



HØRSHOLM KOMMUNE

Beskæftigelses- plan 2023

Hørsholm Kommunes beskæftigelsesindsats

Inkl. resultatrevision for perioden 3. kvartal 2021 til 2. kvartal 2022

December 2022

Indhold

1. Betingelser og rammer for beskæftigelsesindsatsen.....	1
1.1 Generelle forventninger til konjunkturer og ledighed	1
1.2 Udgangspunktet iflg. bl.a. resultatrevision 2021-2022	1
1.3 Strategier og budgetbetingelser	2
1.4 Lovgivning og nationale politiske aftaler.....	2
1.4.1 Lovgrundlag kort.....	2
1.4.2 Nytænkning af beskæftigelsesindsatsen	3
1.4.3 Ny hovedlov.....	3
2. Beskæftigelsesindsatsen i 2023	3
2.1 Virksomhederne skal have den efterspurgte arbejdskraft.....	4
2.2 Flere skal forsørge sig selv	4
2.3 Flygtninge og familiesammenførte skal i beskæftigelse	5
2.4 Ledige borgere skal være aktive og i dialog med Jobcentret	5
2.5 Aktiviteter skal være virksomhedsrettede	6
3. Lovgivningens målgrupper	8
4. Væsentlige begreber i beskæftigelsesindsatsen.....	9
5. Bilag 1 Nytænkning af beskæftigelsesindsatsen (Arne-pension)	13
6. Bilag 2 Ny hovedlov om helhedsorienteret indsats (HOI).....	14
7. Bilag 3 Udvalgte tabeller, jf. nøgletalsrapport september.....	15

1. Betingelser og rammer for beskæftigelsesindsatsen

1.1 Generelle forventninger til konjunkturer og ledighed

Finansministeriet skriver i Økonomisk Redegørelse, august 2022 (Indledningen): ”Mens mange lande frygter at gå i recession, viser de seneste tal, at der fortsat er fremgang i dansk økonomi. Vi må forvente, at den høje inflation og øget usikkerhed også kommer til at påvirke væksten herhjemme, men udgangspunktet er godt for at modstå en periode med begrænset vækst”.

Ledigheden i Danmark er rekordlav, og det er den også i Hørsholm. Kombinationen af kommunens gode rammevilkår og mange års effektiv beskæftigelsesindsats gør, at ledigheden er betydeligt lavere i Hørsholm end i gennemsnittet af kommuner.

I Økonomisk Redegørelse fremgår det videre om beskæftigelsen, at ”Beskæftigelsesfremgangen har således bragt en større del af befolkningen ind på arbejdsmarkedet i en grad, som ikke er set de seneste 14 år. De svagere udsigter for beskæftigelsen ventes dog også at sætte sig i beskæftigelsesfrekvensen i 2023, som ventes at falde en smule til 81,2 pct., hvilket dog fortsat er et meget højt niveau.

Og s. 119: ”De svagere udsigter for økonomien og beskæftigelsen ventes dog også at afspejle sig i ledigheden den kommende tid. I maj og juni er ledigheden begyndt at stige en smule. Det dækker navnlig over, at de fordrevne fra Ukraine, der indtil videre er ankommet, som udgangspunkt også indregnes i bruttoledigheden. De forværrede vækstudsigter og flere fordrevne fra Ukraine ventes at være med til at øge ledigheden i både resten af 2022 og ind i 2023. Samlet set skønnes det, at antallet af bruttoledige i år vil lyde på 78.000 personer og stige til 93.000 personer i 2023. Ledigheden ventes dog fortsat at være lavere i 2023 end i 2019 før pandemien, og fraregnes de fordrevne fra Ukraine vil den forventede stigning i ledigheden være betydeligt mindre udtalt.”

I Hørsholm må vi således også forvente en lille stigning i ledigheden ind i 2023, men ledigheden vil – inkl. ledige ukrainske borgere – iflg. forudsigelsen forblive på et lavt niveau.

1.2 Udgangspunktet iflg. bl.a. resultatrevision 2021-2022

Kommunalbestyrelsen besluttede fire reviderede fokuspunkter for Beskæftigelsesplan 2022. De reviderede fokuspunkter er

- At fastholde lave myndigheds- og indsatsomkostninger gennem fortsat høj produktivitet
- At fastholde den besluttede strategi om en styrkelse af virksomhedsrettet indsats
- At bekæmpe den aktuelt høje ledighed på det nuværende strategiske grundlag
- Den lokale beskæftigelsessituation som følge af Corona

Omkostningerne til såvel myndighedsbemanding som beskæftigelsesindsats er holdt på det lave niveau, der blev fastlagt på budget 2022.

Den virksomhedsrettede strategi i Hørsholm er under fortsat udvikling og implementering. Andelen af tilbud (aktivering), der er virksomhedsrettede, er blevet forøget igennem 2021-2022, men skal forøges yderligere. Jobcentret oplever på det seneste hos virksomhederne en tilbageholdenhed med at tage borgere i praktik mv., hvilket gør opgaven sværere og øger arbejdet med opsøgning af nye virksomheder at samarbejde med.

Ledigheden er lav i Hørsholm, jf. nøgletallene fra september (se bilag 3). Oversigten over målgrupper viser overordnet, at ledigheden i procent af befolkningen mellem 16 og 66 år i det seneste år faldt

lidt mere Hørsholm end i landet som helhed, nemlig med 0,9 pct. point mod 0,7 pct. point på landsplan – og i forvejen lå betydeligt lavere.

Faldet gælder alle målgrupper, men efter 2. kvartal ses desværre som tidligere nævnt, at ledigheden på landsplan i maj og juni begynder at stige en smule, og i Hørsholm ses en stigende tendens på sygedagpengeområdet. Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget har besluttet, at ledighedstallene i 2022 skal følges tæt for løbende at kunne vurdere behovet for at styrke håndteringen af ledigheden.

Derudover fokuseres der i Beskæftigelsesplan 2022 på ministermålene og på den virksomhedsrettede strategi. Blandt ministermålene har der især været opmærksomhed rettet mod andelen af beskæftigede flygtninge og indvandrere i Hørsholm.

Her er andelen steget fra 41,5 pct. i marts 2021 til 53,7 pct. i juni 2022, svarende til at yderligere 34 fuldtidspersoner er kommet i beskæftigelse (se bilag 3). Andelen er også steget på landsplan og i sammenligningskommunerne, men lidt mere i Hørsholm end på landsplan og i sammenligningskommunerne. Hørsholm Kommune ligger nu kun 0,7 pct. point under landsgennemsnittet og ligger, som noget nyt, ikke lavest blandt sammenligningskommunerne.

1.3 Strategier og budgetbetingelser

De seneste års budgetaftaler indeholder betydelige besparelser på beskæftigelsesområdet og er ledsaget af et politisk ønske om forenkling, fokus på virksomhedsrettede indsatser og et lavere serviceniveau både for ledige borgere tæt på arbejdsmarkedet og ikke mindst for ledige borgere længere væk fra arbejdsmarkedet.

Således er budgettet over de seneste år reduceret med ca. en tredjedel, og både interne indsatser og købte indsatser – f.eks. øvrig vejledning og opkvalificering – er begrænset betydeligt. Det gælder brugen af kurser, vejledningsforløb, mentor osv.

Den seneste konsulentundersøgelse, der på Kommunalbestyrelsens foranledning blev gennemført i foråret og sommeren 2022, og som blev lagt til grund for efterårets budgetaftale for 2023-2026, har fortsat denne tendens. Budgetaftalen indebærer en fortsat tilpasning af serviceniveauet, en forenkling af værktøjskassen og en yderligere fokusering af jobcentrets strategi på virksomhedsrettet aktivering.

1.4 Lovgivning og nationale politiske aftaler

1.4.1 Lovgrundlag kort

Af lov nr. 1482 fremgår af § 2, at *"Kommunalbestyrelsen har ansvaret for beskæftigelsesindsatsen"*, at (stk. 2) *"Kommunen kan samarbejde med andre kommuner om en tværkommunal beskæftigelsesindsats..."* og, (§ 3) *"Kommunalbestyrelsen varetager beskæftigelsesindsatsen i jobcentre..."*. Kommunerne kan ikke samarbejde om løsning af myndighedsopgaven.

Af lov nr. 1482 af 23/12 2014 om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v. fremgår af § 4 om beskæftigelsesplan og resultatrevision, at

"Kommunalbestyrelsen vedtager hvert år senest den 31. december med udgangspunkt i de vejledende beskæftigelsespolitiske mål, der er udmeldt af beskæftigelsesministeren, jf. § 19, en beskæftigelsesplan for det kommende års beskæftigelsesindsats."

Stk. 2. I grundlaget for udarbejdelse af beskæftigelsesplanen indgår en resultatrevision, som viser resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret i det forudgående år.

Stk. 3. Kommunalbestyrelsen sender umiddelbart efter vedtagelsen beskæftigelsesplanen til det regionale arbejdsmarkedsråd til orientering”.

Dette dokument udgør beskæftigelsesplanen, hvor resultatrevisionen er resumeret i afsnit 1.2.

Fra 2023 bortfalder kravet formentlig om at udarbejde en beskæftigelsesplan. Administrationen vil dog lægge op til fortsat at udarbejde et kort oplæg om det kommende års beskæftigelsesplan, således at der kan være en politisk drøftelse heraf, f.eks. i Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget, men oplægget kan være kortere, end beskæftigelsesplanen traditionelt har været.

Lovgrundlaget for beskæftigelsesindsatsen findes i en række love, herunder især lov om en aktiv beskæftigelsespolitik, sygedagpengeloven og integrationsloven.

1.4.2 Nytænkning af beskæftigelsesindsatsen

Partierne bag aftalen om ret til tidlig pension (populært kaldet Arne-pensionen), blev i juni 2022 enige om, at en nytænkning af beskæftigelsesindsatsen samlet set skal tilvejebringe en besparelse, som kan finansiere udgiften til ordningen. Indfrielse af aftalen består af to delaftaler, hvoraf den første blev indgået i juni 2021 og allerede er indarbejdet i kommunernes budgetter for 2022 og frem, mens den anden blev indgået i juni 2022 med budgetvirkning fra 2023 og 2024 og skal udmøntes i to kommende lovforslag.

Det var forventningen, at det første lovforslag ville blive fremsat i november 2022 med ikrafttræden 1. januar 2023, men pga. valget til Folketinget er tidsplanen udskudt og ikrafttrædelsestidspunktet foreløbigt ukendt. I løbet af 2023, når loven er vedtaget og de økonomiske konsekvenser kendte, skal der tages stilling til udmøntningen i budgettet i Hørsholm. Se evt. uddybning i bilag 1.

1.4.3 Ny hovedlov

Før valget til Folketinget forventedes en ny lov om helhedsorienteret indsats (HOI-loven) vedtaget i den kommende folketingssamling. Tidsplanen er nu ikke kendt. Målgruppen for den kommende HOI-lov er borgere, som har komplekse og sammensatte problemer. Borgeren skal have en plan flere steder i kommunen og have behov for at få koordineret indsatser. Dertil skal der være potentiale for udvikling og progression i forhold til arbejdsmarkedet og/eller øget livsmestring.

Vi har i Hørsholm har gode forudsætninger for at videreudvikle vores netværksbaserede samarbejde om borgere med sammensatte udfordringer (komplekse problemer), og vi har derfor et godt metodisk og organisatorisk fundament for at lykkes med arbejdet under en ny lov om helhedsorienterede indsatser. Se evt. uddybning i bilag 2.

2. Beskæftigelsesindsatsen i 2023

For de fleste af elementerne i beskæftigelsesindsatsen gælder, at de forskellige målgrupper jf. LAB-loven vil bidrage forskelligt til opfyldelsen af målene, nogle mere positivt og nogle mindre positivt. Jobcentret vil monitorere målgrupperne separat og løbende justere ressourcefordelingen herefter.

2.1 Virksomhederne skal have den efterspurgte arbejdskraft

Forsyning af virksomhederne med den efterspurgte arbejdskraft er et ministermål. Som noget nyt begyndte STAR i 2022 at opgøre formidlingsgrad og besættelsesgrad som mål for, hvor godt kommunernes registrerede jobordrer førte til formidling af kandidater og besættelse af stillingerne.

Hørsholm Kommune vil:

- Være blandt de bedste 50 pct. af kommunerne i besættelse af jobordrer (ministermål) og mindst ligge på linje med sammenligningskommunerne.

Det gør vi ved at:

- Vi ekspederer indkomne ordrer hurtigt, følger op med dialog med rekvirerende virksomhed indenfor 48 timer. Besættelsesgraden har på landsplan svinget mellem 0,24-0,27, mens den i Hørsholm har svinget mellem 0,33-0,60 og i gennemsnit placerer Hørsholm på en 10.plads.

Vi dokumenterer resultaterne ved at:

- Vi følger op ved hjælp af STAR's opgørelse af besættelsesgrad.

2.2 Flere skal forsørge sig selv

At flere borgere skal forsørge sig selv, er også et af Beskæftigelsesministeriets resultatmål. Målet forpligter kommunerne til ikke at have flere på offentlig forsørgelse end kommunens rammevilkår, som beregnet i VIVE's benchmarkingmodel, tilsiger.

Teknisk set er ambitionen umulig at realisere for alle kommuner, idet alle kommuner ikke samtidigt kan være bedre end gennemsnittet af kommuner. Vores ambition i Hørsholm er dog alligevel at ligge i den bedste halvdel.

Det betyder, at ledigheden i Hørsholm Kommune skal være blandt de fem laveste blandt kommuner, fordi vi i Hørsholm har landets femtebedste betingelser for høj beskæftigelse (rammevilkår).

Hørsholm Kommune vil:

- Have færre på offentlig forsørgelse end forventet efter kommunens rammevilkår. Det vil sige, at vi vil være blandt de bedste 50 pct. af kommunerne målt på løfteevne som beregnet i VIVEs benchmarkingmodel.

Det gør vi ved at:

- Alle tilbydes en aktiv indsats, og den aktive indsats fortsætter som udgangspunkt under hele ledighedsforløbet.

Vi dokumenterer resultaterne ved at:

- Vi følger op ved hjælp af registerdata. I september 2022 er Hørsholm placeret som nr. 37 i løfteevne og er dermed næsten i den bedste tredjedel.

2.3 Flygtninge og familiesammenførte skal i beskæftigelse

At flygtninge og familiesammenførte skal i beskæftigelse, er også et ministermål.

Hørsholm Kommune vil:

- Sikre, at flygtninge og familiesammenførte kommer i job og i selvforsørgelse. Hørsholm skal præstere lige så godt som sammenligningskommunerne.

Det gør vi ved at:

- Hurtigt at iværksætte en virksomhedsrettet indsats, der understøtter borgerens korteste vej til selvforsørgelse
- Bruge virksomhedspraktikker, som matcher borgernes kompetencer og sproglige færdigheder
- Supplere med nyttejob for jobparate borgere, hvis praktikker og lignende indsatser ikke har bragt borgeren i selvforsørgelse.

Vi dokumenterer resultaterne ved at:

- Vi følger op vha. registerdata om målgruppens beskæftigelsesgrad..

Aktuelt består opgaven både i at betjene et stort antal nyindrejste ukrainere med en jobrettet indsats og at bevare fokus på kommunens eksisterende borgere, der endnu ikke er kommet i arbejde, eller som har mistet deres arbejde.

2.4 Ledige borgere skal være aktive og i dialog med Jobcentret

At ledige borgere skal være aktive og i dialog med Jobcentret refererer til to af Beskæftigelsesministeriets fokusmål om aktive tilbud og samtaler.

Hørsholm Kommune vil:

- Sikre at ledige er aktive og deltager tilbud og har hyppige og værdiskabende samtaler med Jobcentret.
- Blandt ledige med 12 måneders anciennitet eller derover skal flere end 80 pct. have været i tilbud og have haft mindst 4 samtaler med Jobcentret de seneste 12 måneder.

Det gør vi ved at:

- Monitere vores sagsstammer på målgruppe- og medarbejder-niveau, så hvert enkelt kan målgruppeteam og hver enkelt medarbejder kan følge op på, at man ligger tilfredsstillende ift. målopfyldelsen.

Vi dokumenterer resultaterne ved at:

- Registrere tilbud og samtaler i fagsystemerne. Derfra og fra offentlige registre kan der trækkes data mhp. ledelsesinformation.

Den 2. politiske delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen (Arne-pension) er ikke udmøntet i konkret lovgivning endnu, men det forventes at ske i løbet af foråret 2023. Et af elementerne er, at kravet i fokusmålet for andelen af personer, der skal have modtaget mindst ét aktivt tilbud i løbet af de seneste 12 måneder, reduceres fra 80 pct. til 70 pct.

Et andet element er til gengæld, at tilbud om øvrig vejledning og opkvalificering ikke længere skal tælle med til opfyldelse af fokusmålet for aktive tilbud. Det skal kun tilbud på virksomheder samt nyttejob. Ændringerne træder muligvis i kraft allerede i årets løb.

Det repræsenterer en meget stor udfordring for de fleste kommuner og herunder Hørsholm at omlægge indsatsen, så den for 70 pct.s vedkommende udgøres af tilbud på virksomheder. Jobcenteret vil styrke fokus på at opdyrke nye samarbejdsområder, herunder f.eks. dele af kommunens selv samt forsyningsområdet.

2.5 Aktiviteter skal være virksomhedsrettede

Planen om øget anvendelse af virksomhedsrettede aktiviteter og aktivering indgår i Jobcentrets strategi og er for øvrigt også anbefalet af Beskæftigelsesministeriets på grundlag af veldokumenteret evidens for effekten heraf. Derfor er der for dette planelement særlige beskrivelser for tiltagene for hver enkelt målgruppe.

Hørsholm Kommune vil:

- Øge brugen af virksomhedspraktikker for alle borgere og herved fokusere på en aktiv og virksomhedsrettet linje.

Det gør vi ved at:

- Opsøge virksomheder generelt, men også dem, der gerne vil yde en ekstra indsats for de borgere, der er længere væk fra arbejdsmarkedet eller/og har sprogsværligheder

Vi dokumenterer resultaterne ved at:

- Registrere virksomhedsbesøg, praktikpladser og praktikker mv. i fagsystemerne, således at der derfra og fra offentlige registre kan udtrækkes pålidelige data.

For de enkelte målgrupper sikres virksomhedsrettet aktivering på følgende måde:

Dagpengemodtagere

Der afholdes velkomstmøde om ret og pligt og gennemgås konkrete jobordrer samt hvilke kursusmuligheder, der er til rådighed indenfor de første seks ugers ledighed. Borgerne informeres til velkomstmødet også om kravet om virksomhedsrettet aktivering senest efter seks måneders ledighed, hvis man ikke er kommet i job.

Under ledighedsforløbet tilbydes dagpengemodtagere relevant aktivitet fx webinarer om brugen af LinkedIn, uopfordrede ansøgninger, brancheskift mv. Der tilbydes korte samtaleforløb om, hvordan man finder sin egen praktik, idet den klare hovedregel og forventning er, at man finder sin egen praktik.

Efter fem måneders ledighed tilbydes samtale med virksomhedskonsulent. Hvis dagpengemodtagere efter seks måneder ikke selv har fundet job eller praktik, tilbyder Jobcentret en praktik indenfor mangelområder. Kun ca. 35 pct. af de ledige er fortsat i Jobcentret efter seks måneder.

Cirka 10-15 pct. af de ledige er fortsat ledige efter 16 måneders ledighed. Her tilbydes man personlig jobformidler med fokus på brancheskift. Langtidsledige borgere over 50 år kan tilbydes en særligt tilrettelagt seniorindsats i samarbejde med Rudersdal, Gentofte, Allerød og 2. aktør til og med april 2024. Forløbet afsluttes som minimum med en praktik.

Jobparate kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere

Borgere, der vurderes jobparate, bliver straks herefter tilbudt op til 13 ugers straksafklaring i Jobhuset, indtil enten job eller praktik er opnået. Borgerne tilbydes ugentlige samtaler med en virksomhedskonsulent, mens de er i Jobhuset. Under forløbet er der også instruktion i brugen af Joblog og vejledning i Jobnet CV. Såfremt borger efter 13 uger ikke har opnået hverken job eller praktik, fortsætter borger i nytteindsats med samme indhold som i straksafklaringen.

Åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere tilbydes det samme som de jobparate, blot skal de i nytteindsats allerede efter fire uger, hvis hverken uddannelse, job eller praktik er opnået indenfor fire uger.

Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere (unge 18-29-årige) tilbydes et forløb i Ungehuset, hvor den enkelte unge får et tilbud, der afhænger af deres personlige, faglige og sociale

kompetencer. Indsatsen hjælper den unge i uddannelse eller virksomhedspraktik eller ordinært arbejde.

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (30-67-årige) tilbydes som udgangspunkt virksomhedspraktik, men der er ofte behov for en forudgående optræning/afklaring via Jobhuset og/eller et forløb i Kompetencekompasset (internt gruppeforløb), hvor den enkelte kan blive afklaret i forhold til fremtidig beskæftigelse. Derudover tilbydes borgerne virksomhedspraktik og løntilskud med henblik på ansættelse med ordinære timer.

Sygedagpengemodtagere tilbydes hjælp fra Jobcentrets fastholdelseskonsulent, der i samarbejde med den sygemeldte borger og arbejdsgiver udarbejder en plan for genoptagelse af arbejde. Hvis den sygemeldte ikke har en arbejdsgiver, tilbydes der genoptrænende virksomhedspraktik. Sygemeldte skal derudover efter en vis periode tilbydes et mestringsforløb.

Ressourceforløbsborgere skal følge den plan, der er lagt for ressourceforløbet. Planen indeholder tværgående indsats samt en beskæftigelsesrettet indsats. Elementerne i planen kan være optrænende forløb i Jobhuset, Kompetencekompasset (internt gruppeforløb), virksomhedspraktik, løntilskud eller ordinære timer. Der sigtes mod virksomhedspraktik, løntilskud og ordinære timer, og øvrige indsats understøtter dette.

Modtagere af ledighedsydelse tilbydes som udgangspunkt hjælp til at finde et fleksjob. I nogle tilfælde etableres der virksomhedspraktik forud for ansættelsen, med henblik på at øge borgerens muligheder for tilknytning til arbejdsmarkedet.

3. Lovgivningens målgrupper

Dagpengemodtagere:	Borgere lønmodtagere og selvstændige, der er medlem af en A-kasse og betaler til denne. Denne målgruppe kaldes også forsikrede ledige. Man er berettiget til dagpenge hvis følgende betingelser er opfyldt: <ul style="list-style-type: none">• Man skal være registreret som arbejdssøgende i sit lokale jobcenter fra den første dag, man er ledig• Man skal have været medlem af en a-kasse i mindst ét år.• Man skal have fået indberettet mindst 246.924 kr. (2022) til indkomstregistret inden for de sidste tre år, hvis man er fuldtidsforsikret• Man søger aktivt arbejde med fuld arbejdstid• Man deltager i kurser og tilbud, der øger muligheden for arbejde
Kontanthjælp:	Til borgere der har mistet deres forsørgelsesgrundlag og ikke er berettiget til a-dagpenge. Der er to del-målgrupper: Jobparate og aktivitetsparate. Jobparate står til rådighed for arbejdsmarkedet, mens aktivitetsparate har andre problemer end ledighed og derfor har behov for en indsats for at kunne varetage et ordinært arbejde. LAB § 6.2 og 6.3.
Uddannelseshjælp:	I hovedtræk som kontanthjælpsmodtagere, men under 30 år og uden erhvervskompetencegivende uddannelse. Unge, der ikke er åbenlyst uddannelsesparate, tilbydes en koordineret ungeindsats med henblik på at starte uddannelse eller arbejde. LAB § 6.4

Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere	Som aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, men under 30 år. LAB § 6.5
Sygedagpenge:	Borgere der er sygemeldt og har været det i mere end 4 uger. Nogle er fortsat tilknyttet arbejdspladsen, hvor arbejdspladsen så modtager sygedagpengene, mens andre er afskediget. Derudover sygemeldte der kommer fra arbejdsløshedsdagpenge, samt sygemeldte selvstændige der, der har forsikret sig imod sygdom. LAB § 6.6.
Jobafklaringsforløb:	Borgere der har modtaget sygedagpenge, og hvor der ved revurderingen efter 22 uger ikke har været grundlag for at forlænge sygedagpengene, kan få tilkendt et jobafklaringsforløb. I jobafklaringsforløbet skal borgeren tilbydes en beskæftigelsesrettet indsats med henblik på at vende helt eller delvis tilbage i arbejde. Indsatsen skal være individuelt tilpasset, tværfaglig og helhedsorienteret. LAB § 6.7.
Ressourceforløb:	Borgere, der har brug for en længerevarende indsats, og som er i risiko for at få tilkendt førtidspension, kan få tilkendt et ressourceforløb. Indsatsen i ressourceforløbet skal være tværgående og koordineret, og der skal i ressourceforløbet være lagt en indsatsplan der skal følges. LAB § 6.8.
Fleksjob og Ledighedsydelse:	Til borgere, der har varige begrænsninger i arbejdsevnen, og som ikke modtager førtidspension, og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på normale vilkår. Er man bevilget fleksjob uden at have fundet et, modtager man ledighedsydelse. LAB § 6.9.
Revalidering:	For at kunne få revalidering er det en forudsætning, at man har begrænsninger i arbejdsevnen, at borgeren ikke kan blive selvforsørgende ved at vende tilbage til hidtidige erhverv/andet erhverv, samt at der ikke er andre tilbud, som kan hjælpe borgeren med at få varigt tilknytning til arbejdsmarkedet. LAB § 6.10.
Førtidspension:	LAB § 6.11. Varig ydelse, der tilkendes som følge af varig og væsentligt nedsat arbejdsevne i ethvert erhverv, således at borgeren ikke kan forsørge sig selv – heller ikke i fleksjob eller med anden støtte.
Uden ydelse:	Borgere der er selvforsørgende, og som ønsker hjælp til at komme i beskæftigelse, uddannelse eller ønsker afklaring af deres arbejdsevne. LAB § 6.12.
Unge under 18 år:	Unge, der ikke kan gennemføre eller ikke er motiveret for uddannelse, har mulighed for en beskæftigelsesrettet indsats. LAB § 6.13.

4. Væsentlige begreber i beskæftigelsesindsatsen

Aktivitetsparat:	Person over 30 år, som ikke vurderes at være i stand til at påtage sig et ordinært job, som gør den pågældende i stand til at forsørge sig selv inden for tre måneder.
------------------	--

Aktivitetsparat ung:	Person under 30 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse, som ikke vurderes at komme i uddannelse eller arbejde inden for et år på grund af udfordringer af faglig, social eller sundhedsmæssig karakter.
Arbejdsstyrken:	Arbejdsstyrken består af to grupper: De beskæftigede samt de jobparate ledige. Øvrige personer kategoriseres uden for arbejdsstyrken.
Beskæftigede:	Begrebet omfatter selvstændigt erhvervsdrivende, medarbejdende ægtefæller og lønmodtagere.
Beskæftigelsespolitiske mål:	Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal mål, hvormed jobcentrenes primære fokusområder fastlægges, mens jobcentrene selv fastlægger niveauet for de enkelte mål.
Den erhvervsaktive alder:	Borgere i den erhvervsaktive alder udgøres af samtlige borgere i alderen 16-66 år.
Fuldtidsperson:	En fuldtidsperson kan dække over en eller flere personer med en samlet varighed, der udgør fuld tid inden for den givne måleperiode. Ønsker man eksempelvis at opgøre antallet af fuldtidspersoner på en ydelse inden for et år, vil en person, der har modtaget ydelse i 26 uger tælle som en halv fuldtidsperson i opgørelsen. To personer, der hver har modtaget ydelsen i 26 uger, vil således udgøre én fuldtidsperson.
Integrationsborger:	Integrationsborgere omfatter flygtninge og familiesammenførte, der er omfattet af integrationsprogrammet jfr. integrationsloven, hvis hovedmål er, at udlændingen hurtigst muligt bliver selvforsørgende gennem beskæftigelse. Programmet består af danskuddannelse og beskæftigelsesrettede tilbud i form af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud efter integrationsloven. Programmet skal tilrettelægges med henblik på, at udlændingen kan opnå ordinær beskæftigelse inden for 1 år. Opnår udlændingen ikke beskæftigelse inden for 1 år, skal programmet forlænges, så længe udlændingen ikke har opnået selvforsørgelse via ordinært arbejde eller ordinær uddannelse og ikke har bestået en danskprøve. Det samlede integrationsprogram kan dog højst have en varighed på 5 år.
Jobafklaringsforløb:	Særlige forløb for sygemeldte borgere, der ikke længere kan modtage sygedagpenge. Forløbene svarer i et vist omfang til ressourceforløb (se Ressourceforløb).
Jobparat:	Voksen over 30 år eller ung med en erhvervskompetencegivende uddannelse, der vurderes parate til at komme i arbejde inden for 3 måneder.
Ledig:	For at blive betragtet som ledig skal en person opfylde følgende tre grundlæggende betingelser: 1. Være uden arbejde. 2. Stå til rådighed for arbejdsmarkedet. 3. Være aktivt jobsøgende.

Langtidsledige:	Langtidsledige er jobparate ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, der har været ledige i minimum 80 pct. af tiden i det seneste år. (9 måneders ledighed)
Langvarigt forsørgede:	Langvarigt forsørgede er borgere (ekskl. førtidspensionister og personer i fleksjob og seniorjob) mellem 16 og 66 år, som på målingstidspunktet har modtaget offentlig forsørgelse i mindst tre sammenhængende år.
Midlertidige offentlige forsørgelsesydelse:	Dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, revalidering, forrevalidering, ressourceforløbsydelse, ledighedsydelse, sygedagpenge og selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse (tidligere: Integrationsydelse).
Permanente offentlige forsørgelsesydelse:	Seniorpension, tidlig pension, førtidspension, efterløn, folkepension. Heraf er seniorpension og førtidspension medfinansieret af kommunen.
Ressourceforløb:	Et ressourceforløb er en tværgående og helhedsorienteret indsats, der er målrettet personer, der har komplekse problemer ud over ledighed, og som er i risiko for at komme på førtidspension, hvis de ikke får en særlig indsats. Ressourceforløbet har til hensigt at udvikle borgerens arbejdsevne. Målet er, at forløbet på sigt kan hjælpe den enkelte i arbejde eller i gang med en uddannelse. Ressourceforløbene vil ofte bestå af en kombination af beskæftigelsestilbud, sociale tilbud og sundhedsmæssige tilbud.
Sammenligningskommuner:	Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget har valgt Allerød, Gentofte, Lyngby-Tårnbæk og Rudersdal kommuner som sammenligningskommuner, idet disse kommuner sammen med Hørsholm udgør top fem i rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen.
STAR:	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er en styrelse under Beskæftigelsesministeriet, der skal sikre implementering af beskæftigelsespolitikken. STAR fører også tilsyn med, at intentionerne i beskæftigelsespolitikken og den sociale sikringspolitik realiseres, og at bevillingerne til beskæftigelsesindsatsen og de sociale sikringsordninger forvaltes korrekt.
Uddannelsesparat ung:	En ung, der vurderes – med den rette støtte og aktive indsats – at kunne påbegynde en uddannelse inden for ca. 1 år og gennemføre denne uddannelse på ordinære vilkår.
Uddannelsespålæg:	Et uddannelsespålæg gives til unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse. Pålægget indebærer, at den unge skal finde en uddannelse, søge optagelse og gennemføre den. Hvis den unge uden rimelig grund ikke overholder pålægget, kan kommunen standse udbetalingen af uddannelseshjælp eller dagpenge.
VIVE (benchmark)	Kommunerne har forskellige udgangspunkter eller rammevilkår, når man ser på deres muligheder for – gennem beskæftigelsesindsatsen –

at påvirke, i hvilken grad borgere i den erhvervsaktive alder forsørges af det offentlige. Ramevilkårene afhænger af den enkelte kommunes befolkningssammensætning og de regionale arbejdsmarkedsforhold. Eksempelvist vil man forvente en højere ledighed i Lolland Kommune end i Hørsholm. VIVE har konstrueret et værktøj til sammenligning af effekten af kommunernes indsats på tværs af kommunernes forskellige udgangspunkter – rammevilkårene.

Åbenlyst udd.parat ung:

En ung, der ikke vurderes at have nogen barrierer i forhold til at starte på en uddannelse og gennemføre denne på ordinære vilkår, og som derfor ikke har behov for hjælp og støtte. Denne unge skal have uddannelsespålæg.

5. Bilag 1 Nytænkning af beskæftigelsesindsatsen (Arne-pension)

Partierne bag aftalen om ret til tidlig pension (populært kaldet Arne-pensionen), blev i juni 2022 enige om, at en nytænkning af beskæftigelsesindsatsen samlet set skal tilvejebringe en besparelse, som kan finansiere udgiften til ordningen.

Indfrielse af aftalen består af to delaftaler, hvoraf den første blev indgået i juni 2021 og allerede er indarbejdet i kommunernes budgetter for 2022 og frem, mens den anden blev indgået i juni 2022 med budgetvirkning fra 2023 og 2024 og skal udmøntes i to kommende lovforslag.

Det var forventningen, at det første lovforslag ville blive fremsat i november 2022 med ikrafttræden 1. januar 2023, men pga. valget til Folketinget er tidsplanen udskudt og ikrafttrædelsestidspunktet foreløbigt ukendt. Det må forventes at indeholde følgende elementer:

1.1 Flere tilbud om jobrettede indsatser. En del af indsatsen, der i dag gives som øvrig vejledning og opkvalificering, omlægges i retning af ordinære løntimer, ordinær uddannelse og virksomhedsrettede tilbud. Der forventes ca. 25 pct. flere forløb med virksomhedsrettede indsatser og ca. 10 pct. flere forløb med uddannelse i forhold til 2019. Modsat forventes der ca. 15 pct. færre forløb med øvrig vejledning og opkvalificering. Beskæftigelsesministeriet forventer dog også, at forslaget kræver flere sagsbehandlertimer til etablering af virksomhedsrettede indsatser. Se bilag om "mere målrettede tilbud".

1.2 Udvidet mulighed for digitale samtaler medfører, at kontaktførelsen også kan foregå digitalt/telefonisk de første seks måneder af ledighedsforløbet. Første samtale skal gennemføres fysisk, og det varierer fra målgruppe til målgruppe, i hvilken grad de konverteres til digital kontakt. Første samtale for sygedagpengemodtagere med en arbejdsgiver kan også afvikles digitalt/telefonisk. Samlet er det forudsat, at ca. 20 pct. af alle samtaler omlægges til digital/telefonisk afvikling.

1.3 Afskaffelse af krav om beskæftigelsesplan og resultatrevision. Planlægning og budgettering af beskæftigelsesindsatsen ensrettes dermed med de øvrige velfærds- og ressortområder, hvor kommunerne selv kan tilrettelægge valget af planværktøjer. Se bilag om "mindre administration i kommunerne og forenklingsforslag".

Hørsholm tildeles formentlig 4 pct. af den samlede bloktilskudsreduktion. Hørsholm har dog kun 2,3 pct. af opgaven at udmønte bloktilskudsreduktionen på, så en fuld udmøntning vil være problematisk for kommunens løsning af beskæftigelsesopgaven. Endvidere kan der være overlap til de meget betydelige besparelser på budgettet for 2023. I løbet af 2023, når loven er vedtaget og de økonomiske konsekvenser kendte, skal der tages stilling til udmøntningen i budgettet i Hørsholm.

6. Bilag 2 Ny hovedlov om helhedsorienteret indsats (HOI)

I oktober 2018 lancerede den daværende regering det politiske udspil "Sammen med borgeren", hvor ønsket om en helhedsorienteret indsats blev præsenteret første gang.

Regeringen og Folketingets øvrige partier har d. 7. juni 2022 indgået en "aftale om udmøntning af Aftale om rammerne for en helhedsorienteret indsats for borgere med komplekse problemer". Aftalen om udmøntningen skal resultere i en ny lov om helhedsorienteret indsats (HOI-loven), som skal gøre op med silotænkning i kommunerne og skabe rammerne for en helhedsorienteret indsats for borgere med komplekse og sammensatte behov med det formål, at flere bliver i stand til at mestre eget liv og komme i beskæftigelse.

Loven forventes vedtaget i den kommende folketingssamling. Iflg. aftalen kan kommunen de første to år vælge at træffe afgørelser efter loven. Efter to år skal kommunen træffe afgørelser efter loven.

Målgruppen for den kommende HOI-lov er borgere, som har komplekse og sammensatte problemer. Borgeren skal have en plan flere steder i kommunen og have behov for at få koordineret indsatser. Dertil skal der være potentiale for udvikling og progression i forhold til arbejdsmarkedet og øget livsmestring.

I Hørsholm arbejder vi i Tværgående Borgerforløb med en stor del af målgruppen for en kommende HOI-lov. Arbejdet sker i netværk imellem de såkaldte søjler, dvs. i samarbejde mellem medarbejdere fra de involverede service- og myndighedsområder. Det samme er tilfældet for arbejdet med de yngre borgere med behov for støtte for at opnå uddannelse eller arbejde i det såkaldte KUI (koordineret ungeindsats).

Vi har i Hørsholm gode forudsætninger for at videreudvikle vores netværksbaserede samarbejde om borgere med sammensatte udfordringer (komplekse problemer), og vi har derfor et godt metodisk og organisatorisk fundament for at lykkes med arbejdet under en ny lov om helhedsorienterede indsatser.

7. Bilag 3 Udvalgte tabeller, jf. nøgletalsrapport september

Borgere i kommunen i den arbejdsdygtige alder (16-66 år) fordelt på arbejdsmarkedsstatus, 2. kvartal 2022 ift. 2. kvartal 2021

	Antal fuldtidspersoner i 2. kvartal 2022	Antal fuldtidspersoner i 2. kvartal 2021	Fuldtidspersoner i pct. af befolkningen 16- 66 år	Fuldtidspersoner i pct. af befolkningen 16- 66 år, hele landet	Udvikling i andel af befolkningen ift. samme kvartal året før, pct. point	Udvikling i andel af befolkningen i hele landet ift. samme kvartal året før, pct. point
Ydelsesgrupper i alt	1464	1631	10,8 **	19,1	-0,9 ***	-0,7 ****
A-dagpenge	183	295	1,3	1,6	-0,8	-0,9
Kontanthjælp	70	104	0,5	1,3	-0,2	-0,3
Uddannelseshjælp	37	46	0,3	0,8	0,0	-0,1
Revalidering	3	5	0,0	0,0	0,0	-0,1
Forrevalidering	12	14	0,1	0,0	0,0	-0,1
Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv.	62	65	0,4	0,4	-0,1	0,1
Sygedagpenge	191	255	1,4	2,1	-0,4	-0,4
Jobafklaringsforløb	16	9	0,1	0,6	0,0	0,3
Ressourceforløb	54	50	0,4	0,5	0,0	-0,1
Ledighedsydelse	41	33	0,3	0,3	0,1	-0,1
Fleksjob	194	181	1,4	2,4	0,1	0,0
Førtidspension	415	427	3,0	6,1	-0,1	0,2
Efterløn	115*	119	0,7	1,3	-0,2	-0,1
Seniorpension	51	28	0,4	0,5	0,2	0,2
Tidlig pension	20	0	0,1	0,2	0,1	0,2

* Tal fra 1. kvartal 2022 pga. datamangel hos STAR.

** Ydelsesgrupper i alt er sammenlignet med 1. kvartal 2021 pga. datamangel hos STAR. Nedenstående tal fordelt på målgrupper er sammenlignet med 2. kvartal 2022.

*** Ydelsesgrupper i alt er sammenlignet med 1. kvartal 2021 pga. datamangel hos STAR. Nedenstående tal fordelt på målgrupper er sammenlignet med 2. kvartal 2022.

**** Ydelsesgrupper i alt er sammenlignet med 1. kvartal 2021 pga. datamangel hos STAR. Nedenstående tal fordelt på målgrupper er sammenlignet med 2. kvartal 2022.

Oversigten viser overordnet, at ledigheden i procent af befolkningen mellem 16 og 66 år er faldet lidt mere Hørsholm end i landet som helhed, nemlig med 0,9 pct. point mod 0,7 pct. point på landsplan.

Nettofaldet i Hørsholm er på 167 fuldtidspersoner ift. 2. kvartal 2021 og skyldes især færre A-dagpengemodtagere (112 fuldtidspersoner), færre sygedagpengemodtagere (64 fuldtidspersoner) og færre kontanthjælpsmodtagere (34 fuldtidspersoner), mens der for de øvrige ydelsesgrupper er mindre forskydninger i positiv eller negativ retning. Særligt antallet af seniorpensionsmodtagere er steget (33 fuldtidspersoner) og modtagere af tidlig pension (20 fuldtidspersoner).

Andelen af beskæftigede flygtninge og indvandrere (samt antal)

	Marts 2021	Juni 2021	Marts 2022	Juni 2022
Hele landet	42,9 (20.411)	48,4 (23.159)	51,7 (25.335)	54,4 (26.882)
Allerød	46,5 (145)	52,9 (165)	56,4 (180)	56,8 (184)
Gentofte	46,8 (261)	51,4 (286)	56,0 (311)	59,5 (335)
Hørsholm	41,5 (98)	45,4 (109)	49,8 (120)	53,7 (132)
Lyngby-Taarbæk	46,0 (226)	49,3 (244)	51,6 (258)	55,9 (283)
Rudersdal	42,1 (216)	46,0 (238)	51,8 (269)	51,5 (268)