

# Beskæftigelsesplan 2017

---

*Assens Kommune*



*Version 1- oktober 2016*

---

## Indhold

Indledning.....	2
Beskæftigelsespolitiske mål i 2017.....	3
Udfordringer i beskæftigelsesindsatsen.....	4
Strategi for beskæftigelsesindsatsen.....	7
Mål for beskæftigelsesindsatsen.....	7
Strategi for beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for unge.....	10
Mål for beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for unge.....	10
Resultatrevision 2015.....	12
Bilag - Fælles Fynsk Tillæg til Beskæftigelsesplan 2017.....	13
Indledning.....	13
Fælles fokusområder i 2017.....	13
Samarbejdet med virksomhederne.....	13
Indsatsen for at få og fastholde de unge i uddannelse.....	14
Integrationsopgaven i kommunerne.....	15
Bilag - Varighedsfordeling for udvalgte målgrupper.....	16

## Indledning

Det fynske arbejdsmarked og det lokale arbejdsmarked i Assens kommune er inde i en positiv udvikling. Ledigheden har været kontinuerligt faldende de seneste år. Derudover er faldet i beskæftigelsesgraden stoppet og der kan så småt anes en begyndende stigning i antallet af beskæftigede.

Der er dog stadig udfordringer: Stigningen i beskæftigelsesgraden går langsomt – til tider stagnerende – og niveauet er stadig et stykke under niveauet før den økonomiske krise. Der er desuden ved at opstå mangel på arbejdskraft indenfor visse brancher, mens der fortsat er relativ høj ledighed indenfor andre brancher. Derudover er en stor del af de ledige i Assens kommune langt fra at kunne deltage på arbejdsmarkedet og mange har endvidere været ledige i lang tid.

De senere års reformer på beskæftigelsesområdet, giver nye muligheder og redskaber til at håndtere udfordringerne. Det er dog også en udfordring i sig selv, at implementere mange store reformer på relativ kort tid.

Beskæftigelsesindsatsen i Assens kommune skal bidrage til at løse ovenstående udfordringer. Indsatsen skal sikre at der er et stort og velkvalificeret arbejdsudbud i kommunen, så virksomhederne kan få den arbejdskraft de har behov for og ledige borgere har gode muligheder for at komme i job igen. En fokuseret og aktiv beskæftigelsesindsats er således med til at understøtte vækst i kommunen.

Assens kommune udarbejder hvert år en beskæftigelsesplan. I denne beskrives mål og strategier for den lokale beskæftigelsesindsats på baggrund af de beskæftigelsesmæssige udfordringer kommunen står overfor, beskæftigelsesministerens udmeldte fokusområder - ministermålene samt nye reformer på området. Planen sammenkobler dermed udfordringer, målsætninger og strategier indenfor beskæftigelsesområdet. Beskæftigelsesplan 2017 vil ligeledes indeholde en Resultatrevision for 2015 samt et Fælles Fynsk Tillæg.

Beskæftigelsesplanen ligger i forlængelse af kommunens Vision 2018 og bygger på kommunens værdisæt. Det overordnede fokus i beskæftigelsesindsatsen er, at så mange borgere som muligt deltager aktivt på arbejdsmarkedet i den udstrækning de er i stand til det. Borgere der af forskellige grunde ikke er i stand til at forsørge sig selv, skal have den bedst mulige hjælp. Assens kommune har en 3-ledet vision for beskæftigelsesindsatsen:



## Beskæftigelsespolitiske mål i 2017

Beskæftigelsesministeren har i juni 2016 udmeldt 4 beskæftigelsespolitiske mål for 2017, der understøtter regeringens ambition om, at få flere i arbejde og opkvalificere arbejdsstyrken for at matche virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft. Målene skal danne grundlag for kommunernes arbejde med beskæftigelsesplaner.

### *1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft*

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. Begge dele bidrager til at forebygge og afhjælpe mangelsituationer på arbejdsmarkedet og understøtter jobcentrenes kerneopgave med at sikre et godt jobmatch mellem ledig arbejdskraft og virksomhedernes behov.

Et styrket samarbejde mellem jobcentrene og virksomhederne kan samtidig understøtte indsatsen for, at flere kommer i virksomhedsrettede tilbud, herunder nyankomne flygtninge og familiesammenførte og andre borgere i udkanten af arbejdsmarkedet.

### *2. Flere unge skal have en uddannelse*

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. Uddannelse kan i den henseende også opnås via læring gennem et arbejde. For unge med særlige faglige, sociale eller helbredsmæssig behov, herunder unge med funktionsnedsættelse, skal der være den nødvendige hjælp og støtte til at opnå en uddannelse. 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.

### *3. Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, herunder langtidsledige kontanthjælpsmodtagere, skal tættere på arbejdsmarkedet*

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. Det er samtidig vigtigt, at kommunerne sikrer målrettet hjælp og støtte til mennesker med komplekse udfordringer eller markant nedsat arbejdsevne, så de ved hjælp af en helhedsorienteret og tværfaglig indsats kan gendværges på arbejdsmarkedet.

### *4. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende*

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.

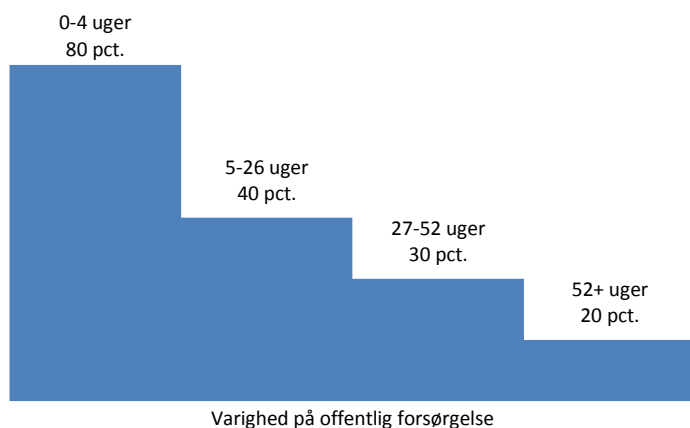
Det er derfor afgørende, at integrationsindsatsen sigter mod, at flygtninge og familiesammenførte hurtigst muligt efter, de har opnået asyl, kommer ud på danske arbejdspladser og får opbygget de kvalifikationer og det netværk, der skal til for at kunne forsørge sig selv.

Regeringen har derfor i foråret 2016 indgået en topartsaftale med kommunerne om et styrket integrationsprogram, hvor den virksomhedsrettede indsats sættes i fokus og fremrykkes. Ligeledes har regeringen og arbejdsmarkedets indgået en trepartsaftale om en ny integrationsgrunduddannelse (IGU), som udgør en trædesten til det almindelige arbejdsmarked for flygtninge og familiesammenførte, der ikke med det samme kan leve op til de høje krav, der stilles på det danske arbejdsmarked.

## Udfordringer i beskæftigelsesindsatsen

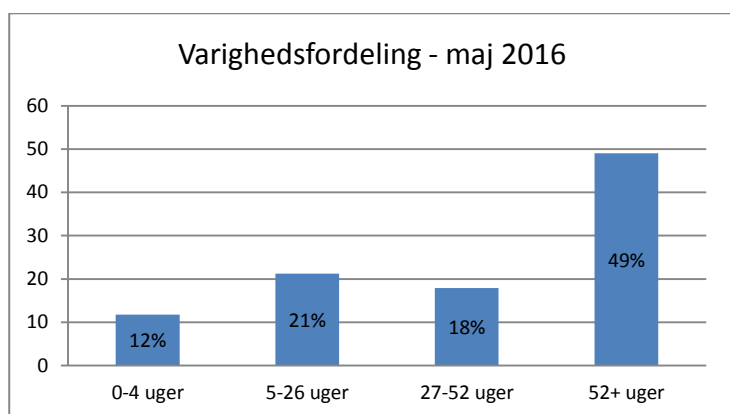
Januar 2016 trådte en ny model for statslig refusion på offentlige forsørgelsesydelse i kraft. Omlægningen medfører nogle udfordringer i beskæftigelsesindsatsen: Den nye model betyder, at refusionssatserne er blevet ensartet på tværs af ydelser og udelukkende er afhængig af varighed på offentlig forsørgelse. Refusionen falder således, jo længere tid en borger er på overførselsindkomst, hvorved den kommunale medfinansiering stiger tilsvarende. Der skelnes ikke mellem om borgeren undervejs skifter fra en ydelse til en anden. For at "starte forfra" på refusionstrappen skal borgeren have været uden offentlig forsørgelse i 12 måneder indenfor de seneste 3 år.

De første 4 uger en borger er ledig/sygemeldt er refusionen høj, hvorefter den falder trinvist indtil borgeren har været på overførselsindkomst i et år, hvorefter refusionen fast er 20%. Figuren nedenfor illustrerer refusionstrappen:



Refusionsomlægningen betyder, at den kommunale beskæftigelsesindsats skal have et styrket fokus på, at understøtte at personer på offentlig forsørgelse kommer i varig selvforsørgelse hurtigst muligt – eller SU-berettiget uddannelse for de unges vedkommende.

Nedenstående figur viser, at ledige og sygemeldte i Assens kommune generelt har en lang varighed på offentlig forsørgelse. Det er således en generel udfordring på tværs af målgrupper, at forbedre varighedsbilledet de kommende år (se bilaget for varighedsfordeling for de enkelte målgrupper).



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings ledelseinformationssystem, OPUS LIS og egne beregninger.

Anm.: Varighedsfordeling på tværs af ydelser dagpenge, integrationsydelse, jobafklaringsforløb, kontanthjælp (inkl. integrationsprogram), ledighedsydelse, ressourceforløb, sygedagpenge og uddannelseshjælp.

Ledigheden blandt dagpenge- og jobparate kontanthjælpsmodtagere er faldende i Assens kommune. I maj 2016 var ledigheden således 4,4%, hvilket er det laveste niveau i flere år. Dette ligger dog stadig over landsniveauet på 4%, men under RAR-Fyn, hvor ledigheden er 5%.

Denne positive udvikling afspejler sig dog ikke umiddelbart i en højere beskæftigelsesgrad, som i hele regionen kun stiger langsomt. I 1. kv. 2016 var beskæftigelsesfrekvensen i region Syddanmark 73,7%. Til sammenligning var den 74,4% på landsplan.

En væsentlig udfordring i beskæftigelsesindsatsen i Assens kommune er således, at sikre at ledige borgere der står til rådighed for arbejdsmarkedet også har de kompetencer virksomhederne efterspørger samt at virksomhederne får den rekrutteringshjælp de har behov for, da den faldende ledighed på sigt kan skabe rekrutteringsudfordringer. Endvidere er det en stor udfordring, at der er en relativ stor gruppe borgere i Assens, som ikke umiddelbart er i stand til at påtage sig et arbejde.

Nedenfor skitseres udfordringerne for de forskellige målgrupper:

Målgruppe	Udfordring
<b>Jobparate borgere</b>	En del ledige dagpenge- og jobparate kontanthjælpsmodtagere har ikke de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. For at de kan komme i job er det nødvendigt, at løfte deres kompetenceniveau, så det matcher virksomhedernes behov for arbejdskraft.
<b>Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, herunder langtidsledige</b>	Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet har ofte komplekse og sammensatte problemstillinger - mange af dem har tilmed lang varighed på offentlig forsørgelse bag sig. Det er en udfordring at adressere disse borgeres problemstillinger tværfagligt og skabe et koordineret og sammentænkt forløb samt sikre at borgerne opnår en tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette vil typisk kræve en længerevarende indsats.
<b>Sygemeldte borgere</b>	Det er en udfordring, at sikre at sygemeldte borgere bibeholder en tilknytning til arbejdsmarkedet under deres sygdomsforløb, enten via delvis raskmelding til eget arbejde eller til virksomhedspraktik. Det er ligeledes en udfordring, at forebygge lange sygdomsforløb.
<b>Integrationsborgere</b>	De senere års stigning i antallet af modtagne flygtninge og familiesammenførte medfører en udfordring i, at sikre at de alle modtager en virksomhedsrettet integrationsindsats med udgangspunkt i "Hele Familiens Integration". Ligeledes er det en udfordring at leve op til kravene i 2- og 3-partsaftalerne fra foråret 2016 om at integrationsborgere skal starte i praktik indenfor 14 dage efter de er ankommet til kommunen.
<b>Virksomheder</b>	Det er en udfordring, at sikre at de ledige har de kompetencer, som virksomhederne efterspørger, så der kan skabes et godt match. Herunder er det en udfordring, at opnå kendskab til virksomhedernes behov for arbejdskraft på forhånd, således at de ledige kan opkvalificeres med henblik herpå. På sigt kan den fortsatte faldende ledighed betyde, at der vil opstå rekrutteringsudfordringer for mange virksomheder.

## Unge

Andelen af unge med komplekse og væsentlige problemstillinger ud over ledighed udgør ca 40% af ungegruppen på uddannelseshjælp. Disse unge er kategoriseret som aktivitetsparate.

Opgørelse af refusions- % indikerer endvidere, at der er en stor andel af de unge, som har lang varighed på offentlig forsørgelse.

Det er således en udfordring, at sikre at flere unge motiveres og opkvalificeres til, påbegynder og gennemfører en uddannelse med gode jobperspektiver.

## Strategi for beskæftigelsesindsatsen

Jobcenter Assens har i efteråret 2015 igangsat en proces med at udvikle og implementere en ny tilgang til beskæftigelsesindsatsen. Processen er begrundet i refusionsreformen og de senere års andre reformer indenfor beskæftigelsesområdet, som stiller nye krav til indsatsen og effekterne af denne. Processen varer formentlig hele 2016.

Omdrejningspunktet i den nye tilgang er, at implementere resultatbaseret styring samt udarbejde indsatsstrategier for de forskellige målgrupper i Jobcentret. Borgerne screenes og inddeles i en række indsatsgrupper - dvs. grupper af borgere med fællestræk i ressourcer, barrierer og kendetegn, og dermed fællestræk i mål, delmål og indsatsbehov. Til hver indsatsgruppe knytter sig en række indsatser specifikt målrettet denne borgergruppe (indsatspakker).

Formålet med at indføre resultatbaseret styring med indsatsstrategier er, at skabe en mere effektiv beskæftigelsesindsats og skabe sammenhæng mellem Jobcentrets tilgang til indsatsen og løsning af kerneopgaven samt de resultater og effekter, der kommer ud af indsatsen.

Som et element i den nye tilgang er der i sommeren 2016 blevet etableret en ny fremskudt modtagelse "Job- og Vejledning" i Jobcentret, hvor fokus er på den tidlige, jobrettede indsats for alle målgrupper.

Processen med at udvikle en ny styringslogik og strategi i Jobcentret tager udgangspunkt i grundprincipperne:

- Der er fokus på en tidlig og forebyggende indsats
- Borgerne skal modtage en individuel, helhedsorienteret og, ved behov, tværfaglig indsats
- Der er fokus på den virksomhedsrettede indsats for alle målgrupper
- Borgere, der mangler specifikke kompetencer for at komme i arbejde, skal have tilbud om jobrettet uddannelsesløft

## Mål for beskæftigelsesindsatsen

Nedenfor er oplyst mål og baseline for de forskellige målgrupper i Jobcentret. Derudover er skitseret nogle centrale indsatser, som foruden de ovenfor nævnte indsatser er centrale i at nå målene.

### Jobparate borgere

Mål	Baseline	Indsatser
Ledighedsniveauet skal fastholdes og om muligt nedbringes yderligere.	I maj 2016 var ledigheden 4,4% i Assens kommune.	Handlingsscenariet "Uddannelsesløft af jobparate ledige" – uddannelsesvejledning og tilbud om uddannelse og kompetenceløft.  Jobrettet indsats – jobsøgning, cv-kursus, viden om jobåbninger etc.  Nytteindsats Korps.  Voksenlærlingekampagne.



## Borgere på kanten af arbejdsmarkedet, herunder langtidsledige

Mål	Baseline	Indsatser
Flere borgere visiteret til fleksjob ansættes i fleksjob.	I maj 2016 var 556 borgere ansat i et fleksjob, svarende til 75% af den samlede gruppe af fleksjobvisiterede borgere.	Tværfaglig indsats i ressourceforløb.  Fleksjobpulje.  Projekt ”Social Ansvarlighed i Assens kommune” – træningsbaner, hvor borgere på kanten optræner deres arbejdsmarkedsrettede kompetencer.
Flere kontanthjælpsmodtagere bliver i stand til at varetage et job eller afklares til anden forsørgelsesydelse.	I maj 2016 var 68% af alle kontanthjælpsmodtagere aktivitetsparate <sup>1</sup> .	Handlingsscenariet ”En virksomhedsrettet indsats for ledige på kanten af arbejdsmarkedet”.  Gradvis tilbagevenden til arbejdsmarkedet via virksomhedsrettede indsatser og genoptræning af arbejdsmarkedsrettede kompetencer.
Antallet af langtidsledige borgere skal nedbringes <sup>2</sup> .	I maj 2016 var der 166 langtidsledige.	Borgere i risiko for langtidsledighed skal have en tidlig jobrettet indsats i Job og Vejledning.  Projekt Ældreområdet.

<sup>1</sup>Eksklusiv kontanthjælpsmodtagere omfattet af integrationsprogrammet

<sup>2</sup> Langtidsledige opgøres som dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere, som har været ledig i min. 1 år.

## Sygemeldte borgere

Mål	Baseline	Indsatser
Den gennemsnitlige varighed for borgere på sygedagpenge skal nedbringes.	I juni 2016 havde sygedagpengemodtagere i snit været sygemeldte i 9,6 uger det seneste år*	Sygemeldte fra beskæftigelse skal have en virksomhedsrettet indsats, som er arbejdsplads-baseret og har fokus på delvis raskmelding og et tæt samarbejde med arbejdsgiveren.  Sygemeldte fra ledighed skal ligeledes have en virksomhedsrettet indsats med praktikforløb og jobsøgning.  Opnormering i sagsbehandlere mhp. en tidlig indsats og tidlig og tæt kontakt med arbejdsgiver.

\*Opgjort for det seneste år – 3. kvrt. 2015 – 2. kvrt. 2016 (rullende år)

## Integrationsborgere

Mål	Baseline	Indsatser
Flere integrationsborgere	I 1. halvår 2016 blev der	”Hele Familiens Integration”.

skal i job eller ordinær uddannelse - antallet af hjemhentede resultattilskud skal stige*.	hjemhentet 15 resultattilskud.	<p>”Aarup-modellen” (en ny integrationsstrategi med fokus på beskæftigelse og bosætning med udgangspunkt i lokalsamfundene).</p> <p>Opnormering i Integrationsteamet.</p> <p>Integrationsgrunduddannelse.</p>
--	--------------------------------	---

\*Når en borger omfattet af integrationsprogrammet har været i ordinær beskæftigelse eller uddannelse i 6 sammenhængende måneder, kan kommunen hjemhente et resultattilskud fra staten. Antallet af resultattilskud kan således bruges som mål for om kommunen lykkes med at bringe målgruppen i beskæftigelse eller uddannelse.

### Virksomheder

Mål	Baseline	Indsatser
Samarbejdsgraden med de lokale virksomheder skal øges.	I 2015 var samarbejdsgraden mellem jobcenter Assens og virksomheder i Assens kommune på 36,2%.	<p>Styrket rekrutteringsservice bl.a. i regi af Rekrutteringsservice Fyn.</p> <p>Samarbejde med virksomhederne om behov for opkvalificering / uddannelse af ledige og medarbejdere.</p>
Forbedret placering i Dansk Industris årlige måling af kommunernes erhvervsklima.	I 2015 var Assens på en 15. plads ift. ”arbejdskraft”.	

\*Kommunens gennemsnitlige placering på indikatorer om arbejdskraft: Virksomhedernes tilfredshed med kommunens indsats for adgangen til kvalificeret arbejdskraft i kommunen samt det lokale jobcenters service over for virksomhederne.

## Strategi for beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for unge

I forlængelse af Vision 2018 har Ungeenheden i efteråret 2015 igangsat en proces med at udvikle og implementere en ny tilgang til beskæftigelsesindsatsen. Processen er begrundet i refusionsreformen og de senere års andre reformer indenfor beskæftigelsesområdet, som stiller nye krav til indsatsen og effekterne af denne.

Processen med at udvikle en ny styringslogik og strategi i Ungeenheden tager udgangspunkt i fokusområderne:

De ”nye” unge – fra 0 – 26 uger

- Øget fokus på de nye unge, som henvender sig med skærpet uddannelsesrettet fokus og aktiv uddannelsesvejledning i tæt samarbejde med UU-vejleder.

De unge som starter uddannelse

- Fremskudt indsats på uddannelsesinstitutionerne og øget brug af overgangsmentorer for unge med særligt behov for støtte i overgangen til uddannelse.

De unge med længere varighed – fra 27 uger

- Øget samspil med virksomhedsservice om fastholdelse af uddannelsesmålet gennem afklaring/træning

De unge, som har en varighed på over 52 uger

- Udvikle indsatser og støtte til gruppen af unge på 25 – 29 år mod uddannelse og/eller opkvalificering til beskæftigelse inden de bliver 30 år

## Mål for beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen for unge

I figuren nedenfor er oplyst mål og baseline for uddannelseshjælpsmodtagere. Derudover er skitseret nogle indsatser som er centrale for at nå målene.

Uddannelseshjælpsmodtagere		
Mål	Baseline	Indsatser
Færre unge skal modtage uddannelseshjælp.	I maj 2016 modtog 297 unge uddannelseshjælp.	<p>Intensivt visitationsforløb – ”Blik for uddannelse” – mhp. at sikre at endnu flere af de nye unge tager et aktivt uddannelsesvalg i stedet for uddannelseshjælp.</p> <p>Fremrykket rådgivning gennem Fokuseret Indsats på uddannelsesinstitutioner i Odense og VUC i Glamsbjerg for at sikre at de unge fastholdes i uddannelse. Øget brug af uddannelsesmentor i overgang fra Uddannelseshjælp til uddannelse.</p> <p>Tæt samspil med Virksomhedsservice om etablering af partnerskaber om erhvervs- og uddannelsesstræning – f.eks Virksomhedsstafetten. Samt fokus på deltids- og fritidsjob, som alternativ til uddannelseshjælp.</p> <p>Projekt ”Ny vej til uddannelse og arbejde” for de 25 – 29 årige med</p>

komplekse problemstillinger mhp. at støtte udslusning til beskæftigelse eller uddannelse.

Kompenserende forløb mhp. at sikre de unge de realkompetencer, som kræves ved optag på erhvervsuddannelserne. Der er etableret forløb på hhv. Det Blå Gymnasium og Produktionsskolen.

## Resultatrevision 2015

I Beskæftigelsesplanen for 2015 blev der formuleret en række resultatmål for de 4 beskæftigelsespolitiske mål. De opnåede resultater præsenteres nedenfor.

Ministermål	Resultatmål	Resultater
Flere unge skal have en uddannelse	1. Ingen uddannelseshjælpsmodtagere, der er vurderet uddannelsesparat må modtage uddannelseshjælp i over 1 år	1. 49 uddannelseshjælpsmodtagere, som med udgangen af 2015 var matchet uddannelsesparat, havde med årets udgang modtaget uddannelseshjælp i over 1 år.
	2. Flere unge skal fastholdes i uddannelse. Andelen af unge der genfindes på uddannelseshjælp indenfor 1 år efter frafald fra uddannelse skal udgøre mindre end 15% af de unge der afgår til uddannelse.	2. 123 uddannelseshjælpsmodtagere startede på en uddannelse i 2015. Heraf frafaldte 39% igen inden for et år og kom tilbage på uddannelseshjælp.
Længerevarende modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet.	Med udgangen af 2015 skal 135 borgere have haft deres sag forelagt rehabiliteringsteamet i løbet af året. Med udgangen af 2014 vil estimeret 113 borgere have haft deres sag forelagt rehabiliteringsteamet. Resultatmålet svarer dermed til en stigning på knap 20%.	I hele 2015 fik 314 borgere deres sag forelagt rehabiliteringsteamet. Det er 130% flere end resultatmålet.
Langtidsledigheden skal bekæmpes.	Antallet af langtidsledige borgere skal med udgangen af 2015 være begrænset til 290, svarende til et fald på 20% siden udgangen af 2013.	Med udgangen af 2015 var der 237 langtidsledige borgere i Assens kommune. Det er 53 færre end resultatmålet.
En tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne.	1. Med udgangen af 2015 skal de sidste års fald i antallet af jobordrer være bremset. Ved fremskrivning vil der i hele 2014 estimeret være etableret 1987 jobordrer, hvilket er et fald på 26% ift. 2013. Ved udgangen af 2015 skal der således være etableret min. 1987 jobordrer.	1. Med udgangen af 2015 var der blevet etableret 2033 jobordrer, hvilket er mere end fremskrivningen for hele 2014.
	2. Endvidere skal min. 50 borgere ved udgangen af 2015 have været i virksomhedspraktik i et virksomhedscenter i løbet af året.	2. Med udgangen af 2015 havde 100 borgere været i virksomhedspraktik i et virksomhedscenter. Det svarer til en fordobling ift. resultatmålet.

## Bilag - Fælles Fynsk Tillæg til Beskæftigelsesplan 2017

### Indledning

Der ses en positiv udvikling på arbejdsmarkedet i Danmark i disse år, det gælder også på Fyn. Men kommunerne står stadig overfor en lang række af udfordringer, herunder også udfordringer, der går på tværs af kommunegrænserne.

De fynske kommuner under RAR-Fyn<sup>1</sup> har på beskæftigelsesområdet formået at skabe et godt og solidt samarbejde såvel politisk som administrativt. Det Fælles Fynske Beskæftigelsesforum, der består af formændene i de fynske udvalg for beskæftigelsesindsatsen har etableret et tæt samarbejde om de udfordringer, kommunerne er fælles om.

Som et led i samarbejdet udarbejdes der hvert år et fælles tillæg til kommunernes individuelle beskæftigelsesplaner. I tillægget sættes fokus på de fælles udfordringer og de tiltag, der iværksættes for at imødegå disse.

### Fælles fokusområder i 2017

Samarbejdet mellem kommunerne vil i 2017 fortsat sætte fokus på 3 centrale områder.

- Samarbejdet med de fynske virksomheder
- Indsatsen for at få flere unge til at starte, og gennemføre, en uddannelse
- Integrationsopgaven i kommunerne.

Dette tillæg vil kort beskrive eksempler på tiltag, der er i gang, tiltag der er på vej og områder, der skal yderligere fokus på i 2017.

### Samarbejdet med virksomhederne

Samspillet med de fynske virksomheder er essentielt for beskæftigelsesindsatsen. Virksomhederne har brug for kvalificeret arbejdskraft, hvis den positive udvikling på arbejdsmarkedet skal fortsætte. Samtidig er der behov for, at der i fællesskab skabes plads til de fynboer, der i dag befinder sig i udkanten af arbejdsmarkedet.

#### *Rekruttering og formidling af kvalificeret arbejdskraft.*

De fynske kommuner har i flere år arbejdet sammen omkring virksomhedssamarbejdet. Byg til vækst, hvor kommunerne arbejder sammen om at skaffe kvalificeret arbejdskraft til de igangværende og kommende bygge- og anlægsprojekter, er et eksempel på dette samarbejde. Byg til vækst har senest faciliteret en serviceaftale for rekruttering til Odense Letbane-projektet.

Et andet eksempel på det fynske samarbejde er Jobmesse Fyn som hvert år giver de fynske jobsøgende og de fynske virksomheder en mulighed for at mødes og skabe kontakt. I de seneste år har de fynske uddannelsesinstitutioner også været at finde på messen, for at gøre opmærksom på nødvendigheden af og mulighederne for uddannelse. I 2016 blev de fynske kommuners 10. klasser som et nyt initiativ inviteret med på jobmessen.

Det fælles rekrutteringsarbejde blev i 2016 styrket ved indgåelse af aftalen om Rekrutteringsservice Fyn.

Rekrutteringsservice Fyn er én indgang til de fynske jobcentre for virksomhederne og sikrer, at alle virksomheder på Fyn får samme koordinerede og strukturerede hjælp til rekruttering af arbejdskraft. Med Rekrutteringsservice Fyn kan den enkelte virksomhed selv vælge hvilket jobcenter, der tages kontakt til i forbindelse med rekruttering af arbejdskraft. Det jobcenter, der får første kontakt påtager sig tovholderfunktionen og er ansvarlig for den videre dialog og service.

---

<sup>1</sup> Assens, Faaborg-Midtfyn, Kerteminde, Langeland, Nordfyn, Nyborg, Odense, Svendborg og Ærø

Rekrutteringsservice Fyns servicemål er:

- Indenfor én arbejdsdag er der skabt dialog med virksomheden
- Indenfor 3 arbejdsdage præsenteres de bedst egnede kandidater
- Alle ordinære jobordrer skal besættes

Der søges bredt på tværs af kommunegrænser for at sikre den bedste fynbo til jobbet, men hvor det ikke er muligt, samarbejdes med landets øvrige jobcentre og Workindenmark for at sikre at virksomhedernes behov for arbejdskraft opfyldes.

### *Kompetenceudvikling af de ledige*

En af udfordringerne kommunerne står overfor er, at det ikke altid er muligt at matche de ledige med de jobåbninger, der findes. De fynske kommuner arbejder sammen om at opkvalificere arbejdsstyrken, så det matcher det aktuelle arbejdsmarked. Eksempler herpå er forløb som "Byggepladsen" og "Fynboer der gnistrer". Der er også etableret et konkret samarbejde med en virksomhed om at uddanne et større antal ledige til svejsere.

I 2017 vil der fortsat være fokus på fælles opkvalificering af ledige indenfor områder, hvor der er behov for arbejdskraft. Rekrutteringsservice Fyns styregruppe vil være opmærksomme på særlige opkvalificeringsbehov, der afdækkes i kontakten med virksomhederne, og vil gå i dialog med uddannelsesinstitutionerne om relevante uddannelses- og opkvalificeringsforløb.

### *Kompetenceudvikling af medarbejdere*

Beskæftigelsesområdet har gennem de senere år været udsat for flere store reformer og lovændringer. De mange ændringer kræver, at medarbejdere og ledere i kommunerne er omstillingsparate og gode til at tilegne sig ny viden.

Da kommunerne står overfor de samme udfordringer, hver gang lovgivningen ændrer sig, er der opbygget gode erfa-netværk på tværs af kommunerne indenfor de forskellige fagområder, hvor der sker vidensdeling, og hvor aktuelle problemstillinger kan drøftes.

Samtidig er kommunerne opmærksomme på mulighederne for fælles kompetenceudvikling af medarbejdere. Senest har de fynske kommuner i samarbejde med a-kasserne via midler fra Kompetencefonden kørt to omfattende opkvalificeringsforløb; et for virksomhedskonsulenter og andre, der har kontakt med virksomhederne og et forløb for de medarbejdere, der gennemfører fællessamtalerne med de forsikrede ledige.

### **Indsatsen for at få og fastholde de unge i uddannelse**

En af de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer er at få flere unge til at påbegynde og gennemføre en ordinær uddannelse. De fynske kommuner står overfor de samme udfordringer i forhold til at sikre den målsætning. Udfordringerne er bl.a.:

- Erhvervsuddannelsesreformen, hvor der stilles krav om et vist karaktergennemsnit forud for optagelse på en erhvervsuddannelse. Det kan betyde, at der er unge, der ikke kan gå direkte i en ungdomsuddannelse uden et opkvalificerende forløb.
- Manglen på praktikpladser kan betyde, at nogle unge falder fra eller helt fravælger en erhvervsuddannelse.
- Mange uddannelser har kun optag 1 eller 2 gange om året. Det kan være en udfordring at sikre og fastholde/time de unges motivation, så det passer med optagelsestidspunkterne.

De fynske kommuner samarbejder om at imødekomme disse og andre udfordringer i forhold til at få de unge gennem en uddannelse.

Der er forskellige uddannelses tilbud i de forskellige fynske kommuner og der er behov for, at der fortsat arbejdes sammen om f.eks. brobygningsforløb, der kan gøre de unge klar til at starte ordinær uddannelse. Et eksempel herpå er Uddannelsesbroen, hvor 5 fynske kommuner har

samarbejdet med 4 erhvervsskoler om et studieforberedende forløb. Der vil være fokus på at lave partnerskabsaftaler og fælles forløb der tilpasses de lokale behov på tværs af de fynske kommuner.

Manglen på praktikpladser er en anden udfordringer kommunerne vil samarbejde om. Kommunerne vil i kontakten med virksomhederne have fokus på mulighederne for at skaffe flere praktikpladser. Det kan f.eks. være ved at tænke lære- og uddannelsespladser ind i de større offentlige byggerier eller ved kampagneaktiviteter i regi af Rekrutteringsservice Fyn.

### **Integrationsopgaven i kommunerne**

Kommunerne står over for en historisk stor udfordring med at modtage og integrere de mange nye flytninge og familiesammenførte, der forventes at komme til Fyn i de kommende år. På trods af en fælles opfattelse af at en vellykket integration går gennem arbejdsmarkedet, må det erkendes, at der fortsat er et potentiale for at øge den virksomhedsrettede indsats i flere af de fynske kommuner.

Med den nye integrationslovgivning, hvor de nye borgere som udgangspunkt mødes som jobparate, hvor integrationsperioden afkortes og hvor tidlig virksomhedsrettet indsats bliver et krav til kommunerne, er der behov for at de fynske kommuner arbejder sammen.

Generelt er der behov for vidensdeling og sparring omkring nye initiativer på området. 5 fynske kommuner; Assens, Faaborg-Midtfyn, Nordfyn, Odense og Svendborg, har hver især fået tilsagn om proces- og projektstøtte til at udvikle den beskæftigelsesrettede integrationsindsats. Det er oplagt i den forbindelse at udnytte den fælles viden og de erfaringer, de 5 kommuner får i disse projekter i det fælles fynske samarbejde.

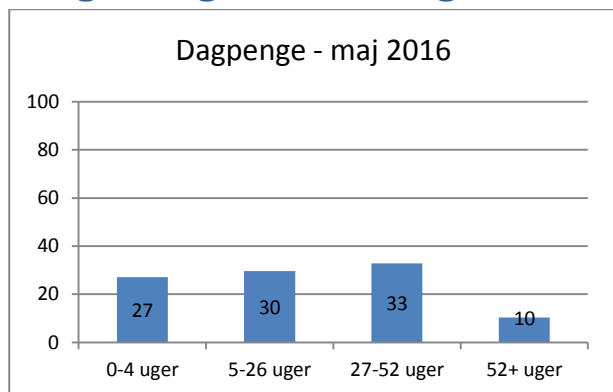
Danskundervisningen skal i langt højere grad tilrettelægges fleksibelt og under hensyn til virksomhedernes behov. De fynske kommuner kan arbejde sammen om gode samarbejdsaftaler med sprogudbydere og drage nytte af hinandens erfaringer. Der kan i fællesskab skabes et større fokus på den arbejdsmarkedsrettede sprogundervisning.

Et andet væsentligt område, hvor de fynske kommuner kan samarbejde er omkring udbredelsen af den nye IGU (integrationsgrunduddannelse) for den del af målgruppen, der ikke med det samme kan leve op til de krav, der stilles på det danske arbejdsmarked.

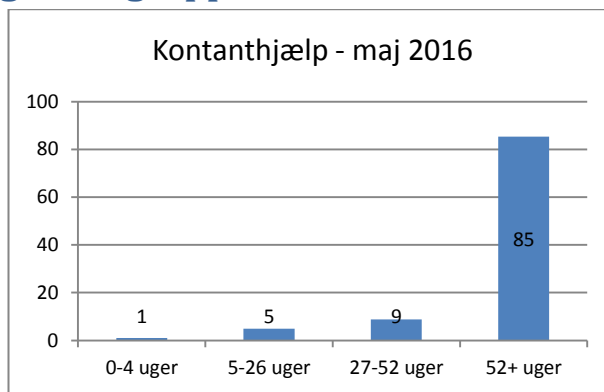
IGU er et helt nyt redskab, og de fynske kommuner kan med fordel arbejde sammen om, i samspil med de faglige organisationer, uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne, at arbejde for at IGU'en udvikles og anvendes, så det giver målgruppen den faglige ballast, der skal til at begå sig på det danske arbejdsmarked. Det kan f.eks. være koordinering af rekruttering til AMU-kurser til målgruppen eller fælles kampagneaktiviteter overfor virksomhederne.



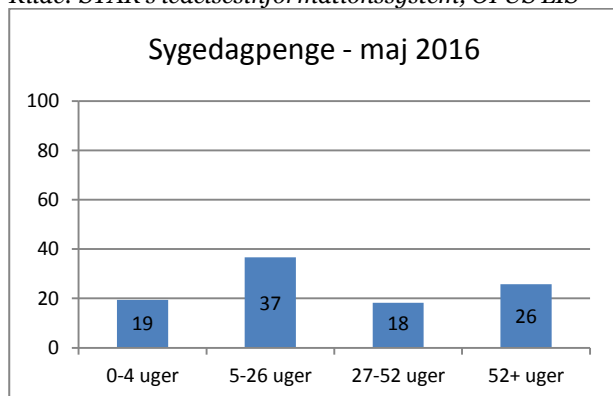
## Bilag - Varighedsfordeling for udvalgte målgrupper



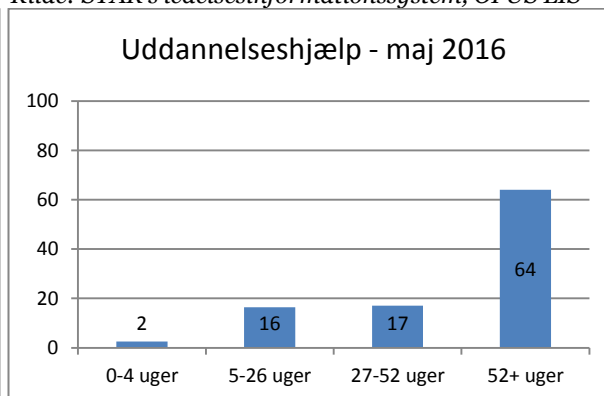
Kilde: STAR's ledelsesinformationssystem, OPUS LIS



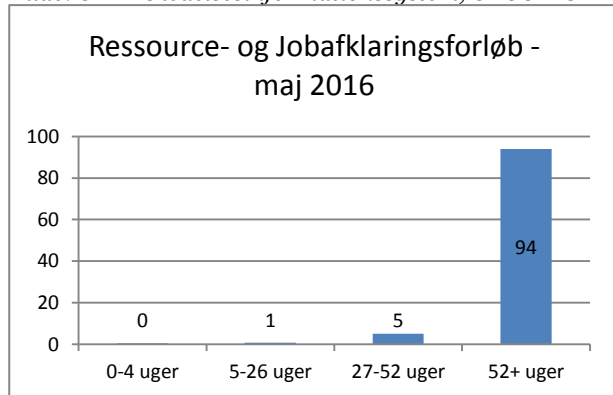
Kilde: STAR's ledelsesinformationssystem, OPUS LIS



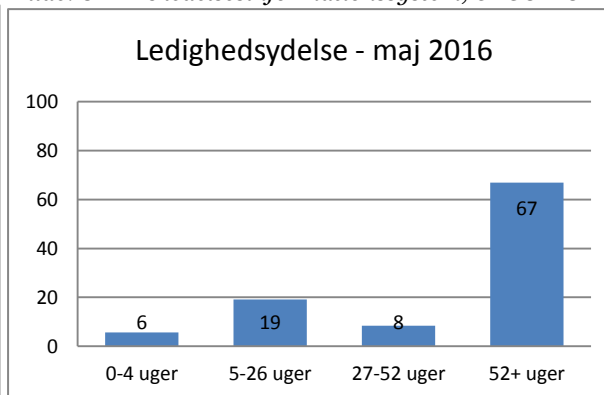
Kilde: STAR's ledelsesinformationssystem, OPUS LIS



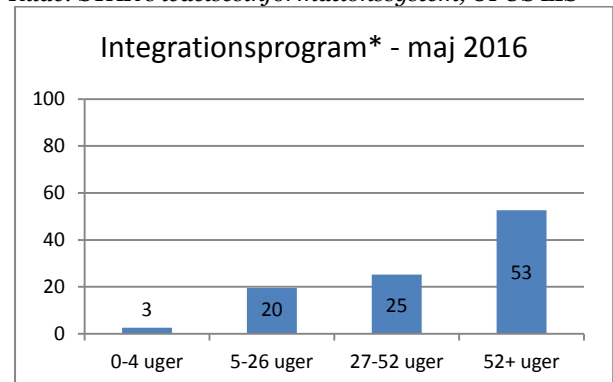
Kilde: STAR's ledelsesinformationssystem, OPUS LIS



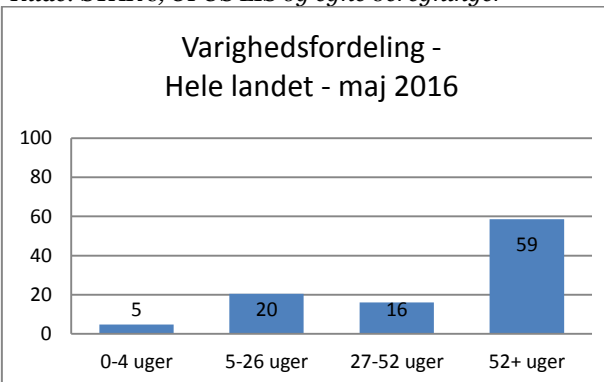
Kilde: STAR's ledelsesinformationssystem, OPUS LIS



Kilde: STAR's, OPUS LIS og egne beregninger



\* Både kontanthjælp og integrationsydelse  
Kilde: OPUS LIS, jobindsats.dk og egne beregninger



Kilde: OPUS LIS og egne beregninger.  
Anm.: Varighedsfordeling på tværs af ydelser dagpenge, integrationsydelse, jobafklaringsforløb, kontanthjælp (inkl. integrationsprogram), ledighedsydelse, ressourceforløb, sygedagpenge og uddannelseshjælp.