger:
.

Beslutninger:
Taget til efterretning.

Bilag
- Budgetansvarlige AMU 2017 (1732586 - EMN-2016-01512)

2 (**Lukket**) **Samarbejdsaftale Topvirk**

Beslutninger:
Drøftet. Udvalget ønsker at lave en aftale i henhold til ovenstående pris og aftalebetingelser, der ligger uden for den eksisterende aftale.

3 (**Åben**) **Opfølgning - implementering af samarbejdet med Læsø**

Sags ID: EMN-2016-02924

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger
Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
AMU

Sagsfremstilling
Arbejdsmarkedsudvalget godkendte på mødet den 7. november 2016 implementeringen af en ny model for det forpligtende samarbejde mellem Læsø og Frederikshavn Kommune på beskæftigelsesområdet. Den 14. november 2016 afholdte Læsø Kommunes Social- og Kulturudvalg offentligt dialogmøde for alle interesserede om beskæftigelsesområdet på Læsø.

Mødet resulterede i tilpasningsønsker fra Læsø Kommune til det forpligtende samarbejde om, at:

- sagsbehandlingen også fremover kan ske, uden at det er nødvendigt for borgeren at skulle rejse til Frederikshavn,

- Social- og Kulturudvalget indstiller til Økonomiudvalget på Læsø, at Økonomiudvalget overtager beskæftigelsesområdet som led i den igangværende proces med at intensivere erhvervsudviklingen, som i forvejen koordineres i Økonomiudvalget.

- Social- og kulturudvalget derfor ikke vil pege på, hvorledes området fremover skal administreres. Udvalget vil dog anbefale, at mulighederne i frikommuneforsøget bør udnyttes, og at de målgrupper, der i dag skal rejse til Frederikshavn, bør kunne sagsbehandles på Læsø på lige fod med de sygemeldte og de forsikrede ledige

Frederikshavn Kommune afventer de kommende signaler fra Læsø Kommune i forhold til deres ønsker til det forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet.

Indstilling
Børn-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Tidligere beslutninger:
.

Beslutninger:
Taget til efterretning.

Bilag

- Orientering_til_Arbejdsmarkedsudvalget_i_Frederiks (1731608 - EMN-2016-02924)

4 (**Åben**) **Virksomhedsrettet indsats for ressourceforløb og aktivitetsparate**

Sags ID: EMN-2016-02972

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger
Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
AMU

Sagsfremstilling

Jobcenter Frederikshavn har i samarbejde med Marselisborg fået bevilliget midler til et særligt tilrettelagt virksomhedsforløb for ressourceforløbsmodtagere og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Formålet med puljen er at understøtte, at flere kommuner implementerer en virksomhedsrettet indsats overfor udsatte grupper. Puljen har fokus på den interne organisering i jobcenteret, samarbejdet med virksomhederne og den konkrete indsats for borgerne. Projekterne skal understøtte, at flere udsatte borgere får et virksomhedsforløb med målet om et ordinært job og dermed øger deres fremtidige jobmuligheder.

Forløbet følger samme koncept som "Opkvalificering af virksomhedskonsulenter", der er et tværkommunalt projekt med Hjørring og Brønderslev. Opkvalificeringen er både i forhold til det opsøgende virksomhedsservice arbejde og i forhold til håndholdt udplacering. Forløbet er ligeledes i samarbejde med Marselisborg. Hensigten med projektet er, at implementere og indfase en ny tilgang og metode til at arbejde med den beskæftigelsesrettede indsats for de svagere grupper i kommunens beskæftigelsesindsats. Projektet er omstilling til en ny praksis og vil derfor ikke udgøre en supplerende indsats i jobcenteret, men derimod være den indsats, der efter den 2. årige periode står i stedet for den nuværende virksomhedsrettede indsats for målgruppen.

Projektet har fået bevilliget 1.017.900 kr. til ansættelse af virksomhedskonsulenter i projektperioden, 400.000 kr. til frikøb af en intern medarbejder til projektledelse samt 600.000 kr. til Marselisborg som ekstern projektleder samt for at sikre at uddannelsesinitiativerne- og redskaberne for virksomhedskonsulenterne bliver videreført og fortsat implementeret i afdelingen.

Nærværende projekt "Særligt tilrettelagt virksomhedsforløb i Frederikshavn" løber fra 1. november 2016 indtil 31. december 2018. Frederikshavn Kommune forventer at øge andelen af aktivitetsparate og integrationsydelsesmodtagere i virksomhedsrettet indsats og ordinære timer med 20 pct. point samt 15 pct. point for ressourceforløbsmodtagere. I september 2016 var andelen af ressourceforløbsmodtagere i virksomhedsrettet indsats 16, 5 pct. point, hvilket betyder, at andelen er over landsgennemsnittet.

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og integrationsydelsesmodtagere udgøre ca. 73 % af målgruppen, hvilket svarer til 368 personer og ressourceforløbsmodtagere udgør 27 % af målgruppen, hvilket svarer til 50 personer.

Frederikshavn Kommunes virksomhedsrettede indsats skal via den særlige virksomhedsrettede indsats opnå særlig forandring på 3 områder:

- *Tage næste skridt mod styrket samarbejde med virksomheder.* Indsatsen indebærer at bevare og udbygge samarbejdet med virksomhederne, at lave en håndholdt opsøgende indsats med fokus på ordinære timer samt at indgå og tilpasse samarbejdsaftaler hos virksomheder med gode beskæftigelsesmuligheder.

- *Bidrage med et signifikant kompetenceløft og kulturændring til virksomhedskonsulenter og rådgivere.* Målet er, at medarbejderne får en ny fælles faglighed omkring arbejdet med jobrettede kompetencer for målgruppen og dybdegående viden om det lokale arbejdsmarked samt at kunne målrette borgernes ønsker, så de tager afsæt i arbejdsmarkedets behov.

- *Inddrage den virksomhedsrettede indsats i den koordinerende sagsbehandling til gavn for borger og virksomhed.* Der er behov for at udvikle en praksis, hvor virksomhedskonsulenterne inddrages tidligere i den koordinerende sagsbehandling, hvorved de får en mere fremtrædende rolle fra starten og øger chancerne for, at et match mellem borger og virksomhed kan ske tidligt.

Der arbejdes i hele projektet med, at omlægge tænkningen på området, hvor det i højere grad dyrkes at lave gode match mellem virksomheds behov og de kompetencer borger kan byde ind med, med særligt fokus på at denne indsats kan starte som en kombination af praktik og ordinære timer.

Indstilling
Børn-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Tidligere beslutninger:
.

Beslutninger:
Taget til efterretning.
Udvalget har ikke med dette projekt taget stilling til den fremadrettede virksomhedsindsats.

Bilag

- STV ansøgning_Frederikshavn Kommune_031016 (1712894 - EMN-2016-02972)
- Graf for virksomhedsvendt indsats_Sep 2016 - Kopi (1734186 - EMN-2016-02972)

5 (**Åben**) **Beskæftigelsesplan 2017**

Sags ID: EMN-2016-01768

Sagsbehandler: Hans Henrik Borup Jørgensen
Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
AMU/LAR/BR

Sagsfremstilling
Med henblik på at sætte fokus på de områder, hvor der er behov for en styrket indsats i kommunerne, udmelder beskæftigelsesministeren hvert år et antal mål for beskæftigelsesindsatsen i det kommende år, som skal danne udgangspunkt for kommunernes beskæftigelsesplaner.

Nedenfor er de fire beskæftigelsespolitiske mål for 2017 vist. Målene understøtter regeringens og beskæftigelsesministerens udmeldinger på beskæftigelsesområdet, herunder ambitionen om at få flere i arbejde og at opkvalificere arbejdsstyrken for at matche virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft.

- Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft
- Flere unge skal have en uddannelse
- Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, herunder langtidsledige kontanthjælpsmodtagere, skal tættere på arbejdsmarkedet.
- Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

De første 3 beskæftigelsespolitiske mål er videreført fra 2016, mens mål nr. 4, omkring integrationsindsatsen, er nyt. Det skal dog bemærkes, at Frederikshavn Kommune i 2016 udarbejdede et lokalt mål omkring integrationsindsatsen, hvor fokus var på, at flere skulle i arbejde eller uddannelse. Det lokale mål betyder, at vi er på forkant med ministerens mål.

Processen omkring Beskæftigelsesplan 2017
På møde i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd (LAR) den 12. september 2016 blev det første udkast til Beskæftigelsesplan 2017 drøftet. LAR godkendte planen med følgende bemærkninger:

Integrationsindsatsen:

- Det er vigtigt, at få fremhævet om praktikpladserne skal findes på offentlige eller private virksomheder.
- Det bør overvejes, om det er hensigtsmæssigt at etablere branchepakker inden for ældreområdet. På ældreområdet er der i dag forholdsvis mange personer i

virksomhedspraktik og de ældre møder i forvejen mange forskellige personer fra kommunen og private leverandører.

- Integrationsindsatsen har et stort fokus på den enkelte borger på integrationsprogrammet, med risiko for at de ordinært ansatte glemmes i indsatsen. Det er vigtigt, at få inddraget de ordinært ansatte i indsatsen, for at undgå utilsigtede reaktioner omkring integrationsborgere som deltager i praktik. Det er vigtigt, at få fremhævet at integrationsborgere er en del af løsningen på arbejdsmarkedet, og ikke en ressource som fortrænger den ordinære arbejdskraft.
- Integrationsindsatsen indeholder også en social udfordring i forhold til at få netværk og et fritidsliv uden for arbejdstid. Det er vigtigt, også at holde fokus på den sociale udfordring.

Opkvalificering:

- Det er vigtigt, at opkvalificeringsindsatsen har et længere sigte end 2017 og anlægger et perspektiv over f.eks. en 5 årig periode, sådan så vi har en veluddannet arbejdsstyrke, som er attraktiv for virksomhederne. Virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne kan med fordel inddrages mere aktivt med henblik på at drøfte en langsigtet strategi for opkvalificering. At det politiske ansvar for uddannelseshjælpsmodtagerne er flyttet til Arbejdsmarkedsudvalget, er et skridt i den rigtige retning.
- I forbindelse med udflytningen af MARTIN hvor mange mistede deres job blev der afholdt et møde på MARTIN, hvor der blev aftalt at igangsætte en række initiativer. Umiddelbart kan det dog se ud til, at der er gennemført forholdsvis få tiltag, hvilket kan betyde, at vi har mistet chancen for at få opkvalificeret ledige fra MARTIN.
- Socialt ansvar handler om mere end at tage ansvar for de svageste, men ligeså meget om at udvise ansvar over for de fag og den branche virksomheden er baseret på.

Unge:

- Der er en udfordring i forhold til at få flere unge ind på erhvervsuddannelserne. Det kunne måske være en ide at arbejde med at give de unge et bedre indblik i hvad f.eks. en maskinmester laver. Det er vigtigt, at få bygget bro ud til de virksomheder som har erhvervsuddannede ansat, for at inspirere de unge.
- En lærlingekoordinator kunne være en vigtig indsats i forhold til at få flere unge i gang med en erhvervsuddannelse og koordinere indsats i et netværk på tværs af virksomhederne. På det maritime område eksisterer der i dag en lignende indsats i regi af MARCOD, som der med fordel kan drages erfaringer fra. Lærlingekoordinatoren kunne f.eks. også arbejde på voksenelev området.

På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget vil Center for Arbejdsmarked præsentere beskæftigelsesplanen i oversigtsform og gennemgå de vigtigste udfordringer, indsatser

og mål for 2017. Præsentationen skal ses som et oplæg til udvalgets medlemmer med henblik på drøftelse af de beskæftigelsespolitiske udfordringer.

Udkast til Beskæftigelsesplan 2017 er vedlagt i bilag og skal ses som et arbejdsdokument, der løbende revideres, efterhånden som de politiske udvalg og råd behandler sagen.

Den videre proces er som følger:

- Det Lokale Arbejdsmarkedsråd afgiver afsluttende kommentarer (november 2016)
- Arbejdsmarkedsudvalget drøfter og godkender Beskæftigelsesplan 2017 (december 2016)
- Byrådet godkender Beskæftigelsesplan 2017 (december 2016)
- Beskæftigelsesplan 2017 offentliggøres (januar 2017).

Indstilling
Børn-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter Beskæftigelsesplan 2017 og sender den til kommentering i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd for Frederikshavn Kommune.

Tidligere beslutninger:
Udvalg: Arbejdsmarkedsudvalget **Dato:** 10-10-2016
Indstillingen følges.

Fraværende: Carsten Sørensen (DF), Jytte Høyrup (V) og Helle Madsen (V)
For Jytte Høyrup og Helle Madsen mødte Jens Ole Jensen (V)

Udvalg: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd **Dato:** 17-11-2016
Rettelsesark til beskæftigelsesplanen udleveret i mødet. Vedhæftes referatet som bilag.

Rådet anbefaler beskæftigelsesplanen og rettelser over for Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet med følgende bemærkninger:

- At en udvidelse af beskæftigelseskoordinatorfunktionen indgår i det kommende arbejde med Beskæftigelsesplan 2017.

Fraværende: Jørgen Helledie, René Johansen, Tom Kærgaard, Anne Louise Bach Alstrup, Jens Peter Faldt og Lars Hostrup.

Supplerende sagsfremstilling
Beskæftigelsesplanen er behandlet i Det Lokale Arbejdsmarkedsråd med afsluttende kommentarer.

Indstilling
Børn-, skole og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget

- drøfter og godkender Beskæftigelsesplan 2017
- anbefaler byrådet, at godkende Beskæftigelsesplan 2017

Beslutninger:
Godkendt.

Bilag
- Beskæftigelsesplan 2017 for Frederikshavn Kommune (1359099 - EMN-2016-01768)

6 (**Åben**) **Reviderede regler om boligplacering**

Sags ID: EMN-2016-02925

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger
Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
AMU, IR

Sagsfremstilling
Den 18. marts 2016 indgik regeringen og KL aftalen "Bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge", som skal understøtte, at flere nyankomne udlændinge kommer i arbejde samt give kommunerne bedre og mere fleksible rammer for at løfte integrationsopgaven. I forhold til integrationsloven drejer det sig bl.a. om en bedre overgivelse af flygtninge fra asylcentrene til kommunerne, mere fleksible regler om boligplacering af flygtninge og flytteregler.

I forbindelse med ovennævnte aftale mellem regeringen og KL om bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge blev det aftalt, at der skulle udarbejdes et nyt informationsbrev om boligplacering af flygtninge.

Med inddragelse af KL og relevante ministerier har Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet derfor udarbejdet et informationsbrev, der skal fungere som en praktisk vejledning om rammer og muligheder for at løse opgaven med boligplacering i kommunerne. Brevet indeholder en omfattende beskrivelse af reglerne om boligplacering af flygtninge omfattet af integrationsloven.

Af ændringer, som ikke følger af L 189, kan i forhold til midlertidig indkvartering af flygtninge nævnes ændringerne i planloven, således at der nu er mulighed for etablering af midlertidige opholdssteder på støjbelastede områder. Endvidere blev integrationsloven ændret, således at der er mulighed for at indkvartere flere flygtninge midlertidigt i samme værelse.

Indstilling
Børn-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Tidligere beslutninger:
.

Beslutninger:
Taget til efterretning.

Bilag

- Informationsbrev om boligplacering af flygtninge, oktober 2016 (1709299 - EMN-2016-02925)
- Brev til samtlige kommunalbestyrelser (1709298 - EMN-2016-02925)

7 (**Åben**) **Jobsøgningsforløb for jobparate kontanthjælpsmodtagere**

Sags ID: EMN-2016-03212

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger
Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
AMU

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på møde den 5. september 2016, at der skal iværksættes jobsøgningstilbud for alle nyledige kontanthjælpsmodtagere, der forventes at være omfattet af 225 timers reglen. Center for Arbejdsmarked kan herved med en tidlig indsats understøtte borgernes målrettede vej tilbage til arbejdsmarkedet.
Jobsøgningstilbud for målgruppen opstarter i Projektafdelingens lokaler på Gl. Skagensvej 105 i Frederikshavn. Nyledige jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der er omfattet af 225 timers kravet vil blive visiteret til dette tilbud ved første samtale med Jobcentret.
Tilbuddet omfatter fremmøde 1 gang ugentligt i op til 10 uger. Der iværksættes 2 ugentlige hold.
Jobsøgningstilbuddet iværksættes som en understøttende jobklub. Det primære fokus er ordinære job og det sekundære fokus er virksomhedsrettet aktiveringstilbud i form af praktik eller løntilskud, idet alle jobparate kontanthjælpsmodtagere jf. lovgivningen skal starte i virksomhedsrettet tilbud inden for de første 3 ledighedsmåneder.

Indholdet i jobklubben vil være:

- Udarbejdelse af CV/profilkort og ansøgninger
- Sparring på ansøgninger og mulige jobåbninger
- Introduktion til udsøgning af relevante virksomheder inden for relevante brancher
- ABC jobstrategi (prioritering af mulige jobområder)

Borgere der i forvejen har deltidsarbejde (7 timer ugentligt eller mere) samt borgere i virksomhedsrettede aktiviteter vil ikke være omfattet af dette tilbud.
Jobklubben starter op den 1. januar 2017 med deltagelse af borgere, der har tilmeldt sig som nyledige i december 2016.

Indstilling

Børn-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget godkender, at jobklub for kontanthjælpsmodtagere iværksættes som beskrevet.

Tidligere beslutninger:

.

Beslutninger:

Sagen genoptages.

Bilag

- Jobklub_faktaark til borger (1736873 - EMN-2016-03212)

8 (**Åben**) **Evaluering af nytteindsats**

Sags ID: EMN-2016-00520

Sagsbehandler: Hans Henrik Borup Jørgensen
Ansvarligt center: Arbejdsmarked

Beslutningskompetence
LAR/AMU

Sagsfremstilling
Det Regionale Arbejdsmarkedsråd har i perioden 2016 til og med 2017 givet dispensation fra rimelighedskravet i forbindelse med nytteindsats. Det betyder, at der kan oprettes 90 holdpladser i Projektafdelingen fordelt på forskellige projekter.

I alt er 120 personer siden begyndelsen i 2014 påbegyndt et job i forbindelse med afslutning på nytteindsats, og 56 er umiddelbart efter påbegyndt et uddannelsesforløb. I alt har 616 personer deltaget i forløb.

Ses der på den senest afsluttede måned som er oktober 2016, deltog 63 personer i nytteindsats. Heraf var 27 uddannelseshjælpsmodtagere, 35 kontanthjælpsmodtagere og 1 forsikret ledig.

Overblik over igangværende projekter
Nedenfor er projekterne præsenteret, og der er angivet, hvor mange personer der deltager i forløbene ultimo oktober 2016. Opgørelsen er dermed et øjebliksbillede af indsatsen.

- Knivholt Hovedgård: Arbejdsopgaverne består primært i en udvidelse af renæssancehaven, vedligeholdelsesopgaver af hovedgården samt medhjælp ved hovedgårdens arrangementer. I alt er der 15 pladser, og 7 personer deltager i et forløb.

- Stadsarkivet: Arbejdsopgaverne omhandler digitalisering af forhandlingsprotokoller og skolefotografier samt arbejde med Access kunstdatabase. I alt er der 6 pladser, og 6 personer deltager i forløb.

- Ejendomscentret: Arbejdsopgaverne er centreret omkring oprydning og tømning af kommunale bygninger der ikke benyttes, samt oprettelse af database med katalog over brugte kontormøbler, der kan genbruges. I alt er der 10 pladser, og 10 deltager i et forløb. Der er 5 personer på venteliste.

- Projektafdelingen: Renovering af bycykler. Arbejdsopgaverne består i servicering og vedligeholdelse af bycykler. I alt er der 6 pladser, men ingen aktivitet. Dette projekt at sæsonbestemt, derfor at aktiviteten lav nu.

- Bangsbo botaniske have: Arbejdsopgaverne består i etablering af nye arealer, vedligeholdelse af stier samt beskæring af buske osv. Deltagerne vil dermed få mulighed for at stifte bekendtskab med arbejdsopgaverne inden for anlægsbranchen. I alt er der 2 pladser og 1 person deltager i forløb.

- Bangsbo Fort Bunkermuseum: Arbejdsopgaverne omhandler primært vedligeholdelse og pleje af udendørsarealer, så attraktionen fremstår mere imødekommende for besøgende. I alt er der 2 pladser og 2 person deltager i forløb.

- Frederikshavn Idrætscenter: Arbejdet består i at ledsage ældre medborgere på gå- og cykelture men også socialt samvær med de ældre, som ligger ud over det ordinært ansatte personales ressourcer. I alt er der 4 pladser, og 3 personer deltager i forløb.

- Skagen Kultur- og Fritidscenter: Deltagerne udfører arbejdsopgaver i relation til aktiviteter i hallen, men ikke i svømmehallen. Arbejdet er målrettet imod at understøtte de frivillige aktiviteter f.eks. i forhold til at opsætte og nedtage redskaber. I alt er der 2 pladser og 2 personer deltager i forløb.

- Sæby Svømmebad: Deltagerne udfører arbejdsopgaver i relation til aktiviteter i svømmehallen og Manegen. I svømmehallen omhandler opgaverne opstilling- og nedtagning af redskaber. I Manegen hjælper deltagerne de frivillige foreninger med at opstille- og nedtage borde, stole osv. I alt er der 2 pladser og 2 personer deltager i forløb.

Indstilling
Børne-, kultur- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at evalueringen tages til efterretning.

Tidligere beslutninger:
Udvalg: Det Lokale Arbejdsmarkedsråd **Dato:** 17-11-2016
Orienteringen taget til efterretning.

Fraværende: Jørgen Helledie, René Johansen, Tom Kærgaard, Anne Louise Bach Alstrup, Jens Peter Faldt, Lars Hostrup og Birgit Stenbak Hansen.

Beslutninger:
Taget til efterretning.

Bilag
- Nytteindsats til politisk behandling november 2016 (1721129 - EMN-2016-00520)

9 (**Åben**) **Sygefraværsstatistik oktober 2016 (AMU)**

Sags ID: EMN-2016-01155

Sagsbehandler: Pernille Kongsbak Dreier
Ansvarligt center: Center for Økonomi og Personale

Beslutningskompetence
AMU

Sagsfremstilling
Den vedlagte sygefraværsstatistik viser udviklingen i den sygdomsrelaterede fraværsprocent i perioden 2013, 2014, 2015 samt perioden januar til oktober 2016 i Frederikshavn Kommune. Derudover ses de enkelte centres sygdomsrelaterede fraværsprocent med 13 måneders tilbageblik for perioden oktober 2015 til og med oktober 2016 vist pr. måned.

Sygefraværsprocenten inkluderer de sygdomsrelaterede fraværsårsager: Sygdom, delvis syg (sygemelding i løbet af dagen), nedsat tjeneste, arbejdsskade og fravær, hvortil der gives refusion fra første dag (fravær på grund af langvarig eller kronisk sygdom (§ 56)).

Indstilling
Kommunaldirektøren indstiller, at statistikken tages til efterretning.

Tidligere beslutninger:
.

Beslutninger:
Taget til efterretning.

Bilag
- Sygefraværsstatistik Oktober 2016 (1726737 - EMN-2016-01155)

10 (**Åben**) **December 2016 - Direktøren orienterer**

Sags ID: EMN-2014-00765

Sagsbehandler: Hanne Rosenkrantz Helgesen
Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

Beslutningskompetence
AMU

Sagsfremstilling
Diverse information/orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område.

Indstilling
Børn-, skole og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Tidligere beslutninger:
.

Beslutninger:
Taget til efterretning.

Bilag

Bilagsforside

Dokument Navn:	Budgetansvarlige AMU 2017.XLSX
Dokument Titel:	Budgetansvarlige AMU 2017
Dokument ID:	1732586
Placering:	Emnesager/Budget 2017 AMU/Dokumenter
Dagsordens titel	Orientering om uddelegering af budgetramme 2017 til laveste identificerbare omkostningssted for Arbejdsmarkedsudvalget
Dagsordenspunkt nr	1
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

	Regnskabsår	2017
		Budgetansvarlig
Funktion		
053858	Beskyttet beskæftigelse (§103)	Anders Andersen, Mia Rikke Bager Nikolajsen
054660	Integrationsprogram og introduktionsforløb mv.	Anders Andersen
054661	Kontanthjælp til udlændinge omfattet af integrationsprogramme	Anders Andersen
054665	Repatriering	Anders Andersen
054866	Førtidspension tilkendt efter 1. juli 2014	Mette Neist
054868	Førtidspension tilkendt efter 1. juli 2014	Mette Neist
055771	Sygedagpenge	Jytte Heisel
055772	Sociale formål	Mette Neist, Mia Rikke Bager Nikolajsen
055773	Kontant- og uddannelseshjælp	Mette Neist, Mia Rikke Bager Nikolajsen
055775	Aktiverede kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere	Mette Neist
055778	Dagpenge til forsikrede ledige	Heidi Juel Frederiksen
055779	Kontantydelse	Heidi Juel Frederiksen
055880	Revalidering	Jytte Heisel
055881	Løntilskud m.v. til personer i fleksjob og personer i løntil	Jytte Heisel
055882	Ressourceforløb, Jobafklaring	Mette Neist, Jytte Heisel, Mette Krog Dalsgaard
055883	Ledighedsydelse	Jytte Heisel
056890	Driftsudgifter til den kommunale beskæftigelsesindsats	Mette Krog Dalsgaard, Mette Neist, Jytte Heisel, Heidi Juel Frederiksen, Mia Rikke Bager Nikolajsen
056891	Beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige	Heidi Juel Frederiksen
056895	Løn til forsikrede ledige ansat i kommuner samt alternative	Heidi Juel Frederiksen
056897	Seniorjob til personer over 55 år	Heidi Juel Frederiksen
056898	Beskæftigelsesordninger	Flemming Søborg, Mette Krog Dalsgaard, Mette Neist, Heidi Juel Frederiksen, Mia Rikke Bager Nikolajsen, Jytte Heisel
053233	Forebyggende indsats for ældre og handicappede	Mia Rikke Bager Nikolajsen
053859	Aktivitets- og samværstilbud (§104)	Mia Rikke Bager Nikolajsen
053852	Botilbud til midlertidigt ophold (§107)	Mia Rikke Bager Nikolajsen

053844	Alkoholbehandling og behandlingshjem for alkoholskadede (sundhedslovens §141)	Mia Rikke Bager Nikolajsen
053845	Behandling af stofmisbrugere (servicelovens §101 og sundhedslovens §142)	Mia Rikke Bager Nikolajsen
033044	Produktionsskoler	Mia Rikke Bager Nikolajsen
033045	Erhvervsgrunduddannelser	Mia Rikke Bager Nikolajsen
033878	Kommunale tilskud til statsligt finansierede selvejende uddannelsesinstitutioner mv.	Mia Rikke Bager Nikolajsen
033046	Ungdomsuddannelse for unge med særlige behov	Mia Rikke Bager Nikolajsen
032214	Ungdommens Uddannelsesvejledning	Taija Vangsø Erichsen

Bilagsforside

Dokument Navn:	Orientering_til_Arbejdsmarkedsudvalget_i_Frederiks.pdf
Dokument Titel:	Orientering_til_Arbejdsmarkedsudvalget_i_Frederiks
Dokument ID:	1731608
Placering:	Emnesager/Implementering af samarbejdet med Læsø Kommune /Dokumenter
Dagsordens titel	Opfølgning - implementering af samarbejdet med Læsø
Dagsordenspunkt nr	3
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

LÆSØ KOMMUNE
Doktorvejen 2, Byrum
9940 Læsø
www.laesoe.dk

Den: 22-11-2016

Sagsnr.: 825-2010-774
Dok.nr.: 825-2016-14327
Sagsbehandler: Lotte Keller Christensen
Direkte telefon: 21660081

Orientering til Arbejdsmarkedsudvalget i Frederikshavn

I forlængelse af Skypemøde den 14. september 2016 kan det oplyses,

at, Læsø Kommunes Social- og kulturudvalg den 14. november 2016 har afholdt offentligt dialogmøde for alle interesserede om beskæftigelsesområdet på Læsø. Det var et klart ønske fra den overvejende del af de fremmødte, at sagsbehandlingen også fremover kan ske, uden at det er nødvendigt for borgeren at skulle rejse til Frederikshavn,

at, Social- og kulturudvalget indstiller til Økonomiudvalget på Læsø, at Økonomiudvalget overtager beskæftigelsesområdet som led i den igangværende proces med at intensivere erhvervsudviklingen, som i forvejen koordineres i Økonomiudvalget.

at, Social- og kulturudvalget derfor ikke vil pege på, hvorledes området fremover skal administreres. Udvalget vil dog anbefale, at mulighederne i frikommuneforsøget bør udnyttes, og at de målgrupper, der i dag skal rejse til Frederikshavn, bør kunne sagsbehandles på Læsø på lige fod med de sygemeldte og de forsikrede ledige.

Med venlig hilsen

Lone Broe Christiansen
Formand for Social- og Kulturudvalget

Telefax 9849 1406
E-mail:kommunen@laesoe.dk
Finr.: 82961852
EAN nr. 5798003696379

Telefon- og åbningstider:

Mandage:	13.00 - 17.00
Onsdage:	10.00 - 14.00
Uden for åbningstiden:	henvises til direkte numre (findes på kommunens hjemmeside)

Bilagsforside

Dokument Navn:	STV ansøgning_Frederikshavn Kommune_031016.pdf
Dokument Titel:	STV ansøgning_Frederikshavn Kommune_031016
Dokument ID:	1712894
Placering:	Emnesager/Status på virksomhedsrettet indsats i ressourceforløb/Dokumenter
Dagsordens titel	Virksomhedsrettet indsats for ressourceforløb og aktivitetsparate
Dagsordenspunkt nr	4
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	2

ANSØGNINGSSKEMA TIL PULJE TIL SÆRLIGT TILRETTELAGT VIRKSOMHEDSFORLØB

INDHOLD

1. Projektets navn og projektperiode
2. Ansøger
3. Økonomi
4. Volumen og succesmål
5. Organisering
6. Lokal strategi og forandring
7. Projektbeskrivelse
8. Forankring af indsatsen efter projektets afslutning
9. Underskrift og dato

1. PROJEKTETS NAVN OG PROJEKTPERIODE		
Projektets navn:		Særlig Tilrettelagt Virksomhedsforløb i Frederikshavn
Projektperiode	Starttidspunkt:	1. nov. 2016
	Sluttidspunkt:	31. dec. 2018

1. ANSØGER	
Jobcenter	Frederikshavn Jobcenter
Jobcentrets adresse	Rådhus Allé 100, 9900 Frederikshavn
Jobcentrets CVR-nummer	29189498
Navn på projektleder	Mette Neist, Leder af Specialteamet (ansvarlig for projektet)
Telefonnummer på projektleder	98 45 56 91 el. 20 53 61 65
Mailadresse til projektleder	mens@frederikshavn.dk
Pengeinstitut: (som et evt. tilskud skal overføres til) (navn, adresse, registreringsnummer og kontonummer)	Nordea Bank, 9800 Hjørring reg.nr. 2214 og kontonr. 0610250025

2. ØKONOMI	
Samlet budget for projektet:	Processtøtte: 1.000.000 kr. Tilskud til virksomhedskonsulenter iht. bruttomålgruppen: 1500*690 borgere[1] I alt: 1.000.000 + (1500 x 690=1.035.000) = 2.035.000 kr. Se vedlagt budget
Det ansøgte tilskud:	1.000.000 + (1500 x 690=1.035.000) = 2.035.000 kr. Se vedlagt budget
Hvem skal revidere regnskabet (navn og adresse på revisor/revisionsfirma)?	Kommunens revision – BDO kommunernes revision, Visionsvej 51, 9000 Aalborg. tlf. 96 347300

Ansøger skal supplere ansøgningsskemaet med et detaljeret budget, hvoraf samtlige udgifter, indtægter og egenfinansiering af de samlede udgifter skal fremgå. Ansøger skal tage udgangspunkt i standard budgetopstillingen, hvoraf der også fremgår bemærkninger til enkelte budgetposter, som man bl.a. skal være opmærksom på ved budgetlægningen (se i øvrigt retningslinjerne for regnskabskrav). Budgettet skal være opdelt på kalenderår.

[1] Se fodnote 3

4. VOLUMEN OG SUCCESMÅL

4.1 Volumen og fordeling på delmålgrupper

Anfør fordelingen af (1) ressourceforløb, (2) aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller integrationsydelse fordelt på den samlede bruttomålgruppe (samlet målgruppe af personer i ressourceforløb samt aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller integrationsydelse) i kommunen:

Ved ansøgers opgørelse af størrelsen på kommunes bruttomålgruppe, kan anvendes følgende vejledende opgørelsesmetode til at opgøre data via Jobindsats.dk:

1. *Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fratrukket aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere omfattet af integrationsprogrammet (de to målgrupper skal trækkes separat)*
   (Målingsgruppe: Antal personer og forløb, Vælg måling: antal personer, Vælg periode: maj eller juni 2016. Vælg Ledighedstype: ledighed og aktivering, Vælg visitationskategori: Aktivitetsparat)
2. *Integrationsydelsesmodtagere*
   (Målingsgruppe: Antal personer og forløb, Vælg måling: antal personer, Vælg periode: maj eller juni 2016, Vælg herkomst: personer med dansk oprindelse).
3. *Ressourceforløbsmodtagere*
   (Målingsgruppe: Antal personer og forløb, Vælg måling: antal personer, Vælg periode: maj eller juni 2016.)

Opgørelsen af kommunens bruttomålgruppe vil så vidt muligt blive valideret af STAR inden projektstart.

<table>
<tr><td>1. Hvor mange personer i ressourceforløb har kommunen og hvor stor en andel udgør de af bruttomålgruppen[2]?</td><td>*Juni 2016, jf. Deloittes bilag / egne tal
<table><tr><th>Målgruppe</th><th>Antal</th><th>Andel af brutto-målgruppen</th><th>Andel i virk-somhedsrettet aktivering</th></tr><tr><td>2.11</td><td>186 over 30år*[3]</td><td>27%</td><td>15 pct. (28 ud af 186)</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>2. Hvor mange aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og integrationsydelsesmodtagere (LAB § 2,3) har kommunen og hvor stor en andel udgør de af bruttomålgruppen?</td><td><table><tr><th>Målgruppe</th><th>Antal</th><th>Andel af brutto-målgruppen</th><th>Andel i virk-somhedsrettet aktivering</th></tr><tr><td>2.3</td><td>501/504**</td><td>73%</td><td>12 pct. (62 ud af 501)</td></tr></table>**Juni 2016, jf. Deloittes bilag, heraf 3 personer af dansk oprindelse / egne tal</td></tr>
<tr><td>Vil kommunen omfatte hele bruttomålgruppen i STV fra projektstart? (Ja/nej)</td><td>Nej - Frederikshavn Kommune ønsker at starte STV op med en kortere indfasning.</td></tr>
<tr><td>Hvis nej, angiv konkrete måltal for udbredelse af STV-indsatsmodellen med tidsangivelser for henholdsvis delmålgruppe 1) og 2).

(eksempel: 20 % af delmålgruppe 1 er omfattet af STV ved projektstart, 40 % efter 6 måneder, mv)</td><td>Frederikshavn Kommune ønsker at opstarte STV med følgende model for indfasning:
- Alle borgere, der er omfattet af 225 timers reglen omfattes af projektet fra start, således den nye ramme bruges som afsæt for en gruppe, der dels er motiveret for ordinære timer, og dels kan kaste læring af sig omkring det øgede fokus på en målrettet virksomhedsindsats mod ordinære timer
- Efter 4 måneder vil projektet omfatte alle aktivitetsparate og borgere på integrationsydelsen</td></tr>
</table>

[2] Definition af bruttomålgruppen: Samlet målgruppe i kommunen af personer i ressourceforløb samt aktivitetsparate borgere på kontanthjælp eller integrationsydelse

[3] Unge under 30 år i ressourceforløb (249-186=63 borgere) er i Jobcenter Frederikshavn organiseret under en særskilt Ungeenhed, hvor fokus i indsatsen i højere grad er uddannelsesrettet, og vi er ikke i lige så høj grad udfordret på den virksomhedsrettede indsats for denne målgruppe, hvorfor unge i ressourceforløb ikke er medtaget i STV-projektet i Frederikshavn.

	- Efter 8 måneder vil projektet omfatte hele bruttomålgruppen, dvs. borgere i ressourceforløb på dette tidspunkt også indgår i projektet
4.2 Succesmål	
Beskrivelse af kommunens endelige succesmål i forhold til de to succeskriterier: • Andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og integrationsydelsesmodtagere, der deltager i en virksomhedsrettet indsats eller har opnået ordinære timer, øges med minimum 20 procentpoint. • Andelen af personer i ressourceforløb, der deltager i en virksomhedsrettet indsats eller har opnået ordinære timer, øges med minimum 20 procentpoint.	Anfør kommunens succesmål for kontanthjælpsmodtagere og integrationsydelsesmodtagere: Frederikshavn Kommune forventer at øge andelen af aktivitetsparate og integrationsydelsesmodtagere i virksomhedsrettet indsats og ordinære timer med 20 pct. point. Anfør kommunens succesmål for ressourceforløbsmodtagere: Frederikshavn Kommune forventer at øge andelen af ressourceforløbsydelse i virksomhedsrettet indsats og ordinære timer med 15 pct. point. Årsagerne til, at vi ser det som både ambitiøse mål, men også realistiske mål skal ses i lyset af vores geografiske placering og kontekst. På den ene side udfordrer vores geografi os, ift. at det omkringliggende arbejdsmarked er snævert, og vi kan hovedsageligt kun trække på Hjørring Kommune og til dels Brønderslev Kommune, vi har således ikke samme forudsætninger og muligheder, som hvis vi fx lå i Midtjylland eller trekantområdet. På den anden side ligger vi et område, hvor vækstudsigterne er markant mindre end landets øvrige kommuner. Vækstprognoserne fra Finansministeriet og STAR viser fra august 2016, at vi ligger lavest i landet ift. jobskabelse mod 2020. I den kontekst, ser vi det derfor stadig som to ambitiøse mål. Det er samtidig med til at tydeliggøre, at vi har behov for rykke os på denne del, hvorfor STV projektet er vigtigt for os at igangsætte.

5. ORGANISERING **5.1 Indsatsgruppe og ledelsesforankring**	
I STV skal der nedsættes en indsatsgruppe med deltagelse af projektlederen, relevante projektmedarbejdere og relevant ledelsesniveau i kommunen. Formålet er at følge op på løbende udfordringer i projektets gennemførsel og at sikre ledelsesopbakning og koordination i kommunen i hele projektperioden. Indsatsgruppemøderne skal afholdes kvartalsvist. • Hvordan tilrettelægges indsatsgruppens styring og	**Indsatsgruppe:** Det er Frederikshavn Jobcenters hensigt, at dette implementeringsprojekt skal indfase en ny tilgang til og måde at arbejde med den beskæftigelsesrettede indsats for de svagere grupper i kommunens beskæftigelses-indsats. Derfor forankres ansvaret for implementeringsprojektet også i en indsatsgruppe, hvor jobcenterchefen og den samlede ledergruppe for de omfattede målgrupper vil være fast repræsenteret (Det indbefatter Mette Krog, jobcenterchef, Mette Neist, leder for specialteamet og ansvarlig leder for projektet, som dækker over integrations-, aktivitetsparate-, og ressourceforløbsmodtagere, herudover indgår fagkoordinatoren på sagsbehandlersiden for henholdsvis 2.3'ere og 2.11'ere og fagkoordinator for virksomhedskonsulenterne, som både har 2'3ere og 2.11'ere. Desuden vil vi udpege medarbejderambassadører for hhv. virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere fra 2.3 og 2.11(3stk), hvortil den eksterne projektleder vil have en tæt kobling ind til. Alle involverede teams vil således give input til og/eller deltage i indsatsgruppen. Denne sammensætning er valgt ud fra et ønske om at give dette implementeringsprojekt den fornødne tyngde og beslutningskraft til at gennemføre en reel kulturændring i indsatsen, samtidig med at der er en tydelig forbindelse til praktikerniveauet, som skal medvirke til at skabe ejerskab og fremdrift. Indsatsgruppen mødes månedsvist de første 4 måneder, og herefter kvartalsvis. Møderne tilrettelægges sådan, at der forud for møderne er indsamlet erfaringer fra praksis samt ledelsesinformation om resultater som sammenholdes med kommunens projekt- og milepælsplan.

koordinering af indsatsen? • Hvem deltager i indsatsgruppen?	**Projektledelse:** Den interne projektleder vil være en virksomhedskonsulent, som er organiseret i teamet med sagsbehandlere for STV målgruppen. Den interne projektleder vil på den måde være forankret på både sagsbehandlersiden og virksomhedskonsulent siden, og vil samtidig have en tæt kobling ind til borgeren ved den håndholdte udplacering og opfølgning. Vi ønsker med projektet at styrke den virksomhedsrettede vinkel, hvorfor vi lægger projektledelsen på en virksomhedskonsulent. Projektlederen vil fungere som medarbejderambassadør og vil være med til at sætte ny retning og arbejde med at ændre kulturen blandt sine kollegaer. Vi ønsker samtidig også at lægge projektledelsen hos en ekstern samarbejdspartner (Marselisborg) for at sikre det fornødne faglige og professionelle fokus i udviklings- og opfølgningsaktiviteter. Projektleder indgår fra projektets start til slut i et tæt samspil med jobcentrets ledelse og de omfattede medarbejdere om at få implementeret STV i organisationen og den daglige praksis. Projektleder faciliterer, at der holdes fokus på at lægge og fastholde en ny faglig retning, og understøtter samtidig, at de planlagte aktiviteter skaber faglig fremdrift i projektet. Den eksterne projektleder vil gå helt tæt på den daglige drift og praksis og være med til at udfordre vaner og uddrage læring, vi løbende kan handle på. Der vil således være et **tæt samspil** mellem ekstern og intern projektleder, hvor den interne projektleder har det daglige ansvar ift. at sikre at den nye måde at arbejde på smitter af på alle medarbejdere og samtidig sikrer opfølgning på status på implementering og de fastsatte milepæle. Den eksterne projektleder vil sammen med medambassadører og ledelsen være med til at sætte ny faglig retning, sikre og understøtte kvalitet og fagligt højt niveau, understøtte den løbende opfølgning og være med til at fastholde ledelsens fokus gennem en forandringsproces ved løbende orientering og faglige indspark.
5.2 Tværfaglig indsats	
Beskriv kort kommunens aktuelle organisering af den tværfaglige indsats for målgruppen, herunder samarbejde med sundhedsforvaltningen og socialforvaltningen.	I Frederikshavn har vi et samarbejde om den tværfaglige indsats på en rækkeområder, herunder: • Vi har på tværs af social-, sundhed- og beskæftigelsesforvaltningen konkret lavet et samarbejde omkring en synlig tilbudsvifte med klare beskrivelser af, hvornår de forskellige tilbud kan anvendes, hvilket sikrer transparens og adgang på tværs af målgrupper og samtidig har skabt relationer ledelsesmæssigt omkring det tværfaglige fokus. • Derudover er der lavet en række tilbud, hvor vi arbejder tværfagligt i praksis, som er placeret under beskæftigelsesregi. Tilbuddene indeholder sundheds- og socialelementer, men ud fra et jobrettet perspektiv. Vi trækker derved på erfaringer fra andre afdelinger i en beskæftigelseskontekst, og hvor vi med STV vil arbejde på at gøre indsatsen endnu mere virksomhedsrettet. Det handler således ikke om at udvikle selve tilbuddene, men fremadrettet at sikre en styrket koordination med et tidligt integreret virksomhedsfokus • Der er lavet en model for den koordinerende sagsbehandler, som alle forvaltninger arbejder ud fra, og som sikrer adgang og mulighed for reelt at koordinere i praksis. Ifm. STV betyder det, at man også kan styrke det virksomhedsrettede fokus tidligere i forløbet, fordi relationen/koordinationen allerede er på plads med de andre afdelinger. • Rehabiliteringsteamet har samtidig et forum, som fungerer, og som allerede har fokus på at tænke det virksomhedsrettede ind. Vi ønsker blot med STV, at ændre mindset, så det i denne sammenhæng også integreres tidligere i forløbet. Vi oplever nu, at det tænkes for sent ind i et ressourceforløb.
Beskriv hvordan det fremadrettet som led i	Det er den koordinerende sagsbehandlers ansvar at sikre fokus på, at borgerens udfordringer (sociale, helbredsmæssige, familiære) håndteres af den rette

STV sikres, at borgerens tværfaglige indsats igangsættes og koordineres parallelt med den virksomhedsrettede indsats for borgeren	myndighed, og at det sker på en måde, hvor der fortsat er mulighed for at igangsætte en virksomhedsrettet indsats for borgeren. På rehabiliteringsmøder vil ansvarlige ledere for området også sikre, at STV tænkes ind i den anbefalede plan for ressourceforløb. Der skal være fokus på, at få indstillingerne udført i praksis i højere grad, hvor den tætte kobling mellem virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere er afgørende, og hvor den virksomhedsrettede indsats tænkes tidligere ind i planlægningen. I dag kommer det virksomhedsrettede ofte ind sent i et forløb, hvor der først er fokus på afklaring og udredning.

6. LOKAL STRATEGI OG FORANDRING	
Beskriv kommunens aktuelle virksomhedsrettede indsats for målgruppen, herunder samarbejde med virksomhederne og anvendelse af samarbejdsaftaler mv.	Vi arbejder i Frederikshavn med en række tiltag og strategier for den virksomhedsrettede indsats, fx: • Vi benytter VCG1, hvor vi har centerpladsaftaler til 2.3'ere og 2.11. Vi oplever dog en udfordring ved brugen af pladserne, hvor centrene på den ene side ligner hinanden for meget, og på den anden side er der ikke progression og job. Pladserne ligger ofte i det røde område på vores jobbarometer, hvor beskæftigelsesudsigterne er minimale, fx inden for butik og ældrepleje. Vi vil derfor bruge STV som løftestang til at ændre samarbejdsaftalerne, således placeringerne også sikres inden for det grønne område af jobbarometeret med gode beskæftigelsesudsigter. • Der bruges i høj grad virksomhedsmentorer, men vi ønsker at udvikle en model for brugen af virksomhedsmentorer, så vi får det optimale udbytte og bliver skarpere på, hvad vi forventer af virksomhedsmentorerne, hvilke opgaver de skal varetage og for hvilke målgrupper. I den sammenhæng ønsker vi også at uddanne virksomhedsmentorerne, så de arbejder målrettet for STV målgruppen. • Vi har også en klar strategi fra jobcenterets side om, at alle borgere, så snart de vurderes parat, skal i virksomhedsrettet aktivering. Naturligvis under hensyn til de skånehensyn og andre problematikker, der eventuelt knytter sig til den enkelte borger. Strategien skal dog udfoldes i praksis til, at målet om virksomhedsrettet aktivering ikke ligger ude i fremtiden, men at vi i stigende grad skal tænke det ind fra start. På den måde vil virksomhedskonsulenterne også få en mere fremtrædende rolle og fylde mere i det tværfaglige samarbejde. • Vi vil benytte eksisterende fordelagtige organiseringer, der understøtter projektets målsætning om i højere grad end tidligere at rette sig mod reelle beskæftigelsesmuligheder. Virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere er organiseret i samme team, og der er derfor et godt udgangspunkt for en fælles kultur og fælles mål omkring det virksomhedsrettede arbejde. • Vi inddeler vores virksomheder i grupperne a,b,c,d, hvor d-virksomhederne ikke har været besøgt endnu. Som del af STV vil en større andel af d-virksomheder blive besøgt, da der er tale om mange mindre virksomheder, hvor der vurderes at være de bedste muligheder for efterfølgende ordinære timer. • Vi har en servicestrategi med fokus på "de brede skuldre" – dvs. at virksomhedskonsulenter uanset, hvilket team de er tilknyttet, også skaffer åbninger til målgruppen for STV. Dette samarbejde vil blive udbygget.
Beskriv den forandring af kommunens virksomhedsrettede indsats, som deltagelse i STV skal medvirke til.	**Frederikshavn Kommunes virksomhedsrettede indsats skal via STV opnå særlig forandring på 3 områder:** 1. **Tage næste skridt mod styrket samarbejde med virksomheder.** Vi ønsker i Frederikshavn Jobcenter ikke alene at bevare, men også udbygge samarbejdet med egnens virksomheder – herunder finde nye centre og i højere grad målrettet et kompetenceløft, samt lave håndholdt opsøgende indsats med fokus på ordinære timer efterfølgende. Det er hensigten med det nye samarbejde at øge

	fokus på den del af målgruppen, som befinder sig allerlængst fra arbejdsmarkedet med blik for, at også de skal opnå flere ordinære timer. Der vil samtidig indgå tilpasninger af samarbejdsaftaler, som også vil indbefatte et arbejde med en ændret forståelse af målet med borgerens tilknytning til virksomheden og virksomhedernes opfattelse af denne gruppes arbejdsevne og reelle bidrag til at løse opgaver på virksomheden. Samtidig etableres der som nævnt samarbejdsaftaler hos virksomheder, som ligger i det grønne område af jobbarometeret med gode beskæftigelsesmuligheder. 2. **Bidrage med et signifikant kompetenceløft og kultur-ændring til virksomhedskonsulenter og rådgivere** gennem systematisk arbejde med målgruppen som arbejdskraft i den to-årige periode – både for rådgivere og virksomhedskonsulenter. Målet er, at medarbejderne får en ny fælles faglighed omkring arbejdet med jobrettede kompetencer for målgruppen, og at nye medarbejdere herefter mødes af en høj faglighed, dybdegående viden om det lokale arbejdsmarked for STV-målgruppen, og som den nye medarbejder hurtigt vil blive en del af. Alle har også været på coach-uddannelse og arbejdet med empowerment. Det vil vi i projektet målrette mere, så det også understøtter en virksomhedsrettet og jobrettet tilgang. Lige nu er der hovedsageligt fokus på borgerens ønsker meget bredt set. Vi ønsker også at kunne målrette borgerens ønsker, så de tager afsæt i arbejdsmarkedets behov. Rådgivernes kompetence er første trin i at se borgerens ressourcer i et jobrettet perspektiv, og må derfor ikke negligeres. Derfor skal projektet være med til at kompetenceløfte alle led i den værdikæde, som bidrager til gode match mellem borger og virksomhed. 3. **Inddrage den virksomhedsrettede indsats i den koordinerede sagsbehandling til gavn for borger og virksomhed.** Det er vores erfaring, at koordination med virksomhedsindsatsen ofte sker på bagkant, og dermed ikke er en egentlig koordination. Der er derfor behov for at udvikle en praksis, hvor virksomhederne og borgerne ikke oplever ukoordinerede forløb, som bryder den progression den virksomhedsrettede indsats skal være med til at bibringe. Vi ønsker i Frederikshavn Kommune at bygge videre på de gode erfaringer med koordineret sagsbehandling, og via STV arbejde videre med, at virksomhedskonsulenter kobles på tidligere i borgerforløbet som medaktør i koordinationen, hvor de får en mere fremtrædende rolle fra starten. Virksomhedskonsulenternes tidlige indsigt i borgers sag vil desuden øge chancen for, at det gode match kan ske tidligt.

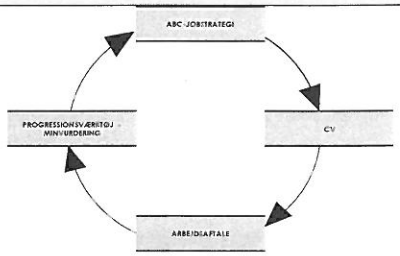
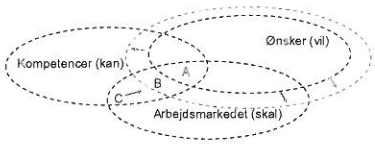
7. PROJEKTBESKRIVELSE **Beskrivelse af hvordan kommunen vil leve op til de tre projektspor, som er indholdsmæssige minimumskrav i STV**	
1. Spor: Kultur og forandring i jobcenteret	
Ledelsen i jobcentret skal prioritere den virksomhedsrettede indsats for udsatte borgere • Beskriv hvordan jobcenteret vil sikre, at den kommunale organisering	Det er vores forventning, at implementeringsprojektet er startskuddet ind i en omlægning af måden at arbejde virksomhedsrettet med de borgere, der er længst fra arbejdsmarkedet. Selvom vi i Frederikshavn Jobcenter i flere år har arbejdet med ressourcefokus gennem empowerment og med fokus på anvendelsen af denne borgergruppes ressourcer på arbejdsmarkedet, mener vi, at der fremadrettet er behov for et reelt skifte i både mind-set og tilgang til den indsats, man både på rådgiversiden og på virksomhedskonsulentsiden skal gå til opgaven, bl.a., at der skal ske et skifte fra langt overvejende at formidle målgruppen ind i praktikplads åbninger med efterfølgende forlængelser til at sælge målgruppens ressourcer og kompetencer som reel arbejdskraft. Vi skal i retning af en kultur, hvor tilknytning

understøtter, at de relevante medarbejdere får effektive organisatoriske rammer for at styrke den virksomhedsrettede indsats for målgruppen. • Herunder hvordan det sikres, at der er et systematisk samarbejde mellem de relevante medarbejdere, herunder særligt mellem virksomhedskonsulenten og sagsbehandler, samt en klar arbejds- og ansvarsfordeling i organiseringen.	til arbejdsmarkedet betragtes langt mere fleksibelt og glidende og ikke som et enten/eller. Derfor tror vi også på at denne forandring af kultur og arbejdsmetoder skal drives af: • En løbende ledelsesbåret faglig opfølgning • Konkrete nye systematikker i samarbejdet mellem rådgivere og virksomhedskonsulenter • Kompetenceudvikling (beskrives i næste afsnit) **Faglig ledelsesopfølgning:** Det er vores opfattelse, at denne forandring i kultur og arbejdsmetode kræver tæt ledelsesmæssig opfølgning, og derfor vil vi gennemgå og tilpasse vores eksisterende model for ledelsesopfølgning og ledelsestilsyn. Målet er at implementere en mere prognosebaseret ledelsesinformation "Prognosemodellen", der muliggør, at man kan få et samlet overblik over status og en prognose for, hvor behovet/efterspørgslen bliver i den nærmeste fremtid. Fx hvor mange borgere der forventeligt rykker fra et udviklingstrin til et andet om 3 måneder, hvor mange borgere der forventeligt skal i praktik i løbet af 3 måneder, hvor mange borgere der forventeligt kan findes pladser til med ordinære timer indenfor 3 måneder osv. Det vil gøre, at vi som ledere kommer tættere på vores medarbejderes faglige rum og giver afsæt for en bedre dialog om, "hvad er vores næste skridt og hvorfor, og hvor lander vi, hvis alle gør, som vi forventer"? Dette skal kobles med en dialogbaseret model for den ledelsesmæssige faglige opfølgning og sparring på flere niveauer bl.a. på indsatsgruppemøder, på ledermøder, på teammøder og i møder ml. leder og medarbejder. Ledelsesinformationen skal sikre en løbende dialog omkring samarbejdskædens resultater, og hvordan vi i hvert led af kæden spiller hinanden gode, hvor der er behov for tilpasninger mv. **Nye systematikker i samarbejdskæden mellem sagsbehandler, virksomhedskonsulent og mentor:** Det er vores erfaring, at snitfladen mellem virksomhedskonsulent, rådgiver og mentor er central, når der skal sikres et godt match af kompetencer hos en borger med en virksomheds behov, samtidig med at borger understøttes i de udfordringer, de har. Derfor vil vi på flere måder arbejde på at optimere samarbejdet rundt om denne snitflade, bl.a. hvad angår kompetenceafklaringen, CV arbejdet, afdækningen af udviklings- og støttebehov, kommunikationen om virksomhedernes efterspørgsel og hvilke muligheder det åbner for målgruppen. Vi vil i Frederikshavn Jobcenter konkret: • Tilpasse et indsatsflow og flowmanual/arbejdsgange, der definerer og klarlægger ansvarsfordeling, nøgleaktiviteter og samarbejdskæde på tværs af rådgiver og virksomhedskonsulent, som indgår i teamet sammen, og hvor virksomhedskonsulenterne allerede er specialiseret på målgrupperne. En af de aktiviteter vi vil indsætte i indsatsflowet er faste trepartssamtaler ml. borger, rådgiver og virksomhedskonsulent, samt teammøder med oplæg fra virksomhedskonsulenter. • Justere brugen af det eksisterende mentorkorps, så det i højere grad målrettes understøttelse af, at borger kommer ud i virksomhedsrettet aktivitet, hvortil virksomhedsmentorer tilbydes uddannelse i, hvilke opgaver de konkret skal varetage og for hvem. Herunder ønsker vi også at styrke brugen af sprogmentorer, som i praksis giver en fleksibilitet ift. den virksomhedsrettede indsats.
Sagsbehandlere og teamledere skal kunne	Som nævnt ovenfor vil forandringen være båret af et nyt koncept for den faglige ledelsesopfølgning som bygges op om "**Prognosemodellen**". Det vil sige, at vi tilpasser den ledelsesinformation, der genereres i jobcentret samt måden hvorpå

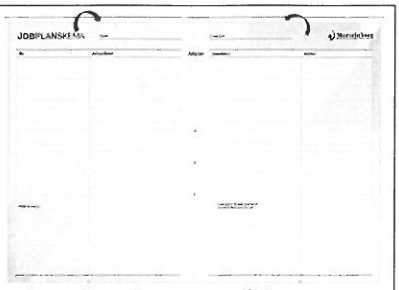
se resultatet af deres arbejde • Beskriv hvordan jobcenteret vil arbejde med systematisk at synliggøre de konkrete resultater af den virksomhedsrettede indsats og dermed understøtte medarbejdernes motivation for at anvende den virksomhedsrettede indsats.	denne ledelsesinformation bruges. Det betyder også, at jobcentret ikke bare vil kunne se resultaterne af indsatsen hidtil, vi kan også synliggøre, hvad der forventeligt bliver behov for i den nærmeste fremtid. Vi vil bruge implementeringsprojektet til at indfase denne "Prognosemodel", som efter endt projektperiode vil være forankret i daglig drift og evt. klar til at udbrede til andre målgrupper. Derudover vil rådgiver og teamleder løbende kunne følge, hvorledes den enkelte borger/sagsstamme udvikler sig på den progressionstrappe, som alle borgere i målgruppen indplaceres på.
Fagprofessionelle skal have branchekendskab og viden om det lokale arbejdsmarked • Beskriv hvordan det sikres, at virksomhedskonsulenter og øvrige relevante medarbejdere, der arbejder med den virksomhedsrettede indsats for udsatte borgere, får opbygget en stærk og bred viden om jobmulighederne på det lokale arbejdsmarked for gruppen af udsatte borgere. Både i forhold til brancher og relevante jobfunktioner, der understøtter etableringen af gode match mellem borger og virksomhed.	**Kompetenceudvikling – Supervision –brush-up og læringsmøder** Frederikshavn Jobcenter vil deltage i den opkvalificering, der tilbydes fra Deloitte i det omfang, det bliver muligt og svarer til de behov, vi har. Vi har samtidig den været igennem et kompetenceudviklingsforløb for de jobparate, hvor vi ønsker at videreføre en række værktøjer og tilgange for denne gruppe. Dette vil vi overføre i STV-projektet, hvor vi arbejder med et nyt mind-set og de nye metodikker, vi introducerer i forbindelse med omlægningen af indsatsen (ABC jobstrategi, ressourcespotting, progressionstrappen, målformulering, den tilpassede version af arbejdsaftalen, guide til substitutions dialog mv.) Derudover vil vi have fokus på at øge brugen af det lokale jobbarometer og de 4 vækstspor (maritim, oplevelse og turisme, energi, fødevarer) i samtalerne og i den virksomhedsrettede indsats. Som del af dette forløb vil vi arbejde med et **supervisionskoncept**. Rådgivere får supervision fra projektledelsen med fokus på metoder og redskaber fra kompetenceudviklingen - især kompetenceafdækningen, ressourcefokus og målfastsættelse med borgeren. Virksomhedskonsulenter vil få supervision på deres forberedelse til dialog med virksomhederne med fokus på det opsøgende salg af målgruppen som arbejdskraft til virksomhederne og på afdækningen af småjobs. Dette for at sikre at den nye tilgang bliver 'masseret' godt ind i den daglige praksis. Henover en to-årig periode vil der forventeligt komme nye medarbejdere til. Disse vil vi tilbyde et **brush-up** forløb i form af en komprimeret version af det undervisningsforløb, som de øvrige medarbejdere har fået. Desuden vil vi løbende afholde **læringsmøder**, der sikrer at fokus på det tillærte vedligeholdes, men også for at etablere et forum, hvor erfaringer og refleksioner over den ny tilgang deles. **Arbejdsmarkedet på dagsorden på teammøder** Det lokale arbejdsmarked er i konstant forandring, og derfor oplever vi ikke, at det er tilstrækkeligt med enkeltstående undervisningsdage om arbejdsmarkedets behov. Vi vil indbygge det i vores daglige praksis, at denne information indsamles og deles mellem de fagprofessionelle. Derfor vil de specialiserede virksomhedskonsulenter have løbende teammøder i de afdelinger, de er tilknyttet. Formålet er, at teammøderne som fast dagsordenspunkt indeholder en orientering om det lokale arbejdsmarked.

	Derudover vil vi med STV involvere virksomhedskonsulenter fra de forsikrede (som er brancherettede) til at deltage på teammøder, hvor de giver et mere fyldestgørende billede af, hvilke arbejdskraftbehov de ser, hvilke forskellige jobtyper der findes indenfor de brancher, der er i vækst, hvilke kompetencer efterspørges for forskellige jobfunktioner osv.
2. Spor: Opbygning af kapacitet i jobcenterets virksomhedsindsats	
Jobcentret skal prioritere det opsøgende virksomhedsarbejde • Beskriv hvordan jobcenteret vil tilrettelægge det opsøgende virksomhedsarbejde, herunder sikre volumen og variation i virksomhedspladser til gruppen af udsatte borgere. • Beskriv hvordan jobcenteret vil sikre, at de etablerede virksomhedspladser rummer mulighed for enten at føre borgeren videre i ordinær beskæftigelse, giver borgeren mulighed for at få flere reelle arbejdsopgaver eller andre typer af arbejdsopgaver under virksomhedsforløbet. • Beskriv hvordan kommunen som en del af det opsøgende arbejde i relevant omfang vil understøtte, at borgeren selv tager ejerskab og del i at finde 'det gode match' for et virksomhedsforløb.	**Tilrettelæggelse af det opsøgende virksomhedsarbejde** Jobcenter Frederikshavn vil anvende "prognosemodellen" til at registrere borgerens ønskede/kompetencesvarende brancher. Virksomhedskonsulenterne kan herved få en indikation på, hvilke brancher, der skal opsøges og dermed målrette det opsøgende virksomhedsarbejde til den aktuelle samt kommende volumen og variation. Såfremt virksomhedskonsulenterne kommer i en situation, hvor det ikke er muligt at opdrive den type virksomhedspladser, som borgerne efterspørger ift. lønnede timer kan de nye virksomhedscentre, der opdyrkes som led i dette projekt, benyttes. Det er erfaringen, at flertallet af borgere faktisk har en god forståelse af, at mulighederne skal hænge sammen med arbejdsmarkeds efterspørgsel, og selv er meget motiveret for at løse "rigtige" arbejdsopgaver, som man kan få løn for. Frederikshavn Jobcenter vil derfor også anvende STV til at arbejde dybdegående med en styrket metodik for at lave det gode match – erfaringen er nemlig også, at udfordringen kun delvist består i at lave åbninger i den givne konjunktur, men i endnu højere grad i at lave det rette match for borger såvel som virksomhed. Vi ønsker samtidig at øge antallet af borgere, som hver enkelt virksomhedskonsulent kan udplacere og følge op. Vi vil over tid øge fra 30-35 borgere pr. virksomhedskonsulent. Det vil vi kunne gøre gennem nye systematikker og metoder. Indtil vi er oppe i flow, vil vi gennem de ekstra ressourcer til flere virksomhedskonsulenter i projektet øge volumen gennem projektperioden. Vi oplever samtidig medgang i form af færre ledige jobparate, som betyder reduceret sagsstamme og frigør ekstra kapacitet for virksomhedskonsulenterne, som hidtil også har skullet skaffe pladser til de jobparate, men nu kan prioritere det på denne målgruppe. De to ting vil således sikre øget kapacitet i den opsøgende del. **Etablering af virksomhedspladser med reelle muligheder** I Jobcenter Frederikshavn ser vi en betydelig vigtighed i have fokus på at opkvalificere virksomhedskonsulenterne ift. deres fokus på og kompetencer til at afdække og matche virksomhedernes reelle arbejdskraft behov – også det behov, som virksomhederne måske ikke selv er helt bevist omkring! Eksemplet kunne være virksomheden, som søger faglærte elektrikere, hvilket hverken virksomheden eller rekrutteringsservice er lykkedes med. I den situation skal virksomhedskonsulenterne i endnu højere grad klædes på til at gå ind i en substitutionsdialog med virksomheden om de opgavetyper, der er behov for at få løst. Dvs. at afdække og synliggøre over for virksomheden, at den aktivitetsparate borger/borgeren i ressourceforløb meget vel kan udføre lettere delopgaver og dermed frigive tid til de øvrige hårdt trængte svende. Denne tilgang til dialogen med virksomhederne skal understøtte, at der i langt højere grad opstår en dialog om reelle arbejdstimer, evt. suppleret af praktik i en samlet pakke. Denne øvelse kræver både branchekendskab, kompetencer ud i

	substitutionsteknikker samt ændret tilgang, hvor salg af få timer går hånd-i-hånd med suppleret praktik i stedet for at være modsætninger. Under virksomhedskonsulenternes opfølgning på virksomheden vil der kontinuerligt være fokus på at hjælpe virksomheden med at "finde" flere reelle timer til gavn for borger og virksomhed. Frederikshavns tilpassede version af arbejdsaftalen, med tilføjelse af et skema for synliggørelse af borgerens progression, vil her være det gennemgående understøttende redskab. I jobcenter Frederikshavn vil vi implementere Vitas til understøttelse af kommunikation og administration vedrørende det virksomhedsvendte arbejde i kommunen, og ledelsen ønsker derved at prioritere at involverede medarbejdere medvirker ved introduktionen til Vitas. **Borgerens ejerskab over det gode match** Fokus og metoder til at inddrage og give ejerskab til borger vil være en del af den kompetenceudvikling Jobcenter Frederikshavn planlægger at gennemføre som del af projektet. Udgangspunktet for målsætningen om at give borger mere ejerskab vil være balanceprincippet, hvor borgeren i det omfang de kan motiveres og vejledes til at tage del i det opsøgende arbejde med at finde praktik eller job, og vi samtidig hjælper med at åbne døre, understøtte et match, synliggøre borgerens succeser mv. Vi har som tidligere nævnt erfaringer med at arbejde med borgerens ejerskab, som er opbygget via coach og empowerment-forløbene, og som vi vil bygge videre på over i et mere jobrettet/ virksomhedsrettet fokus. Tilgangen vil, foruden at styrke borgers jobsøgningskompetencer, også frigøre ressourcer og rette virksomhedskonsulenternes opmærksomhed på ikke at 'over'servicere/fratage borgeren initiativet. Det vil bl.a. blive en fast del af trepartssamtalen mellem borger, rådgiver og virksomhedskonsulent at aftale, hvem der gør hvad i forhold til job/praktiksøgningen.
Kommunen skal indgå samarbejdsaftaler med virksomhederne • Beskriv hvordan projektet vil sikre, at der opbygges et samlet beredskab af samarbejdsvirksomhe der omkring målgruppen, herunder at der indgås forskellige typer af samarbejdsaftaler om virksomhedspladser, fx faste pladser, forhåndsaftaler, klyngevirksomheder.	**Opbygning af netværk af samarbejdsvirksomheder** Jobcenter Frederikshavn ønsker at etablere nye stærke samarbejdsaftaler med virksomheder, hvor vi i de nye og tilpassede aftaler vil betone, at virksomhederne både skal stille pladser til rådighed og løbende tilbyde mulighed for ordinære timer. Brugen af samarbejdsaftaler har til hensigt at udgøre et solidt bagkatalog, hvor der samtidig vil laves håndholdt opsøgende kontakt til virksomheder, som potentielt har pladser, som matcher borgerens ønsker under hensyntagen til, at det netop er borgerens jobmål, som sætter kursen. STV-projektet skal derfor styrke to ben i etableringen af samarbejdsaftaler med virksomhederne: • Flere samarbejder med afsæt i et konkret arbejdskraftsbehov tilpasset målgruppen for STV • Mere målrettede samarbejdsaftaler med virksomheder med øget fokus på progression i løsning af opgaver, der er rettet mod ordinære timer **Sikring af kontinuerligt fokus på mulighederne for ordinære timer i de indgåede aftaler**

• Beskriv hvordan projektet vil sikre et kontinuerligt fokus på muligheden for ordinære timer i de indgåede samarbejdsaftaler om virksomhedspladser.	Udgangspunktet vil først og fremmest være, at der etableres kontakt til virksomheder, som har et reelt arbejdskraftbehov, da dette er en grundlæggende præmis for, at borgerens timeantal kan øges med tiden. Ved indgåelse af samarbejdsaftalen vil virksomhedens rolle blive tydeliggjort ift., at det er virksomheden som bedst kan se borgerens progression ift., hvor tæt en borger er på at kunne løse opgaver til ordinær løn. Ved indgåelse af aftaler vil muligheden for ordinære timer blive kraftigt betonet, og det er vores forventning at der blandt virksomhederne vil være interesse og velvilje for at betale for få ordinære timer på samme måde, som der tidligere har været ifm. med fleksjob. Vi vil således også bruge den nye 225timers regel som løftestang for at fortælle virksomhederne om vigtigheden af at samarbejde om mindre timetal. Ved virksomheder, hvor en borger er i forløb, vil virksomhedskonsulenten bruge opfølgningsmøderne til kontinuerligt at rette fokus på ordinære timer og have fokus på at skifte vægtfordelingen mellem ordinære timer suppleret af praktik.
3. Spor: Mening og retning borgeren	
Kommunen skal sørge for, at borgerens jobmål sætter retning • Beskriv hvordan jobcenteret vil sikre, at borgerens jobmål sætter kursen, herunder hvordan udfyldelse af jobmål, CV og progressionsværktøj tilrettelægges i samarbejde med borgeren • Beskriv hvordan jobcenteret arbejder med at etablere det rigtige match mellem arbejdsgiver og borger.	For at sikre, at borgerens jobmål sætter retning, etableres følgende sagsgange: 1. Opstartsfase 2. Match og aftalefase  På tværs af de indledende faser anvendes følgende redskaber jf. figuren. Hensigten er i dette at implementere og udbrede den læring og de redskaber, som vi har stiftet bekendtskab med i det netop afviklede kompetenceudviklingsforløb, som har haft fokus på de arbejdsmarkedsparate ledige, til denne målgruppe, som vi vil arbejde med i STV. **1. Opstartsfase** Arbejdet med udredning af jobmål, CV og progressionsværktøjet sker på opstartsmødet med den koordinerende sagsbehandler og virksomhedskonsulent. <u>ABC-jobstrategi skal sikre dialog om jobmål og CV</u> En måde hvorpå vi vil italesætte jobperspektivet for de borgere, der er længst fra arbejdsmarkedet er via ABC-jobstrategien, som er et redskab og en systematik til at sikre en konstruktiv dialog, hvor dels progression og jobmål er et åbent fokus fra starten.  Dialogen har med ABC-jobstrategien som udgangspunkt og fælles redskab mellem rådgiver og borger et tydeligt fokus på at se på borgers kompetencer, ønsker og arbejdsmarkedets muligheder. Udfordringen i forhold til at bruge ABC-jobstrategien for denne målgruppe kan imidlertid være, at mange af borgerne har udfordringer i forhold til manglende CV eller helbredsmæssige barrierer, der fylder meget for vedkommende. Her kan det være vanskeligt at få plads til at fokusere på et reelt jobmål via ABC-jobstrategien i sin rene form.

Derfor vil vi anvende en særlig tilpasset model af ABC-jobstrategien målrettet borgere med sværere opstartsvilkår. Modellen indebærer en systematik til at synliggøre, hvor vedkommende har muligheder, og fjerne fokus fra det "dårlige CV" enten fordi borgeren ikke har erfaring, eller fordi det eksisterende CV ikke længere kan anvendes pga. sygdom eller funktionsevnetab. Samtidig fjernes fokus fra sygdomsbarrieren og fokus rettes mod borgerens reelle kompetencer ved hjælp af konkrete ressourcespotting teknikker samt de opstartsvilkår vedkommende måtte have i relation til arbejdsmarkedet.



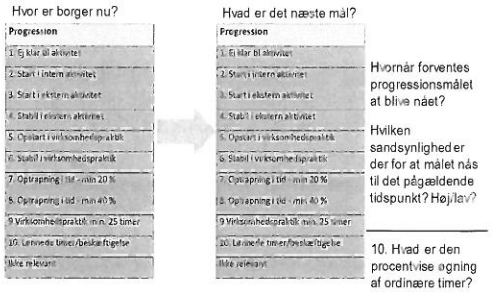
CV

På opstartsmøde indgår også dialog om at justere og opdatere CV. Der vil være fokus på både at udvikle et CV til udsøgning og et personligt og mere målrettet CV til senere jobsøgning. Arbejdet med CV'et vil under borgeres forløb med virksomhedspraktikker mv. understøttes af den synliggørelse af progression, som sker gennem anvendelse af den tilpassede arbejdsaftale. (CV'et justeres løbende, som borger får flere erfaringer og kompetencer).

Progressionsværktøj

Motivationsarbejdet ift. borgeren bliver en central del af metoden for at lykkes med den virksomhedsrettede indsats. Den tilgang arbejder både den koordinerende sagsbehandler og virksomhedskonsulent også med på opstartsmødet ved hjælp af progressionsværktøjet Min Vurdering. Værktøjet kommer til at være en central del gennem alle faser og vil dermed spille en stor rolle i at synliggøre borgerens styrker, udfordringer og udvikling i forløbet og forventes at blive et vigtigt motiverende redskab.

Som supplement til 'Min vurdering' ønsker vi at anvende en progressions-trappe, som skal sikre dialog om udviklingsmål og motiverende delmål. Hertil foretages en prognosevurdering af, hvornår delmålet forventes at blive nået,og med hvilken sandsynlighed det kan opnås.



Teknikker og metoder til at arbejde med motivation vil også indgå som en central del af den faglige opkvalificering.

2. Match og aftalefase

Målet med match og aftalefasen er at sikre det rette match og få lagt en plan for virksomhedsforløbet: Hvilke opgaver har virksomheden brug for at få løst på længere sigt, hvordan passer den ledige ind i dette, hvilke opgaver skal der være i virksomhedsforløbet, og hvilke læringsmål skal gøre sig gældende for at komme i betragtning til et job?
Her møder borgeren og kontaktpersonen fra den pågældende virksomhed første gang hinanden og kan sammen drøfte, hvilken støtte og dialog i forløbet der skal være.

Det er helt centralt, at forløbet omkring match- og aftalefasen kan skræddersyes til den enkelte virksomhed. Ønsker virksomheden eksempelvis at have borgeren

	til en indledende samtale på virksomheden, inden en arbejdsaftalen indgås, skal dette efterkommes. Hvis muligt indgås arbejdsaftalen på det første møde. Arbejdsaftalen udarbejdes herved af borgerens tilknyttede virksomhedskonsulent i samarbejde med virksomhedens ansvarlige for aftalen samt evt. virksomhedsmentor/kontaktperson på arbejdspladsen, iht. at definere specifikke, sikre synlige mål er afgørende for opfyldelsen heraf, hvorfor der skal arbejdes med at definere mål ud fra SMART-modellen. Dette vil indgå endvidere indgå som en del af den faglige opkvalificering. I dialogen omkring arbejdsaftalen laves endvidere aftale om, hvordan den ugentlige opfølgning fra virksomhedskonsulent/mentor konkret skal foregå.
Kommunen skal sikre progression og delmål i virksomhedsforløbet • Beskriv hvordan der følges op på borgerens progression under virksomhedsforløbet, herunder mål og delmål fsva. arbejdstid, arbejdsopgaver mv. • Beskriv hvordan Arbejdsaftalen anvendes som et redskab i forhold til at sikre progression i borgerens virksomhedsforløb mod ordinære timer. *STAR stiller en skabelon til Arbejdsaftalen til rådighed.*	Opfølgning på progression og delmål i virksomhedsforløbet vil ske med afsæt i det indsatsflow, der udvikles i projektets startfase. I tillæg til indsatsflowet udarbejdes også arbejdsgange og redskaber til løbende statusmøder i virksomhedsforløb. **Statusmøder** Frederikshavn Jobcenter vil gentænke modellen for, hvordan der afholdes statusmøder i virksomhedsforløb med deltagelse af både virksomhedskonsulent, borger og virksomhed/virksomhedsmentor. Dette med udgangspunkt i, at der er en tendens til, at der etableres praktikker, hvor der i aftalen og "salgstalen" i udgangspunktet indgår forlængelse som det næste skridt. Vi ønsker derfor, at bryde med denne tanke, hvor der på statusmøderne skal forhandles en ny aftale. Aftalen tages således op til revision med hensyn til at konvertere til løntilskud eller ordinære timer. Statusmøderne tager udgangspunkt i den definerede arbejdsaftale med tilføjelse af progressionsskema ift. konkrete arbejdsopgaver, hvortil vi ønsker at supplere arbejdsaftalens progressionsspørgsmål med en skabelon for fælles vurdering af, hvordan borger lykkes med at løse de stillede opgaver eller komme i mål med sine udviklingsmål i forløbet. Vurderingen suppleres med spørgsmål som fx: • Hvad er vigtigt for at lykkedes med de aftalte arbejdsopgaver? • Hvad skal praktikanten evt. arbejde med for at blive en del af virksomheden? • Hvad skal virksomheden evt. gøre, for at praktikanten kan blive en del af virksomheden? Denne skabelon tilføjes med henblik på at målrette dialogen mod mulighederne for at øge til ordinære timer jf. tilføjet progressionsskema. På den baggrund har opfølgningsmødet særligt til hensigt at undersøge, om nogle af opgaverne med rette kan omlægges til ordinære lønnede timer. I arbejdsflowet vil der i den sammenhæng arbejdes med nye systematikker til, hvordan virksomhedskonsulent og koordinerende sagsbehandler følger op på borgeren mht. borgerens progression. I dette indgår også, at der skal aftales konkrete samarbejdsprocedurer om, hvordan Min Vurdering anvendes forud for mødet på virksomheden.
Kommunen skal igangsætte løbende opfølgning med mentorstøtte	Der vil blive anvendt to mentorfunktioner i virksomhedsforløbet til at opfylde målgruppens behov for mentorstøtte. Disse er: • Vi ønsker som tidligere nævnte at sikre mere målrettet og styrket brug af virksomhedsmentorer ved at definere opgaver i et konkret koncept og klæde mentorerne på til at varetage disse opgaver, netop for STV målgrupperne ved at tilbyde uddannelsesforløb. • Vi ønsker samtidig at styrke brugen, vi ligger pt. som nr. 54 i landet for brug af mentorer for ressourceforløbsmodtagere - pr. juni 2016), men samtidig gøre det på en målrettet måde.

• Beskriv hvordan der som led i borgerens forløb sikres løbende opfølgning fra en mentor som støtte til at gennemføre de planlagte aktiviteter, herunder at få gennemført virksomhedsforløbet.	Virksomhedsmentor bruges som en makkerordning, hvor der gives støtte til fx: • At instruere ekstraordinært i arbejdets udførelse • Forståelse af arbejdsopgaver, sikkerhedsregler, kollektive beskeder mv. • Tilegnelsen af faglige begreber og ordforråd samt mere generelt det sprog, der tales på arbejdspladsen • Sprogforståelse for integrationsborgere • At hjælpe borger til at blive en del af det sociale på arbejdspladsen • Udførelsen af dele af arbejdsfunktionen (skriftlige opgaver, brug af IT-systemer, besvarelse af vagttelefon mv.) • Motiverende støtte – bl.a. opmuntring og synliggørelse af borgers udvikling i jobbet. I forbindelse med udfyldelse af arbejdsaftalen vil der også laves aftale om, hvordan den ugentlige opfølgning fra mentor og "makker" konkret skal foregå.
Ordinære timer • Beskriv hvordan der arbejdes med, at borgeren som led i sit virksomhedsforløb opnår ordinære timer på arbejdspladsen. [Opdel gerne beskrivelsen på 1. Arbejdet med borgeren 2. Arbejdet med virksomhederne og 3. Arbejdet internt i kommunen]	**Fokus på ordinære timer internt i kommunen:** Der arbejdes i hele projektet med at omlægge tænkningen på området, hvor det i højere grad dyrkes at lave gode match mellem virksomhedens behov, og de kompetencer borger kan byde ind med, med særligt fokus på at denne indsats kan starte som en kombination af praktik og ordinære timer. På tværs af kommunen anvendes endvidere progressionstrappen og progressionsskemaet som udgangspunkt for at indgå dialog om ordinære timer. **Fokus på ordinære timer iht. Borgeren:** Virksomhedskonsulenten vil indgå motiverende dialog og forventningsafstemning med borgeren med afsæt i bl.a. følgende tre fokusområder: • Forventningsafstemning vedr. forløbet og de opgaver, som skal løses, og herunder hvad der skal til for at lykkes med de aftalte opgaver og for at kunne øge til ordinære timer • Forventningsafstemning og motivation til at blive en del af arbejdspladsen og indgå som en lønnet medarbejder • Synliggørelse af udvikling og progression **Fokus på ordinære timer iht. virksomhederne:** Der anlægges som sagt en kontaktstrategi, hvor en større andel af "d-virksomheder" (med mange små og mellemstore private virksomheder) besøges, da vi forventer, at en del af jobskabelsen sker i disse virksomheder. Derudover lægges som nævnt op til en model, hvor virksomhedskonsulenterne afholder statusmøder på virksomheden med deltagelse af virksomhedsrepræsentant (evt. "makker"), og borger, hvor aftalen forhandles og tages til revision mht. at konvertere til løntilskud eller ordinære timer. Mødet vil have fokus på: • Borgerens trivsel og progression • Ændring af aftale med mulighederne for at øge lønnede timer Virksomhedskonsulenterne vil således også have et vedvarende fokus på substitution under de opfølgende besøg på virksomheden (som beskrevet andet sted i ansøgningen). Det er denne systematik og arbejdsmetode, der skal sikre et kontinuerligt fokus på muligheden for ordinære timer for borgeren. Derudover vil synliggørelse af borgerens ressourcer og progression mod ordinære timer kunne vise virksomhederne, at borgeren er i bevægelse og derfor med rette

	kan tilbydes flere opgaver, evt. med øget kompleksitet. Til det formål anvendes progressionsskemaet som tilføjelse til arbejdsaftalen.
8. FORANKRING AF INDSATSEN EFTER PROJEKTETS AFSLUTNING	
• Beskriv hvordan jobcentret vil sikre, at de indholdsmæssige minimumskrav i STV forankres i jobcentret efter projektets udløb.	I Jobcenter Frederikshavn anser vi dette projekt som et reelt implementeringsprojekt, og vores STV projekt er derfor også i projektperioden lagt ind i den eksisterende organisering, ledelsesstruktur og ressourceallokering på områderne. Der arbejdes ikke med nedjusterede sagsstammer, projektbaserede specialteams. Styringsfokus ligger delt mellem indsatsgruppen, som er de ansvarlige ledere af de omfattede afsnit, de udpegede medarbejderambassadører og ekstern tilkøbt projektledelse. Ekstern projektleder vil sørge for koblingen til indsatsgruppen og medarbejderambassadører ift. at klæde ledelse og medarbejderambassadører til i fællesskab at sikre fremdrift ift. ny retning, og har samtidig ansvar for tilrettelæggelse og gennemførelse af implementeringsaktiviteter, herunder supervision og sparring, og nye modeller samt løbende opfølgning (i samarbejde med ledelse) på opnåede resultater og erfaring og indfrielse af mål. Dette for at sikre projektimplementeringen det fornødne fokus uden forstyrrelse fra 'konkurrerende' driftsopgaver, og at indsatsgruppen i stigende grad kan tage over på implementeringen. Projektets midler anvendes dermed til at introducere og indarbejde nye værktøjer, modeller, kompetencer og tilgange i en to årig omstillingsperiode, og forankringen er således ikke noget, der sker som en fase sidst i projektperioden. Forankring vil være det gennemgående perspektiv gennem hele projektperioden, hvorfor de indholdsmæssige krav forventes at være en indarbejdet praksis ved projektets udløb. Indsatsgruppen indbefatter også de personer, som har ansvaret for driften efter endt projektperiode, og derfor er prioriteringer og forankring af minimumskravene indarbejdet undervejs. Vi vil imidlertid det sidste halvår af projektperioden have fokus på evt. justeringsbehov af STV indsatsens understøttende redskaber og koncepter pba. praksiserfaringer. Dette vil ske på både indsatsgruppemøder samt læringsmøder i den sidste 6 måneders periode.
• Beskriv hvordan jobcentret vil sikre at det ressourcemæssigt er muligt at fortsætte STV-indsatsen efter projektets afslutning.	STV vil (jf. ovenstående) være omstilling til ny praksis og derfor ikke udgøre en supplerende indsats i jobcenteret, men derimod være den indsats, der efter den 2 årige periode står i stedet for den nuværende.
• Anfør en konkret tidsplan for aktiviteter, der skal sikres overgangen fra projekt til drift i kommunen, herunder hvornår i løbet af projektperioden disse aktiviteter igangsættes.	**Juli 2018 – december 2018**. Læringsmøder og indsatsgruppemøder foregår hver måned i første kvartal af projektet, herefter hvert kvartal i perioden. Møderne sikrer fokus på justeringsbehov, således at man efter endt projektperiode er klar til at fortsætte indsatsen.

9. UNDERSKRIFT

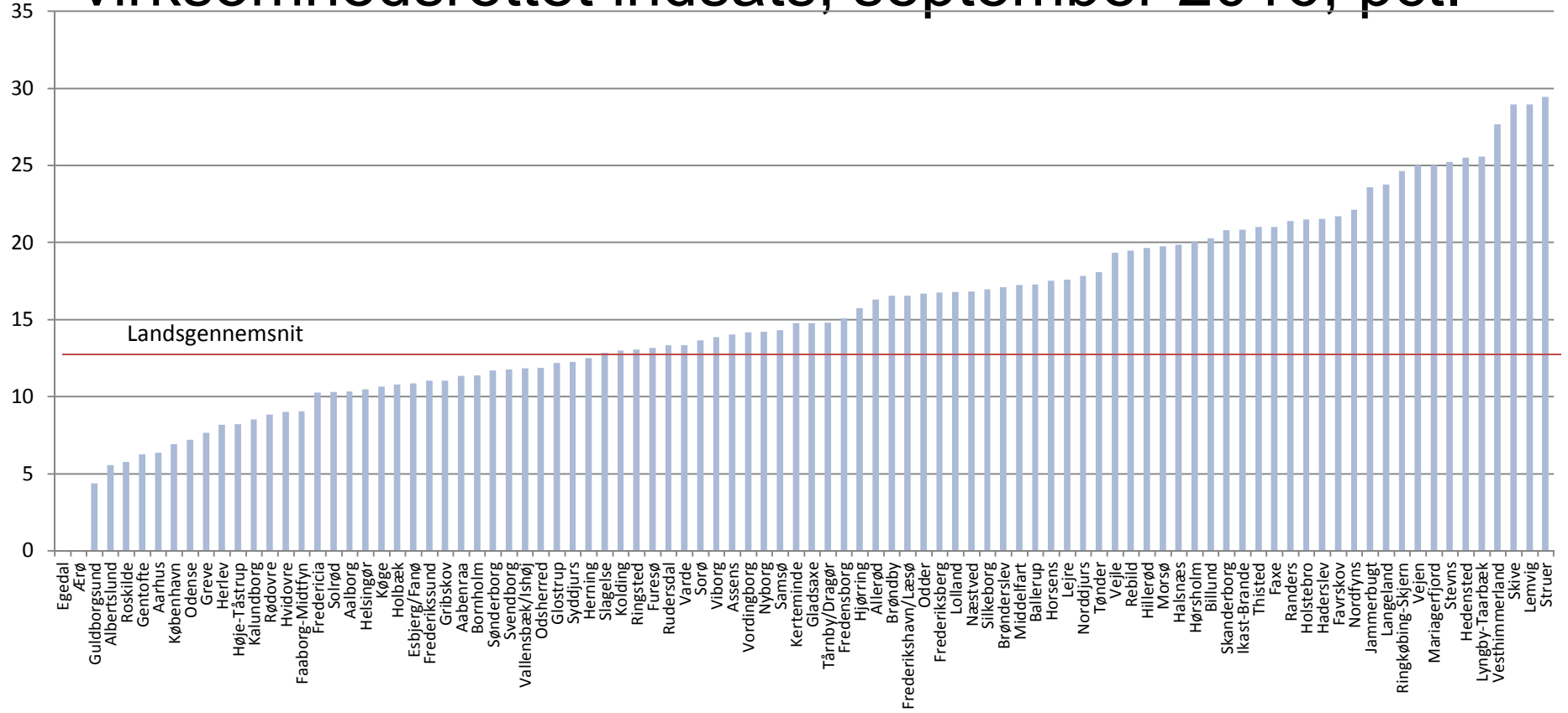
Undertegnede ansøger erklærer, at ovennævnte oplysninger og oplysningerne i diverse bilag er rigtige

Dato: 3/10-16 Underskrift:

Relateret document 2/2

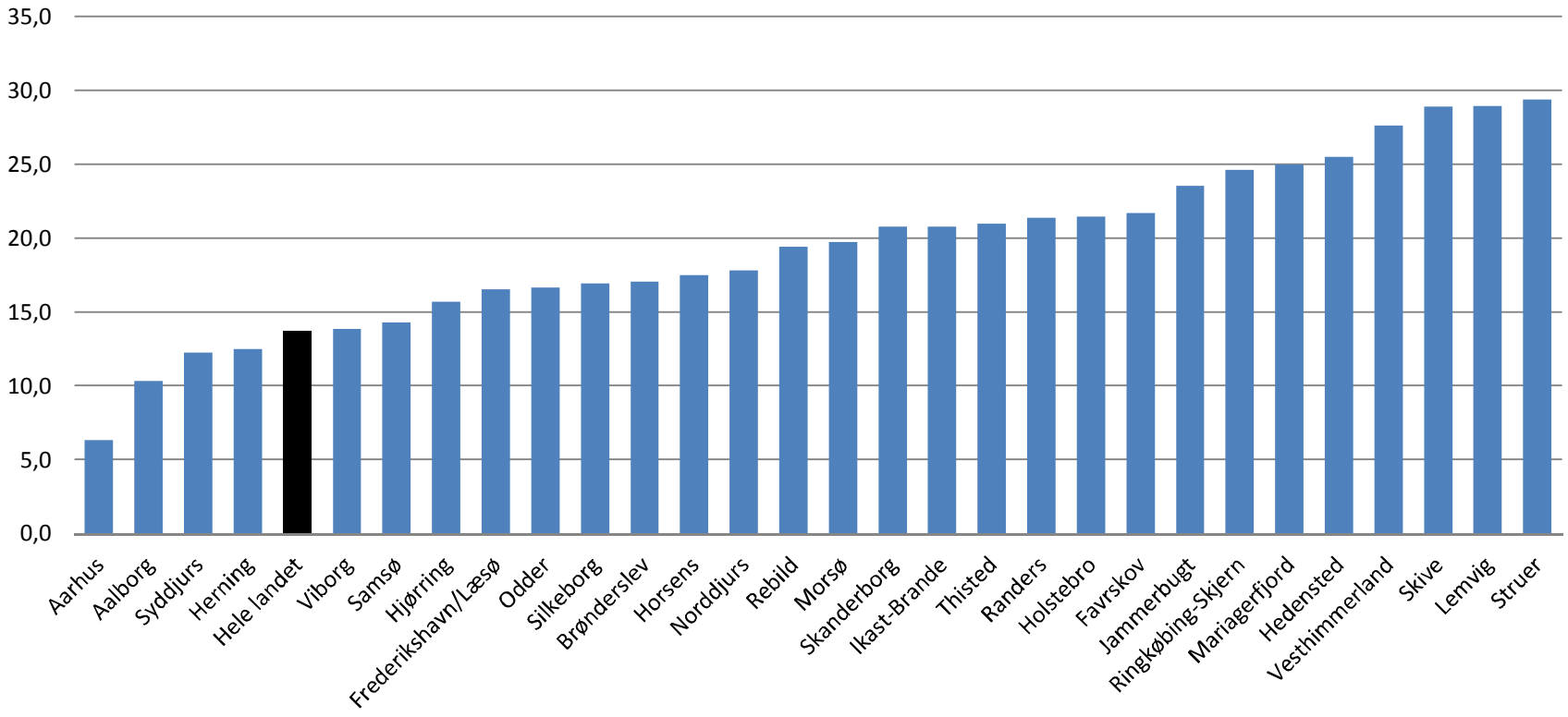
Dokument Navn:	**Graf for virksomhedsvendt indsats_Sep 2016 - Kopi.pdf**
Dokument Titel:	**Graf for virksomhedsvendt indsats_Sep 2016 - Kopi**
Dokument ID:	**1734186**

Andel af borgere i ressourceforløb i virksomhedsrettet indsats, september 2016, pct.



Kilde: jobindsats.dk

Andel af borgere i ressourceforløb i virksomhedsrettet indsats, september 2016, pct. Midt og Nordjylland



Bilagsforside

Dokument Navn:	Beskæftigelsesplan 2017 for Frederikshavn Kommune.docx
Dokument Titel:	Beskæftigelsesplan 2017 for Frederikshavn Kommune
Dokument ID:	1359099
Placering:	Emnesager/Beskæftigelsesplan 2017/Dokumenter
Dagsordens titel	Beskæftigelsesplan 2017
Dagsordenspunkt nr	5
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

Frederikshavn Kommune - Beskæftigelsesplan

2017

Center for Arbejdsmarked

og Center for Unge

Sammen om fremtiden

Det går frem ad i Frederikshavn kommune, og der er god grund til at se positivt på fremtiden både for den enkelte borger og for erhvervslivet. Ledigheden er lav, beskæftigelsen stigende og erhvervslivets indtjening i vækst. Vi er med andre ord inde i en ny periode, hvor vi skal forholde os til nye muligheder på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedet handler først og fremmest om mennesker. Hvad enten det er den enkelte ledige, som søger nye muligheder, lønmodtageren, der skifter job, eller håndværksmesteren, som rekrutterer nye medarbejdere, så er løsningen et godt jobmatch. Der skal med andre ord være balance mellem efterspørgslen og udbuddet af arbejdskraft.

Et godt jobmatch er forudsætningen for vækst og fremgang

Arbejdsmarkedspolitikken er netop den værktøjskasse, som kan være med til at skabe gode rammebetingelser for, at et godt jobmatch kan finde sted. Men rammer skal udfyldes, og det kræver engagerede borgere, som er villige til at investere i sig selv om sine kompetencer, og virksomheder der afsætter ressourcer til opkvalificering og påtager sig et stort socialt ansvar.

I Frederikshavn Kommune tror vi på, at vejen til succes går gennem investering i mennesker. Kompetencer er den vigtigste ressource, og i Frederikshavn Kommune mener vi det, når vi siger, at vi vil skabe de bedst mulige forudsætninger for kompetenceudvikling af ledige.

De nye muligheder ligger bl.a. inden for de maritime erhverv samt bygge- og anlægsområdet. Men hvis vi skal sikre beskæftigelse og vækst, kræver det opkvalificering af arbejdsstyrken og fleksible virksomheder, så der ikke opstår flaskehalsudfordringer, når jobmatchet skal skabes.

Derfor igangsatte Arbejdsmarkedsudvalget i 2016 en række initiativer, som vi allerede ser virkningen af og som vi vil fortsætte arbejdet med i 2017. Et af initiativerne handler om at løfte fra "ufaglært til faglært eller specialiseret ufaglært" inden for områder, hvor vi ved, væksten kommer. Det er et ambitiøst projekt, som arbejdsmarkedspolitikken ikke kan løfte alene og derfor er vi glade for det gode samarbejde vi har haft med både ledige, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og de faglige organisationer. Samarbejdet er en forudsætning for, at vi kan lykkedes med opgaven.

Vi glade for igen at kunne præsentere en Beskæftigelsesplan for 2017, hvor netop "opkvalificering og kompetenceudvikling er sat i centrum for indsatsen, da vi ved, at kompetenceudvikling er udgangspunktet for vækst i virksomhederne og varig ordinær beskæftigelse for borgerne.

God læsning

John Karlsson

Indholdsfortegnelse

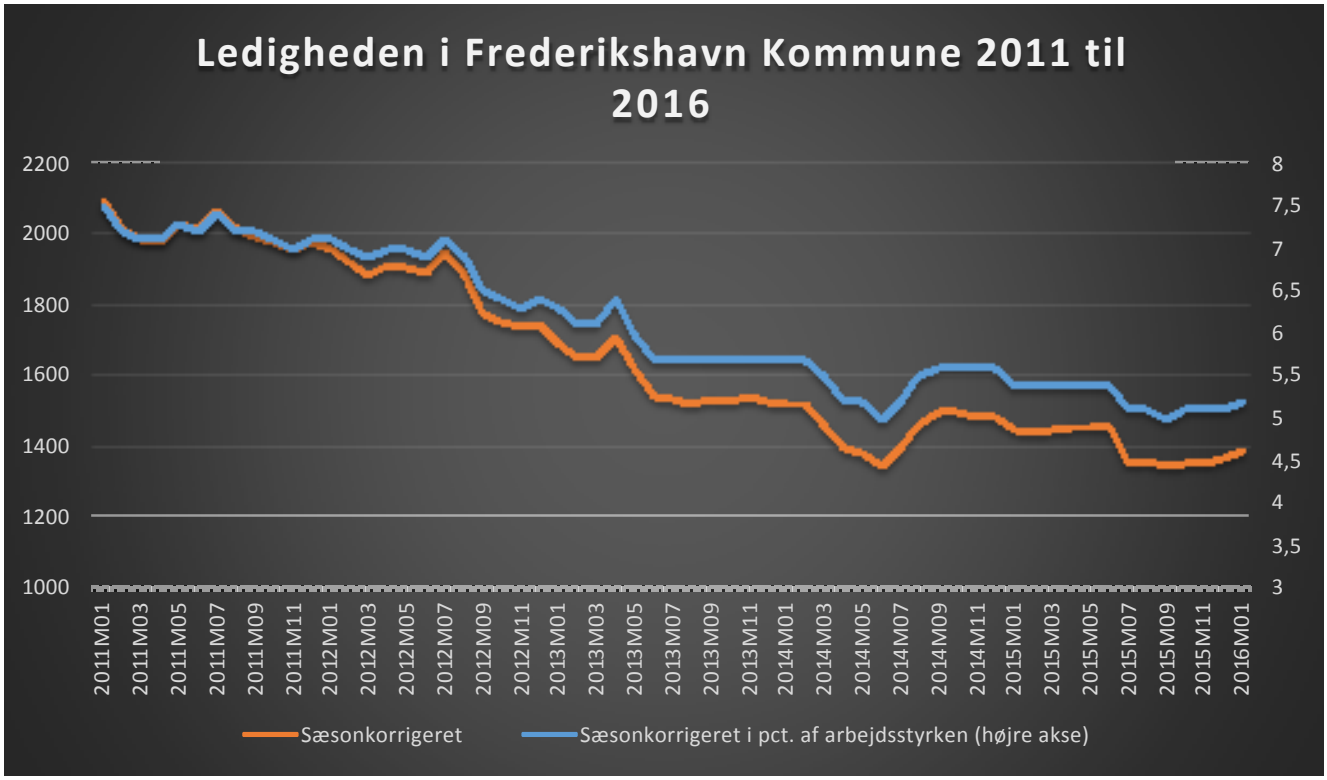
Sammen om fremtiden 2
Et godt jobmatch er forudsætningen for vækst og fremgang 2
Prognose for arbejdsmarkedet i Frederikshavn kommune 5
Faldende ledighed 5
Beskæftigelsen tilbage på niveau med 2010 5
Uddannelsespotentialet 7
Integrationsudfordringen 10
Særlige politiske tiltag som kan påvirke ledigheden og beskæftigelsen i 2017 11
Kontanthjælpsloft 11
225-timers reglen 11
Principper for beskæftigelsesindsatsen 13
Tidlig indsats 13
Hjælp til selvhjælp 14
Virksomhedsrettet indsats 14
Kompetenceløft 14
Samarbejde på tværs for borgere på kanten af arbejdsmarkedet 14
Målgrupper på tværs af ydelseskategorier 15
Jobparate borgere 16
Opkvalificeringsparate borgere 17
Progressionsparate borgere 17
Mestringsparate borgere 18
Beskæftigelsespolitiske mål for 2017 19
Beskæftigelses politisk mål 1: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft 20
Delmål 1: Flere ledige skal opkvalificeres 20
Målsætning for opkvalificeringsindsatsen 20
Hvem skal opkvalificeres? 20
Delmål 2: Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes 23
Målsætning for den virksomhedsrettede indsats 23
Strategi for samarbejde med erhvervslivet 24
Beskæftigelses politisk mål nr. 2: Flere unge skal have en uddannelse 26
Målsætningen for unge uddannelseshjælpsmodtagere 26
Hvordan får vi flere til at starte på og gennemføre en ungdomsuddannelse? 26
StepUp – Klar til uddannelse 27
Klar – Parat – Start 28
Step-by-Step 29
Nytteindsats 29
Beskæftigelses politisk mål nr. 3: Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, herunder langtidsledige

kontanthjælpsmodtagere, skal tættere på arbejdsmarkedet....31
Målsætning for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet....31
Indsatsen i Jobcenter Frederikshavn....32
Virksomhedsrettet indsats....32
Job og mestring....33
Fastholdelses- og beskæftigelsesfokus....34
Beskæftigelsesmål 4: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende....35
Den politiske ramme....35
Lov om integrationsuddannelse....35
Lov om ændring af integrationsloven....35
Målsætning for integrationsindsatsen....36
Integrationsindsatsen....36
Overgangsfasen fra asyl til integrationsperioden....37
Indsatsen i integrationsperioden....37

Prognose for arbejdsmarkedet i Frederikshavn kommune

Faldende ledighed

Ledigheden i Frederikshavn Kommune er lav, og vi skal helt tilbage til årerne før 2012 for at finde et niveau, hvor så få personer er arbejdsløse. Kun omkring 5 % af arbejdsstyrken er ledig, og langtidsledigheden har været faldende de seneste år for specielt forsikrede ledige.

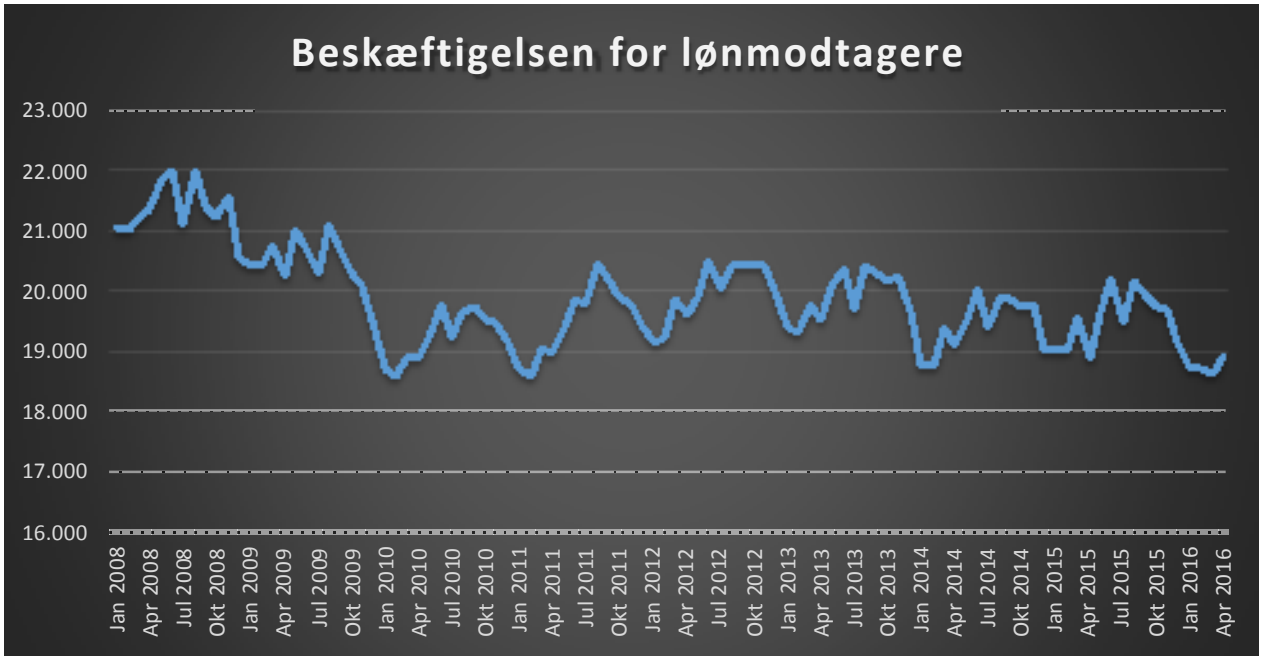


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Som det fremgår af figuren, har ledigheden været nogenlunde konstant omkring 5 % siden sommeren 2013. Historisk har det vist sig, at en ledighed på under 5 % kan være et tegn på begyndende flaskehalsudfordringer på arbejdsmarkedet. Flaskehalsen opstår, når virksomhederne oplever enten ikke at kunne rekruttere medarbejdere eller tiltrække lige præcis de kompetencer, som der er behov for. Løsningen er selvfølgelig ikke at lade ledigheden stige, men at holde fokus på arbejdsstyrken og sikre løbende kompetenceudvikling inden for brancher med vækstpotentialer. At undgå flaskehals udfordringer bliver et af de kommende års vigtigste indsatsområder.

Beskæftigelsen tilbage på niveau med 2010

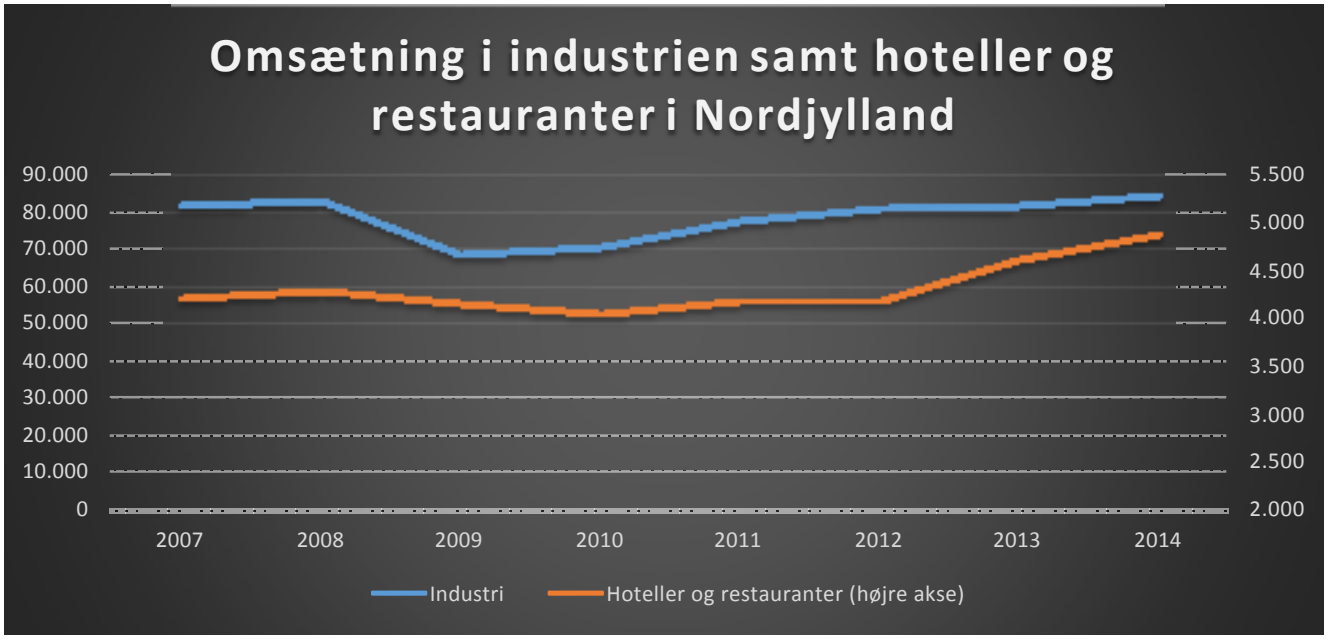
At beskæftigelsen – forstået som antallet af personer med en lønindtægt fra en virksomhed i Frederikshavn kommune – er faldende, er en myte. Faktisk har beskæftigelsen stort set været konstant siden foråret 2012, hvis der tages højde for sæsonudsving:



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Beskæftigelsen faldt markant under finanskrisen, som satte ind henover sommeren 2008 og toppede i starten af 2010. Herefter stabiliserede beskæftigelsen sig, og i alt er der kun forsvundet ca. 2000 fuldtidsstillinger svarende til 10 %, hvilket er forholdsvist beskedent i forhold til andre kommuner, som har nogenlunde samme rammevilkår som Frederikshavn Kommune. F.eks. har Lolland, Skive og Stevns kommuner tabt i nærheden af 15 %.

Et andet godt pejlemærke på fremtidsudsigterne for beskæftigelsen fås ved at se på omsætningen i erhvervslivet. Oftest er der sammenhæng mellem omsætningen og beskæftigelsen. Er der vækst i omsætningen, ses også en stigning i beskæftigelsen:

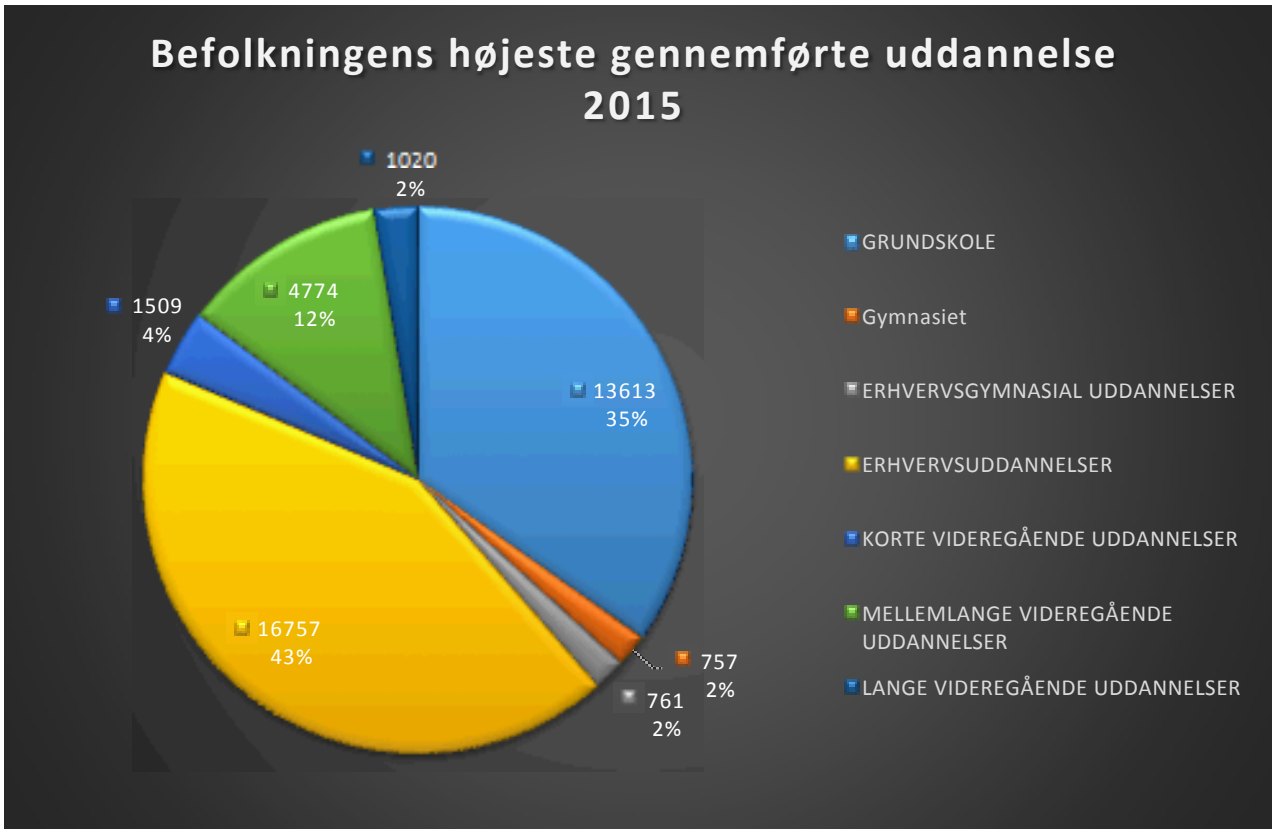


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger: Opgjort i mio. kr. (opdateres med ny tal juli 2016

Figuren viser omsætningen i industrien og turismen målt om hoteller og restauranter. At opgørelsen er baseret på hele Nordjylland skyldes, at Frederikshavn Kommune indgår i en erhvervsstruktur, som binder kommunerne sammen på tværs. Etableringen af supersygehuset vil f.eks. få effekt på beskæftigelsen i Frederikshavn kommune, ligesom havneudvidelsen i Frederikshavn vil tiltrække arbejdskraft fra vores nabokommuner. Af figuren fremgår det, at omsætningen i industrien er tilbage på niveau med 2008, mens omsætningen i turismebranchen er steget med ca. 15 %. Nordjylland har dermed genvundet niveauet fra de glade 00'ere. Det er vurderingen, at denne udvikling vil fortsætte.

Uddannelsespotentialet

Frederikshavn kommune er kendetegnet ved en arbejdsstyrke, hvor op imod 35 % er ufaglærte. Nedenfor er der præsenteret en figur, som viser uddannelsessammensætningen i Frederikshavn kommune:



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Figuren viser, at op imod 80 % af befolkningen enten har grundskolen (ufaglært) eller en erhvervsuddannelse, som den højeste gennemførte uddannelse. Den forholdsvis høje andel af ufaglærte har i høj grad en historisk forklaring centreret omkring værfts- og fiskeindustrien. Særligt i kategorien af personer over 40 år er der en overrepræsentation af ufaglærte. Det er dog vigtigt at notere, at på trods af det lave uddannelsesniveau har mange af disse personer oparbejdet faglige kompetencer, som blot ikke er dokumenterede. Derudover skal det bemærkes, at der siden 2006 har fundet en bevægelse sted, hvor andel af ufaglært er faldet med 5 % samtidig med, at andelen af erhvervsudannede er steget med 5 %. Særligt de seneste par år, er andel af ufaglærte faldet væsentligt.

Udfordringen inden for de maritime erhverv er, at branchen er under forandring. Det betyder, at efterspørgslen på ufaglært arbejdskraft er faldende, men stigende for erhvervsuddannelserne. Det er en tendens, som Jobcenter Frederikshavn også har bemærket de seneste år, da andelen af ufaglærte ledige er stigende.

Den stigende efterspørgsel på kompetencer inden for erhvervsuddannelserne skal bl.a. ses i relation til havneudvidelserne i Frederikshavn, som forventes at skabe nye arbejdspladser både i etableringsfasen og især, når de nye faciliteter står klar.

Vi befinder os med andre ord midt i en omstillingsfase med nye beskæftigelsesmuligheder og kompetencebehov, hvor ufaglærte ledige udgør en vigtig arbejdskraftreserve. Det er vigtigt, at vi omsætter målgruppens viden til økonomisk vækst og stigende beskæftigelse. Derved skaber vi ikke kun større livskvalitet for den enkelte, men også et solidt fundament for fremtidens arbejdsmarked i Frederikshavn kommune til gavn for erhvervslivet og kommende generationer.

Målsætningen kræver en opkvalificeringsindsats inden for områder, hvor vi ved, at der er eller bliver gode beskæftigelsesmuligheder inden for en kort årrække. Nedenfor er der opstillet en illustration over de projekter og brancher, som vi med fordel kan målrette indsatsen imod:

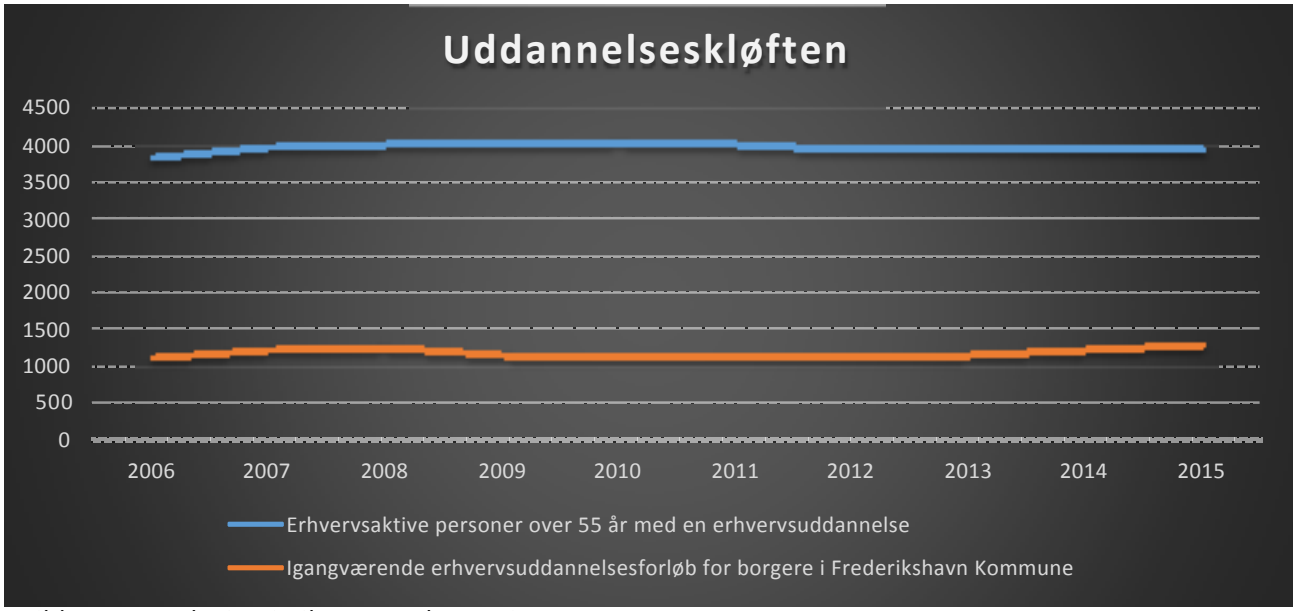
Projekt/branche	Tiltag	Økonomi	Arbejdspladser
Havneudvidelse i Frederikshavn	1. etape af havneudvidelsen forventes færdig i 2018.	Et projekt til ca. 500 mio. kr.	200 arbejdspladser beregnet på både anlæg og efterfølgende drift.
Havneudvidelse i Aalborg	Renovering af flådestationen i Frederikshavn	Et projekt til ca. 300 mio. kr.	100.
Supersygehus i Aalborg	Etablering af 5 nye supersygehuse hvoraf et placeres i Aalborg	Et projekt til samlet 4,1 mia. kr.	Det vurderes, at etableringen af supersygehuset og udbygningen af Aalborg Universitet vil skabe ca. 3000 arbejdspladser.
Renovering og udbygning af Aalborg Universitet	Nye faciliteter til Institut for Anlæg og Byggeri, Biotek og Institut for Energiteknik.	Samlet pris på ca. 800 mio. kr.	
Samlede tiltag		**Ca. 5,7 mia. kr. frem til og med 2024.**	**Ca. 3.300 arbejdspladser.**

Som det fremgår af oversigten, er der især inden for bygge- og anlægsbranchen et stort potentiale for beskæftigelse, mens f.eks. efterspørgslen inden for de maritime fag ventes at stige, efterhånden som havneudvidelserne står færdigetablerede.

Beskæftigelsespotentialerne inden for erhvervsfagene er, som det fremgår af illustrationen, konkrete jobs, som vil blive udbudt på kort sigt, dvs. inden for en periode på ca. 5 år. Derfor er det vigtigt, at vi allerede med Beskæftigelsesplan 2017 prioriterer indsatsen.

At der er behov for at sætte ind med en opkvalificeringsindsats hurtigst muligt skal også ses i relation til, at

mange ældre erhvervsuddannede forventes at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, mens små ungdomsårgange træder ind. Scenariet er vist i figuren nedenfor:



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

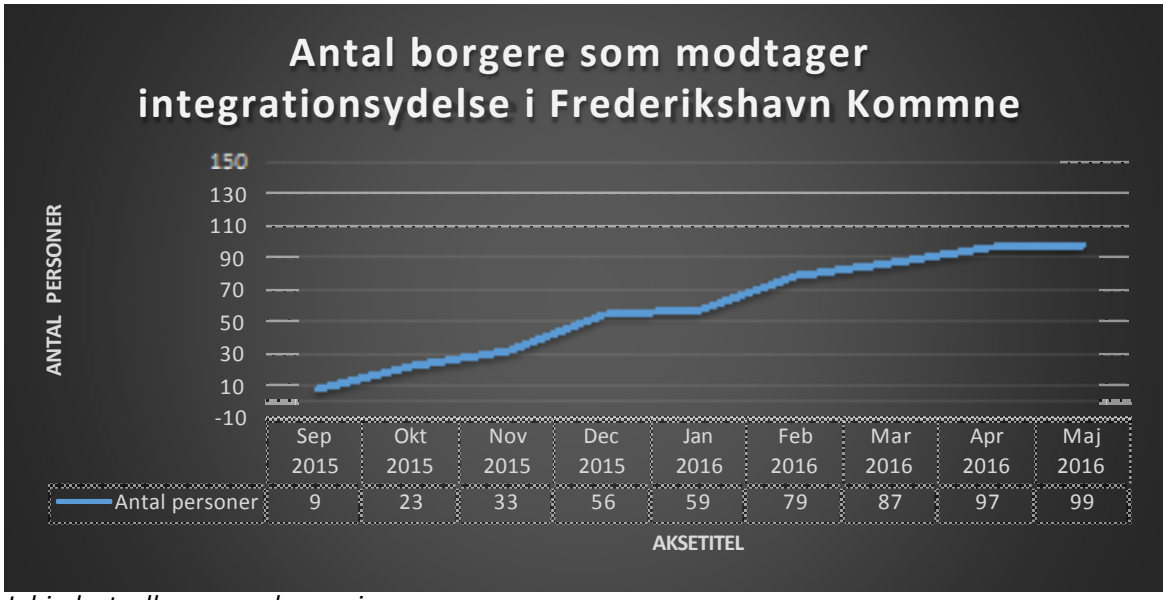
Figuren viser, at antallet af personer over 55 år med en erhvervsuddannelse er markant højere end antallet af personer som er i gang med en erhvervsuddannelse. Dette er i sig selv en bekymrende udvikling og skal ses i relation til forholdsvis små ungdomsårgange og deres uddannelsesvalg. Udviklingen kan bidrage til eventuelle flaskehalsudfordringer, da det netop er inden for erhvervsuddannelserne at efterspørgslen på kompetencer forventes. Arbejdsmarkedspolitikken kan bidrage med at løfte ledige fra ufaglært til faglært, men hvis vi skal have fuldt udbytte af beskæftigelsespotentialet, kræver det ansvar på tværs af politikområder og samarbejdspartnere. Indsatsen kræver:

- **A-kasser, som motiverer medlemmer til uddannelse, brancheskift og bred jobsøgning.**
- **Virksomheder, der tager et socialt ansvar for borgere på kanten af arbejdsmarkedet og ikke mindst ansætter lærlinge.**
- **Fleksible uddannelsesinstitutioner.**
- **Opsøgende erhvervsorganisationer, der kan være med til at motivere erhvervslivet.**

Samarbejdet på tværs af arbejdsmarkedet i Frederikshavn kommune er i dag tæt forbundet i et godt og progressivt samarbejde, hvilket er en stor fordel i det fremadrettede arbejde. Frederikshavn Kommune har bl.a. taget initiativ til at oprette Det Lokale Arbejdsmarkedsråd for Frederikshavn Kommune, hvor såvel kommunen, erhvervslivet, arbejdsmarkedsparter og uddannelsesinstitutioner er repræsenteret. Uddannelse og kompetenceudvikling vil netop være nøgleemner i drøftelserne i rådet i 2017.

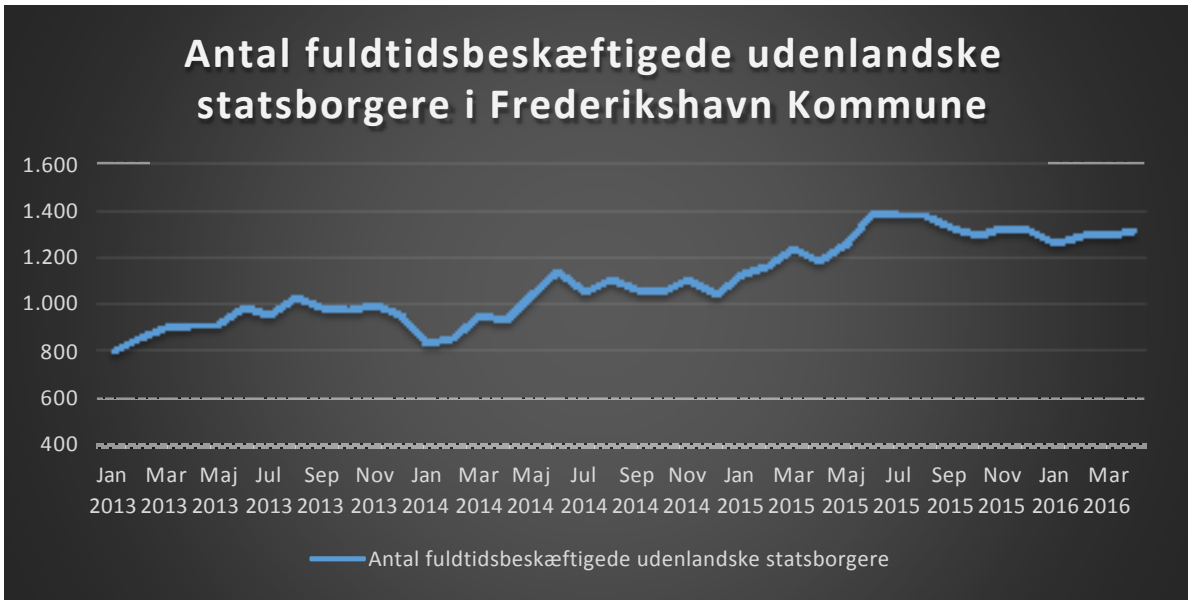
Integrationsudfordringen

Borgerkrigen i Syrien har medført, at vi i 2015 og 2016 har flere borgere på integrationsydelsen. Borgere som udgør en vigtig arbejdskraftreserve, hvis de opnår danskkundskaber og arbejdsmarkedstilknytning. Nedenfor er der vist en graf over udviklingen:



Jobindsats.dk og egne beregninger

Som det fremgår af figuren har der været en kraftig stigning i antallet af personer, som dog ser ud til at aftage kraftigt i 2017. Udviklingen afhænger dog i høj grad af udviklingen i Syrien og kommunens evne til at få borgerne hurtigt ud på arbejdsmarkedet. Integrationsprogrammet strækker sig over 3 år hvor borgerne deltager i sprogundervisning og i virksomhedsrettede aktiveringsforløb med henblik på at opnå tilknytning til det danske arbejdsmarked. At udenlandsarbejdskraft har god succes med at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet i Frederikshavn, kan bl.a. ses i tallene for udenlandske arbejdstagere:



Jobindsats.dk og egne beregninger

Som det ses af figuren var der i starten af januar 2013 ca. 800 fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere, hvilket medio 2016 er steget til næsten 1400. En udvikling som ser ud til at fortsætte de kommende år. Det er særligt inden for landbruget og i fiskeindustrien at den udenlandske arbejdskraft er efterspurgt.

Særlige politiske tiltag som kan påvirke ledigheden og beskæftigelsen i 2017

I efteråret 2016 trådte 2 nye politiske prioriteringer i kraft som forventes at få indflydelse på beskæftigelsesindsatsen og ledigheden de kommende år. Regeringen og aftalepartierne er enige om, at tiltagen vil være med til at øge arbejdsudbuddet og få flere i arbejde. Forudsætningen for at få flere i job er dog, at det øgede arbejdsudbud skal modsvares af en øget efterspørgsel på arbejdskraft fra virksomhederne. Det betyder samtidigt, at der også skal være et match mellem de lediges kompetencer og dem der efterspørges af virksomhederne. En udfordring, som Frederikshavn Kommune i 2017 vil sætte fokus på bl.a. ved at arbejde målrettet med opkvalificering.

Kontanthjælpsloft

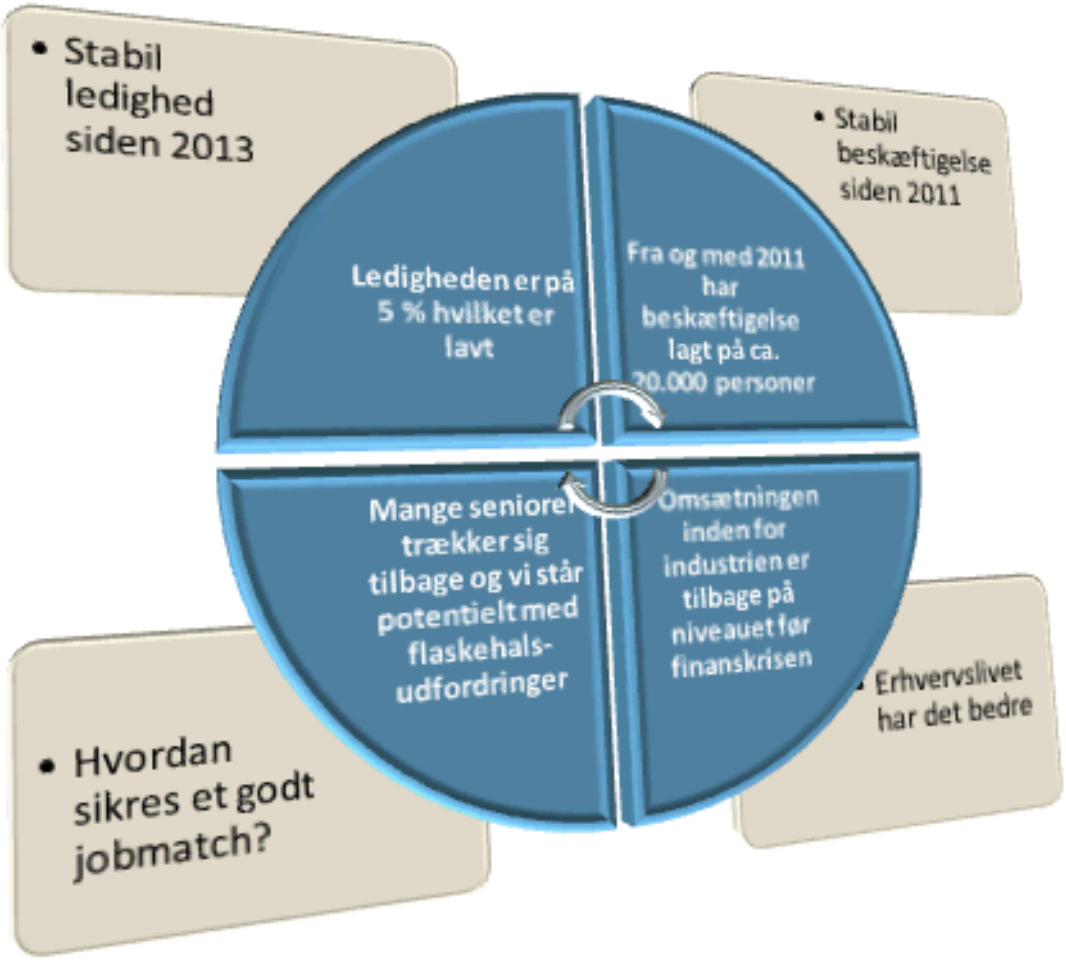
Kontanthjælpsloftet betyder, at der kommer nyt loft over de samlede ydelser: kontanthjælp, integrationsydelse, boligstøtte, særlig støtte, tilskud til daginstitutionsbetaling, børne- og ungeydelser samt børnetilskud. Der kan maksimalt ske et fradrag i integrationsydelsen svarende til summen af særlig støtte og boligstøtte. Hensigten med kontanthjælpsloftet er, at "det skal kunne betale sig at arbejde", og at incitamentet ikke er tilstede, hvis den samlede offentlige forsørgelse for en borgere overstiger mindstelønnen i overenskomsterne.

225-timers reglen

225-timers reglen indebærer, at alle modtagere af uddannelseshjælp, kontanthjælp eller integrationsydelse, der godt kan arbejde, skal opfylde et krav om 225 timers arbejde indenfor et år (svarende til 6 ugers arbejde). Så snart en person har arbejdet 225 timer, vil den pågældende igen være berettiget til fuld hjælp. De personer, der ikke lever op til kravet, mødes med en konsekvens i form af en reduktion i ydelsen.

Opsamling på hvilke mulighed og udfordringer vi står over for i forhold til ledigheden, beskæftigelsen og erhvervslivets vækst:

Den samlede vurdering er, at Frederikshavn kommune er på vej ind i en periode med stigende omsætning i erhvervslivet, som vil få en positiv effekt på ledigheden og beskæftigelsen. Den væsentligste udfordring skal ses i relation til virksomhedernes efterspørgsel efter erhvervsuddannet arbejdskraft. Vi oplever en situation hvor mange erhvervsuddannede seniorer trækker sig tilbage samtidig med at forholdsvis få personer er i gang med en erhvervsuddannelse.


• Stabil ledighed siden 2013
Ledigheden er på 5 % hvilket er lavt
Fra og med 2011 har beskæftigelse lagt på ca. 20.000 personer
• Stabil beskæftigelse siden 2011
Mange seniorer trækker sig tilbage og vi står potentielt med flaskehals-udfordringer
Omsætningen inden for industrien er tilbage på niveauet før finanskrisen
Erhvervslivet har det bedre
• Hvordan sikres et godt jobmatch?

Principper for beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelsespolitikken er under forandring. Folketinget har igangsat initiativer, som giver anledning til at prioritere anderledes i beskæftigelsesindsatsen i landets kommuner. I de kommende år vil fokus flyttes fra proces til effekt. F.eks. er kommunernes refusion af forsørgelsesydelser så som dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge fra staten afhængig af de lediges varighed på ydelsen. Det betyder, at jo længere tid en borger er ledig, jo højere andel af ydelsen skal kommunerne medfinansiere.

Frederikshavn Kommune vedtog med Beskæftigelsesplan 2016 en række principper, som skulle være kendetegnende for vores samarbejde med virksomhederne og ledige borgere. Principper som har været efterspurgte, og som vi vil arbejde på at styrke i 2017

Principper for beskæftigelsesindsatsen i Frederikshavn Kommune

Tidlig indsats

Alle undersøgelser viser, at en tidlig og kvalificeret indsats er med til at reducere ledigheden. Derfor er det vigtigt, at kommunen så tidligt som muligt tilbyder den enkelte ledige en indsats, som kan adressere udfordringer og tilrettelægge vejen tilbage i job. For nogle kan tidlig indsats bestå i konkrete anvisninger til ledige stillinger, som den ledige skal søge, andre har måske behov for en hurtig screening i forhold til

psykiske og sociale udfordringer osv.

Hjælp til selvhjælp

I samtalen med den ledige vil det bærende princip altid være arbejdsmarkedsperspektivet med fokus på hjælp til selvhjælp. Den offentlige service skal sætte ind der, hvor den enkelte gerne vil, men ikke kan selv. Vi kalder det empowerment, og princippet er, at den enkelte tager ansvar for eget liv. Hvis den enkelte er engageret og motiveret, er det erfaringen, at vejen tilbage på arbejdsmarkedet bliver mere synlig.

Igennem en coachende tilgang i samtalerne vil vi arbejde med hjælp til selvhjælps-filosofien og derigennem sikre hurtig progression i ledighedsforløbet.

Virksomhedsrettet indsats

Det er efterhånden dokumenteret, at aktivering i rigtige virksomheder er den hurtigste vej til varig ordinær beskæftigelse. For dem, der har kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet og blot mangler en trædesten på vej i job, skal den virksomhedsrettede indsats være en vigtig indsats. Det kan være maskinarbejderen, som på trods af intensiv jobsøgning ikke er lykkedes med et jobmatch, der kan have behov for en virksomhedspraktik.

Kompetenceløft

For de borgere, der gennem flere år på arbejdsmarkedet har oparbejdet kompetencer og viden, men som ikke har gennemført en uddannelse, kan en opkvalificeringsindsats være den rigtige løsning. Det kan være den ufaglærte murerarbejdsmand, som er blevet ledig, og som har behov for f.eks. et AMU-kursus for at komme tilbage i job. Princippet skal være, at vi løfter fra ufaglært til faglært eller specialiseret ufaglært, når det er nødvendigt og inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

Samarbejde på tværs for borgere på kanten af arbejdsmarkedet

Førtidspensionsreformen fra 2013 knæsatte princippet om samarbejde på tværs i kommunerne, når der skal skabes en vej tilbage i beskæftigelse for borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Indsatsen for mange borgere går i virkeligheden på tværs af centrene, og det stiller krav til koordinering af aktiviteter, samtaler og ydelser, hvor fokus altid skal være på den enkelte. De sidste 3 år har vi haft fokus på at nedbryde siloer og etablere snitflader kommunens centre imellem med fornyet fokus på borgerens udfordringer. Vi er ikke i mål endnu, og i 2017 vil vi have særligt fokus på at forbedre misbrugsbehandlingen på tværs af arbejdsmarkeds- og socialpolitikken.

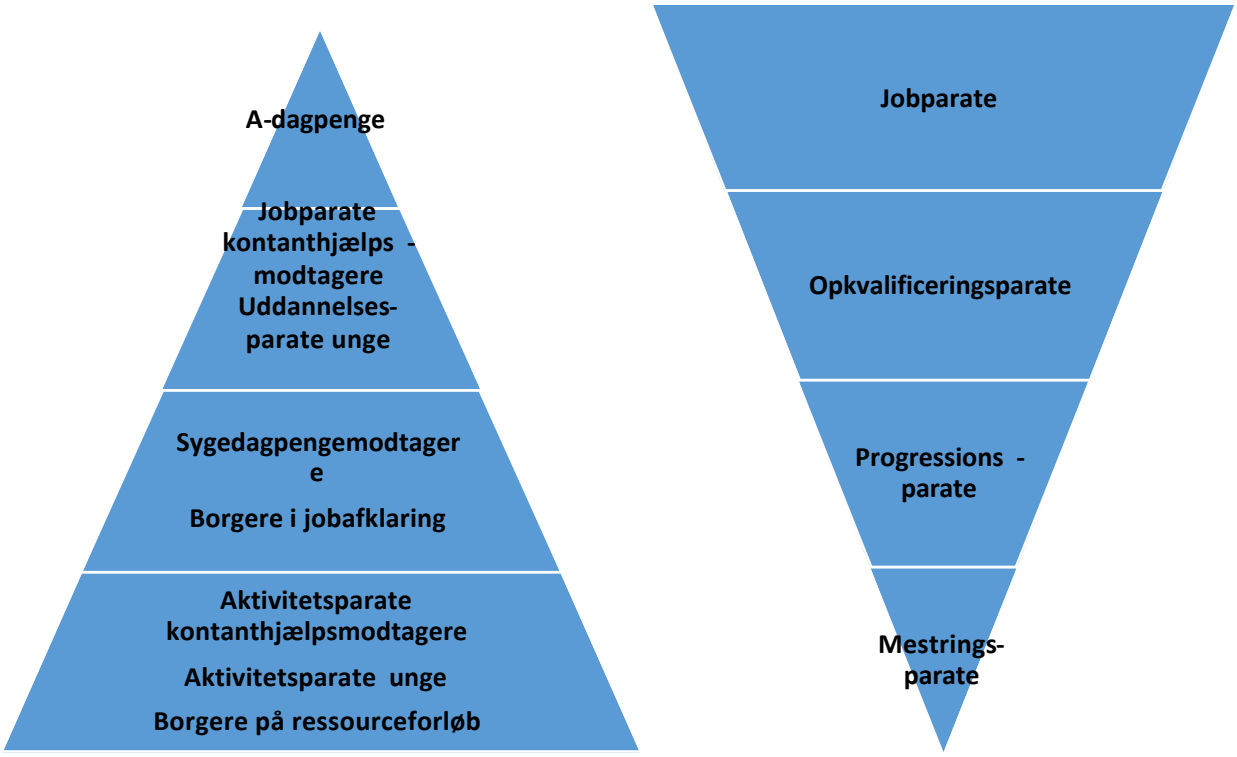
Målgrupper på tværs af ydelseskategorier

Giver det mening, at ledige borgere tilbydes en indsats på baggrund af hvilken ydelse, de modtager, i en organisation, hvor hjælp til selvhjælp er et bærende princip?

Såvel en kontanthjælpsmodtager som en dagpengemodtager kan have "glimt i øjet" og være motiveret for at bliver opkvalificeret fra ufaglært til faglært eller til specialiseret ufaglært. I Frederikshavn Kommune mener vi, at ledige skal have den mest kvalificerede og effektfulde indsats, og at den indsats handler om at tage udgangspunkt i mennesket bag ydelsen. Derfor har vi taget initiativ til at udarbejde en ny målgruppeopdeling.

Målgruppeopdelingen bygger ovenpå de lovpligtige målgruppeinddelinger (LAB-grupperne) og skal samtidig ses som en ramme, der markerer det fremadrettede ressourceforbrug i Center for Arbejdsmarked. I en verden, hvor kommunerne måles benhårdt på evnen til at få ledige i varig beskæftigelse, er det vigtigt, at vi fokuserer på borgernes egen motivation og arbejdsmarkedsperspektiv.

Nedenfor er der præsenteret 2 figurer. Figuren til venstre udtrykker det tidligere ressourceforbrug i forhold til udvalgte målgrupper, mens figuren til højre viser de nye målgrupper og det fremtidige ressourceforbrug:



Målgruppeopdeling skal ikke ses som en statisk indplacering af borgere, men som et udtryk for progression. Det betyder, at grænserne mellem de enkelte målgrupper er flydende, og at borgerne bevæger sig opad i pyramiden, efterhånden som de udvikler sig henimod arbejdsmarkedet. Der er fokus på den individuelle indsats.

Ideen med målgrupperne er, at vi prioriterer flere ressourcer på de borgere, der er tættest på arbejdsmarkedet. Der vil derfor være mere fokus på job- og opkvalificeringsparate borgere end hidtil. Prioriteringen skal bl.a. ses i relation til, at vi er på vej ind i en periode med vækst og stigende beskæftigelse,

hvor det er vigtigt at sikre en så velkvalificeret arbejdsstyrke som muligt, hvor jobparate og opkvalificeringsparate borgere udgør en særlig vigtig arbejdskraftsreserve. Målgruppe opdelingen er i udgangspunktet en arbejdsproces, der blev igangsat med Beskæftigelsesplanen for 2016, og som bl.a. inden for opkvalificering af de opkvalificeringsparate har vist stærke resultater. Langt flere opkvalificeringsparate fik i 2016 opkvalificering i form af uddannelsesforløb end i de foregående år.

Med målgrupperne sikrer vi, at alle der vil, får en effektiv og individuel indsats på vej tilbage til arbejdsmarkedet. Hjælp til Selvhjælp er et bærende princip i samarbejdet mellem kommunen og ledige borgere. Hvad enten det er den mestringsparate borger med fokus rettet imod det rummelige arbejdsmarked, eller den ny ledige jobparate, så vil vi tilbyde en synlig og realistisk vej tilbage på arbejdsmarkedet.

Jobparate borgere

Jobparate borgere er personer, som forventes at komme tilbage i job indenfor en periode på 3 måneder, og at de er klar til at påbegynde et ordinært job, så snart jobmuligheden opstår. Neden for er der opstillet et eksempel på en jobparat borger:

Anne Lund er nyuddannet humanist fra Aalborg Universitet og er flyttet tilbage til sin fødeby, Østervrå. Hun er fuld af energi og brænder for at finde et job, hvor hun kan bruge sine faglige kompetencer. Hun drømmer om et marketingsjob, men det er svært for hende at få foden indenfor i de lokale virksomheder. Virksomhederne har svært ved at se, hvad Anne kan.

Annes jobkonsulent skaffer hende en virksomhedspraktik på kontoret i en metalvirksomhed på havnen i Skagen. Umiddelbart er begge parter skeptiske. Anne har svært ved at se sig selv arbejde blandt mænd i kedeldragter, og virksomheden kan ikke helt fornemme hvilke arbejdsopgaver, Anne vil være i stand til at løse. Men det viser sig hurtigt at kemien er god. Anne blomstrer op på kontoret, og små opgaver ender hurtigt på hendes bord.

Virksomheden skal i gang med en større certificeringsopgave, som det kniber med at finde tid til. Da Anne er faldet godt til på arbejdspladsen og har vist, at hun er faglig dygtig, ender det med, at virksomheden tilbyder hende en midlertidig ansættelse.

Hvis der er tale om en borger med en forældet uddannelse eller en uddannelse inden for en branche med beskeden efterspørgsel på arbejdskraft, kan jobcentret tilbyde opkvalificering i dialog med borgeren, hvis der eksister et arbejdsmarkedsperspektiv i opkvalificeringen. Et vigtigt parameter i forhold til opkvalificering er, at der er gode beskæftigelsesmuligheder ifølge arbejdsmarkedsbalancen for Nordjylland eller sekundært hvis jobbet fremgår af Jobbarometret. En typisk person i denne målgruppe er f.eks. en tømrer, som er blevet ledig efter afslutningen på et byggeri, men hvor såvel den ledige som jobkonsulenten forventer, at ledighedsperioden bliver kort pga. gode beskæftigelsesmuligheder i byggeriet.

Opkvalificeringsparate borgere

Opkvalificeringsparate borgere er personer, som forventes at kunne bliver jobparate med en opkvalificeringsindsats. Det er for denne målgruppe, der afsættes ressourcer til opkvalificering fra ufaglært til faglært eller specialiseret ufaglært inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder på det lokale- eller regionale arbejdsmarked, og hvis uddannelsen optræder på den regionale Positivliste. Borgere i målgruppen har dermed en forventning om forholdsvist hurtigt at vende tilbage til arbejdsmarkedet, og de er motiverede for et uddannelsesløft.

Opkvalificeringsstrategien indeholder dermed mange facetter, og tilbuddene kan være alt fra korte AMU-kurser over længere forløb hos erhvervsskolerne til ansættelse som voksenlærling eller i løntilskud. Det er vigtigt at bemærke, at bevilling af uddannelse sker i tæt samarbejde mellem den enkelte ledige og jobkonsulenten. I samtalerne vil der også være fokus på at anvende redskaber som realkompetencevurdering (RKV), test for læse-, skrive- og regnefærdigheder med efterfølgende bevilling af forberedende voksenundervisning (FVU) eller ordblindeundervisning (OBU).

Jens Madsen har de seneste par år arbejdet som ufaglært metalarbejder indenfor offshore-branchen i Norge, men er desværre blevet afskediget i forbindelse med faldet i olieprisen og vender derfor tilbage til sin hjemby, Frederikshavn. Jens har flere års erfaring med TIG-svejsning, og i samarbejde med Jobcenter Frederikshavn drøfter Jens beskæftigelsesmulighederne som ufaglært metalarbejder i Frederikshavn kommune. De finder dog frem til, at efterspørgslen er beskeden.
Meget tyder dog på, at havneudvidelsen i Frederikshavn vil medføre stigende efterspørgsel på svejsere med certifikat. På trods af, at det er mange år siden, at Jens har siddet på skolebænken, er han motiveret for opkvalificering og deltager aktivt i processen med at kontakte arbejdsgivere, der vil ansætte ham efter opkvalificeringen. Sammen med jobcentret beslutter han derfor, at den hurtigste vej tilbage i varig ordinær beskæftigelse går gennem et opkvalificeringsforløb, hvor Jens erhverver kompetencen som certificeret TIG- svejser.

Efter endt opkvalificering kan Jens vende tilbage til arbejdsmarkedet som specialiseret ufaglært.

Progressionsparate borgere

Progressionsparate borgere er personer, som inden for en periode på 12 måneder forventes at kunne blive opkvalificeringsparate eller muligvis jobparate. Det er borgere, som f.eks. har været sygemeldte, men som er motiverede for tilbagevenden til det ordinære arbejdsmarked. Det kan også være andre personer, som igennem en årrække har modtaget offentlig forsørgelse, men som ønsker at deltage aktivt i en indsats, som er rettet mod arbejdsmarkedet. For denne målgruppe vil tilbuddene ofte bestå i et forløb hos jobcentrets screenings- og coachteam i kombination med en virksomhedsrettet indsats i f.eks. virksomhedspraktik eller i et virksomhedscenter. I andre tilfælde kan der være behov for at igangsætte OBU- eller FVU-kurser.

Gitte Sørensen forlod folkeskolen efter 9. klasse. Skolen gav hende en del udfordringer, og hun trængte til et pusterum. Gitte fik job som opvasker på en restaurant, men da den lukkede, valgte hun at søge kontanthjælp. I begyndelsen gjorde hun en stor indsats for at finde et nyt job, men da det ikke lykkedes, mistede hun efterhånden troen på sin egen kunnen. Hun begyndte at gå i byen på hverdage og sov længe dagen derpå. Gradvist blev alkohol og hash en del af hverdagen, og hun fik en kæreste, der ikke var helt på den rigtige side af loven.

En dag, hvor Gitte er til samtale på jobcentret, udtrykker hun over for jobkonsulenten, at hun er klar til forandringer. Kæresten er flyttet, og hun har lyst til en hverdag i fastere og roligere rammer. Jobkonsulenten henviser Gitte til et virksomhedscenter i en dagligvarebutik. Hun arbejder i begyndelsen ganske få timer om ugen og har indimellem svært ved at komme op om morgenen og møde til tiden. Men den mentor der er tilknyttet virksomhedscentret, er en god støtte for hende, og gennem de næste måneder kommer hun op i tid og begynder at føle glæde ved arbejdsopgaverne. Hendes arbejdsgiver er meget tilfreds med hendes arbejdsindsats.

Da forløbet i virksomhedscentret er slut, er Gitte indstillet på at genoptage sin skolegang med henblik på at uddanne sig som butiksassistent.

Mestringsparate borgere

Mestringsparate borgere er personer, som kræver en længerevarende indsats. Målgruppen omhandler de borgere, som er længst væk fra arbejdsmarkedet, og som kræver en socialfaglig indsats. Det kan være personer med svære sociale, fysiske eller psykiske udfordringer, hvor både den enkelte og jobkonsulenten har svært ved at identificere et arbejdsmarkedsperspektiv på det ordinære arbejdsmarked. Mange i målgruppen vil have behov for en mentor med henblik på at udvikle en række mestringsevner. Det kan f.eks. være socialt udsatte "brevsprækkeborgere", hvor et første skridt på vej henimod i "et godt liv" er at lære at mestre en række almene kompetencer i forhold til at håndtere en almindelig hverdag. For de mestringsparate borgere, hvor der kan identificeres motivation og et ønske om på sigt at vende tilbage til enten det ordinære eller rummelige arbejdsmarked, visiteres til rehabiliteringsteam. Rehabiliteringsteamet vil herefter drøfte muligheden for at igangsætte ressourceforløb.

Gert Larsen har gennem mange år været misbruger af hårde stoffer, og misbruget har medført, at han i dag har psykiske udfordringer. Han er ikke i stand til at møde op, når han bliver indkaldt til samtaler på jobcentret.

Gert har en mentor, som kommer forbi en gang om måneden. Det er ikke altid, Gert er klar til at lukke mentoren ind, men alligevel opbygges der langsomt et tillidsforhold mellem de to. Mentoren får overbevist Gert om, at han bør tage imod kommunens tilbud om misbrugsbehandling. De følges til behandlingen de første par gange, og det går langsomt fremad

Forhåbentlig vil Gert på sigt være klar til at komme i behandling for sine psykiske lidelser, hvorefter der muligvis vil åbne sig et arbejdsmarkedsperspektiv. Indtil videre er der fokus på at anerkende de små, personlige fremskridt.

Beskæftigelsespolitiske mål for 2017

Med henblik på at sætte fokus på de områder, hvor der er behov for en styrket indsats i kommunerne, udmelder beskæftigelsesministeren hvert år et antal mål for beskæftigelsesindsatsen i det kommende år, som skal danne udgangspunkt for kommunernes beskæftigelsesplaner.

Nedenfor er de 4 beskæftigelsespolitiske mål for 2017 vist. Målene understøtter regeringens og beskæftigelsesministerens udmeldinger på beskæftigelsesområdet, herunder ambitionen om at få flere i arbejde og at opkvalificere arbejdsstyrken for at matche virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft.

1. **Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft**
2. **Flere unge skal have en uddannelse**
3. **Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, herunder langtidsledige kontanthjælps-modtagere, skal tættere på arbejdsmarkedet.**
4. **Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende**

De beskæftigelsespolitiske mål skal ses som en overordnet ramme for beskæftigelsesindsatsen i 2017 og skal være med til at sikre et robust og fremtidssikret arbejdsmarked i de kommende år. Det betyder blandt andet, at målene ikke kun vil have en direkte effekt på ledigheden og beskæftigelsen i 2017, men især i de kommende år i form af, at den enkelte bliver fastholdt i beskæftigelse, og virksomhederne kan rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

De første 3 beskæftigelsespolitiske mål er videreført fra 2016, mens mål nr. 4 omkring integrationsindsatsen er nyt. Det skal dog bemærkes, at Frederikshavn Kommune i 2016 udarbejdede et lokalt mål omkring integrationsindsatsen, hvor fokus var på, at flere skulle i arbejde eller uddannelse. Det lokale mål betyder, at vi er på forkant med ministerens mål.

Beskæftigelses politisk mål 1: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Ministeren skriver om målet: Jobcentrenes samarbejde med virksomhederne skal i højere grad understøtte en effektiv rekruttering af den nødvendige arbejdskraft. Jobcentrene skal samtidig have fokus på en målrettet opkvalificering, så ledige, herunder langtidsledige, kan få de kompetencer, der er efterspurgt af virksomhederne.

I Frederikshavn Kommune har vi valgt at opdele ministerens mål i 2 delmål. Et mål der handler om opkvalificering af ledige, og et mål som handler om samarbejdet med virksomhederne. Vi mener, det er vigtigt, at sætte konkrete mål for begge indsatser og derigennem sikre, at vi opkvalificere ledige inden for områder, hvor virksomhederne efterspørger arbejdskraft.

Delmål 1: Flere ledige skal opkvalificeres

I Frederikshavn kommune er der forholdsvis mange i arbejdsstyrken med svag uddannelsesbaggrund. Jobbarometret viser, at virksomhederne i stigende grad efterspørger faglærte kompetencer, og derfor er det vigtigt at sætte ind med en opkvalificeringsindsats, som reducerer risikoen for langtidsledighed, og samtidig understøtter beskæftigelsen. Dertil kommer, at gennemsnitsalderen i arbejdsstyrken er stigende, hvilket bl.a. kan tilskrives, at de ungdomsårgange, som træder ind på arbejdsmarkedet, er markant mindre i antal end de store efterkrigsgenerationer. Derfor er det vigtigt at sætte ind med en opkvalificeringsstrategi, som kan øge beskæftigelsen for ledige med svag uddannelsesbaggrund og understøtte virksomhedernes vækstpotentialer.

Målsætning for opkvalificeringsindsatsen

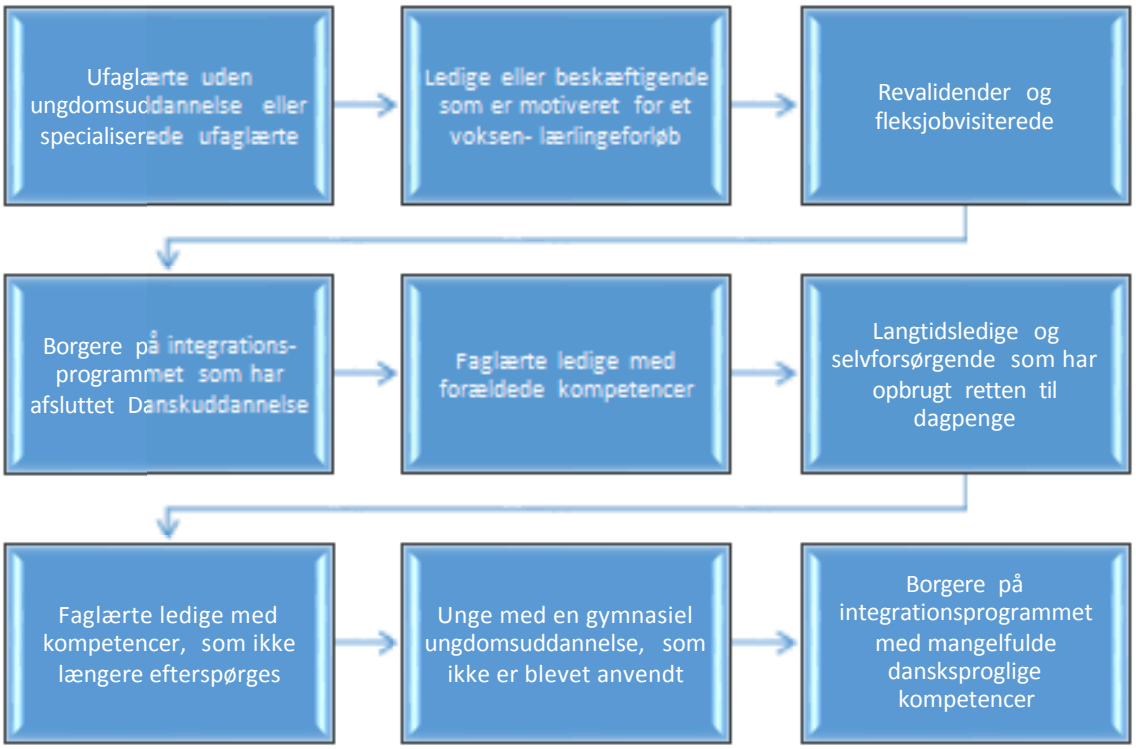
Opkvalificeringsstrategien er en vigtig prioritering i 2017 og derfor ønskes gennemsigtighed om indsatsen. Dette skal være med til at sikre kvalitet i drøftelserne med samarbejdspartnere i bl.a. Det Lokale Arbejdsmarkedsråd om retningen for indsatsen. Derfor er der udarbejdet en række resultatkrav, som der løbende vil blive fulgt op på:

Resultatkrav for delmål 1: Flere ledige skal opkvalificeres

- **Jobcenter Frederikshavn skal etablere 80 voksenlærlingepladser**
- **Jobcenter Frederikshavn skal igangsætte 35 jobrotationsforløb**
- **Bevillingsrammen til den regionale pulje til uddannelsesløft anvendes for de forsikrede ledige**
- **50 jobparate borgere får udarbejdet en RKV med henblik på start på en erhvervsuddannelse**

Hvem skal opkvalificeres?

Beskæftigelsesmålet omhandler gruppen af ledige, som har behov for en opkvalificeringsindsats for at kommer tilbage i ordinær varig beskæftigelse. Nedenfor er der opstillet en figur, som viser gruppen af ledige, som er i målgruppen for beskæftigelsesmålet.



Som det fremgår af figuren, omhandler beskæftigelsesmålet ledige med en bred vifte af udfordringer, men fællesnævneren er, at vejen tilbage til ordinær varig beskæftigelse går gennem opkvalificering, og at de alle, er motiverede for indsatsen og aktivt medvirkende.

Det er jobcentret, som bevilliger opkvalificeringsforløbet, og jobcentrets medarbejdere vil i samtalerne med de opkvalificeringsparate ledige afklare potentialet for opkvalificering. I forbindelse med samtalerne vil der lægges vægt på at afklare følgende:

- Erhvervserfaring
- Kompetencer
- Beskæftigelsesmuligheder indenfor nuværende branche
- Motivation
- Realistisk vej tilbage til arbejdsmarkedet

Det er vigtigt understrege, at såvel den ledige som jobcentret skal mene, at vejen tilbage til arbejdsmarkedet går gennem opkvalificering inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder på enten Arbejdsmarkedsbalancen eller sekundært jobbarometret. Der er med andre ord ikke frit valg på hylderne, og opkvalificering til beskæftigelsesmålet skal ikke ses som en rettighed for opkvalificeringsparate, men som mulighed for dem, som viser engagement, vilje og parathed til omstilling.

Derudover er det vigtigt at understrege, at det ordinære uddannelsessystem fortsat er en mulighed for dem, der ønsker uddanne sig til f.eks. sygeplejerske eller folkeskolelærer, eller som på anden vis ønsker at indgå i et ordinært uddannelsesforløb.

Hvis indsatsen skal lykkes, kræver det et tæt samarbejde med Center for Arbejdsmarkeds samarbejdspartnere som f.eks. a-kasserne, uddannelsesinstitutioner og Det Lokale Arbejdsmarkedsråd. Især for de opkvalificeringsparate, som er dagpengemodtagere, udgør fællessamtalerne mellem jobcentret,

den ledige og a-kasserne et vigtigt forum for drøftelse af opkvalificeringsstrategien. Mange ufaglærte har haft dårlige erfaringer med uddannelsessystemet og ønsker ikke at screenes for f.eks. ordblindhed. Her vil a-kasserne kunne bidrag væsentligt i forbindelse med at få motiveret den ledige til at tage ejerskab for et opkvalificeringsforløb.

Hvordan skal der opkvalificeres?

Alle opkvalificeringsparate ledige har ikke behov for den samme indsats, da nogle er ordblinde, andre har gennemført AMU-kurser, og andre igen er faglærte med forældede uddannelse. Derfor er det vigtigt, at indsatsen altid tager udgangspunkt i en individuel vurdering i samtalerne mellem jobcentret og den enkelte ledige. Jobcenter Frederikshavn har udarbejdet 3 spor, som skal ses som en overordnet ramme for opkvalificeringsindsatsen[1]

Spor 1[1]

Særligt ufaglærte, som har minimum 2 års erhvervserfaring inden for samme branche, og ufaglærte som gennem årerne har gennemført et eller flere AMU-kurser, kan profitere af et kompetenceløft. Et kompetenceløft, som går ud på at løfte fra ufaglært til faglært eller specialiseret ufaglært. Center for Arbejdsmarked vurderer, at op imod 50 % af de opkvalificeringsparate er omfattet af dette spor. Indsatsen for denne gruppe af opkvalificeringsparate starter med en screening af den enkelte ledige. I screeningen vil der være fokus på at identificere, om borgeren er motiveret for opkvalificering, og herefter en vurdering af, om der er behov for et forløb på sprogskole, ordskole eller f.eks. en real kompetence vurdering inden en regulær uddannelsesindsats. Selve uddannelsesforløbene vil fokusere på erhvervsuddannelse for voksne (EUV), jobrettet uddannelse og Den Regionale Uddannelsespulje.

Spor 2

Specialiserede ufaglærte og faglærte med kompetencer, som ikke efterspørges, eller hvor der er behov for yderligere specialisering for at opnå varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Ledigheden opstår ofte på grund af et fald i beskæftigelsen i brancherne i takt med, at produktionen flyttes væk fra Danmark, eller at produktionen automatiseres/digitaliseres. Det betyder, at denne gruppe jævnligt har perioder med ledighed. Center for Arbejdsmarked vurderer, at op imod 30 % af de opkvalificeringsparate er omfattet af sporet. Denne gruppe af ledige vurderes at være direkte parate til at påbegynde et opkvalificeringsforløb eventuel i samarbejde med en real kompetence vurdering. Forløbene vil fokusere på jobrettet uddannelse, EUV og Den Regionale Uddannelsespulje.

[1] *EUV er særligt målrettet ledige, som f.eks. har arbejdet som ufaglært i et institutionskøkken, i en produktionsvirksomhed eller på en byggeplads. EUV veksler mellem undervisning på en skole og perioder i praktik. Den Regionale Uddannelsespulje blev implementeret i forbindelse med beskæftigelsesreformen, hvor der på landsplan blev afsat 100. mio. kr. til en regional uddannelsespulje, der fordeles mellem jobcentrene efter deres andel af ledige dagpengemodtagere. Jobcentrene kan anvende puljen til korte, erhvervsrettede uddannelsesforløb.*

Spor 3

Specialiserede ufaglærte og faglærte med stærke og efterspurgte kompetencer samt stabil tilknytning til arbejdsmarkedet, men som på grund af alder eller sociale-, fysiske- eller psykiske udfordringer har svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne gruppe vurderes at udgøre ca. 20 % af de opkvalificeringsparate. Opkvalificeringsindsatsen for denne målgruppe vil primært være virksomhedsvendt. Virksomhedspraktik og privat løntilskud vil være de fortrukne redskaber, men der kan også igangsættes korte uddannelsesforløb, såfremt borgere kan fremvise jobgaranti.

De 3 spor indeholder eksempler på opkvalificeringsforløb for opkvalificeringsprate borgere. For spor 1 og 2 er det vigtigt at bemærke, at tilbud om realkompetence vurdering spiller den afgørende faktor. Det er igennem en kompetencevurdering, at den specialiserede ufaglærte CNC operatør kan opnår merit og f.eks. opnå at kunne gennemføre en uddannelse som industritekniker inden for dagpengeperioden på 2 år. I forbindelse med realkompetencevurdering skal det fremhæves, at vurderingen altid fortages med udgangspunkt i personens nuværende ufaglærte kompetencer set i forhold til en konkret uddannelse. Det betyder, at der ikke er frit valg på "alle hylder", men at merit til en uddannelse gives i forhold til helt konkrete erhvervede kompetencer.

I 2016 har Jobcentret haft et stort fokus på at opkvalificere ledige inden for rammerne af den Regionale pulje til uddannelsesløft. Kommunerne kan med midler fra den regionale uddannelsespulje få dækket 80 % af driftsudgifterne til køb af korte, erhvervsrettede uddannelsesforløb, der fremgår af den regionale positivliste inden for en af ministeriet udmeldt økonomisk ramme. Rammen for Frederikshavn Kommune var i 2016 ca. 1 mio. kr., og administrationen forventer, at rammen for 2017 vil være tilsvarende. Frederikshavn Kommune har dog brugt langt flere midler, hvilket skal ses i relation til, at uddannelserne som er omfatter af puljen, har vist rigtig stærke beskæftigelseseffekten. Praksissen forventes fastholdt i 2017.

Delmål 2: Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes

Et godt samarbejde mellem beskæftigelsespolitikken og virksomhederne er afgørende for at kunne tilbyde flere udsatte borgere en virksomhedsrettet indsats og fastholde personer med nedsat arbejdsevne eller sygdom på deres arbejdsplads. Derudover er et tæt samarbejde med til at sikre, at vi opkvalificere ledige inden for brancher, hvor vi ved, at virksomhederne efterspørger arbejdskraft.

Målsætning for den virksomhedsrettede indsats

Frederikshavn Kommune vil i 2017 fortsætte linjen fra 2016 og 2015 ved at have fokus på tilvejebringelse og formidling til jobåbninger og ordinære jobs til de ledige, som skabes på baggrund af et intensiveret opsøgende arbejde i virksomhederne.

I dialogen med virksomhederne skal der løbende sættes fokus på muligheden for opkvalificering af nuværende og kommende medarbejdere; blandt andet gennem jobrotation og voksenlærlingeordningen. Tilskudsordningerne inden for beskæftigelsesområdet vil især blive anvendt i forhold til at bringe opkvalificeringsparate og progressionsparate borgere tættere på arbejdsmarkedet.

Resultatkrav for beskæftigelsesmål 1, delmål 1: Samarbejdet med erhvervslivet skal styrkes

- **Samarbejdsgraden på baggrund af ABCD statistikken skal øges fra 20% til 35% svarende til besøg på ca. 450 nye virksomheder samtidig med at samarbejdes vedligeholdes med de nuværende A og B virksomheder.**

Det er helt centralt, at indsatsen overfor virksomhederne fastholdes. Et godt virksomhedssamarbejde er en forudsætning for, at vi kan hjælpe ledige i job. En tæt kontakt og dialog med virksomhederne er med til at sikre, at jobcentret kender virksomhedernes nuværende og kommende behov for arbejdskraft. Når jobcentret kender virksomhedernes behov, er det muligt at målrette indsatsen og igangsætte de opkvalificeringsforløb for ledige, hvor der efterfølgende er mulighed for job. Virksomhederne og jobcentret skal samarbejde om at klæde arbejdsstyrken rigtigt på.

Samtidig er det vigtigt, at Jobcenter Frederikshavn har et stort kendskab til de lediges kompetencer, så de kan henvise de rette personer, når virksomhederne har et rekrutteringsbehov. Jobcenter Frederikshavn ønsker at være virksomhedernes fortrukne rekrutteringspartner, og det kræver, at jobcentret kan formidle de medarbejdere, som virksomhederne efterspørger.

Strategi for samarbejde med erhvervslivet

Formidling af ordinære jobs er en kerneopgave, og der er stort fokus på jobskabelse. Virksomhederne skal kende vores ydelser, og de skal vide, at vi tilbyder hjælp til rekruttering i form af oprettelse af jobannoncer, udsøgning af cv'er samt tæt opfølgning på processen.

Virksomhederne besætter ofte ledige stillinger uden jobopslag via uopfordrede ansøgninger og gennem netværk, og det betyder, at mange jobs ikke er synlige for ledige. Når vores kontakt med virksomhederne er tæt, får jobcentret kendskab til nogle af disse stillinger og kan så spille de ledige på banen.

Som rekrutteringspartner er vi en aktiv medspiller i forhold til at skabe vækst og udvikling i virksomhederne. Vi kan hjælpe virksomhederne med at afklare deres kommende medarbejder-, uddannelses- og kompetencebehov samt rådgive om, hvordan vores tilbud kan understøtte dette.

Vi ønsker at bygge bro mellem udbuds- og efterspørgselssiden for at sikre et optimalt match mellem virksomhedernes behov og arbejdsstyrkens kompetencer. Det kræver, at vi leverer en professionel service til virksomhederne. Virksomhederne skal opleve, at indsatsen er virksomhedsfokuseret, og at det er nemt at samarbejde med kommunen. De skal føle, at de får en god service og hjælp i samspillet med kommunen.

Jobbarometer

Frederikshavn Kommune har i samarbejde med Jobcenter Hjørring og Jobcenter Brønderslev udarbejdet et såkaldt jobbarometer, der har til formål at afdække og tydeliggøre de vendsysselske virksomheders nuværende og kommende behov for arbejdskraft.

Selve jobbarometeret er en grafisk illustration over de stillingsbetegnelser, hvor de lokale virksomheder forventer en vækst i antallet af ansættelser indenfor 12 måneder, samt de stillingsbetegnelser, hvor virksomhederne forventer en tilbagegang i antallet af ansatte eller ingen vækst i antallet af ansættelser. Der er både udarbejdet et fælles jobbarometer for de involverede kommuner samt 3 lokale jobbarometre.

Jobbarometeret for de 3 kommuner viser, at virksomhederne generelt ser lyst på fremtiden. Lidt over en tredjedel af virksomheder forventer, at de om et år har flere ansatte end i dag, mens ca. 60 % forventer, at antallet af medarbejdere forbliver konstant. Kun 4,9 % af de adspurgte virksomheder forventer færre ansatte ved starten af 2017. Samlet forventer de adspurgte virksomheder en nettovækst på 1.128 medarbejdere over

de kommende 12 måneder.

Virksomhederne efterspørger primært uddannet arbejdskraft så som kontorassistenter, håndværkere, smede, elektrikere, social- og sundhedsassistenter, men det er også karakteristisk, at der fortsat er en del jobåbninger for ikke-faglærte, f.eks. inden for handel, hotel og restauration, byggeriet og industrien.
Der er en række stillingsbetegnelser der er faldende eller stagnerende efterspørgsel efter. Det gælder f.eks. produktionsmedarbejdere inden for visse industrierhverv, receptionister, kontormedhjælpere uden specialistkompetencer og kortuddannede inden for omsorgsfagene.

Rekrutteringsvanskeligheder er mest udbredte inden for byggebranchen, metalindustrien og hotelbranchen. Sammenholdes virksomhedernes arbejdskraftbehov med indtaget af elever og lærlinge, tegner der sig dog et tydeligt behov for en ændret praksis. Selvom der tages lidt flere lærlinge ind inden for enkelte sektorer, er der behov for en mere systematisk opkvalificeringsindsats, hvis virksomhedernes kompetencebehov skal dækkes blot om få år. Her venter en stor fælles udfordring for virksomheder, uddannelsesinstitutioner, jobcentre og andre medspillere i opkvalificeringsindsatsen. En indsats som Frederikshavn Kommune ønsker at adressere gennem vores kontakt med virksomhederne, hvor vi vil have fokus på at motivere til at virksomhederne påtager sig et større uddannelsesansvar.

Med henblik på at omsætte den viden som jobbarometrets giver til konkrete jobs, samarbejder Jobcenter Frederikshavn tæt med blandt andet Erhvervshus Nord, VEU-center Nord og de lokale uddannelsesinstitutioner. Derudover er der i Nordjylland generelt stor enighed om, at det er nødvendigt med et godt samarbejde mellem beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervspolitikken, hvis vi skal lykkes med at sikre et godt match mellem udbuddet af- og efterspørgslen på arbejdskraft.

Fastholdelse af sygemeldte

Jobcenter Frederikshavn har fokus på at tilbyde virksomheder hjælp til at fastholde medarbejdere, der ikke kan udføre deres sædvanlige arbejdsopgaver på grund af sygdom. Ofte kan der findes løsninger, så medarbejderen kan blive i virksomheden på trods af sygdom især, hvis der tidligt i forløbet iværksættes en indsats. Det kan f.eks. være personlig assistance, bevilling af hjælpemidler eller tildeling af arbejdsredskaber. Der kan også etableres en § 56-aftale ved kronisk eller langvarig sygdom med risiko for øget sygefravær, eller medarbejderen kan få en delvis sygemelding. Jobcentret informerer virksomhederne om de redskaber, der kan bringes i spil for, at en medarbejder kan fastholdes i ansættelsen. Herudover orienteres om fast track-ordningen, som handler om at samarbejde ekstraordinært tidligt med virksomhederne og med sygemeldte medarbejdere ved sygemeldinger, som forventes at vare over 8 uger.

Beskæftigelses politisk mål nr. 2: Flere unge skal have en uddannelse

Ministeren skriver om målet: Der skal fortsat være fokus på at understøtte kontanthjælpsreformens intention om, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse, der kan give dem de nødvendige kompetencer til at komme i beskæftigelse. Indsatsen skal bygge bro mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner og understøtte, at flere unge får de afgørende forudsætninger for at fastholde en varig tilknytning til arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden.

I Frederikshavn Kommune mener vi det, når vi siger, at unge under 30 år skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Forskningen viser, at en kompetencegivende uddannelse er med til at sikre en stærk arbejdsmarkedstilknytning, lav ledighed og et stabil indkomst. Dertil kommer, at virksomhederne i stigende grad efterspørger viden og kompetencer, som opnås ved at gennemføre en ungdomsuddannelse.

Målsætningen for unge uddannelseshjælpsmodtagere

Frederikshavn Kommune vil i 2017 fortsætte med at bygge bro til uddannelsesinstitutionerne og arbejde for, at så mange unge som muligt påbegynder og gennemfører en ungdomsuddannelse. I 2015 påbegyndte hele 25 % af de unge uddannelseshjælpsmodtagere, som vi havde kontakt til en uddannelse. Det er et stærkt resultat som vi også i 2016 har forbedret os på, og som vi ønsker at bygge videre på i 2017.

Mange af de unge vi mødre, er unge som er droppet ud af en uddannelse, eller har arbejdet som ufaglærte og blevet ledige, og som derfor søger om offentlig forsørgelse i form af uddannelseshjælpsydelse. Men det kan også være unge, som har gennemført gymnasialeuddannelser, og som efter eksamen mangler motivation til at fortsætte i uddannelsessystemet.

Hvert år i april, maj og juni måneder oplever vi en stigning i antallet af unge, som søger om uddannelseshjælp. Årsagen er, at eksamensperioden nærmer sig, og at de har mistet troen på, eller ved, at de ikke kan bestå prøverne. I 2017 vil vi tage initiativ til at igangsætte en mentorfunktion, hvor vi vil arbejde på at "spotte" de unge, som er i risiko for at droppe ud i forbindelse med eksamensperioden og sætte ind med en indsats, som kan fastholde dem i uddannelsen. Det er ikke en indsats, som vi kan løfte alene, men som vi vil prioritere højt og bestræbe os på at koordinere på tværs af uddannelsesinstitutioner, kommunens centre og ungdommens ungdomsvejledning osv.

Vi ved, at der er mange unge uden ungdomsuddannelse, som ikke modtager uddannelseshjælp og som vi derfor ikke er i kontakt med, men som enten er-, eller er i risiko for at ende på kanten af arbejdsmarkedet. Målgruppen strækker sig fra unge der ikke erklæres uddannelsesparate i folkeskolen, over unge der har et begyndende misbrug og til dem som på den ene eller anden måde er selvforsørgende og/eller lever af forælderens underhold. Denne gruppe af unge er i stor risiko for at ende på kanten af arbejdsmarkedet, hvis ikke vi får samlet dem op og får givet dem en skolemæssig succes. Ved at sætte ind med en tidlig og tværfaglig indsats, ønsker vi at hjælpe dem ind på en ungdomsuddannelse og videre ud på arbejdsmarkedet.

Hvordan får vi flere til at starte på og gennemføre en ungdomsuddannelse?

Det er en ambitiøs målsætning som kræver samarbejde på tværs af ungdommens ungdomsvejledning, uddannelsesinstitutionerne, folkeskolerne og kommunens fagcentre. Heldigvis har vi i dag et godt samarbejde, men det er vigtigt, at vi videreudvikler det og i stigende grad "får systemerne til at tale sammen". At få udsatte unge i uddannelse er ikke en opgave, som beskæftigelsesområdet kan løfte alene, men en opgave som vi tager stort ejerskab af og som vi ønsker at prioritere.

I beskæftigelsesindsatsen mødes uddannelsesparate unge under 30 år uden uddannelse med indsatser og tilbud, der motiverer de unge til et uddannelsesforløb. På trods af at de i udgangspunktet er uddannelsesparate, så er der en grund til, at de endnu ikke har gennemført en uddannelse. Nogle lider af sociale og psykiske udfordringer, andre mangler motivationen, mens andre har udfordringer i forhold til misbrug. Det betyder, at der i indsatsen skal tages højde for den enkelte unges komplekse og ofte sammensatte udfordringer, hvor nøgleordene i forhold til effekten er høj kvalitet og stærk faglighed ikke bare i sagsbehandlingen, men i særdeleshed også i den indsats vi tilbyder de unge.

StepUp – Klar til uddannelse

StepUp er et undervisningsforløb målrettet 18-30 årige uddannelsesparate på uddannelseshjælp med behov for vejledning og opkvalificering ift. uddannelse og job. I forløbet tilbydes unge et forløb på op til 6 uger (kan variere i forhold til udfordringer), hvor der arbejdes målrettet med at forbedre den unges kompetencer og udfordringer. Formålet med forløbet er at:

De unge møder hver dag fra kl. 9 til 14 og undervisningen i StepUp forgår i hold, men med individuelle samtaler. Undervisningen spænder fra konkret undervisning i valg af uddannelse, over øvelser i at gå til jobsamtaler, og til mere værdibaseret undervisning hvor vi drøfter hvad det vil sige at være på arbejdsmarkedet (kropssprog, førstehåndsindtryk, konflikthåndtering osv.) Derudover er der en række individuelle moduler især knyttet til Skriveværkstedet, hvor den unge arbejder med konkrete opgaver i forhold til den situation som vedkommende står i. Det kan f.eks. være opgaver i forhold til at skrive en ansøgning til en virksomhed omkring en læreplads. I Skriveværkstedet er der samtidig mulighed for at få individuel sparring og hjælp til den konkrete opgave.

Vi oplever, at mange unge mangler viden om helt banale ting som arbejdsidentitet, at kunne styre egen økonomi og ikke mindst viden om uddannelsessystemet og derfor er det vigtigt at kunne tilbyde undervisning på flere forskellige platforme men med varierende intensitet.

I forsøget på at gøre undervisningen så realistisk og relevant som muligt besøger vi løbende de omkringliggende uddannelsesinstitutioner, så de unge kan blive inspireret til at træffe det rigtige

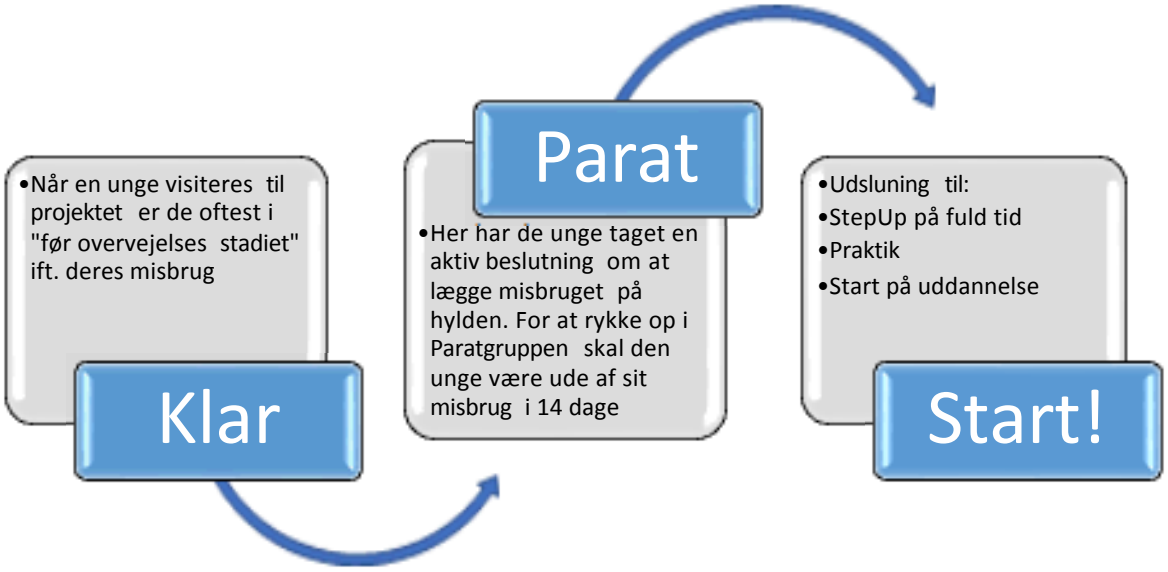
uddannelsesvalg. Derudover besøger vi virksomheder med afsæt i kommunens fire vækstspor, så de unge kan få indblik i, hvilke brancher der rummer gode lokale beskæftigelsesmuligheder.

Over 500 unge har deltaget i StepUp de seneste år og brugt forløbet som led i et succesfuldt trinbræt til en ungdomsuddannelse eller et job. Det er resultater, som vi er stolt af, men som vi i 2017 vil arbejde på at forbedre. StepUp vil i 2017 være en af nøgleindsatserne i arbejdet med at få flere unge til at gennemføre en ungdomsuddannelse – og vi vil i 2017 også forsat videreudvikle og forberede konceptet ift. nye muligheder.

Klar – Parat – Start

Klar – Parat – Start er et tilbud til unge som ud over manglende beskæftigelse og/eller ungdomsuddannelse er udfordret af et forbrug af rusmidler. I projektet arbejdes der ad to spor. Den unge skal ud af sit misbrug samtidig med, at den unge på sigt skal blive klar til at påbegynde en uddannelse, eller i job. De unge der tilbydes Klar – Parat – Start vil typisk også være tilknyttet StepUp, hvor de arbejder med at udvikle deres uddannelsesperspektiv. Målet for den gruppe er, at de skal deltage på fuld tid i StepUp.

Tilbuddet er et faseopdelt tilbud, som består af to faser (Klar og Parat), hvor vi arbejder på at udvikle deltagernes progression. I misbrugsarbejdet er det vigtigt at de unge ikke oplever, at de "står stille", men det de flytter sig i forhold til deres misbrugsproblematikker. De to faser er:



Indholdet i tilbuddet er tilrettelagt med henblik på, at de unge udvikler en større indsigt i egne tanke- og handlemønstre, samtidig med, at de støttes til at skabe de forandringer, der skal til for at komme ud af misbruget og i gang med uddannelse eller job. Vores erfaringer at, at mange af de unge vi møder ofte har underudviklede sociale kompetencer og at det er vigtigt at arbejde med at udvikle disse, hvis den unge skal ud af sit misbrug. Derfor er samtale såvel i fællesskab med andre unge som med de ansat en vigtig indsats. I samtalerne har vi fokus på:

- ✓ Kunne håndtere trang og brug af rusmidler
- ✓ Kunne håndtere sine følelser på en konstruktiv måde
- ✓ Have et mål og en retning for sin fremtid
- ✓ Kunne møde til planlagt tid
- ✓ Kan tage kontakt til andre mennesker og skabe netværk og relationer.

Herudover tilbydes også mindfulness, NADA akupunktur ligesom der arrangeres fællesspisning osv. Vi har

indtil videre haft gode erfaringer i arbejdet med at få unge ud af deres misbrug og ind i et konstruktivt progressionsforløb og vi vil i 2017 arbejde på, at understøtte endnu flere unge i at komme ind på arbejdsmarkedet eller i gang med en uddannelse. Klar-Parat-Start kan også tilbydes i sammenhæng med ambulant behandling, eller direkte afvænning/afrusning inden påbegyndelse.

Step-by-Step

For de unge som har diagnoser og særligt udfordrende problematikker, men som vurderes på sigt at kunne gennemføre et uddannelsesforløb, tilbyder vi et særligt samtaleforløb. Et samtaleforløb hvor vi arbejder med hverdagsmestring, som er et nødvendigt fundament for at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse.

Der tilbydes individuelle samtaler tilpasset den unges aktuelle behov indenfor både en støttende, adfærds- og kognitiv referenceramme. Den unge inddrages således i sin egen situation og egne behov, så den unge får ejerskab af mål og indsats, for at sikre at den unge kommer i uddannelse eller i beskæftigelse. Der arbejdes anerkendende, støttende og udviklende, dvs. med den unges måde at tænke på, den unges adfærd samt med motiverende og åbne spørgsmål, så den unge selv kommer med svarene og forholder sig aktivt og med ejerskab til egen situation.

Med samtaleforløbet vil den unge opnå selvindsigt, herunder selvmotivation, og opnå kognitive forandringer i tanke- og handlemønstre, så den unge bliver bevidst om tilfredsstillelsen af at meste hverdagen og selvforsørgelse i form af enten uddannelse eller beskæftigelse. Ved opstarten af et samtaleforløb, indgås der en kontrakt mellem den unge og en medarbejder vedr. forventninger fra begge parter. Der opstilles individuelle mål sammen med den unge, som bliver synlige redskaber for den unge ift. løbende udvikling.

Nogle af de problematikker som vi igennem samtalerne arbejder med omhandler:

- ✓ Motivation
- ✓ Selvværd og selvtillid
- ✓ Tristhed og modløshed
- ✓ Mistrivsel
- ✓ Problematikker omkring angst
- ✓ Eget ansvar for sit videre forløb ift. uddannelse eller beskæftigelse

Sideløbende med at de unge deltager i projektet, kan de også være tilknyttet StepUp eller Klar – Parat – Start for derigennem at tilbyde en sammensat indsats, hvor vi arbejder på flere udfordringer samtidigt.

Nytteindsats

For unge der er åbenlyst uddannelsesparate og som i princippet blot ”venter” på at påbegynde uddannelse, vil nytteindsats være en vigtig indsats. Unge uddannelsesparate som har gennemført StepUp og som også venter på opstart på uddannelse kan nytteindsats også være relevant, hvis det f.eks. ikke kan lykkes at etablere en virksomhedspraktik indenfor den branche, hvor de søger uddannelse.

Sammen med Det Lokale Arbejdsmarkedsråd og Arbejdsmarkedsudvalget har vi udviklet en model for indsatsen, hvor de unge i nytteindsats kan udføre meningsfulde arbejdsopgaver internt i kommune uden at det fortrænger den ordinære arbejdskraft. De unge er f.eks. beskæftiget med at tømme tomme skoler for inventar, vedligeholde bycykler og hjælpe til med scanningsopgaver i Stadsarkivet. Opgaver som kommunen ikke har ressourcer til at løse, men hvor de unge kan gøre en samfundsmæssig forskel for borgere og turister, der f.eks. får mulighed for at tage en tur på en vedligeholdt bycykel, eller se gamle skolefotos digitalt.

I nytteindsats arbejde de unge for deres ydelse i 25 timer om ugen i et forløb, der i udgangspunktet er på fire uger. Da de unge oftest arbejder for en ydelse svarende til SU, opfordrer vi dem til at søge ordinær beskæftigelse, hvilket mange også gør, da ”timelønnen” er væsentlig højere end i nytteindsats. Samlet set kan man betragte nytteindsats som en slags venteposition på vej mod uddannelse og beskæftigelse for de unge

der er tættest på arbejdsmarked.

Nytteindsats har siden vi begyndte med modellen i 2014 skabt gode resultater. Vi ser bl.a. at langt størstedelen af de unge, der har deltaget ikke vender tilbage til en offentlig forsørgelsesydelse igen. Succesen skyldes ikke nytteindsats alene, men indsatsen er ofte et vigtigt sidste skridt til opstart på uddannelse.

Resultatkrav for beskæftigelsesmål 2: Flere unge skal have en uddannelse

- **Andelen af unge uddannelseshjælpsmodtagere som påbegynder et uddannelsesforløb, skal i 2017 være på mindst 30 %.**

Beskæftigelses politisk mål nr. 3: Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, herunder langtidsledige kontanthjælpsmodtagere, skal tættere på arbejdsmarkedet

Ministeren udtaler om målet: Det er afgørende, at kommunerne understøtter langvarige kontanthjælpsmodtagere med aktiv hjælp til at komme i job og blive selvforsørgende, fx gennem målrettet jobformidling og virksomhedsrettede forløb. Med indførelsen af kontanthjælpsloftet og 225 timers reglen, har regeringen indført en mærkbar økonomisk gevinst ved at skifte kontanthjælpen ud med en arbejdsindkomst i den lave ende af lønskalaen.

Frederikshavn Kommune har stærkt fokus på at bringe borgere i udkanten af arbejdsmarkedet tættere på eller ind på arbejdsmarkedet. Her vil den virksomhedsrettede tilgang i kombination med aktiv jobsøgning, fortsat være omdrejningspunktet for indsatsen. Derudover pågår en udvikling til at kunne arbejde med progressionsmåling, koordinerende sagsbehandling, mentorindsats, tværgående samarbejde.

Vi skal skabe motivation, tro, ejerskab og handling hos borgeren ved at vise en synlig – og sandsynlig – vej til forandring. Herudover skal borgeren kunne se resultater og undervejs.

Målsætning for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet

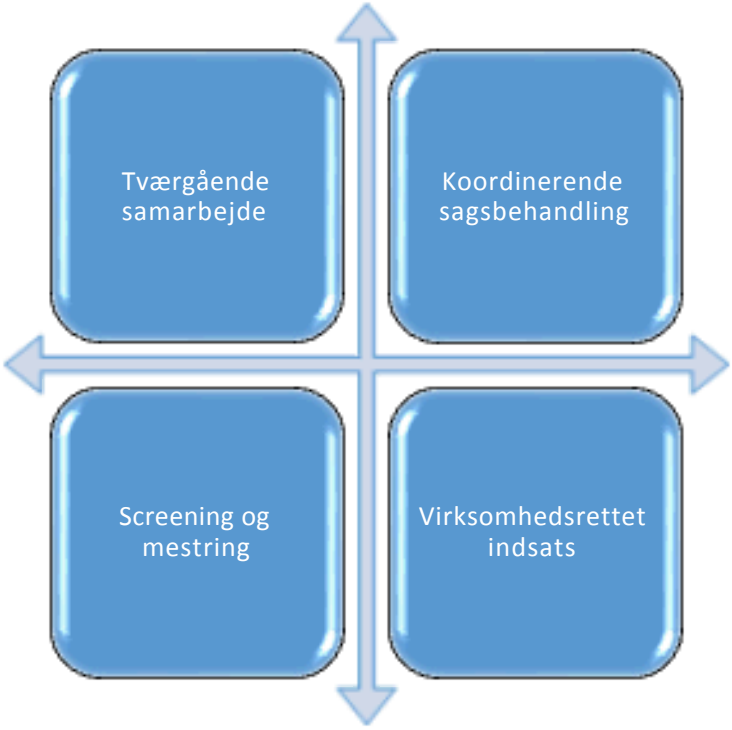
Målsætning er at vi igennem er stærkt tværfagligt samarbejde kan få skabt hurtigere progression for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet.

Resultatkrav for beskæftigelsesmål 3: Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet

- **100 borgere skal afslutte et forløb hos Team Job og Mestring til virksomhedspraktik**
- **Antallet af ledighedsydelsesmodtagere som kommer i fleksjob på under 10 timer om ugen, skal være på minimum 50.**
- **20 jobparate kontanthjælpsmodtagere skal 6 måneder efter afslutning på et opkvalificeringsforløb stadig være i beskæftigelse.**
- **150 sygedagpengemodtagere skal gå fra at være sygemeldte til at være deltidssygemeldte**

Indsatsen i Jobcenter Frederikshavn

For at opnå resultatkravene prioriteres de funktioner og metoder, som kan bringe borgere på kanten af arbejdsmarkedet tættere eller ind på arbejdsmarkedet. Metoderne er:



Neden for vil de enkelte metoder blive gennemgået nærmere

Virksomhedsrettet indsats

For at kunne understøtte en borger i at opnå en varig forandring på arbejdsmarkedet – hvad enten borgeren er langtidsledig, eller har andre udfordringer - skal vi være i stand til at nå ind til det, borgeren faktisk ønsker sig for sin fremtid. Vi skal med samtaler, screeninger, profilafklaring og jobsøgning afdække, hvad der står i vejen for, at borgerne kan realisere det, de faktisk ønsker sig. Det er arbejdet med forhindringerne på vejen, som bliver delmålene for på sigt at nå i mål. Typisk vil der ske det, at borgerens mål vil ændre sig undervejs i processen. Hvis borgerens oprindelige mål var at blive dyrlæge eller dyrepasser i zoo, vil der oftest ske det, at borgeren får sat tingene i perspektiv i løbet af den udviklingsproces vi tilbyder, sådan at borgeren selv tilpasser sine valg til de givne omstændigheder.

At den enkelte borger er aktivt jobsøgende er afgørende for, at fastholde fokus på arbejdsmarkedet og opnår bevidsthed omkring realistiske jobmuligheder. I samtalerne pålægger vi jobparate kontanthjælpsmodtagere at søge job, da vi ved at en aktiv og målrettet jobsøgning, så tidligt i ledighedsforløbet som muligt, er med til at forkorte varigheden på offentlig forsørgelse. Pålæg om jobsøgning er med til at synliggøre over for den jobparate kontanthjælpsmodtager, at kontanthjælp er en midlertidig ydelse og at en bred jobsøgning, er et effektiv værktøj til at komme hurtigst muligt tilbage i job.

Sammen med jobsøgning har virksomhedspraktik vist sig at være et effektivt redskab i forhold til at etablere et match mellem den enkelte ledig og en virksomhed. For aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagerne er der mulighed for at etablere forløb på op til 13 uger, mens forløbslængden er op til 4 uger for jobparate. Særligt for de aktivitetsparate er praktik et nyttigt redskab til at afdække og optræne sociale kompetencer, mens

fokus for de jobparate mere er at optræne faglige kompetencer.

I forbindelse med virksomhedspraktik modtager ledige ikke løn men f.eks. kontanthjælp, hvilket ofte kan opleves som en barriere for motivationen og derigennem matchet mellem den ledige og virksomheden. Derfor vil vi have større fokus på at etablere praktik i kombination med aflønning for de timer, hvor kontanthjælpsmodtageren arbejder effektivt. I mange virksomheder, specielt mindre, er der ofte mange små arbejdsopgaver, hvor særligt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, har mulighed for at udføre ordinære arbejdsopgaver samtidig med, at de optræner deres sociale kompetencer. Arbejdsopgaverne kan f.eks. være pakkeopgaver, græsslåning, snerydning, rengøring osv. Selv få ordinære timer om ugen, kan være med til at gøre en forskel for den enkelte kontanthjælpsmodtager.

Derudover kan kombinationen af virksomhedspraktik og ordinær beskæftigelse være med til at imødekomme 225 timers reglen. 225 timers-reglen betyder, at kontanthjælpsmodtagere, der er omfattet af reglen, skal dokumentere, at de står til rådighed for arbejdsmarkedet ved at arbejde minimum 225 timer inden for 1 år. Det svarer til ca. seks ugers fuldtidsarbejde.

Koordinerende sagsbehandling

Jobcentret skal motivere og understøtte en udviklingsproces hos borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Her skal vi sætte ind med indsatser, som matcher den individuelle borgers behov, og da der ofte er tale om komplekse sammensatte problemstillinger, vil der ofte være behov for en individuel flerfaglig indsats.

Den koordinerende sagsbehandler er tovholder i de flerfaglige forløb, som oftest omfatter ressourceforløb og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere samt jobafklaringsforløb på sygedagpenge og integration.

Det er vigtigt, at koordinerende sagsbehandler samarbejde med sagens øvrige parter fra andre fagområder, sådan at alle arbejder i samme retning med borgeren og med respekt for vigtigheden af bidrag fra de respektive fagområder.

Tværgående samarbejde

Tværgående samarbejde er en forudsætning for at kunne lave tværfaglige forløb for borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Derfor har Center for Arbejdsmarked også arbejdet målrettet på at etablere et velfungerende samarbejde på tværs af kommunens fagcentre på social- og sundhedsområdet. Vi har udbredt kendskabet til beskæftigelsesreformerne og de krav til tværfagligt samarbejde, de stiller til kommunerne. Medarbejdere og ledere i de respektive fagcentre er forberedt på, at koordinerende sagsbehandlere fra Center for Arbejdsmarked vil henvende sig i forbindelse med samarbejdet i de tværfaglige forløb, og de vil gå ind i samarbejdet, når de vurderer dette er fagligt relevant. I Center for Arbejdsmarked omfatter dette ressourceforløb, jobafklaringsforløb, integrationsforløb og forløb for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

For at få det optimale udbytte af flerfaglige forløb med tværgående sagsbehandling er der behov for yderligere udvikling af det tværfaglige samarbejde med adgang til de relevante indsatser og med en smidigere sagsbehandling.

Job og mestring

Team job- og mestring er en vigtig del af arbejdet med tidlig indsats for udsatte borgere, hvor der bliver en tættere sammenhæng mellem den social- og sundhedsfaglige screening og vurdering. En målrettet tidlig indsats er med til at forkorte sagsforløbene, og understøtte borgernes vej ud på arbejdsmarkedet på en hurtigere og mere kvalificeret måde. Teamet, hvor der bl.a. er tilknyttet psykologer, fysioterapeuter og

kompetencer inden for sundhed og ernæring, vil være med til at screene ledige med henblik på at give sagssparring til sagsbehandlerne. Dermed er det hensigten, at vi kan sætte ind med den rigtige indsats så tidligt som muligt og reducere tiden, en borger modtager offentlig forsørgelse. Teamet har gode erfaring i arbejdet med borgerne i forhold til at fastholde arbejdsmarkedsperspektivet og f.eks. få etableret en virksomhedspraktik, som kan være den første trædesten til job.

Fastholdelses- og beskæftigelsesfokus

Det bør være et bærende princip i sygedagpengeindsatsen, at vi understøtter borgerne i at vende tilbage til arbejdsmarkedet ad den korteste vej. Til det formål har vi forskellige indsatser og metoder, som benyttes i en prioriteret rækkefølge, efter princippet om mindst mulig indgriben:

- ✓ **Raskmelding**
- ✓ **Delvis raskmelding**
- ✓ **Bredere vurderinger**
- ✓ **Virksomhedspraktik**
- ✓ **Revalidering**

En hurtig raskmelding er at foretrække, og de forebyggende indsatser understøtter dette. Dernæst er en delvis raskmelding en god metode, da det erfaringsmæssigt har vist sig, at det har en positiv effekt for sygemeldte, at starte op på deltid og arbejde med progression for at komme op på fuld tid.

Prioritering af en bredere vurdering ift. arbejdsmarkedet har indflydelse på, hvor mange Jobafklaringsforløb vi laver i Frederikshavn Kommune. Hensigten med Jobafklaringsforløb er, at der sker en tværfaglig vurdering af langvarige sygedagpengesager (sager som ikke kan forlænges efter Sygedagpengelovens bestemmelser – revurdering ved 22. uger), og at indsatsen også er tværfaglig, hvis der er behov for det. Med en bredere vurdering af borgerens muligheder på arbejdsmarkedet, vil borgerens vej til selvforsørgelse i nogle tilfælde være bedre understøttet af et beskæftigelsesfokus frem for Jobafklaringsforløb. Vurderingen skal selvfølgelig bero på en faglig vurdering – og i overensstemmelse med lovgivningen og den enkelte borgers situation.

Virksomhedspraktikker – også tidligt i et sygedagpengeforløb - er også et godt redskab til afklaring ift. arbejdsmarkedet. Endelig er revalidering en mulighed for at understøtte borgerens vej tilbage på arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesmål 4: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Ministeren udtaler om målet: Kommunerne står over for en historisk udfordring med at modtage og integrere de nye flygtninge og familiesammenførte, som forventes at øge Danmarks befolkning med ca. 100.000 personer frem mod 2020. Samtidig ved vi, at en vellykket integration af flygtninge og familiesammenførte først og fremmest går igennem arbejdsmarkedet. Det er derfor afgørende, at integrationsindsatsen sigter mod, at flygtninge og familiesammenførte hurtigst muligt efter, de har opnået asyl, kommer ud på danske arbejdspladser og får opbygget de kvalifikationer og det netværk, der skal til for at kunne forsørge sig selv.

Den politiske ramme

I foråret 2016 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter aftalen "Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration", som skal medvirke til, at flere flygtninge og familiesammenførte udlændinge kommer i beskæftigelse og selvforsørgelse. Senere på foråret indgik regeringen og KL desuden aftalen "Bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge", som ligeledes skal understøtte, at flere nyankomne udlændinge kommer i arbejde og desuden skal give kommunerne bedre og mere fleksible rammer for at løfte integrationsopgaven. De væsentligste dele af aftalerne er siden udmøntet i 2 lovforslag, som også blev vedtaget hen over sommeren 2016:

Lov om integrationsuddannelse

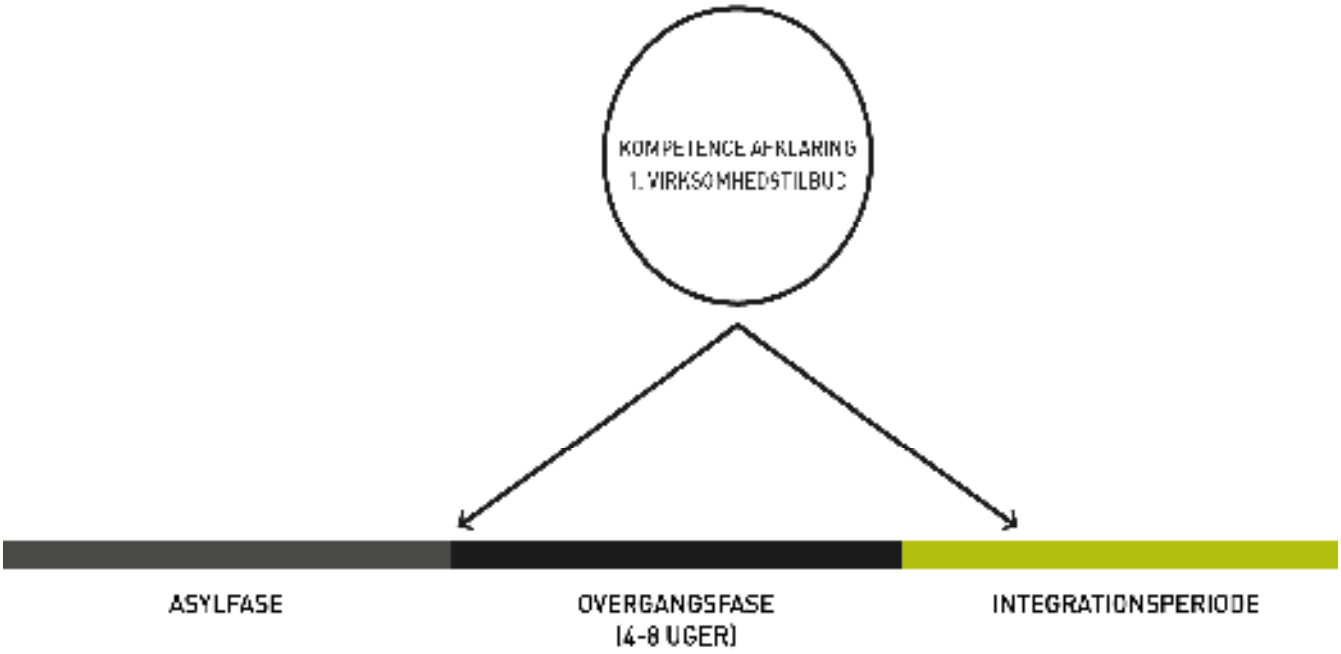
Formålet er at sikre en mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke opfylder kravene på det danske arbejdsmarked. Hensigten er, at flygtninge opnår kvalifikationer, der giver grundlag for at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse eller opnå varig og ordinær beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Med loven kan målgruppen bl.a. tilbydes:

- ✓ Toårigt lærlingeforløb for flygtninge og familiesammenførte flygtninge mellem 18 og 40 år, der har fået opholdstilladelse i Danmark indenfor de sidste 5 år.
- ✓ Ansættelse i en lønnet praktikstilling på en privat eller offentlig virksomhed efter gældende overenskomst på den pågældende fagområde.
- ✓ Bonus til arbejdsgivere:
  - Kr. 20.000,- efter 6 måneders ansættelse.
  - Kr. 20.000,- efter 2 års ansættelse, når forløbet er fuldført.

Lov om ændring af integrationsloven

Formålet med lovændringen er, at skabe bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge samt at styrke det virksomhedsrettede integrationsprogram. I forhold til integrationsloven drejer det sig bl.a. om en bedre overgivelse af flygtninge fra asylcentrene til kommunerne, mere fleksible regler om boligplacering af flygtninge og flytteregler. Desuden gennemføres en målretning af integrationsprogrammet mod arbejdsmarkedet med øget brug af virksomhedsrettede tilbud.

Ændringerne af integrationsloven udmønter sig i hhv. asylfasen, overgangsfasen og i integrationsperioden. Asylfasen er perioden, indtil den enkelte flygtning får opholdstilladelse. Overgangsfasen er de første 4-8 uger efter en flygtning har fået opholdstilladelse og stadig er på asylcenteret. Integrationsperioden er forkortet til 1 år med mulighed for forlængelse i op til 5 år i alt.



Lovgivningsmæssigt lægges der op til et skarp fokus på den virksomhedsrettede tilgang med fokus på:

- ✓ Screening af flygtninges kompetencer allerede i asylfasen.
- ✓ Turbodansk (25 timer ugentlig) i overgangsfasen på 1-2 mdr. fra asyl til kommunal overtagelse.
- ✓ Flygtninge skal mødes som jobparate i kommunen og inden 4 uger tilbydes en virksomhedsrettet indsats.
- ✓ Integrationsprogrammet afkortes til 1 år med mulighed for forlængelse i op til 5 år i alt.
- ✓ Danskundervisningen skal være mere erhvervsrettet.

De 2 nye love vil sammen med kontanthjælpsloftet og 225 timers reglen udgør den væsentligste ramme for indsatsen på integrationsområdet i 2016.

Målsætning for integrationsindsatsen

I 2017 skal vi modtage ca. 120 flygtninge samt en del familiesammenføringer, hvilket sætter indsatsen under pres med mange modtagelser og boligplaceringer. Derfor vil vi i 2017 have fokus på at tilbyde en virkningsfuld og effektiv indsats.

Resultatkrav for beskæftigelsesmål 3: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

- **70 antal borgere skal afslutte integrationsprogrammet til ordinær beskæftigelse.**
- **Der skal etableres 240 virksomhedspraktikker i forbindelse med branchepakke forløbene.**

Integrationsindsatsen

Integrationsindsatsen tager sit sigte i, at integrationen skal indeholde både den sprogmæssige del og den virksomhedsrettede del henimod en hurtigere selvforsørgelse. Integrationen får et endnu bedre afsæt med en sammensætning af sprogundervisning på sprogskolen og den daglige kontakt med danskere på en arbejdsplads.

Fokus vil være rettet mod at øge antallet af integrationsborgere, som har afsluttet integrationsprogrammet

til selvforsørgelse i enten job eller ordinær uddannelse. Igennem branchepakkerne opnår deltagerne erfaring og kompetencer, som kan anvendes på det lokale arbejdsmarked i Frederikshavn kommune. Integrationsborgere udgør dermed en vigtig arbejdskraftreserve inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder

Overgangsfasen fra asyl til integrationsperioden

Asylfasen foregår på asylcentret og asylskolen og løber indtil den enkelte flygtning får opholdstilladelse. I overgangsfasen modtager de flygtninge, der har fået opholdstilladelse, kursus i turbodansk 25 timer ugentligt indtil kommunal overtagelse. I denne fase vil der blive udarbejdet en procedure for kompetenceafdækning af den enkelte flygtning, ligesom der udarbejdes en form for CV, som oplister den enkeltes kompetencer. Kompetenceafdækningen sigter imod at være direkte anvendelig i det videre forløb og sender samtidig et signal om, at den enkelte flygtning mødes med krav fra kommunen om aktiv medvirken.

Indsatsen i integrationsperioden

Integrationsprogrammet har i dag en varighed på 1 år med mulighed for forlængelse i op til 5 år i alt. Det er forventningen, at alle flygtninge, der ikke er selvforsørgende, forlænges i op til de 5 år.

I samarbejde med sprogskolen modtager den enkelte integrationsborger et 4 ugers introduktionsprogram i første del af integrationsperioden. Programmet består af 3 ugers intro, der indeholder emner omkring at være borger i Frederikshavn Kommune, dansk kultur og arbejdsliv. Den sidste uge består af 3 dages intro på sprogskolen og 2 dages intro til virksomhedsrettede tilbud.

Praktikforløb i kombination med undervisning

Efter introduktionsprogrammet tilbydes integrationsborgeren op til 22 ugers praktikforløb, hvor fokus er på sprogudvikling. Forløbet består af 3 dage på sprogskole og 2 dage i praktik i en virksomhed. Der vil derfor blive et stort behov for at finde både kommunale og private praktikpladser, hvor integrationsborgerens sprog kan udvikles. På sprogskolen vil der være fokus på at udvikle borgerens fagsprog, og sprogundervisningen vil derfor blive kombineret med undervisning i branchepakkerne for at klæde integrationsborgerne bedst muligt på til at kunne arbejde indenfor branchepakkerne. Undervisningen indeholder både emner som rettigheder og pligter på job, sygemeldinger, kommunikation (til kollegaer, ledelsen, hvordan henvender man sig både mundtligt og skriftligt) og virksomhedsbesøg. Herudover uddybende viden indenfor de enkelte branchepakker om fx fagforeninger/a-kasse, sikkerhed på jobbet, ergonomi, redskaber og hjælpemidler mm. Branchepakkerne fokuserer på områder med gode beskæftigelsesmuligheder i Frederikshavn kommune. Fælles for branchepakkerne er, at den enkelte integrationsborger får et indgående kendskab til en branche med fokus på praktisk erfaring og kompetenceudvikling.

Branchepakkeforløb

Efter praktikforløbet tilbydes integrationsborgeren 2 gange13 ugers branchepakkeforløb indenfor brancherne pleje og omsorg, landbrug, slagteri/fiskeri, detail og rengøring m.fl. Der er mulighed for, at borgerne kan have 2 pauser på op til 6 uger i forløbet. Frederikshavn Kommune arbejder ud fra, at der ingen pauser skal være i indsatsen. Der vil desuden være fokus på, at de integrationsborgere, der er underlagt 225 timers reglen både bliver informeret om betingelserne for 225-timers reglen og støttes i at finde ordinær

beskæftigelse på minimum 225 timer.

Branchepakkerne bygger på nedenstående moduler:

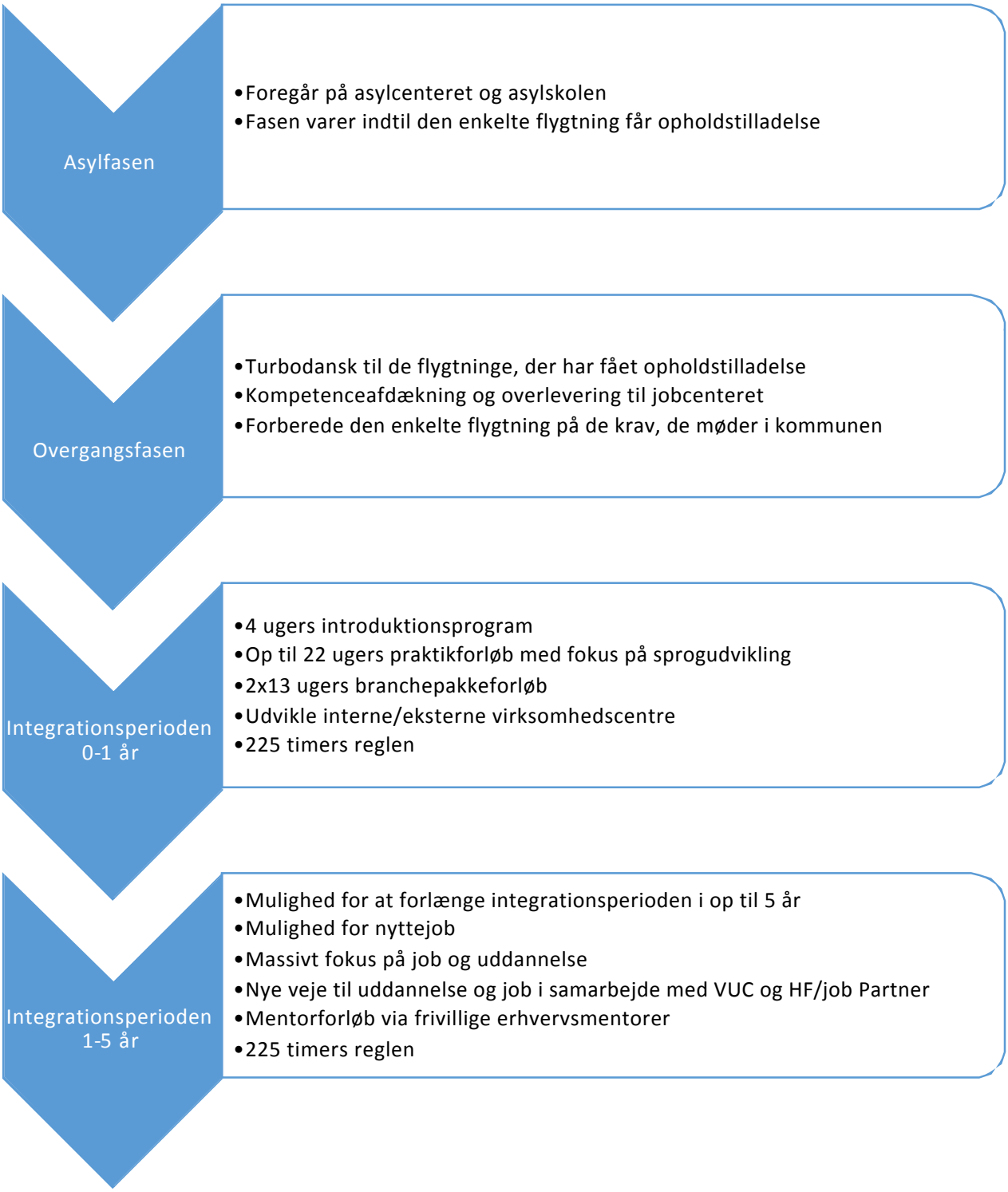
- ✓ 4 ugers introduktionsprogram
- ✓ Op til 22 ugers praktikforløb med fokus på sprogudvikling
- ✓ Sprogskoleundervisning med introduktion til brancher
- ✓ 2x13 ugers branchepakkeforløb/praktik

En stor del af de enkelte moduler er undervisningsforløb som en del af den forberedende indsats for at klargøre integrationsborgerne til arbejdsmarkedet både fagligt, sprogligt og personligt. Jobvejen er et introduktionsforløb, hvor der bl.a. undervises i arbejdsmarkedskultur i Danmark, arbejds- og familieliv og relationen mellem arbejdsgiver og medarbejder, hvilket medfører drøftelser omkring regler og normer på en dansk arbejdsplads, ligestilling mellem kvinder og mænd, respekt for lederen uanset køn mm.

Erfaringerne har indtil videre været, at branchepakkerne har været effektive i forhold til at få integrationsborgere ud i job på det danske arbejdsmarked. Kommer målgruppen ikke i job i løbet af det første år, forlænges perioden med henblik på at få den enkelte tættere på arbejdsmarkedet.

I forhold til branchepakkerne skal det bemærkes, at Center for Arbejdsmarked vil arbejde tæt sammen med Det Lokale Arbejdsmarkedsråd og de faglige organisationer om at kvalificere indsatsen eventuel igennem en partnerskabsaftale.

Opsummeret kan integrationsprocessen skitseres på følgende måde:


Asylfasen
•Foregår på asylcenteret og asylskolen
•Fasen varer indtil den enkelte flygtning får opholdstilladelse
Overgangsfasen
•Turbodansk til de flygtninge, der har fået opholdstilladelse
•Kompetenceafdækning og overlevering til jobcenteret
•Forberede den enkelte flygtning på de krav, de møder i kommunen
Integrationsperioden 0-1 år
•4 ugers introduktionsprogram
•Op til 22 ugers praktikforløb med fokus på sprogudvikling
•2x13 ugers branchepakkeforløb
•Udvikle interne/eksterne virksomhedscentre
•225 timers reglen
Integrationsperioden 1-5 år
•Mulighed for at forlænge integrationsperioden i op til 5 år
•Mulighed for nyttejob
•Massivt fokus på job og uddannelse
•Nye veje til uddannelse og job i samarbejde med VUC og HF/job Partner
•Mentorforløb via frivillige erhvervsmentorer
•225 timers reglen

Bilagsforside

Dokument Navn:	Informationsbrev om boligplacering af flygtninge, oktober 2016.pdf
Dokument Titel:	Informationsbrev om boligplacering af flygtninge, oktober 2016
Dokument ID:	1709299
Placering:	Emnesager/Reviderede regler om boligplacering/Dokumenter
Dagsordens titel	Reviderede regler om boligplacering
Dagsordenspunkt nr	6
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	2

Notat

Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet

Informationsbrev om boligplacering af flygtninge, oktober 2016

Til samtlige kommunalbestyrelser

Dette brev erstatter Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forholds informationsbrev fra februar 2015 om rammer og muligheder for boligplacering af flygtninge. Brevet indeholder en beskrivelse af reglerne om boligplacering af flygtninge, herunder af de seneste ændringer af reglerne, som også står centralt i regeringens såkaldte topartsaftale med KL "Bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge" af 18. marts 2016.

Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet har – med inddragelse af KL og relevante ministerier – udarbejdet dette opdaterede brev, der indeholder en orientering om rammer og muligheder for boligplacering af flygtninge omfattet af integrationsloven og desuden adresserer en række af de særlige udfordringer og tvivlsspørgsmål, som KL og flere kommuner har peget på.

Nedenfor gennemgås følgende emner:

1. Integrationsloven
   - 1.1. Om boliger til flygtninge omfattet af integrationsloven
   - 1.2. Anvisning af permanente boliger
     - 1.2.1. Krav til den permanente bolig
   - 1.3. Anvisning af midlertidige opholdssteder
     - 1.3.1. Krav til et midlertidigt opholdssted
     - 1.3.2. Eksempler på midlertidige opholdssteder
     - 1.3.3. Betaling for indkvartering på midlertidige opholdssteder
   - 1.4. Kommunernes muligheder for at erhverve, indrette eller leje boliger
     - 1.4.1. Automatisk låneadgang og deponering
2. Planloven
3. Almenboligloven og øvrige regler om anvisning
   - 3.1. Almenboliglovens bestemmelser om kommunal anvisningsret og muligheder for aftaler mellem kommuner og boligorganisationer
   - 3.2. Kommunal anvisning af boliger i den private udlejningssektor
     - 3.2.1. Anvisningsret til visse private udlejningsejendomme
     - 3.2.2. Anvisning efter lov om byfornyelse og udvikling af byer
     - 3.2.3. Anvisningsret til private andelsboliger
4. Flytning mellem kommuner
5. Økonomisk støtte til flygtninge omfattet af integrationsloven i forbindelse med boligplacering
   - 5.1. Beboerindskudslån
   - 5.2. Boligstøtte/boligsikring
6. Refusion
   - 6.1. Særlig refusionsadgang for kommunernes udgifter til lejetab og istandsættelse ved fraflytning af permanente boliger
   - 6.2. Særlig refusionsadgang for udgifter til midlertidig indkvartering efter integrationsloven
   - 6.3. Eksempler på refusionsadgang

25. oktober 2016

Integrationskontor
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 6198 4000
Mail uibm@uibm.dk
Web www.uibm.dk

CVR-nr. 36977191

Sags nr. 2016 - 9270
Akt-id 111964

7. Flere flygtninge i samme bolig (Deleboliger)
7.1. Deleboliger som en permanent løsning
7.1.1. Anvisning af delebolig i den almene sektor
7.1.1.1. Ændringer i den almene lejelov
7.1.1.2. Særligt om boligstøtteloven i relation til almene bofællesskaber
7.1.2. Anvisning af delebolig i den private sektor, herunder med kommunen som udlejer efter integrationslovens § 13
7.1.2.1. Kollektive bofællesskaber i private lejeboliger
7.1.2.2. Særligt om boligstøtteloven i relation til bofællesskaber i private boliger
8. Adgang til at ommærke almene boliger
9. Om anvendelse af ledige ungdoms- og ældreboliger til flygtninge omfattet af integrationsloven
9.1. Udlejning af almene ungdomsboliger
9.2. Udlejning af almene ældreboliger
9.3. Udlejningsvanskeligheder
9.3.1. Midlertidige udlejningsvanskeligheder
9.3.2. Længerevarende udlejningsvanskeligheder
9.3.3. Ekstraordinære udlejningsvanskeligheder
10. Særligt om lejelovgivningen
Bilag: Hvor kan der læses mere om boligplacering og de seneste ændringer af integrationsloven fra 2015 og 2016

1. Integrationsloven

1.1. Om boliger til flygtninge omfattet af integrationsloven

Efter integrationsloven har kommunerne pligt til at anvise en flygtning omfattet af integrationsloven en permanent bolig, *når det er muligt,* efter at kommunen har overtaget ansvaret for flygtningen, jf. lovens § 12, stk. 1. Indtil det er muligt at anvise en permanent bolig, skal kommunerne anvise flygtninge et midlertidigt opholdssted, jf. integrationslovens § 12, stk. 6.

Kommunernes boliganvisningsforpligtelse efter integrationsloven omfatter ikke familiesammenførte, som forventes at tage ophold hos den, der er meddelt familiesammenføring med.

Kommunerne har efter integrationslovens § 13 særlige muligheder for at erhverve, indrette eller leje bygninger med henblik på udlejning til flygtninge omfattet af integrationsloven. Desuden har kommunerne en særlig automatisk låneadgang for udgifter til erhvervelse og indretning af ejendomme til udlejning til beboelse til flygtninge omfattet af integrationsloven.

Forpligtelsen for kommunen til at anvise en bolig hænger sammen med integrationslovens regler om fordeling af flygtninge mellem kommunerne via kommunekvoter, der skal sikre en fordeling af integrationsopgaven.

I det følgende beskrives integrationslovens rammer for kommunernes opgave med boligplacering af flygtninge med henblik på at illustrere muligheder og afgrænsninger i de pågældende regler, herunder afklare spørgsmål fra kommunerne.

1.2. **Anvisning af permanente boliger**

Det følger af integrationslovens § 12, stk. 1, at kommunalbestyrelsen, når det er muligt, efter at ansvaret for en flygtning er overgået til kommunalbestyrelsen, skal anvise boliger til de flygtninge, som Udlændingestyrelsen visiterer til kommunen.

Kommunen kan løfte sin forpligtelse til at anvise en permanent bolig ved enten at anvise en bolig i den almene sektor eller i den private udlejningssektor, herunder ved selv at stå som udlejer eller fremlejer af en bolig i medfør af integrationslovens § 13. Ved formidling af en privat bolig gælder lejelovens regler mellem den private udlejer og flygtningen.

Bestemmelsen fastslår, at det er en kommunal opgave at anvise boliger til de flygtninge, der visiteres til en kommune efter integrationsloven. Kommunen kan således ikke opfylde sin forpligtelse efter integrationsloven ved at henvise den pågældende til fx at rette henvendelse til en boligorganisation.

Kommunen har alene pligt til at anvise den første permanente bolig. Ændrer flygtningens boligbehov sig efterfølgende, er kommunen ikke efter integrationsloven forpligtet til at anvise en ny bolig. Får flygtningen senere behov for en anden bolig, fx som følge af familiesammenføring eller flytning til en anden kommune, har kommunen ikke efter reglerne i integrationsloven pligt til at anvise en ny bolig. Spørgsmålet om, hvorvidt en kommune i sådanne situationer skal anvise en bolig, afgøres efter de almindelige principper og regler for løsning af kommunale boligsociale opgaver.

For at sikre smidigere rammer for kommunernes boligplacering af flygtninge er det med lov nr. 665 af 8. juni 2016 om ændring af integrationsloven og forskellige andre love bl.a. blevet præciseret, at kommunernes forpligtelse til at finde en permanent bolig indtræder, «når det er muligt» og ikke som tidligere «snarest muligt». Ændringen tydeliggør, at kommunen ikke er forpligtet til at finde en permanent bolig inden for en bestemt frist, og at kommunen ikke er forpligtet til at sætte opgaven med at finde permanente boliger til flygtninge over behovet for at finde boliger til andre borgere med behov for hjælp hertil.

Ved anvisning af en permanent bolig skal der hver gang foretages en konkret vurdering og prioritering af, hvem der er mest boligtrængende. I vurderingen kan bl.a. indgå, om flygtningen allerede er anvist en midlertidig indkvartering. Den midlertidige indkvartering kan således tale for, at flygtningens behov for en permanent bolig er mindre påtrængende end en anden boligsøgendes behov. Den midlertidige indkvarterings beskaffenhed kan også tillægges betydning ved vurderingen. I den konkrete vurdering af den enkelte flygtnings behov skal der fortsat tages højde for det integrationsmæssige sigte med integrationslovens boligplaceringsregler, som er at sikre flygtningen en base for den videre integrationsproces.

Hvis en flygtning afslår et tilbud om at flytte til en permanent bolig, har kommunen opfyldt sin forpligtelse efter integrationsloven. Kommunen skal i sådanne tilfælde vejlede flygtningen om konsekvensen af at afslå et tilbud om en permanent bolig samt om klagemulighed. Den enkelte flygtning har mulighed for selv at anskaffe sig en bolig, herunder fx ved at skrive sig på en venteliste i en boligorganisation. Hvis det på denne måde lykkes en flygtning at få en permanent bolig, dvs. en lovlig bolig, hvor lejeforholdet er tidsubegrænset, vil kommunen – efter Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriets opfattelse – kunne træffe afgørelse om, at den pågældende ikke længere er omfattet af retten til at få anvist en bolig efter lovens § 12. Det skal fremgå af afgørelsen, at den kan påklages til Ankestyrelsen.

Afgørelser om konkrete anvisninger af boliger til flygtninge, herunder manglende anvisning af boliger, kan påklages til Ankestyrelsen efter reglerne i kapitel 10 i lov

om retssikkerhed og administration på det sociale område, jf. integrationslovens § 53, stk. 2, 2. pkt.

1.2.1. **Krav til den permanente bolig**

Kommunen kan ikke opfylde sin pligt til at anvise en permanent bolig til de flygtninge, der er omfattet af integrationsloven, ved at anvise et tidsbegrænset lejemål, jf. Østre Landsrets dom af 28. august 2006 (Ugeskrift for Retsvæsen, 2006, side 3200/2).

Kommunen kan heller ikke opfylde sin pligt efter integrationsloven til at anvise en flygtning en permanent bolig ved at anvise en bolig, som ligger i et ghettoområde eller i et område, som opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne om kombineret udlejning (ghettoreglen). Der er tale om et ubetinget forbud mod anvisning af bolig til en flygtning i sådanne områder, jf. integrationslovens § 12, stk. 2.

Kommunen kan kun anvise permanente boliger, som ifølge byggelovgivningen og planlovgivningen kan anvendes som lovlig bolig.

Der er ikke i integrationsloven et særligt krav om, at der skal være tale om en selvstændig bolig. Kommunen kan således efter omstændighederne fx anvise en flygtning et værelse i et bofællesskab, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt, og lejeforholdet ikke er tidsbegrænset. Om deleboliger se afsnit 7.

For at kunne leve op til kravet om, at boligen skal være permanent, kræves det efter Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriets opfattelse – udover at lejeforholdet ikke må være tidsbegrænset – at kommunen vurderer, at flygtningen har økonomi til at betale huslejen, og at flygtningen får en individuel lejekontrakt og således ikke sættes i et aftaleretligt eller økonomisk afhængighedsforhold til andre personer. Det bemærkes, at integrationsloven ikke indeholder særlige regler om huslejens størrelse for de permanente boliger, som efter loven anvises til flygtninge. Det er derfor de almindeligt gældende regler om huslejens størrelse, der finder anvendelse, når kommunen træffer afgørelse om anvisning af en permanent bolig til en flygtning omfattet af integrationsloven.

1.3. **Anvisning af midlertidige opholdssteder**

Hvis en kommune ikke har en ledig permanent bolig at anvise, skal der anvises et midlertidigt opholdssted, indtil det er muligt at anvise en permanent bolig, jf. integrationslovens § 12, stk. 6.

Der er ikke fastsat krav til, hvor længe en flygtning kan være midlertidigt indkvarteret. Det vil derfor bero på en konkret vurdering, hvorvidt kommunalbestyrelsen har levet op til sin forpligtelse i forhold til boligplacering af den enkelte flygtning. Det bemærkes, at retten til at få anvist den første permanente bolig efter integrationsloven ikke bortfalder, selv om kommunen i et konkret tilfælde ikke har haft mulighed for at anvise en permanent bolig inden for den femårige introduktionsperiode.

1.3.1. Krav til et midlertidigt opholdssted

Der er ikke i integrationsloven fastsat krav til standarden eller karakteren af det midlertidige opholdssted. Indkvarteringen skal dog være lovlig. Det betyder, at bygge- og planlovgivningen skal være overholdt, og at stedet skal være godkendt til beboelse, herunder fx i relation til sanitære forhold, sikkerhed, brandforskrifter mv. Der er endvidere med virkning fra maj og december 2015 gennemført lovændringer, så kommunerne kan dispensere fra planregler m.v. i forbindelse med ibrugtagen af midlertidige opholdssteder. Se afsnit 2.

Ved lov nr. 1705 af 21. december 2015 og bekendtgørelse nr. 1844 af 22. december 2015 blev henholdsvis integrationsloven og bekendtgørelsen om boligplacering af flygtninge ændret, så kommunerne nu har mulighed for midlertidigt at boligplace-

re flere enlige flygtninge i samme værelse. Der skal herved tages hensyn til de pågældende flygtninges personlige forhold, herunder alder, køn og særlig psykisk sårbarhed sammenholdt med opholdsstedets beskaffenhed, herunder rummets størrelse og egnethed til at dele mellem flere, jf. § 20 i bekendtgørelse nr. 980 af 28. juni 2016 om boligplacering af flygtninge. I indkvarteringens beskaffenhed vil der udover rummets størrelse og egnethed til at dele mellem flere kunne lægges vægt på adgangen til fælles faciliteter og den forventede tidsmæssige udstrækning af den midlertidige indkvartering. Endelig skal der ved vurderingen tages højde for det integrationsmæssige sigte med de særlige boligplaceringsregler for flygtninge, således at det anviste midlertidige opholdssted i videst muligt omfang understøtter en tidlig igangsættelse af flygtningens integrationsproces.

Der er således mulighed for, at kommunen fx kan tildele et værelse i en ungdoms- eller ældrebolig, som ikke kan udlejes til beboelse til to eller flere enlige flygtninge som en midlertidig indkvarteringsløsning.

Når flygtninge indkvarteres midlertidigt, skal kommunen samtidig arbejde på at finde en permanent bolig til de enkelte flygtninge, når det er muligt, jf. integrationslovens § 12, stk. 6.

Kommunen har inden for disse rammer mulighed for at beslutte, hvordan en midlertidig indkvartering skal finde sted. Der kan fx være tale om indkvarteringssteder, der oprettes særligt med henblik på at kunne fungere som midlertidigt opholdssted.

Lejeloven finder ikke anvendelse i forbindelse med indkvartering på midlertidige opholdssteder. Et midlertidigt opholdssted har således ikke karakter af et egentligt lejemål. Det betyder fx, at den pågældende ikke kan påberåbe sig lejelovens opsigelsesregler, og flygtningen har alene ret til at bo i boligen, indtil kommunen tilbyder en anden midlertidig bolig eller en permanent bolig. Der kan ikke ydes boligstøtte eller særlig støtte efter aktivloven. Der er samtidig loft over, hvor meget kommunen kan opkræve i egenbetaling. I forhold til privat indkvartering vil det være kommunen, der udlejer opholdsstedet til flygtningen, som dernæst betaler et bestemt lejebeløb.

Kommunen vil ved midlertidig indkvartering være ansvarlig for lejemålet, herunder skulle hæfte for eventuelle skader på boligen m.v. Midlertidig indkvartering udgør således en særlig konstruktion i integrationsloven, som fx ikke kan sammenlignes med tidsbegrænsede lejemål i lejelovens forstand.

Det bemærkes, at kommunen ikke kan anvende midlertidig indkvartering i et ghettoområde eller et område, som opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne om kombineret udlejning, jf. § 21 i bekendtgørelse om boligplacering af flygtninge.

Det midlertidige opholdssted behøver ikke at være i den kommune, hvortil den pågældende flygtning er visiteret og skal have anvist en permanent bolig. Kommunen kan således tilbyde en flygtning omfattet af integrationsloven midlertidig indkvartering på et opholdssted i en anden kommune, typisk en nabokommune, hvis den aktuelle boligsituation for en periode vanskeliggør midlertidig boligplacering i visiteringskommunen. Integrationsansvaret og de tilhørende indtægter og udgifter i forbindelse med den enkelte flygtning påhviler dog fortsat den kommune, hvortil flygtningen er visiteret. Det indebærer, at den integrationsansvarlige kommune skal CPR-registrere flygtningen i egen kommune, tilbyde den pågældende et integrationsprogram samt afholde udgifterne hertil. Tilsvarende udbetales grundtilskuddet til den integrationsansvarlige kommune, som har flygtningen folkeregistreret i kommunen, jf. integrationslovens § 10, stk. 3. Den integrationsansvarlige kommune har også fortsat ansvaret for, når det er muligt, at anvise den pågældende flygtning en permanent bolig inden for kommunen, jf. integrationslovens § 12, stk. 1.

Brugen af et midlertidigt opholdssted i en anden kommune medfører således ikke, at myndighedsansvaret efter integrationslovens § 4, stk. 1, flytter. I forhold til midlertidig indkvartering i en anden kommune, bemærkes det, at det kan være vanskeligt for en kommune at gennemføre en aktiv integrationsindsats, som man er forpligtet til, hvis der er for stor geografisk afstand mellem indkvarteringsstedet og kommunens tilbud. I det omfang, hvor en kommune overvejer midlertidigt at indkvartere flygtninge i en anden kommune, vil det efter Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriets opfattelse desuden være hensigtsmæssigt forinden at tage en dialog med den pågældende kommune herom.[1]

1.3.2. Eksempler på midlertidige opholdssteder

Der er fra kommunerne mange forskellige eksempler på, hvad der er blevet brugt til midlertidige opholdssteder, herunder lejede parcelhuse, omdannelse af eksisterende bygninger, herunder nedlagte institutioner, eller indgåede aftaler om indkvartering på vandrehjem, i campinghytter eller privat samt i ledige ældreboliger eller lignende.

Flere kommuner erhverver endvidere såkaldte beboelsespavilloner som en midlertidig løsning til akut indkvartering af flygtninge. Opstillingen af sådanne beboelsespavilloner betragtes ikke som opførelse af boliger i integrationslovens forstand, da de er mobile, hurtigt kan erhverves, sættes op og flyttes igen efter endt brug. Hvorvidt der kan gives dispensation fra lokalplanerne til opstilling af beboelsespavilloner som en midlertidig boligløsning følger af de almindelige regler, herunder planloven.

1.3.3. Betaling for indkvartering på midlertidige opholdssteder

Der er fastsat et loft over, hvor meget en kommune maksimalt kan kræve i egenbetaling fra en flygtning, jf. bekendtgørelse om betaling for ophold i midlertidige indkvarteringer og opholdssteder. Loftet fastsættes af udlændinge-, integrations- og boligministeren.

Efter bekendtgørelsen udgør betalingen pr. 1. januar 2016 for flygtninge og andre, der har ophold i kommunernes midlertidige indkvarteringer, maksimalt 2.152 kr. for enlige med og uden børn, 3.939 kr. for par uden børn, 4.298 kr. for par med et, to eller tre børn og 4.656 kr. for par med fire eller flere børn. Bekendtgørelsen kan ikke fraviges. En kommune har således ikke mulighed for at opkræve fuld husleje for midlertidig indkvartering i en bolig, der er dyrere, eller at opkræve yderligere betaling for varme og el. Såfremt udgifterne til den midlertidige indkvartering er mindre end den maksimale egenbetaling, kan kommunen alene opkræve den reelle udgift. I 2016 og 2017 er der indført en særlig refusionsadgang for udgifter til midlertidig indkvartering, jf. nedenfor afsnit 6.2.

Som nævnt i afsnit 1.3.1. har kommunerne ved lov nr. 1705 af 21. december 2015 fået mulighed for at indkvartere flere enlige flygtninge i samme værelse. Det betyder, at kommunerne dermed har fået større mulighed for at få udgifter til betaling af midlertidig indkvartering dækket fuldt ud.

1.4. Kommunernes muligheder for at erhverve, indrette eller leje boliger

Den primære adgang til at skaffe boliger til flygtninge ligger i almenboliglovens anvisningsregler. Kommunen kan dog også selv udleje eller fremleje boliger til flygtninge omfattet af integrationsloven.

[1] Udlændinge-, integrations- og boligministeren har i svar til Folketinget den 3. oktober 2016 oplyst, at der vil blive taget initiativ til, at der ved den førstkommende ændring af integrationsloven indsættes en bestemmelse, hvorefter en kommunes midlertidige boligplacering af en flygtning i en anden kommune forudsætter, at den kommune, hvor flygtningen tænkes placeret, samtykker heri. Tidspunkt for fremsættelse af lovforslaget er ikke afklaret.

Efter integrationslovens § 13 har kommunen således en særlig adgang til at erhverve, indrette eller leje boliger i kommunen med henblik på gennem udlejning til beboelse at medvirke til en bedre fordeling af udlændinges bosætningsmuligheder på landsplan, regionalt og lokalt i kommunen. Med henblik på udlejning kan kommunalbestyrelsen således købe eksisterende beboelsesejendomme, nedlagte landbrug m.v. samt købe og ombygge fx tomt erhvervsbyggeri i kommunen. Der er derfor flere kommuner som på grund af manglen på boliger benytter mulighederne for at leje tomme parcelhuse mv. til udlejning til flygtninge omfattet af integrationsloven. Med henblik på videreudlejning kan kommunalbestyrelsen endvidere leje boliger. Kommunalbestyrelsen kan derimod ikke med hjemmel i bestemmelsen opføre nye boliger.

Kommunen har således mulighed for fx at købe tomme parcelhuse til udlejning til flygtninge omfattet af integrationsloven, men kommunen har ikke mulighed for at nyopføre egentlige udlejningsboliger.

Bestemmelsen omfatter både permanente og midlertidige boliger. Bestemmelsen omfatter ikke almene boliger. En kommunalbestyrelse kan således ikke overlade sine beføjelser til andre som fx en almen boligorganisation, og kommunalbestyrelsen skal selv erhverve, indrette eller leje ejendomme.

Kommunen skal sikre, at ejendommene kan anvendes som boliger gennem udlejning, herunder opfylder krav til lovlig bebyggelse i byggelov og planlov, jf. de foranstående afsnit og afsnit 2 nedenfor.

Når kommunen selv står for udlejning eller fremleje af en bolig til en flygtning omfattet af integrationsloven, og der er tale om en permanent bolig, er det lejelovens regler, der gælder.

Det bemærkes, at der ikke efter integrationsloven er hjemmel for kommunerne til – med henvisning til den økonomiske situation for flygtninge omfattet af integrationsloven – at erhverve ejendomme med henblik på at udleje boligen til flygtninge under markedslejeniveauet og hermed yde særlig økonomisk støtte til denne gruppe af borgere. Det betyder, at en kommune ikke har mulighed for at boligplacere en flygtning i en ledig bolig, der er for dyr at anvise i forhold til den pågældendes husstandsindkomst. Det svarer til, hvad der gælder for andre borgere med lav indkomst.

1.4.1. Automatisk låneadgang og deponering

For kommunernes boliganvisningsforpligtelser efter integrationsloven er der fastsat særlige låneregler, som ikke gælder for andre kommunale boligsociale opgaver. Det følger af bekendtgørelsen om kommunernes låntagning og meddelelse af garantier m.v. (lånebekendtgørelsen) § 2, stk. 1, nr. 13, at kommuner har automatisk låneadgang til erhvervelse og indretning af ejendomme til udlejning til beboelse i henhold til integrationsloven.

Kommunalbestyrelsen kan således opnå lån til at:

- købe eksisterende beboelsesejendomme, fx udlejningsbyggeri, villaer, nedlagte landbrug m.v.,
- købe og ombygge tomt erhvervsbyggeri, og
- leje boliger med henblik på videreudlejning.

Kommunerne har automatisk låneadgang til erhvervelse og indretning af ejendomme til udleje til beboelse eller midlertidig indkvartering efter integrationsloven. Det gælder, uanset om der er tale om permanente boliger eller midlertidige opholdssteder.

Kommunernes låneramme belastes ikke af lån til formål, hvortil der er automatisk låneadgang. En kommunes leje af ejendomme med henblik på videreudlejning til flygtningeboliger er også omfattet af den automatiske låneadgang i § 2, stk. 1, nr. 13, hvorfor der ikke skal ske deponering.

2. Planloven
For at sikre kommunerne større fleksibilitet og bedre muligheder for at finde midlertidige indkvarteringssteder til flygtninge er planloven ændret i maj 2015 og december 2015.

Ved lov nr. 539 af 29. april 2015 fik kommunalbestyrelserne mulighed for at fravige planlovens bestemmelser om tilvejebringelse af lokalplaner, landzonetilladelse og dispensationer fra lokalplaner mv. med henblik på etablering af midlertidige opholdssteder til flygtninge (planlovens § 5 u, stk. 1-3). Kommunalbestyrelsens dispensationer og tilladelser er tidsbegrænset til højst 5 år. Kommunerne kan således hurtigt etablere midlertidige opholdssteder til flygtninge fx i skoler, børnehaver eller erhvervslokaler ved at dispensere fra anvendelsesbestemmelserne i en lokalplan.

Ved lov nr. 1705 af 21. december 2015 blev planlovens § 5 u ændret således, at kommunalbestyrelsen kan meddele dispensation efter stk. 1 eller tilladelse efter stk. 1-3 til etablering af midlertidige opholdssteder til flygtninge på støjbelastede arealer. Efter reglerne vil kommunalbestyrelsen kunne stille vilkår til opholdsstederne om etablering af afskærmningsforanstaltninger.

Kommunerne kan endvidere fravige de hensyn, der ligger bag de almindelige regler i planlovens § 15 a, stk. 1, om, at kommunerne ikke må udlægge støjbelastede arealer til støjfølsom anvendelse, medmindre der foretages afskærmningsforanstaltninger. Grænseværdier for støj, der følger af Miljøstyrelsens vejledninger og bekendtgørelser, kan dermed fraviges, således at kommunalbestyrelsen kan etablere midlertidige opholdssteder for flygtninge på støjbelastede arealer. Beskyttelsesniveauet for midlertidige opholdssteder for flygtninge sænkes således med hensyn til støjbelastning.

Det er ikke hensigten med lovændringen, at støjvilkår for virksomheder mv., som fastsættes efter reglerne i miljøbeskyttelsesloven, skal kunne skærpes som følge af etablering af midlertidige opholdssteder. Der er således ikke grundlag for at skærpe støjvilkårene for virksomheder m.v. efter reglerne i miljøbeskyttelsesloven om bl.a. miljøgodkendelser, hvis kommunalbestyrelsen meddeler dispensation efter § 5 u, stk. 1, eller tilladelse efter stk. 1-3, til etablering af midlertidige opholdssteder for flygtninge på støjbelastede arealer, dvs. hvor støjbelastningen er større end grænseværdierne for støj. Det gælder både for eksisterende virksomheder, f.eks. ved ændringer eller udvidelser, og for nye virksomheder. Dette fremgår også af denne vejledning fra Miljøstyrelsen:
http://www2.mst.dk/Udgiv/publikationer/2016/01/978-87-93435-19-3.pdf

Erhvervs- og vækstministeren kan endvidere i særlige tilfælde fravige regler i et landsplandirektiv, hvis direktivet forhindrer kommunalbestyrelsen i at meddele dispensation mv. (planlovens § 5 u, stk. 5.)

3. Almenboligloven og øvrige regler om anvisning
3.1. Almenboliglovens bestemmelser om kommunal anvisningsret og muligheder for aftaler mellem kommuner og boligorganisationer
Når en kommune skal finde permanente boliger til flygtninge, vil det være oplagt, at kommunen bruger sin anvisningsret til almene familieboliger. Udgangspunktet er, at denne boligtype udlejes efter anciennitet på en venteliste. Parallelt med det almindelige ventelistesystem for almene boliger kan kommunen forlange, at de bo-

ligorganisationer, som har afdelinger i kommunen, stiller indtil hver fjerde ledige familiebolig til rådighed for kommunen til løsning af påtrængende boligsociale opgaver i kommunen, jf. almenboliglovens § 59, stk. 1.

Hvis kommunen udnytter sin anvisningsret fuldt ud og alligevel ikke har nok boliger til rådighed til boligsocial anvisning, har kommunen mulighed for med boligorganisationen at aftale sig frem til en højere anvisningsprocent – helt op til 100 pct. af de ledige boliger eller ledige boliger med bestemte karakteristika (fx lav husleje), jf. almenboliglovens § 59, stk. 2.

Den anvisningsret, som kommunen har til almene familieboliger, skal anvendes ved at foretage en konkret vurdering af den boligsøgendes behov og beboersammensætningen i den afdeling, som den boligsøgende anvises til eller allerede bor i på anvisningstidspunktet. Heri ligger, at kommunen, når den får stillet en ledig bolig til rådighed, må foretage en konkret vurdering og prioritering af, om andre boligsøgende end flygtninge har samme eller større behov for boligen under hensyntagen til beboersammensætningen. Hvis den ledige bolig ligger i en afdeling med en ensidig beboersammensætning, hvor langt de fleste lejere er fx indvandrere, må kommunen således vurdere, om det er hensigtsmæssigt at anvise en flygtning den ledige bolig. Som nævnt ovenfor (afsnit 1.2.1), må kommunerne ikke anvise en flygtning omfattet af integrationsloven en bolig, som er beliggende i et ghettoområde, eller i et område, som opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne om kombineret udlejning.

Det er således op til den enkelte kommune at vurdere, hvem der har det største behov for at få anvist en bolig blandt de boligsøgende, som har så akut et boligbehov, at kommunen vil anvise en bolig. Det bemærkes, at den boligsøgende ikke kan forvente at få anvist en bolig inden for en bestemt periode.

3.2. Kommunal anvisning af boliger i den private udlejningssektor

Kommunalbestyrelsen kan med henblik på løsningen af boligsociale opgaver, herunder at opnå en mere afbalanceret beboersammensætning i enkelte ejendomme, indgå aftale efter reglerne i lov om kommunal anvisningsret om erhvervelse af anvisningsret til ledigblevne lejligheder i private udlejningsejendomme i kommunen mod en godtgørelse til ejeren, jf. lovens § 1, stk. 1. Det gælder, såfremt kommunalbestyrelsen har besluttet at anvende reglerne om kombineret udlejning af almene boliger i ét eller flere områder i kommunen.

3.2.1. Anvisningsret til visse private udlejningsejendomme

Efter lejelovens § 53 e og boligreguleringslovens § 63 a kan kommunalbestyrelsen bestemme, at ejere af ejendomme, der er finansieret med indekslån, og realrenteafgiftspligtige ejere af ejendomme, der er opført og udlejet af ejeren, og som er taget i brug efter 1. januar 1989, skal bidrage til løsning af boligsociale opgaver. Kommunalbestyrelsen kan i disse tilfælde bestemme, at ejeren skal stille indtil hver 10. ledige lejlighed til rådighed for kommunalbestyrelsen til løsning af boligsociale opgaver.

3.2.2. Anvisning efter lov om byfornyelse og udvikling af byer

Efter lov om byfornyelse og udvikling af byer § 64, stk. 3, kan kommunalbestyrelsen bestemme, at ejere af private udlejningsejendomme, som har modtaget støtte til bygningsfornyelse efter lovens kapitel 3, i indtil 5 år efter modtagelsen af støtten skal stille indtil hver 4. ledige lejlighed til rådighed for kommunalbestyrelsen til løsning af påtrængende boligsociale problemer i kommunen. Bestemmelsen taler om "indtil" hver 4. ledige lejlighed. Der er således ikke noget i vejen for, at kommunen kan begrænse forpligtelsen til et færre antal lejligheder, fx hver 10. ledige lejlighed eller maximalt et bestemt antal lejligheder pr. ejendom.

3.2.3. Anvisningsret til private andelsboliger

Kommunalbestyrelsen kan for at løse påtrængende boligsociale opgaver i kommunen indgå en aftale med en privat andelsboligforening om anvisningsret til boliger i foreningen, jf. lov om andelsboligforeninger og andre boligfællesskaber § 7 c. Der er tale om en frivillig aftale for andelsboligforeningen, hvor kommunen tilbydes at kunne erhverve boliger, der skal overdrages, til videresalg eller til udlejning. Det er andelsboligforeningen, der træffer beslutningen om, hvor mange boliger der skal stilles til rådighed for kommunal anvisningsret.

Andelsboligerne kan af kommunen erhverves på samme vilkår og til samme pris, som en andelshaver lovligt ville kunne opnå ved salg til anden side. Ved erhvervelsen indtræder kommunalbestyrelsen uanset vedtægtsmæssige begrænsninger som andelshaver med samme rettigheder og pligter som andre andelshavere med ret til at udleje andelsboligen.

4. Flytning mellem kommuner

Hverken integrationsloven eller anden lovgivning indeholder noget forbud mod, at en udlænding flytter fra den kommune, hvortil vedkommende er visiteret. En flygtning har således altid mulighed for at tage beskæftigelse i og flytte til en anden kommune end den, vedkommende først er blevet boligplaceret i.

En tilflytningskommune vil i sådanne tilfælde kunne vælge at overtage integrationsansvaret, jf. integrationslovens § 18, stk. 1. I visse tilfælde vil tilflytterkommunen også være forpligtet hertil. Det gælder, hvis flytningen er af væsentlig betydning for integrationsforløbet for den pågældende flygtning, herunder hvis udlændingen eller dennes ægtefælle opnår ordinær beskæftigelse i kommunen, og flytningen er nødvendig for at kunne varetage arbejdet. Det gælder også, hvis særlige personlige forhold gør sig gældende, jf. integrationslovens § 18, stk. 2.

Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en udlænding optages på en uddannelsesinstitution i en anden kommune, hvortil der ikke umiddelbart er transportmuligheder. Særlige personlige forhold kan fx være et par, som efter visitering til hver sin kommune er blevet gift og har fået barn. Det bemærkes, at afslag på anmodninger om overtagelse af integrationsansvaret kan påklages til Ankestyrelsen, jf. integrationslovens § 53, stk. 2, 2. pkt.

Såfremt tilflytningskommunen ikke godkender at overtage integrationsansvaret, vil udlændingen være afskåret fra at deltage i et integrationsprogram, og tilflytningskommunen vil ikke efter integrationsloven have en forpligtelse til at hjælpe borgeren med at finde en bolig i kommunen. Det bemærkes i den forbindelse, at tilflytterkommunen ikke efter integrationsloven har pligt til at anvise en ny bolig, såfremt kommunen overtager integrationsansvaret og den pågældende allerede er anvist en permanent bolig i fraflytningskommunen, jf. ovenfor afsnit 1.2.

Derudover kan tilflytningskommunen træffe beslutning om, at integrationsydelsen skal nedsættes eller ophøre, jf. integrationslovens § 32, stk. 1. Tilflytningskommunen vil dog ifølge danskuddannelsesloven være forpligtet til at tilbyde udlændinge med mangelfulde danskkundskaber danskundervisning, hvis udlændingen i øvrigt er berettiget hertil.

5. Økonomisk støtte til flygtninge omfattet af integrationsloven i forbindelse med boligplacering

5.1. Beboerindskudslån

Kommunen kan låne flygtninge omfattet af integrationsloven penge til betaling af beboerindskud, jf. boligstøttelovens kapitel 11. Boligstøttelovens kapitel 11 finder anvendelse på personer, der søger om boligstøtte inden for de første tre år efter, at de har fået opholdstilladelse. Kommunen skal som hovedregel give flygtninge et såkaldt pligtlån til betaling af indskud m.v. til en bolig, hvis husstandens indkomst

ligger under en bestemt grænse. Der kan ydes lån til både lejligheder og i særlige tilfælde til enkeltværelser. Når kommunen yder lån til beboerindskud til enkeltværelser, hæfter lejerne alene for deres eget lån. Det samme gælder i forhold til kollektive bofællesskaber i almene boliger, hvor lejerne heller ikke hæfter for de andre lejeres lån til beboerindskud. Normalt kan kommuner kun give pligtlån til indskud i almene boliger og ejendomme, der tilhører almennyttige institutioner, jf. boligstøtteloven §§ 66-69. Når en flygtning søger om pligtlån, er låneadgangen imidlertid udvidet, så den også omfatter privat udlejningsbyggeri. Staten refunderer kommunernes fulde udgifter til pligtlån.

I forhold til indkomstgrænse for at få lån til betaling af beboerindskud gælder samme beløbsgrænse for flygtninge og ikke-flygtninge. Enlige flygtninge med integrationsydelse vil normalt opfylde betingelserne for beboerindskudslån som pligtlån, uanset om de er forsørgere eller ikke forsørgere, og uanset om de får dansktillæg. Et par på integrationsydelse med eller uden børn vil ligeledes typisk opfylde betingelserne for beboerindskudslån som pligtlån, også selv om de får dansktillæg, da den samlede indkomst for begge ikke overstiger beløbsgrænsen.

Udover pligtlån har kommunen mulighed for at yde frivillige lån til flygtninge. Det betyder fx, at kommunen kan låne en flygtningefamilie omfattet af integrationsloven penge til beboerindskud, selv om husstandens samlede indkomst overstiger beløbsgrænsen for pligtlån. Staten refunderer halvdelen af kommunernes udgifter til frivillige lån.

5.2. Boligstøtte/boligsikring

Flygtninge omfattet af integrationsloven er omfattet af reglerne om boligstøtte. For at få boligsikring skal man være lejer. Boligsikring beregnes ud fra husstandens indkomst, huslejens størrelse og boligens størrelse.

Efter integrationslovens § 12 kan fuld boligstøtte ikke nægtes efter boligstøtteloven, hvis lejen overstiger halvdelen af husstandsindkomsten.

6. Refusion

6.1. Særlig refusionsadgang for kommunernes udgifter til lejetab og istandsættelse ved fraflytning af permanente boliger

Kommuner indgår typisk aftaler med udlejere om at have råderet over et antal boliger til flygtninge omfattet af integrationsloven – det kan både være til permanente boliger og midlertidige opholdssteder.

Kommunen skal betale husleje (tomgangsleje) fra det tidspunkt, hvor boligen står til rådighed, til den bliver udlejet. Hvis boligen lejes ud straks, har kommunen ingen udgift til tomgangsleje. Hvis boligen ikke umiddelbart kan anvises til en flygtning, har kommunen derimod en udgift til tomgangsleje.

Den integrationsansvarlige kommune skal endvidere garantere over for udlejere, at istandsættelsesudgifterne bliver betalt, når en flygtning flytter ud. Kommunen skal således betale istandsættelsesudgifterne, hvis flygtningen ikke kan betale dem.

Almenboligloven og boligstøtteloven indeholder særregler om refusion fra staten for de udgifter, som kommunen har til et sådant lejetab **før** udlejning samt til betaling af istandsættelse af permanente boliger ved fraflytning.

Den særlige refusionsadgang gælder, når der er tale om en permanent bolig. Der er derimod hverken efter almenboligloven eller boligstøtteloven mulighed for refusion for kommunale udgifter til lejetab og istandsættelse ved fraflytning for boliger, der har været anvendt til midlertidig indkvartering.

Almenboligloven
Efter almenboliglovens § 59, stk. 1 og 3, og § 62 stk. 1, skal kommunen betale tomgangsleje og yde garanti for udgifterne til istandsættelse ved fraflytning, når der sker udlejning af almene ungdoms- og familieboliger til flygtninge, jf. boligstøttelovens § 65. Det samme gælder for værelser i kollektive familieboligbofællesskaber, der etableres efter almenboliglovens § 3, jf. samme lovs § 51 a, stk. 5.

Når der sker direkte udlejning af ungdoms- og familieboliger (det vil sige uden forudgående kommunal anvisning), skal de konkrete udlejninger godkendes af kommunen.

Staten refunderer kommunens udgifter til tomgangsleje og til istandsættelse ved fraflytning med 100 pct., jf. almenboliglovens § 62, stk. 3. Tomgangsleje omfatter alene den husleje, som opkræves for boligen. Istandsættelsesudgifter er de udgifter, der efter omstændighederne er forbundet med at bringe boligen i en stand, så den kan genudlejes.

Boligstøtteloven
Efter boligstøttelovens § 71 skal kommunen betale tomgangsleje og yde garanti for udgifterne til istandsættelse ved fraflytning.

De udgifter, som kommunen har til lejetab før udlejning, refunderes af staten med 100 pct., jf. boligstøttelovens § 75, stk. 1, nr. 3, og stk. 4.

Hvis der er tale om private beboelseslejligheder, hvor der udlejes værelser på individuelle lejekontrakter, kan der alene ydes refusion for kommunernes udgifter, hvis der er lejetab for hele beboelseslejligheden og ikke for enkelte værelser efter boligstøtteloven. Dette følger af de krav til boligen, som fremgår af § 9 i boligstøtteloven, herunder at boligen skal være forsynet med selvstændigt køkken med indlagt vand og forsvarligt afløb for spildevand.

Refusionen efter boligstøtteloven omfatter både kommunens lejetab og udgifter til istandsættelse, når der indgås aftaler med private udlejere, og kommunens udgifter til de boliger, som kommunen selv erhverver, indretter eller lejer til en flygtning omfattet af integrationsloven. Efter almenboligloven gives ligeledes refusion for kommunens lejetab og udgifter til istandsættelse, når der er tale om udlejning af almene boliger Det bemærkes, at kommunen har en tabsbegrænsningspligt og ikke fx kan beholde de boliger, som den får stillet til rådighed for kommunal anvisning, i længere tid, fordi kommunen mener, at den på et eller andet tidspunkt vil få behov for boligerne til flygtninge.

Der er hverken efter boligstøtteloven eller almenboligloven mulighed for at afholde kommunale udgifter til huslejetab **efter** udlejning, såfremt flygtningen ikke selv har mulighed for at betale den fulde leje.

6.2. Særlig refusionsadgang for udgifter til midlertidig indkvartering efter integrationsloven

I 2016 og 2017 refunderer staten inden for et årligt rådighedsbeløb 50 pct. af kommunalbestyrelsens nettodriftsudgifter til midlertidig indkvartering af flygtninge, der overstiger flygtningens egenbetaling for indkvarteringen, jf. integrationslovens § 45 a. Udgifterne skal være relateret direkte til indkvarteringstilbuddet for at være refusionsberettigende. Det kan fx være udgifter til dagrenovation, anskaffelse af hårde hvidevarer, men også andre løbende udgifter, hvis disse er højere end, hvad der dækkes af de indkvarterede flygtninges egenbetaling. I det omfang personale-

udgifter til en social vicevært og rengøring af fællesarealer er nødvendige for driften af det midlertidige indkvarteringssted vil sådanne udgifter således også kunne indgå i beregningen. Refusionsgrundlaget udgør maksimalt 24.000 kr. pr. år gange antallet af flygtninge, som kommunalbestyrelsen i løbet af året har midlertidigt indkvarteret. Antallet af flygtninge opgøres som helårspersoner. Der er således et loft på 12.000 kr. pr. år, som er det beløb, hver kommune maksimalt kan modtage i refusion pr. helårsperson, der har været midlertidig boligplaceret i året. Formålet med loftet er at tilskynde kommunerne til at undgå dyre midlertidige indkvarteringsløsninger. Det bemærkes, at ordningen ikke omfatter refusion af kommunale udgifter til midlertidig indkvartering af familiesammenførte.

6.3 Eksempler på refusionsadgang:

Eksempel 1:
Hvis en ledig almen familiebolig stilles til rådighed for kommunen til kommunal anvisning, og kommunen anviser en flygtning til den ledige bolig, kan kommunen få 100 % refusion for lejetab fra det tidspunkt, hvor boligorganisationen stiller boligen til rådighed for kommunen og indtil udlejningstidspunktet, jf. almenboliglovens § 62, stk. 3. Dette gælder også for tomgangsleje for værelser i almene familieboligbofællesskaber.

Eksempel 2a:
Hvis en ledig lejebolig stilles til rådighed for kommunen til kommunal anvisning, og kommunen anviser en flygtning omfattet af integrationsloven til den ledige bolig, skal kommunen stille en fraflytningsgaranti til udlejer, jf. boligstøttelovens § 70. Kommunen kan få 100 % refusion af staten for eventuelle udgifter til istandsættelse, når flygtningen flytter fra den anviste bolig. Fraflytningsgarantien i boligstøtteloven gælder ikke for almene boliger (se eksempel 2b om almene boliger).

Eksempel 2b:
Hvis en ledig almen familiebolig stilles til rådighed for kommunen til kommunal anvisning, og kommunen anviser fx en flygtning omfattet af integrationsloven til den ledige bolig, skal kommunen stille en fraflytningsgaranti til udlejer, jf. almenboliglovens § 59, stk. 1. Kommunen kan få 100 % refusion af staten for eventuelle udgifter til istandsættelse, når flygtningen flytter fra den anviste bolig.

Eksempel 3:
Kommunen ejer et antal almene ældreboliger, som ikke kan udlejes på grund af udlejningsvanskeligheder, og kommunen beslutter at anvende disse boliger til midlertidig indkvartering af flygtninge. Da boligerne anvendes til midlertidig indkvartering, er der ikke mulighed for refusion for tomgangsleje. Der er heller ikke mulighed for refusion for istandsættelsesomkostninger.

Eksempel 4:
Kommunen er vidende om, at en enlig flygtning vil søge/har søgt familiesammenføring. Her er spørgsmålet, om kommunen kan leje en permanent bolig til hele familien med det samme og kun kræve en del af lejen af den pågældende flygtning, således at kommunen – indtil flygtningen får familiesammenføring og familien flytter ind – kan betale den resterende del af lejen og efterfølgende kræve refusion af staten for sine udgifter til lejen. Kommunen har ikke efter integrationsloven, boligstøtteloven eller almenboligloven adgang til at

afholde en del af huslejen. Kommunen kan derfor ikke efter disse regelsæt have et huslejetab efter udlejning.

Hvis kommunen har anvist en flygtning omfattet af integrationsloven én permanent bolig, og flygtningen herefter får behov for en større bolig, fordi familien er flyttet ind, har kommunen ikke en (særlig) boliganvisningsforpligtelse i medfør af integrationsloven. Kommunens eventuelle forpligtelse til at anvise en større bolig følger i disse tilfælde de almindeligt gældende regler om anvisning, som svarer til, hvad der gælder for andre borgere, der har behov for en større bolig. Der henvises til afsnit 1.1. og 1.2. ovenfor, hvoraf fremgår, at familiesammenførte ikke er omfattet af integrationslovens regler om boligplacering.

7. Flere flygtninge i samme bolig (Deleboliger)
En stor del af de flygtninge omfattet af integrationsloven, som skal boligplaceres i kommunerne, er enlige. Samtidig peger kommunerne på, at der er mangel på mindre boliger, som en enlig flygtning kan betale. Det er derfor relevant at se på mulighederne for, at flere flygtninge kan dele en bolig.

Når kommunen skal tage stilling til, om der skal anvises en flygtning omfattet af integrationsloven en bolig i et bofællesskab, bør det først og fremmest indgå i kommunens vurdering, om der er tale om en person, som er egnet til at indgå i så tæt et fællesskab, som et bofællesskab er. Denne vurdering er særligt relevant, når der fx er tale om personer med traumer og psykiske lidelser. Hvis det vurderes, at den pågældende uden problemer kan indgå i et bofællesskab, bør kommunen ved den konkrete anvisning tage hensyn til køn og alder m.v. for derved at sikre, at bofællesskabet bliver så velfungerende som muligt.

7.1. Deleboliger som en permanent løsning
Efter integrationsloven er der som nævnt ovenfor under afsnittet om permanente boliger ikke et særskilt krav om, at anvisning skal ske til en selvstændig bolig. Der kan fx anvises et værelse i et parcelhus, hvis lejemålet er tidsubegrænset. Der er således mulighed for, at flere flygtninge kan dele en bolig, når visse betingelser er opfyldt.

7.1.1. Anvisning af delebolig i den almene sektor
For *almene* boliger gælder almenboliglovens regler om kollektive bofællesskaber møntet på alle typer boligsøgende i forbindelse med anvisning af flere flygtninge til den samme bolig. I den forbindelse stilles krav om adgang til køkken og et ekstra værelse, som sikrer en vis standard for boligen. For at kunne anvise en bolig i medfør af integrationslovens regler om boligplacering skal der endvidere udarbejdes individuelle lejekontrakter.

Efter almenboligloven kan kommunerne således beslutte, at en almen familiebolig udlejes som et kollektivt familieboligbofællesskab for alle typer af boligsøgende.
Et kollektivt bofællesskab er defineret som et bofællesskab, hvor flere deles om én bolig. Det vil sige, at den enkelte beboer ikke har eget køkken.

For at gøre det nemmere for kommunerne at løse deres forpligtelse til at anvise boliger til de flygtninge, der er omfattet af integrationsloven, er kravene til boligen blevet lempet, således at der nu kan etableres kollektive bofællesskaber i mindre boliger end tidligere. Kommunen vil således kunne etablere bofællesskaber i almene familieboliger, som består af mindst 2 værelser plus et ekstra værelse eller spisekøkken, jf. almenboliglovens § 3, stk. 4.

Kommunen kan endvidere beslutte, at familieboliger, der indrettes som kollektive bofællesskaber efter § 3, stk. 2, 5 og 6, skal udlejes til flygtninge, jf. § 51 a, stk. 4.

Kommunen har således fået denne ret, uanset om bofællesskabet etableres ved nybyggeri, ombygning, ommærkning eller ved kommunens beslutning om, at en familiebolig fremover skal udlejes som et bofællesskab.

Træffer kommunen beslutning om, at et bofællesskab skal forbeholdes flygtninge, har kommunen anvisningsretten til værelserne og skal garantere for udgifter ved istandsættelse af boligen ved fraflytning. Kommunen er forpligtiget til at anvise flygtninge, som opfylder betingelserne i boligstøtteloven § 65, herunder at de har fået opholdstilladelse inden for de seneste 3 år.

Kommunens nye mulighed for at beslutte, at et bofællesskab skal udlejes til flygtninge, finder kun anvendelse for bofællesskaber, som etableres efter ændringernes ikrafttræden den 1. juli 2016. Kommunen vil derfor ikke kunne træffe beslutning om, at et eksisterende bofællesskab for f.eks. studerende, i fremtiden skal være et bofællesskab for flygtninge.

Om kollektive bofællesskaber henvises endvidere til vejledning om kollektive bofællesskaber i almene familieboliger nr. 9405 af 10. maj 2016. Her kan bl.a. læses om kommunal anvisning og individuelle lejekontrakter. Vejledningen kan læses her: https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=180116

7.1.1.1. Ændringer i den almene lejelov

For at gøre det nemmere for boligorganisationerne at administrere kollektive bofællesskaber, der udlejes til flygtninge, jf. § 51 a, stk. 4, i lov om almene boliger m.v., er det nu fastsat i § 25, stk. 1, i den almene lejelov, at vedligeholdelse i boperioden og istandsættelse ved fraflytning skal ske efter lovens § 27 – det vil sige efter B-ordningen. Boligorganisationen får således altid den indvendige vedligeholdelsespligt for de enkelte værelser og de tilhørende fællesarealer. Dette indebærer, at boligorganisationen skal hensætte beløb til en konto for indvendig vedligeholdelse for de omhandlede bofællesskaber.

7.1.1.2. Særligt om boligstøtteloven i relation til almene bofællesskaber

Boligstøtteloven indeholder en række særregler for personer i kollektive bofællesskaber, der tilsvarende er blevet justeret. De nye kollektive bofællesskaber i almene boliger bestående af to personer er således omfattet af reglerne for lån til beboerindskud efter boligstøtteloven. Det indebærer, at lejerne i en bofællesskabsbolig med 2 værelser plus et ekstra værelse (eller en bofællesskabsbolig med 2 værelser og et spisekøkken) kan ydes lån til beboerindskud. Lånet ydes til en forholdsmæssig del af beboerindskuddet til de personer, der bor i de kollektive bofællesskaber. De nye bofællesskaber for to personer vil i forhold til istandsættelsesgaranti og lejetab være omfattet af reglerne i almenboligloven.

Der er ikke i øvrigt ændret i boligstøttereglerne, hvilket indebærer, at lejerne i en bofællesskabsbolig ikke kan modtage boligstøtte efter de regler, som gælder for lejere i kollektive bofællesskaber eller efter de almindelige regler for boligstøtte, når der foreligger en individuel lejekontrakt for hver person i bofællesskabet. Ved høj husleje skal kommunen vurdere, om der skal ydes særlig støtte efter § 34 i lov om aktiv socialpolitik. Kommunerne vil herudover have mulighed for at give tilskud til betaling af flyttehjælp og enkeltudgifter efter aktivloven eller integrationsloven, hvis personerne i øvrigt opfylder betingelserne.

7.1.2. Anvisning af delebolig i den private sektor, herunder med kommunen som udlejer efter integrationslovens § 13

For *private* udlejningsboliger, herunder boliger, som kommunen erhverver efter integrationslovens § 13 til boligplacering af flygtninge, er det Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriets opfattelse, at anvisning af flere flygtninge alene kan ske til samme bolig i medfør af integrationsloven, såfremt der udarbejdes individuelle lejekontrakter med de enkelte beboere. Herved sikres, at den enkelte

flygtning ikke sættes i et aftaleretligt eller økonomisk afhængighedsforhold til andre personer, og at boligen kan tjene som permanent bolig.

Herudover er det Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriets opfattelse, at kommunen ved anvisning af en permanent bolig i den private sektor i medfør af integrationsloven skal sikre, at boligen har en vis standard. Ved vurderingen heraf kan der tages udgangspunkt i de regler, som gælder for kollektive bofællesskaber i almenboligloven. Det indebærer, at der skal være adgang til køkken og som udgangspunkt et ekstra værelse. Herudover skal der lægges vægt på, om flygtningen har økonomi til at betale huslejen. Det indebærer, at der efter Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriets opfattelse er mulighed for kommunen for at anvise fx 3 enlige mænd til at dele en fireværelses lejlighed i den private sektor, herunder med kommunen som udlejer, som en permanent løsning i medfør af integrationslovens regler om boligplacering.

7.1.2.1. Kollektive bofælleskaber i private lejeboliger
I lejelovgivningen for private lejeboliger benyttes begrebet kollektive bofællesskaber ikke. Begrebet anvendes derimod i reglerne for almene boliger, hvor det dækker over udlejning af en lejlighed til personer, som ikke indgår i samme husstand, og hvor der ved udlejningen gives den enkelte lejer særskilt brugsret til et bestemt værelse samt fælles brugsret til køkken og bad og andre fællesarealer i lejligheden.

Der er ingen regler i lejelovgivningen for private boliger, som hindrer, at der etableres lignende bofællesskaber i private lejeboliger. Dette kan ske ved, at hele lejligheden udlejes til bofællesskabet, som derefter selv forestår fordelingen af de individuelle brugsrettigheder i lejligheden. Alternativt kan det ske ved, at der udlejes særskilt til de enkelte beboere, hvorved det af lejekontrakten med de enkelte beboere fremgår, hvilket værelse den pågældende har særskilt brugsret til, samt hvilke arealer beboeren har fælles brugsret til. Da udlejning til et bofællesskab adskiller sig fra udlejning til én lejer (husstand), vil der i praksis være behov for at aftale vilkår, som fraviger de gældende regler fx om flytteopgør, når en enkelt beboer flytter.

I kommuner, hvor boligreguleringslovens kapitel 7 (om bl.a. ændring af benyttelse af boliger) er gældende, må en bolig, som hidtil har været udlejet som beboelseslejlighed, ikke uden kommunalbestyrelsens samtykke udlejes som enkeltværelser. Det vil således være en forudsætning for etablering af et bofællesskab i en privat lejebolig, der hidtil har været udlejet som beboelseslejlighed, ved udlejning af de enkelte værelser, at samtykke hertil indhentes fra kommunalbestyrelsen.

7.1.2.2. Særligt om boligstøtteloven i relation til bofællesskaber i private boliger
Boligstøtte udbetales som udgangspunkt til en husstand. Efter gældende regler vil personer, der bor som lejere i en privat lejebolig, derfor blive betragtet som en samlet husstand i forhold til boligstøtteberegningen. Boligstøtteloven giver dog mulighed for, at beboere i kollektive bofællesskaber kan få beregnet boligstøtte med udgangspunkt i den enkelte bofællesskabsdeltager frem for i den samlede hustand.

Det bemærkes, at en bolig, som ikke har adgang til selvstændigt køkken, som udgangspunkt ikke er omfattet af boligstøtteloven, og der derfor ikke kan udbetales boligstøtte i disse tilfælde. Udbetaling af boligstøtte til lejemål i private boliger med fælles køkken m.v. kræver, at der er tale om en fælles husstand, eller at boligen er et kollektivt bofællesskab i boligstøttelovens forstand, jf. boligstøttelovens §§ 24 a og b. Det betyder, at der skal være mindst 5 personer i bofælleskabet samt at personerne skal være fyldt 55 år eller have et social betinget

behov for at bo i kollektivt fællesskab eller være nærtstående til personer, der opfylder kravene.

Det er en forudsætning for at modtage boligstøtte til særlige bofællesskaber for personer, der har et socialt betinget behov for at bo i kollektivt bofællesskab, at personen anvises til en sådan bolig. Det forudsættes desuden, at der er tale om personer, der kan klare sig i eget hjem (dvs. i bofællesskabet) med støtte fra det sociale netværk, som bofællesskabet udgør, sammen med de almindelige støtteforanstaltninger fra det offentlige social- og sundhedsvæsen, fx. hjemmehjælp.

Som eksempler på grupper af boligsøgende, der kan anses at have sådanne særlige behov, kan nævnes hjemløse, personer med psykiske lidelser, ældre og personer med handicap, senildemente, samt flygtninge i integrationsfasen. Flygtninge er dog ikke pr. automatik omfattet af personkredsen, som har et socialt betinget behov for at bo i kollektive bofællesskaber. Det vil bero på en konkret vurdering, om en person kan siges at have et socialt betinget behov for at bo i bofællesskab.

Det er en forudsætning for at få en bolig i et særligt bofællesskab, at man anvises hertil af en kommune, en almen boligorganisation eller en privat organisation, og det forudsættes, at anvisningen sker i samarbejde med beboerne. Ved en boligstøtteansøgning må kommunen som udgangspunkt lægge den anvisendes vurdering af det sociale behov til grund. Det er dog kommunen, der endeligt afgør, om betingelserne for at få boligstøtte efter de særlige regler er opfyldt. En kommune vil således kunne afvise at yde boligstøtte, hvis den uanset anvisning til et særligt bofællesskab ikke finder, at boligstøtteansøgeren har et socialt betinget behov for at bo i et bofællesskab. Hvis den pågældende i sådanne tilfælde alligevel flytter ind i bofællesskabet/bliver boende, bevirker det, at ingen i bofællesskabet kan få boligstøtte efter de gunstigere bofællesskabsregler, idet det kollektive bofællesskab herefter ikke opfylder betingelserne herfor.

Kommunalbestyrelsen kan i ganske særlige tilfælde ud fra en konkret vurdering godkende, at beboerne i et kollektivt privat bofællesskab modtager boligstøtte efter de særlige regler for bofællesskaber efter boligstøtteloven, selvom bofællesskabet kun består af ned til 3 personer. Ganske særlige tilfælde kan fx være en situation, hvor kommunen anviser til en lejlighed, hvor de fysiske rammer er velegnede til 3 personer, men ikke til et bofællesskab bestående af 5 personer. Et andet eksempel kan være et kollektivt bofællesskab bestående af psykisk syge, som ikke kan magte at bo 5 personer sammen, men hvor det vurderes, at et bofællesskab bestående af 3 personer vil kunne fungere.

8. Adgang til at ommærke almene boliger

Almene boliger kan opdeles i 3 hovedtyper: Ungdoms-, familie- og ældreboliger. Der er forskel på, hvordan de enkelte kategorier af boliger udlejes. Boligerne er fra opførelsen mærket som én af de tre typer. Der er dog mulighed for, at man efterfølgende kan ommærke én boligtype til en anden boligtype, jf. almenboliglovens §§ 3-5. Ungdoms- og ældreboliger kan fx ommærkes til familieboliger, hvilket er relevant, hvis befolkningssammensætningen i den enkelte kommune har ændret sig, således at der er overkapacitet af ungdoms- og ældreboliger og mangel på familieboliger. En sådan ommærkning kræver en aftale mellem kommunen og boligorganisationen. Efter ommærkning udlejes boligerne efter de udlejningsregler, som gælder for familieboliger. Der er intet til hinder for, at boligerne ommærkes igen, hvis der opstår behov herfor.

Hvis der kun af og til er problemer med at få udlejet fx en ledig ældrebolig, således at der alene er tale om midlertidige udlejningsvanskeligheder, er det næppe relevant med ommærkning. Her kan i stedet peges på den hjemmel, som kommunen

efter almenboliglovens § 54, stk. 1, har til at beslutte, at ledige ældreboliger, som ikke kan udlejes til den berettigede personkreds (ældre og personer med handicap) skal udlejes til andre boligsøgende. Om anvendelse af ledige ungdoms- og ældreboliger se nedenfor.

9. Om anvendelse af ledige ungdoms- og ældreboliger til flygtninge omfattet af integrationsloven

9.1. Udlejning af almene ungdomsboliger

Almene ungdomsboliger udlejes til unge uddannelsessøgende og andre unge med et særligt behov (sociale og økonomiske forhold) for at bo i en ungdomsbolig (den berettigede personkreds), jf. almenboliglovens § 52, stk. 1. Når den unge ikke længere tilhører den berettigede personkreds, skal lejeforholdet opsiges. Flygtninge omfattet af integrationsloven, som er uddannelsessøgende, eller som har særligt behov for en ungdomsbolig, kan anvises en ungdomsbolig på samme vilkår.

Da en ungdomsbolig som udgangspunkt ikke opfylder integrationslovens krav om, at boligen skal være permanent, vil kommunen fortsat være forpligtet til at finde en permanent bolig til en ung flygtning, som er tildelt en ungdomsbolig.

Hvis en ungdomsbolig ikke kan udlejes til den berettigede personkreds, kan der både ske udlejning til boligsøgende uden for den berettigede personkreds og til andet formål end beboelse, jf. nedenfor. Det bemærkes, at ungdomsboligbidraget bortfalder, når boligerne udlejes til personer uden for den berettigede personkreds, jf. almenboliglovens § 135.

9.2. Udlejning af almene ældreboliger

Almene ældreboliger skal udlejes til ældre og personer med handicap, der har særligt behov for sådanne boliger, jf. almenboliglovens § 54, stk. 1, og § 57, stk. 1. Dette gælder både for "almindelige" ældreboliger (ældreboliger uden serviceareal) og for plejeboliger (ældreboliger med serviceareal). Der kan imidlertid både ske udlejning til boligsøgende uden for den berettigede personkreds og til andet formål end beboelse, hvis der er udlejningsvanskeligheder, jf. nedenfor.

For så vidt angår ældreboliger tilhørende almene boligorganisationer er udgangspunktet, at kommunen har anvisningsretten. Det er således som udgangspunkt kommunen, der bestemmer, hvem boligorganisationen skal leje en ledig ældrebolig ud til. For ældreboliger tilhørende kommunen sker der direkte udlejning fra kommunen til den boligsøgende, som kommunen bestemmer skal have den ledige bolig.

9.3. Udlejningsvanskeligheder

Kommunen skal agere på udlejningsvanskeligheder. Det samme gælder boligorganisationerne, når der er tale om boliger, som tilhører dem. Problemet kan løses på flere forskellige måder – ved udlejning til beboelse til andre end den berettigede personkreds, udlejning til andet end beboelse, ommærkning, salg eller nedrivning.

Det beror på en vurdering af den konkrete situation, hvilken løsning der er den mest hensigtsmæssige. Udgangspunktet er dog klart, at ungdoms- og ældreboliger, som ikke kan lejes ud til den berettigede personkreds, skal udlejes til andre boligsøgende.

9.3.1. Midlertidige udlejningsvanskeligheder

Den almene boligorganisation kan udleje ledige ungdomsboliger eller ældrebolig til andre boligsøgende, hvis de ikke kan udlejes til den berettigede personkreds.

Hvis boligen ejes af en boligorganisation, men kommunen har anvisningsretten, er det kommunen, der bestemmer, hvilken boligsøgende uden for den berettigede personkreds, boligorganisationen skal udleje boligen til. Hvis det derimod er bolig-

organisationen selv, der udøver anvisningsretten, er det boligorganisationen, der træffer beslutning om evt. udlejning til anden side i overensstemmelse med evt. retningslinjer udstukket af kommunen.

Ved midlertidige udlejningsvanskeligheder forudsættes det, at de ledige boliger udlejes på en sådan måde, at de i videst muligt omfang er til rådighed for den oprindelige målgruppe. Udlejningen skal derfor så vidt muligt ske på tidsbegrænsede kontrakter. I det omfang kommunen vurderer, at det er rimeligt, at udlejningen sker på almindelige vilkår – det vil sige uden tidsbegrænsning – vil ledige boliger kunne udlejes til flygtninge (som permanente boliger i integrationslovens forstand).

Ved ledighed skal boligerne igen søges udlejet til den berettigede personkreds.

9.3.2. Længerevarende udlejningsvanskeligheder
I forhold til ældreboliger sondres mellem boliger, som er ejet af boligorganisationer, og boliger, som er ejet af kommuner.

Boliger ejet af boligorganisationer
Hvis der generelt ikke er efterspørgsel efter ungdomsboliger fra den berettigede personkreds, kan boligorganisationen med kommunens godkendelse udleje ungdomsboligerne som familie- eller ældreboliger, jf. § 52, stk. 4, 1. og 2. pkt.

Ligeledes gælder, at hvis der generelt ikke er efterspørgsel efter ældreboliger fra den berettigede personkreds, kan boligorganisationen med kommunens godkendelse udleje ældreboliger som familie- eller ungdomsboliger, jf. § 55, stk. 7, 1. og 2. pkt.

Udlejningen skal i disse situationer ske efter de regler, som gælder for disse boligtyper. Hvis boligerne lejes ud som familieboliger, er udgangspunktet således udlejning efter venteliste, ligesom kommunerne har anvisningsret efter almenboligloven § 59. Kommunen kan på sædvanlig vis anvende sin anvisningsret til at anvise flygtninge de ledige boliger som permanente boliger i integrationslovens forstand.

Ved denne særlige form for udlejning bevarer boligerne deres mærkning som henholdsvis ungdoms- og ældreboliger.

Når der sker udlejning af ældreboliger som familie- eller ungdomsboliger, gælder den samme refusionsregel ved udlejning til flygtninge (§ 62) som ved udlejning af familie- og ungdomsboliger, der er mærket som sådanne.

Kommunen kan beslutte, at de pågældende boliger ved ledighed igen skal udlejes som henholdsvis ungdomsboliger, jf. § 52, stk. 4, sidste pkt., og ældreboliger, jf. § 55, stk. 7, sidste pkt.

Ældreboliger ejet af kommuner
Ovennævnte regler i § 55, stk. 7, 1. og 2. pkt., gælder ikke for kommunale ældreboliger, da kommunen ikke kan udleje hverken familie- eller ungdomsboliger. Kommunen skal dog forsøge at udleje boligerne til ordinær beboelse. Lykkes dette, bliver der tale om udlejning af ældreboliger til boligsøgende uden for den berettigede personkreds. Her kan alle grupper af boligsøgende komme i betragtning – det vil sige også flygtninge.

Det forudsættes, at kommunen ved ledighed igen forsøger udlejning til boligsøgende inden for den berettigede personkreds.

9.3.3. Ekstraordinære udlejningsvanskeligheder

Boliger ejet af boligorganisationer

Hvis ungdoms- eller ældreboliger på grund af ganske ekstraordinære udlejningsvanskeligheder ikke kan udlejes til beboelse, kan de udlejes til andet end beboelse, jf. udlejningsbekendtgørelsens § 38, 1. pkt.

Her kan kommunen leje et antal ungdoms- eller ældreboliger efter reglerne i erhvervslejeloven. Kommunen kan videreudleje – det vil sige fremleje – boligerne til beboelse efter reglerne i den private lejelovgivning. Erhvervsmæssig udlejning er en absolut undtagelse fra hovedreglen om, at almene boliger skal lejes ud til de boligsøgende, som skal bo i boligerne. Derfor skal lejeforholdet mellem kommunen og boligorganisationen være tidsbegrænset. Som konsekvens heraf må lejeforholdene mellem kommunen og dem, som skal bo i boligerne, også være tidsbegrænsede.

Der er således mulighed for, at kommunen lejer de ledige ungdoms- eller ældreboliger og anvender dem til midlertidig indkvartering af flygtninge. Ved midlertidig indkvartering er der ikke tale om lejeforhold mellem kommunen og flygtningene, og flygtningen kan derfor ikke påberåbe sig lejelovgivningens regler. Om midlertidig indkvartering se afsnit 1.3.

Ældreboliger ejet af kommunen

Hvis ældreboliger ejet af kommunen på grund af ganske ekstraordinære udlejningsvanskeligheder ikke kan udlejes til beboelse, kan kommunen bruge boligerne til midlertidig indkvartering af flygtninge.

10. Særligt om lejelovgivningen

Når der er tale om midlertidig indkvartering i integrationslovens forstand, gælder lejelovens regler ikke. Når der er tale om en permanent bolig i integrationslovens forstand, er lejeforholdet tidsubegrænset og omfattet af lejeloven.

Flere kommuner har rejst spørgsmål om, hvornår et lejeforhold er tidsubegrænset. Efter den almene og private lejelovs almindelige regler kan lejeforhold indgås tidsbegrænset eller tidsubegrænset. Den helt overvejende hovedregel er, at lejeboliger udlejes tidsubegrænset, hvorefter lejeaftalen ophører, når den opsiges af en af parterne efter de regler, som gælder for opsigelse efter loven.

Lejelovgivningen indeholder som undtagelsen mulighed for at udleje tidsbegrænset, men boligretten kan tilsidesætte tidsbegrænsningen, hvis den ikke er tilstrækkeligt begrundet i konkrete forhold hos udlejeren. Af sådanne forhold kan for private lejeforhold nævnes udstationering, midlertidig forflyttelse, studieophold og tilfælde, hvor et salg afventer ændringer i markedet. Lejere i tidsbegrænsede lejeforhold har samme ret til boligstøtte som lejere i tidsubegrænsede lejeforhold.

Om almindelige ordensregler henvises til de regler, der gælder for ejendommen, herunder husordensbestemmelser mv. For at skabe en fælles forståelse mellem lejerne og udlejer og de enkelte lejere indbyrdes er det en god idé at fastsætte husordensregler for et kollektivt bofællesskab i lejekontrakten. Om husorden henvises endvidere til vejledning om kollektive bofællesskaber i almene familieboliger nr. 9405 af 10. maj 2016.

Bilag: Hvor kan der læses mere om boligplacering og de seneste ændringer af integrationsloven fra 2015 og 2016:

- Orienteringsskrivelse om lov nr. 665 af 8. juni 2016 om ændring af integrationsloven og forskellige andre love (Bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge og styrket virksomhedsrettet integrationsprogram m.v.). Brevet blev sendt til samtlige kommuner den 27. juni og indeholder en orientering om ændringerne af integrationsloven, danskuddannelsesloven og almenboliglovgivningen. Brevet kan læses her: http://uibm.dk/filer/integration/orienteringsskrivelse-l-189.pdf

  Ændringerne følger af lovforslaget L 189, som kan læses her: https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=180057

- Af ændringer, som ikke følger af L 189, kan ift midlertidig indkvartering af flygtninge nævnes ændringerne i planloven, således at der nu er mulighed for etablering af midlertidige opholdssteder på støjbelastede områder. Endvidere blev integrationsloven ændret, således at der er mulighed for at indkvartere flere flygtninge midlertidigt i samme værelse. Disse ændringer følger af bek nr 1528 af 11. december 2015. Der kan læses nærmere om reglerne i lovforslaget her: https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=175975.

- Bekendtgørelse nr. 980 af 28. juni 2016 om boligplacering af flygtninge https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=183360

- Vejledning nr. 9405 af 10. maj 2016 om kollektive bofællesskaber i almene familieboliger https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=180116

Relateret document 2/2

Dokument Navn:	**Brev til samtlige kommunalbestyrelser.pdf**
Dokument Titel:	**Brev til samtlige kommunalbestyrelser**
Dokument ID:	**1709298**

Ministeren

Til samtlige kommunalbestyrelser

Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet

Nyt informationsbrev om boligplacering af flygtninge

25. oktober 2016

Integrationskontor
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tel. 6198 4000
Mail uibm@uibm.dk
Web www.uibm.dk

CVR-nr. 36977191

Sags nr. 2016 - 9270
Akt-id 134093

I forbindelse med topartsaftalen mellem regeringen og KL om bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge blev det aftalt, at der skulle udarbejdes et nyt informationsbrev om boligplacering af flygtninge.

Med inddragelse af KL og relevante ministerier har Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet derfor udarbejdet vedhæftede informationsbrev, som en samlet praktisk vejledning om rammer og mulighed for at løse opgaven med boligplacering. Brevet indeholder en beskrivelse af reglerne om boligplacering af flygtninge omfattet af integrationsloven og adresserer en række af de særlige udfordringer og tvivlsspørgsmål, som KL og flere kommuner har peget på. Jeg håber, at den kan være med til at understøtte jeres indsats i forhold til boligplacering af flygtninge.

Jeg vil gerne her benytte lejligheden til at kvittere for jeres arbejde med at løfte opgaven med at finde boliger, til de flygtninge, kommunerne modtager.

Med venlig hilsen

Inger Støjberg

Bilagsforside

Dokument Navn:	Jobklub_faktaark til borger.pdf
Dokument Titel:	Jobklub_faktaark til borger
Dokument ID:	1736873
Placering:	Emnesager/Jobsøgningsforløb for jobparate kontanthjælpsmodtagere/Dokumenter
Dagsordens titel	Jobsøgningsforløb for jobparate kontanthjælpsmodtagere
Dagsordenspunkt nr	7
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

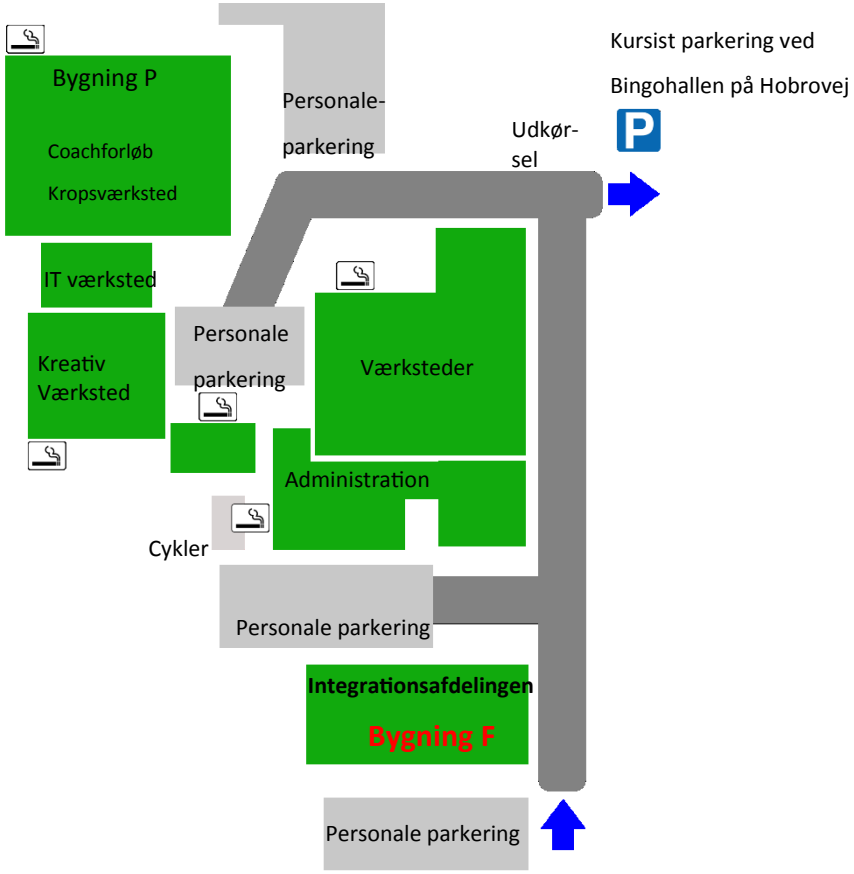
Projektafdelingen

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Parkering

Ved parkering af bil og motorcykel henvises til Bingohallens parkerings-plads.

Oversigt over Projektafdelingen



Velkommen til Jobklub

Forløbets målsætning

Indsatsen har et arbejdsmarkedsrettet perspektiv, hvor der er fokus på hurtigste vej til selvforsørgelse. Derfor arbejdes der intensivt henimod ordinært job eller etablering af virksomhedsvendt tilbud.

Forløbets opbygning

Forløbet er bygget op af følgende elementer:

- Undervisning i relevante jobsøgningsemner (fx CV, ansøgning, netværksdannelse, jobsamtale, det nordjyske arbejdsmarked)
- Udarbejdelse af jobsøgningsmateriale
- Sparring med jobkonsulent omkring jobmål, jobsøgningsstrategi (ABC-plan)

Mødetid og -sted

Projektafdelingen, Gl. Skagensvej 105, Bygning F (Integrationsafdelingen), 9900 Frederikshavn.

Hold 1 mødes mandage kl. 8-14:00

Hold 2 mødes torsdage kl. 8-14:00

I din jobplan kan du læse, om du skal fremmøde på forløbet mandage eller torsdage.

Sygemelding/fravær

Hvis du er forhindret i at fremmøde på forløbet, skal du give Projektafdelingen besked.

Hvis du er syg eller hvis dit barn er sygt, skal du **kun** ringe til Projektafdelingen:

- Du skal ringe mellem kl. 7:30 og kl. 8:30
- Du skal ringe til på Projektafdelingens hovednummer, Tlf. 98 45 72 00
- Husk også at registrere din sygemelding på Jobnet.dk

Ved **alt andet fravær** skal du **også** kontakte din sagsbehandler på Jobcenteret, der skal vurdere på, hvorvidt dit fravær er en rimelig grund eller ej.

PC/IT

Det er ikke muligt at gemme dokumenter på PC'erne, så det kan være en fordel, at medbringe et USB-stik.

Husk din adgangskode til jobnet/eller dit nemid.

Kantine/køleskab

Der er køleskab til madpakken; og du har mulighed for at bestille mad i kantinen inden kl. 9:30.

Rygning og alkoholpolitik

Der henvises til rygeområderne.

Der må ikke indtages alkohol eller stemningsændrende stoffer på Projektafdelingen. Overskridelse medfører hjemsendelse.

Bilagsforside

Dokument Navn:	Nytteindsats til politisk behandling november 2016.pdf
Dokument Titel:	Nytteindsats til politisk behandling november 2016
Dokument ID:	1721129
Placering:	Emnesager/Nytteindsats/Dokumenter
Dagsordens titel	Evaluering af nytteindsats
Dagsordenspunkt nr	8
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Center for Arbejdsmarked - Nytteindsats

I rapporten sættes der fokus på nytteindsats i Frederikshavn Kommune. Forsikrede ledige dækker alene over arbejdsmarkedsydelsesmodtagere. Nytteindsats i Frederikshavn administreres af Projektafdelingen.

Sidste opdateringsdato
07-11-2016

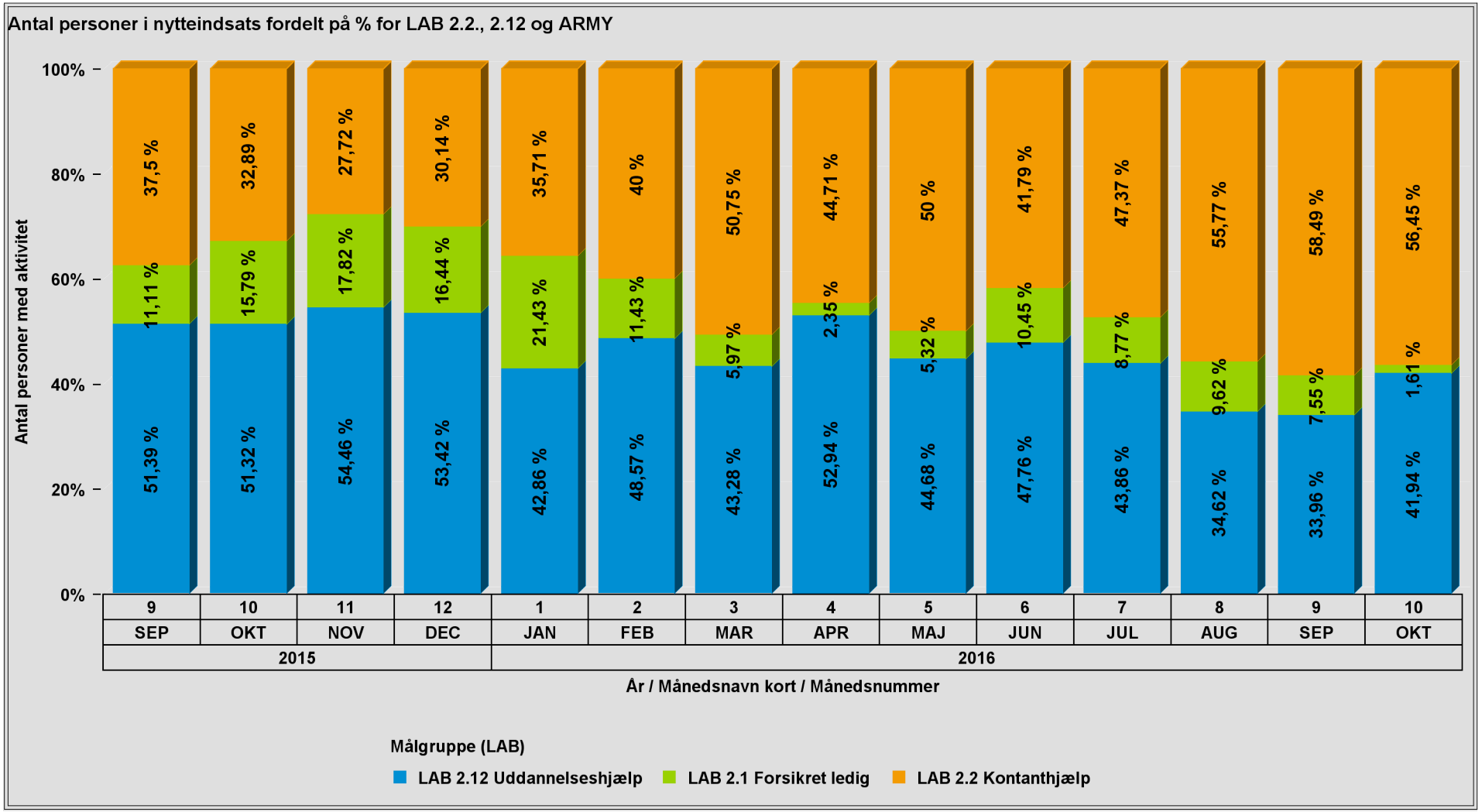
	2015 SEP	2015 OKT	2015 NOV	2015 DEC	2016 JAN	2016 FEB	2016 MAR	2016 APR	2016 MAJ	2016 JUN	2016 JUL	2016 AUG	2016 SEP	2016 OKT
Ingen ydelse	1	2	2	2										
LAB 2.10 Selvforsørgende	1	1	1											
LAB 2.12 Uddannelseshjælp	37	39	55	39	24	34	29	45	42	32	25	18	18	26
LAB 2.13 Uddannelseshjælp														1
LAB 2.1 Forsikret ledig	8	12	18	12	12	8	4	2	5	7	5	5	4	1
LAB 2.2 Kontanthjælp	27	25	28	22	20	28	34	38	47	28	27	29	31	35
LAB 2.3 Kontanthjælp	1	1	1	1	1	1	1	2	1					
LAB 2.9 Ung under 18						1	1	1	1					
Samlet antal	**75**	**80**	**105**	**76**	**57**	**72**	**69**	**88**	**96**	**67**	**57**	**52**	**53**	**63**

LAB 2.12 Uddannelseshjælp	444
LAB 2.2 Kontanthjælp	401
LAB 2.1 Forsikret ledig	123
LAB 2.5 Sygedagpengemodtager	9
LAB 2.3 Kontanthjælp	7
Ingen ydelse	6
LAB 2.13 Uddannelseshjælp	5
LAB 2.10 Selvforsørgende	2
LAB 2.9 Ung under 18	1
Person omfattet af Integrationsloven	1
Samlet antal	**999**

I den øverste tabel er antallet af deltager i nytteindsats fordelt på måneder. I tabellen til venstre er det samlede antal i siden opstart i januar 2014 opgjort til og med seneste opdaterede måned

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Center for Arbejdsmarked - Nytteindsats

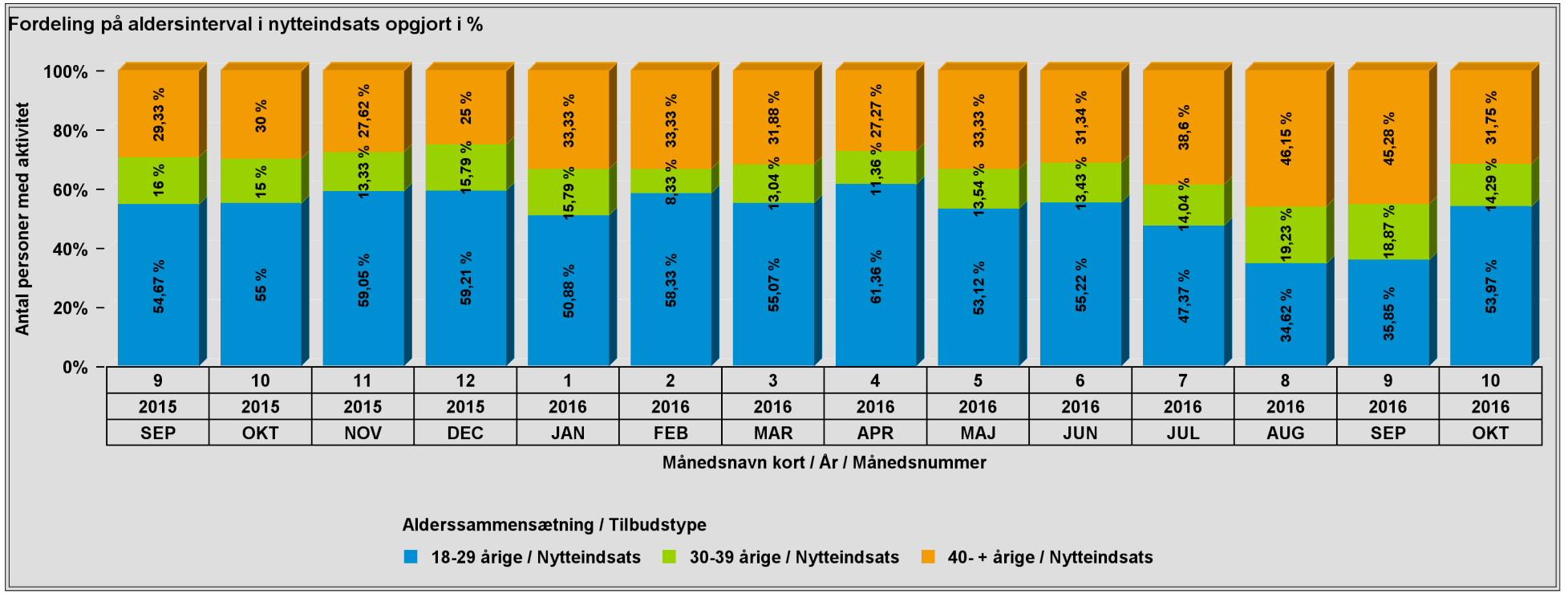


FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Center for Arbejdsmarked - Nytteindsats

Aldersfordeling på personer i nytteindsats

		SEP	OKT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT
		2015	2015	2015	2015	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
18-29 årige	Nytteindsats	41	44	62	45	29	42	38	54	51	37	27	18	19	34
30-39 årige	Nytteindsats	12	12	14	12	9	6	9	10	13	9	8	10	10	9
40- + årige	Nytteindsats	22	24	29	19	19	24	22	24	32	21	22	24	24	20

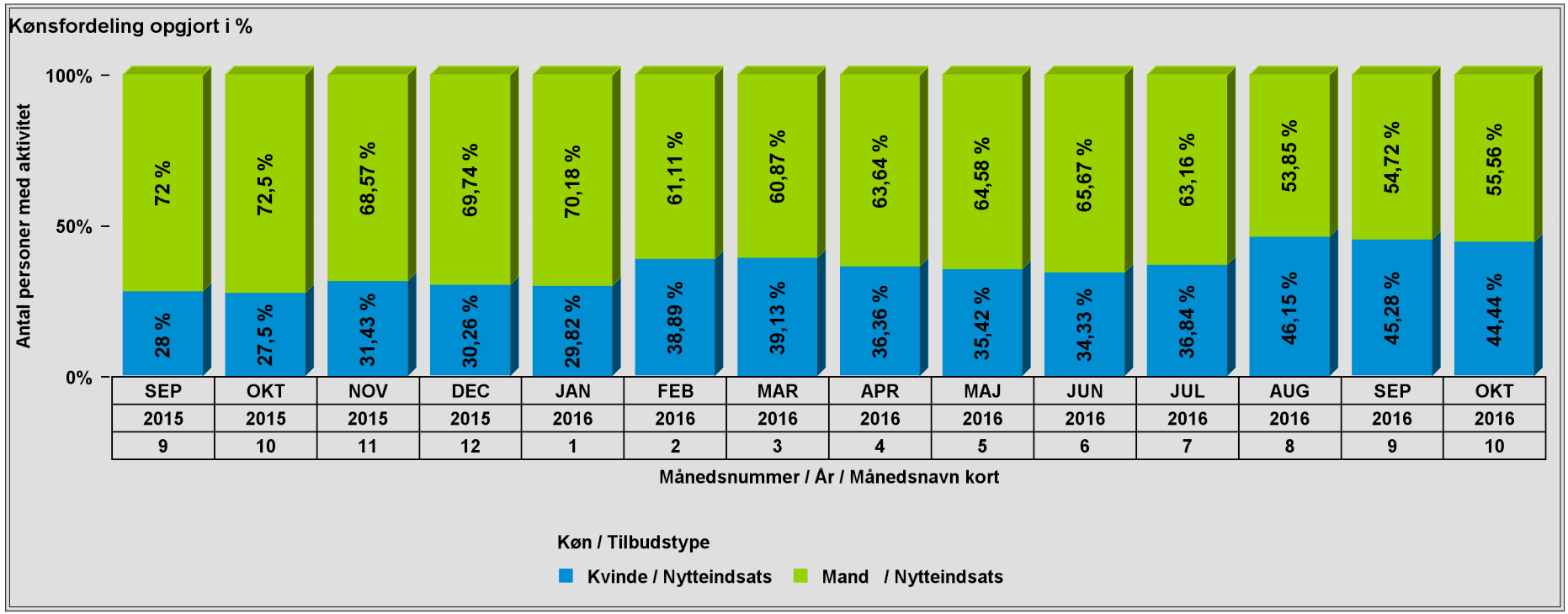


FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Center for Arbejdsmarked - Nytteindsats

Kønsfordeling på antallet af personer i nytteindsats

		2015 SEP	2015 OKT	2015 NOV	2015 DEC	2016 JAN	2016 FEB	2016 MAR	2016 APR	2016 MAJ	2016 JUN	2016 JUL	2016 AUG	2016 SEP	2016 OKT
Kvinde	Nytteindsats	21	22	33	23	17	28	27	32	34	23	21	24	24	28
Mand	Nytteindsats	54	58	72	53	40	44	42	56	62	44	36	28	29	35



FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Center for Arbejdsmarked - Nytteindsats

Fra den 1. januar 2016 er kontantydelse implementeret som en ny forsørgelsesydelse. Kontantydelse sikrer ledige, der opbruger retten til dagpenge og midlertidig arbejdsmarkedsydelse i 2015, forsørgelse i sammenlagt op til tre år. Rent teknisk så registreres modtagere af kontantydelse som jobparate kontanthjælpsmodtagere (LAB 2.2.). Neden for vises antallet af kontantydelsesmodtagere fordelt på måned. Antallet af kontantydelsesmodtagere indgår på de andre sider som LAB 2.2.

		2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
LAB 2.2 Kontanthjælp	Kontantydelse	3	3	4	7	6	7	6	6	10	9	8

Bilagsforside

Dokument Navn:	Sygefraværsstatistik_Okt2016.doc
Dokument Titel:	Sygefraværsstatistik Oktober 2016
Dokument ID:	1726737
Placering:	Emnesager/Sygefraværsstatistik 2016/Dokumenter
Dagsordens titel	Sygefraværsstatistik oktober 2016 (AMU)
Dagsordenspunkt nr	9
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

FREDERIKSHAVN KOMMUNE

Sygefraværsstatistik Frederikshavn Kommune

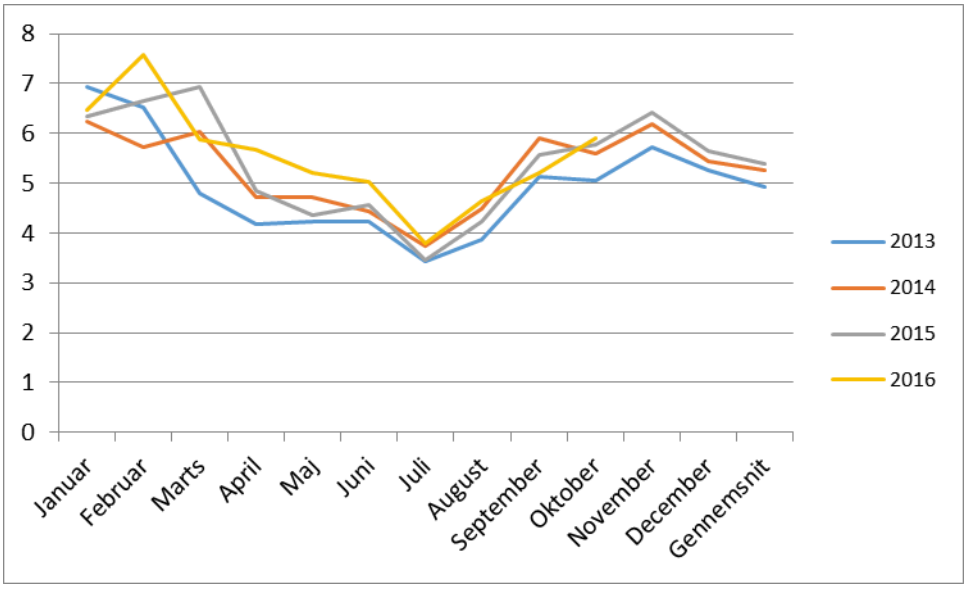
Dato: 16. november 2016

Sagsnummer:
EMN-2016-01155

Forfatter:
Pernille Dreier

Emne:
Sygefraværsstatistik
Frederikshavn Kommune

Følgende to figurer viser udviklingen i den sygdomsrelaterede fraværsprocent i Frederikshavn Kommune i 2013, 2014, 2015 samt perioden januar - oktober 2016.



	2013	2014	2015	2016
Januar	6,93	6,23	6,35	6,46
Februar	6,52	5,72	6,65	7,59
Marts	4,81	6,04	6,92	5,88
April	4,17	4,73	4,84	5,66
Maj	4,22	4,71	4,36	5,21
Juni	4,22	4,44	4,57	5,03
Juli	3,43	3,75	3,46	3,80
August	3,88	4,48	4,23	4,64
September	5,12	5,91	5,56	5,20
Oktober	5,06	5,6	5,76	5,91
November	5,73	6,2	6,42	
December	5,25	5,43	5,65	
Gennemsnit	**4,93**	**5,26**	**5,38**	

Nedenstående figur viser den sygdomsrelaterede fraværsprocent for centrene i Frederikshavn Kommune for de seneste 13 måneder (fra oktober 2015 til og med oktober 2016). Farverne illustrerer de fire direktørområder.

Sygdomsrelateret fraværsprocent	Okt. 2015	Nov. 2015	Dec. 2015	Jan. 2016	Feb. 2016	Mar. 2016	Apr. 2016	Maj 2016	Juni 2016	Juli 2016	Aug. 2016	Sep. 2016	Okt. 2016	Gns.
Ejendom	7,81	7,95	5,57	6,17	7,99	5,38	4,95	4,08	4,42	3,87	3,96	4,76	6,66	5,62
Økonomi og Personale	0,98	1,70	1,16	3,52	3,35	4,13	3,22	2,46	2,50	2,13	3,73	3,79	3,05	2,61
IT, Digitalisering og Velfærdsteknologi	0,14	3,83	1,03	3,85	4,08	4,22	0,56	1,00	1,45	0,31	3,86	3,57	3,20	2,40
Park og Vej	4,03	4,55	4,27	2,78	3,69	2,73	3,05	2,58	3,27	1,45	1,98	3,82	5,44	3,34
Teknik og Miljø	3,56	5,33	2,88	2,83	4,83	2,37	3,29	2,77	2,82	1,93	4,48	4,48	4,88	3,57
Udvikling og Erhvervssekretariatet		1,44	1,24	1,11		0,33	0,37		0,34			6,88	5,91	1,26
Familie	5,86	5,43	5,00	6,14	7,72	5,20	5,73	4,22	3,94	2,09	2,91	4,25	5,37	4,87
Børn og Skole	5,79	6,60	5,63	6,64	7,54	6,06	5,96	5,69	5,32	3,75	4,31	5,29	5,88	5,72
Arbejdsmarked	5,71	5,86	4,07	6,29	7,14	4,16	5,29	8,03	6,19	3,73	5,04	5,56	4,98	5,54
Ungeenhed	6,86	9,94	9,29	7,19	9,95	9,31	6,87	6,47	6,93	3,49	4,97	5,28	7,79	7,34
Ungdomsskole, Ungdomsklubber & SSP	3,97	4,14	1,34	3,60	4,64	1,37	2,28	2,47	2,73	1,64	2,14	3,17	4,00	2,87
Kultur og Fritid	0,66	2,51	2,28	1,87	6,75	6,64	3,56	2,81	2,37	1,27	2,11	4,26	6,47	3,46
Sundhed og Pleje	6,21	6,65	6,71	7,45	7,77	6,78	6,03	5,18	5,24	4,57	5,67	5,72	6,10	6,14
Ledelsessekretariat	1,39		0,67	3,19	1,47	4,64	1,20	0,35	0,34		1,08	0,73	2,31	1,34
Social- og Sundhedsmyndighed	4,48	3,55	3,31	3,15	3,05	3,24	3,69	2,26	2,41	2,80	3,18	3,06	3,17	3,18
Bibliotek og Borgerservice	5,03	4,46	3,44	5,27	6,06	4,65	4,60	4,18	4,77	2,68	3,53	4,45	6,14	4,55
Handicap og Psykiatri	7,72	8,93	7,42	7,73	10,82	6,80	6,94	6,64	6,24	4,94	5,86	5,85	7,04	7,12

Bemærkninger til ovenstående statistik
Alle ovenstående data er trukket i KMD Opus Fravær i rapporten ”Sygdomsrelateret fraværsprocent, LPT171” den 15. november.

Rapporten omfatter sygefraværsårsagerne: Sygdom, Delvist syg, Nedsat tjeneste arbejdsskade, sygdom med § 56-aftale og Arbejdsskade.

Medarbejderkredse indeholdt i rapporten: Akutjob, Elev, Flexjob, Jobrotation, Kontraktansatte chefer, Lærer, Overenskomstansatte, Reglementsansatte, Seniorjob, Servicejob, Skånejob, Studiejob, Tjenestemand og Vikar.