

Beskæftigelsesplan 2016

Jobcenter Favrskov

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Arbejdsmarkedet i Favrskov og de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer	4
2.1. Faldende ledighed	4
2.2. Svagt faldende beskæftigelse	4
2.3. Arbejdspladser og pendling	5
3. De beskæftigelsespolitiske mål i 2016	7
3.1. Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes	8
3.1.1. Status og udfordringer	8
3.1.2. Indsats	9
3.2. Integrationsindsatsen skal styrkes	12
3.2.1. Status og udfordringer	12
3.2.2. Indsats	13
3.3. Flere uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere skal i uddannelse og job	15
3.3.1. Status og udfordringer	15
3.3.2. Indsats	16
3.4. Fastholdelsen af sygemeldte beskæftigede på arbejdspladsen skal styrkes	18
3.4.1. Status og udfordringer	18
3.4.2. Indsats	18
3.5. Fastholdelsen af fleksjobbere på arbejdspladsen skal styrkes	20
3.5.1. Status og udfordringer	20
3.5.2. Indsats	20
3.6. Antallet af borgere på ledighedsydelse skal nedbringes	22
3.5.1. Status og udfordringer i Favrskov Kommune	22
3.5.2. Indsats	23

1. Indledning

Favrskov Byråd skal hvert år vedtage en beskæftigelsesplan for det kommende år. Formålet med planen er at sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer, mål og prioriteringer for indsatsen.

Indsatsen i Jobcenter Favrskov tilrettelægges og fastsættes ud fra de beskæftigelsespolitiske udfordringer. Det sker indenfor de lovgivningsmæssige rammer, beskæftigelsesministerens udmeldte mål samt de budget- og ressourcemæssige rammer, som udmeldes via det kommunale budget.

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal mål og indsatsområder for den landsdækkende beskæftigelsesindsats, som alle kommuner kan tage udgangspunkt i, men ikke har pligt til at efterleve.

Denne plan vedrører beskæftigelsesindsatsen i 2016 i Favrskov Kommune. Her er der med afsæt i beskæftigelsesministerens fire landsdækkende mål fastsat seks mål for beskæftigelsesindsatsen i Favrskov Kommune for det kommende år.

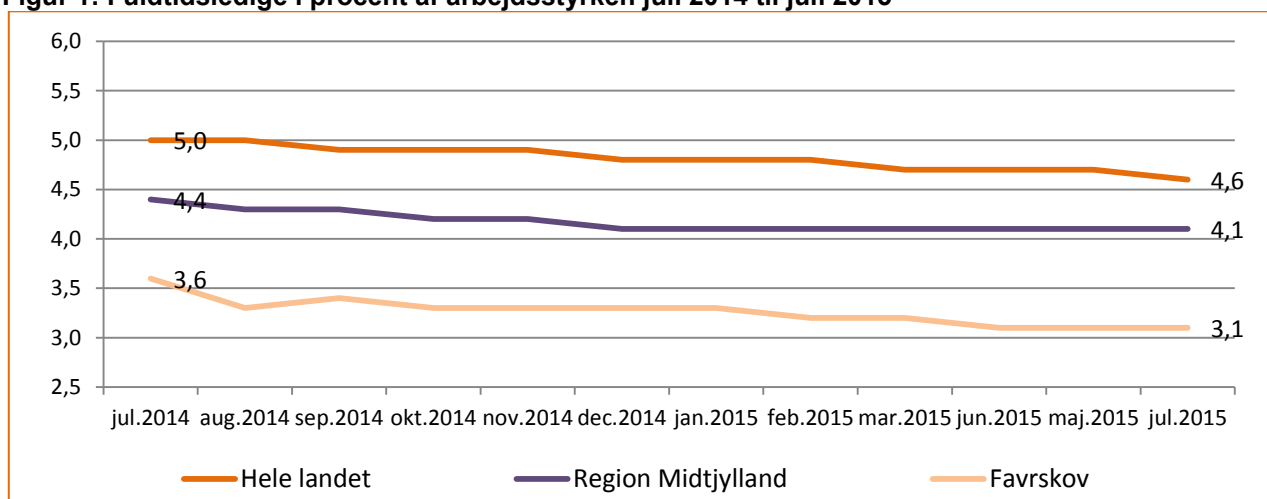
2. Arbejdsmarkedet i Favrskov og de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer

Udviklingen i kommunens ledighed og beskæftigelse kan være påvirket af en lang række forhold. Der kan eksempelvis være særlige demografiske udviklingstræk, hvor der sker en stor aldersbetinget afgang fra arbejdsstyrken i den erhvervsaktive alder eller en stor til- eller fraflytning fra kommunen. På den baggrund er det relevant at beskrive nogle af de særlige udviklingstendenser, der gør sig gældende for arbejdsstyrken i Favrskov Kommune inden gennemgangen af de enkelte beskæftigelsespolitiske mål og udfordringer for Favrskov Kommune.

2.1. Faldende ledighed

I figur 1 vises udviklingen i den sæsonkorrigerede ledighed i perioden juli 2014 til juli 2015. Figuren viser, at Favrskov Kommune i perioden har oplevet et fald i ledigheden på 0,5 %-point, mens Region Midtjylland tilsvarende har oplevet et fald på 0,4 %-point.

Figur 1: Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken juli 2014 til juli 2015

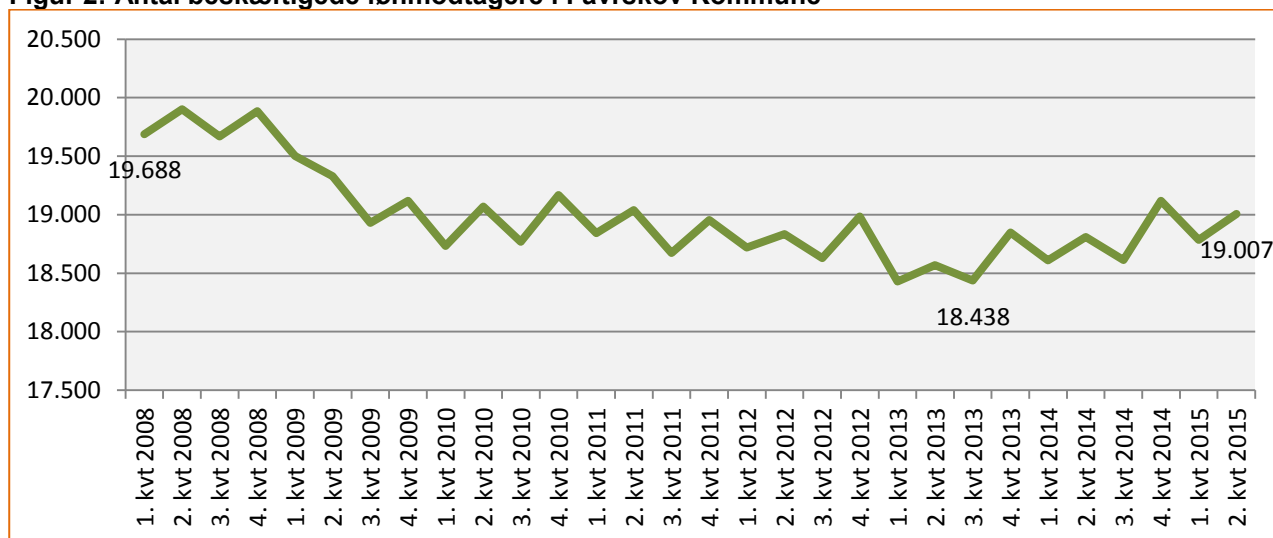


Kilde: Danmarks Statistik

2.2. Svagt faldende beskæftigelse

I figur 2 vises udviklingen i antal beskæftigede lønmodtagere i Favrskov Kommune i perioden 1. kvartal 2008 til 2. kvartal 2015. Figuren viser, at der overordnet set er sket et fald i antallet af beskæftigede lønmodtagere med bopæl i Favrskov Kommune. Mens der var 19.688 beskæftigede lønmodtagere bosiddende i Favrskov Kommune i 1. kvartal 2008, var antallet faldet til 19.007 lønmodtagere i 2. kvartal 2015. Dette svarer til et fald på 3 %. Det skyldes blandt andet, at der i samme periode er sket et lille fald i antallet af borgere i den erhvervsaktive alder. Siden 3. kvartal 2013, hvor Favrskov Kommune havde det laveste antal beskæftigede lønmodtagere i perioden (18.438 personer), er der dog sket en mindre stigning.

Figur 2: Antal beskæftigede lønmodtagere i Favrskov Kommune



Kilde: Jobindsats.dk – Ledigheds- og jobindikatorer. Antal lønmodtagere efter bopæl

2.3. Arbejdspladser og pendling

Tablet 1 viser seneste opgørelse over antal arbejdspladser i Favrskov Kommune og beskæftigede med bopæl i Favrskov Kommune. Figuren viser, at den offentlige sektor i udgjorde 37 % af arbejdspladserne i Favrskov Kommune i december 2013, mens handel og industri tilsammen udgjorde 39 %.

Tablet 1: Arbejdspladser i Favrskov Kommune. December 2013

	Arbejdspladser	
	Antal	Procent
Bygge og anlæg	1.281	8%
Ejendomshandel	92	1%
Erhvervsservice	774	5%
Finansiering	187	1%
Handel	3.716	23%
Industri	2.601	16%
Information	114	1%
Kultur	478	3%
Landbrug	688	4%
Offentlig sektor	5.866	37%
Uoplyst	23	0%
I alt	15.820	100%

Kilde: www.jobindsats.dk

I tabel 2 vises seneste opgørelse over ind- og udpendlingen i Favrskov Kommune i 2013. Tabellen viser, at Favrskov Kommune har en relativt stor udpendling. Således pendler 13.642 beskæftigede med bopæl i kommunen til job udenfor kommunen.

Tabel 2: Ind- og udpendling i Favrskov Kommune i 2013

	Indpendling	Udpendling
Erhverv i alt	8.018	13.642
Landbrug, skovbrug og fiskeri	237	146
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1.530	2.351
Bygge og anlæg	640	908
Handel og transport mv.	2.029	3.086
Information og kommunikation	65	682
Finansiering og forsikring	112	328
Ejendomshandel og udlejning	50	155
Erhvervsservice	574	1.425
Offentlig administration, undervisning og sundhed	2.567	4.119
Kultur, fritid og anden service	214	442

Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk

I tabel 3 vises de ti største ind- og udpendlingskommuner for Favrskov Kommune i januar 2013. Pendlingen til og fra Favrskov kendetegnes ved størst pendling mellem Favrskov og Aarhus, samt de øvrige nabokommuner. Pendlingen til Aarhus Kommune udgør alene 56 % af udpendlingen fra Favrskov Kommune.

Tabel 3: Top 10 ind- og udpendlingskommuner for Favrskov Kommune i januar 2013

Rang	Indpendlingskommune	Antal indpendlere til Favrskov	Udpendlingskommune	Antal udpendlere fra Favrskov
1	Aarhus	2.761	Aarhus	7.606
2	Randers	1.774	Randers	1.391
3	Silkeborg	903	Viborg	1.113
4	Skanderborg	588	Silkeborg	831
5	Viborg	501	Skanderborg	723
6	Syddjurs	381	Syddjurs	206
7	Norrdjurs	179	Horsens	188
8	Horsens	118	København	169
9	Mariagerfjord	95	Aalborg	148
10	Aalborg	87	Norrdjurs	114

Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk

3. De beskæftigelsespolitiske mål i 2016

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år en række overordnede vejledende mål for beskæftigelsesindsatsen, hvor ministeren ønsker at fremhæve nogle af de væsentlige beskæftigelsespolitiske udfordringer. Disse mål angiver dog alene retning for tilrettelæggelsen af den kommunale indsats. Kommunerne har dermed mulighed for frit at fastsætte fokusområder i beskæftigelsesindsatsen.

Beskæftigelsesministeren udmeldte maj 2015 følgende vejledende mål for 2016:

Tabel 4: Vejledende beskæftigelsesmål i 2016

Beskæftigelsesministerens mål	Mål 1: Flere unge skal have en uddannelse
	Mål 2: Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet skal tættere eller ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem en styrket tværfaglig indsats
	Mål 3: Langtidsledigheden skal bekæmpes
	Mål 4: Indsatsen for bedre match mellem arbejdsløse og virksomheder skal styrkes

Der er overordnet set tale om en videreførelse af de samme fire beskæftigelsespolitiske mål for indsatsen som i 2013, 2014 og 2015.

Favrskov Kommune vurderer, at disse mål er i overensstemmelse med de områder, som Favrskov Kommune i forvejen prioriterer beskæftigelsespolitisk. Målene er derfor et godt afsæt for fastsættelse af hvilke områder, der særligt skal være i fokus i beskæftigelsesindsatsen i 2016 i Favrskov Kommune.

På den baggrund har Favrskov Kommune opstillet følgende mål for beskæftigelsesindsatsen i 2016:

Tabel 5: Favrskov Kommunes mål for beskæftigelsesindsatsen i 2016

Favrskov Kommunes mål	Mål 1: Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes
	Mål 2: Integrationsindsatsen skal styrkes
	Mål 3: Flere uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere skal i uddannelse og job
	Mål 4: Fastholdelsen af sygemeldte beskæftigede på arbejdspladsen skal styrkes
	Mål 5: Fastholdelsen af fleksjobbere på arbejdspladsen skal styrkes
	Mål 6: Antallet af borgere på ledighedsydelse skal nedbringes

I nedenstående gennemgås strategier og målsætninger for de enkelte mål.

3.1. Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes

Mål

”Jobcenter Favrskov skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen og styrke virksomhedernes kendskab til jobcentrets virksomhedsservice”

Målsætning

Jobcenter Favrskovs samarbejdsgrad med virksomhederne skal være på 28,1 % i 2. halvår 2016. Dette svarer til en stigning på 3 %-point fra 1. halvår 2015 eller kontakt med i alt 41 flere virksomheder.

Favrskov Kommunes har fokus på, at samarbejdet med virksomhederne skal styrkes. Det er på den enkelte virksomhed, ledige skal ansættes. Derfor har dette mål afgørende betydning for, at Favrskov Kommune opnår de øvrige mål for beskæftigelsesindsatsen i 2016.

I målet er der taget afsæt i at styrke Jobcenter Favrskovs samarbejde med virksomhederne om at levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft. Samtidig er der behov for, at virksomhederne bidrager til uddannelse og opkvalificering af ledige. Der er også et stærkt behov for at samarbejde målrettet med virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne om at undgå flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Et godt samarbejde mellem Jobcenter Favrskov og virksomhederne er desuden afgørende for at kunne tilbyde flere udsatte borgere en virksomhedsrettet indsats samt at fastholde personer med nedsat arbejdsevne eller sygdom på arbejdsplads.

3.1.1. Status og udfordringer

I tabel 6 vises Jobcenter Favrskovs samarbejdsgrad med virksomhederne i perioden januar til juni 2015 sammenlignet med kommunerne i Midtjylland. Målingen opgør andelen af virksomheder i den valgte kommune, som har et samarbejde med jobcentret i den valgte kommune. Samarbejdet omfatter jobcentrenes kontakt til virksomhederne vedrørende løntilskud, virksomhedspraktik, voksenlærlinge, jobrotationsvikarer, skånejob, fleksjob, opkvalificeringsjob, mentor samt personlig assistance. Uanset antallet af jobcentrenes virksomhedskontakter til en virksomhed, kan virksomheden kun indgå én gang i samarbejdsgraden.

Tabellen viser, at Favrskov Kommune havde en samarbejdsgrad mellem Jobcenter Favrskov og virksomhederne i kommunen i perioden januar-juni 2015 på 25,1 %¹. Dette er den laveste samarbejdsgrad i Midtjylland. Den relativt lave samarbejdsgrad skyldes blandt andet, at Favrskov Kommune er en pendlerkommune, med stor ind- og udpendling af borgere. Jobcenter Favrskov følger således den lokale arbejdsmarkedsstruktur og samarbejder med en lang række virksomheder, som er beliggende udenfor kommunen. Der kan dog ikke opgøres en samarbejdsgrad for samarbejdet med disse virksomheder.

¹ Jobcenter Favrskov har den femtestørste samarbejdsgrad med virksomhederne blandt de sammenlignelige kommuner (Ballerup, Fredensborg, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Gribskov, Høje-Tåstrup, København, Hedensted, Odder og Rebild).

Tabel 6: Samarbejdsgrad med virksomheder i kommunen sammenlignet med Midtjylland

	Antal virksomheder	Det lokale jobcenters samarbejdsgrad med virksomheder i kommunen, pct.
Samsø	187	36,9
Skive	1.513	36,3
Randers	2.862	36,1
Holstebro	1.866	34,0
Lemvig	785	33,2
Syddjurs	1.323	33,1
Ringkøbing-Skjern	2.035	32,7
Norddjurs	1.207	31,6
Viborg	2.999	31,1
Struer	659	29,9
Hedensted	1.506	29,5
Ikast-Brande	1.359	29,2
Silkeborg	2.645	29,2
Aarhus	9.792	28,4
Horsens	2.471	28,3
Herning	2.971	27,7
Skanderborg	1.783	27,1
Odder	666	26,4
Favrskov	1.376	25,1

Kilde: jobindsats.dk

3.1.2. Indsats

Det overordnede formål med den virksomhedsrettede indsats er, i lighed med tidligere år, at bistå virksomhederne med at finde eller fastholde kvalificeret arbejdskraft. Jobcenter Favrskov skal være en attraktiv samarbejdspartner for virksomheder i og uden for Favrskov Kommune. Indsatsen skal være koordineret, sammenhængende og effektiv. Der indebærer et tæt samarbejde med andre beskæftigelsespolitiske aktører – herunder andre jobcentre, uddannelsesinstitutioner, a-kasser og private jobformidlere.

Jobcenter Favrskov skal i 2016 øge samarbejdsgraden med de lokale virksomheder, og fortsat også øge samarbejdet med andre virksomheder på tværs af kommunegrænserne. En øget samarbejdsgrad søges opfyldt gennem en række initiativer, som alle har til fælles, at:

- Virksomhederne skal have kendskab til jobcentrets service
- Det skal være let for virksomhederne at få hjælp i jobcentret.

Opsøgende kampagne

Samtidigt vil fokus i 2016 være at nå flere af de virksomheder, som jobcentret ikke får kontakt med gennem de mere øvrige kanaler. Der iværksættes derfor som et forsøg en kampagne, hvor en lang række virksomheder i kommunen kontaktes og tilbydes et møde med en virksomhedskonsulent. Virksomhedskonsulenten tager efterfølgende på besøg i virksomheden med henblik på at oplyse om jobcentrets forskellige servicemuligheder, ligesom virksomhedskonsulenten kan få et indtryk af virksomheden og virksomhedens nuværende samt fremtidige behov. Dette iværksættes med henblik på at nå ud og få etablere et samarbejde med endnu flere virksomheder.

Samarbejdsaftaler

Jobcenter Favrskov skal fortsat etablere individuelle og fleksible samarbejdsaftaler med virksomheder. I 2015 har der været særlig fokus på etablering af samarbejdsaftaler med virksomheder omkring praktikpladser på integrationsområdet. Målet har været at etablere samarbejdsaftaler med virksomheder indenfor fem forskellige brancheområder. Denne type samarbejdsaftaler udbredes i mindre formaliseret grad til andre målgrupper i 2016.

Øget koordinering af virksomhedskontakten

Jobcenter Favrskov fortsætter i 2016 implementeringen af et såkaldt kunderelationsstyringsystem (CRM-system). Systemet giver yderligere mulighed for at professionalisere og systematisere kontakt og samarbejde med virksomhederne. Derudover bliver jobkonsulenterne udstyret med bærbare computere, som giver jobkonsulenten mulighed for at yde en bedre og hurtigere service ude på virksomhederne – f.eks. lette virksomhedernes administrative arbejde/hjælp til at udfylde blanketter ude på virksomheden.

Fokus på overordnet samarbejde

Jobcenter Favrskov har de seneste år også haft fokus på at styrke det overordnede samarbejde med virksomhederne i kommunen. Dette skal også være i fokus fremadrettet. På den baggrund fortsætter virksomhedspanelet i 2016. Gennem virksomhedspanelet iværksættes en række spørgeskemaundersøgelser blandt virksomhederne i kommunen. Undersøgelserne skal give et overblik over forventningerne til samarbejdet med jobcentret og virksomhedernes arbejdskraft- og kompetencebehov. Resultaterne fra disse undersøgelser vil dermed også sætte retning for virksomhedsindsatsen i 2016.

Serviceberedskab

I forbindelse med implementeringen af kontanthjælpsreformen oprettede Jobcenter Favrskov i 2014 et serviceberedskab for virksomhederne. Serviceberedskabet i Jobcenter Favrskov er en særlig indgang for virksomhederne, der skal sikre, at jobcentret hurtigt og kompetent betjener virksomhedernes spørgsmål indenfor de tre servicespor: Rekruttering af arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering af medarbejdere samt fastholdelse af medarbejdere. Den særlige indgang tager form af en direkte telefonlinje (en hotline) til jobcentrets virksomhedskoordinator.

Fastholdelsesindsatsen beskrives yderligere under mål 4 og 5. Serviceberedskabet supplerer den generelle service, som allerede tilbydes i Jobcenter Favrskov af jobkonsulenter, virksomhedskoordinator og øvrige medarbejdere.

Hotlinen til jobcentrets virksomhedsservice har dog kun været anvendt i et meget begrænset omfang af virksomhederne. I første halvår af 2015 har der været 20 henvendelser gennem denne indgang. Langt hovedparten af henvendelserne fra virksomhederne kommer ind via Favrskov Kommunes hovednummer eller direkte til medarbejderne. Jobcenter Favrskov skal derfor fortsat arbejde på at gøre virksomhederne opmærksomme på indgangen.

Hjælp til rekruttering

Jobcenter Favrskov skal fortsat have særligt fokus på at støtte virksomhederne i deres rekruttering. Der er tale om en håndholdt rekrutteringsproces med fokus på hurtigt at levere de rette kandidater, der matcher virksomhedernes ønsker. Dette inkluderer en fortsættelse af samarbejdet med omkringliggende jobcentre om at løfte rekrutteringsopgaven på tværs af kommunegrænserne. Dette gælder blandt andet ved større rekrutteringsopgaver og på områder, hvor der er få ledige kandidater (flaskehalsproblemer).

Jobcenter Favrskov skal desuden fortsat søge at udbrede kendskabet til jobcentrets rekrutteringservice hos virksomhederne.

Mentorkurser og mentornetværk

Jobcenter Favrskov skal fortsat afholde mentorkurser og mentormøder for medarbejdere (virksomhedsmentorer) i de lokale virksomheder.

Jobcenter Favrskov samarbejder med virksomhederne om at klæde udvalgte medarbejdere på til at varetage denne støttende funktion på arbejdspladsen. De udvalgte medarbejdere deltager i et todages mentorforløb sammen med jobcentermedarbejdere, hvor de bliver uddannet til "mentor". Mentorerne inviteres desuden til netværksmøder i jobcentret, hvor de har mulighed for at erfaringsudveksle på tværs af virksomhederne.

Gennem mentorkurser og mentornetværket får mentorerne redskaber til at indsluse, støtte og fastholde udsatte medarbejdere i virksomheden. De bliver herigennem kvalificeret til at kunne varetage en støttende indsats i virksomheden – en mentorrolle overfor kolleger. Dette kan være med henblik på nedbringelse af sygefravær, god modtagelse af nye medarbejdere, støtte af praktikanter og medarbejdere ansat på særlige vilkår og øget trivsel på arbejdspladsen generelt. De varetager således en mentorfunktion for personer, der har brug for støtte på forskellig vis for at kunne integreres og fastholdes på en virksomhed og på arbejdsmarkedet generelt

Mentorkurset og mentornetværket er en veletableret indsats, som ud over at klæde mentorerne på - er en vigtig brik i arbejdet med at etablere et tættere samarbejde og styrke dialogen mellem jobcenteret og de deltagende virksomheder.

3.2. Integrationsindsatsen skal styrkes

Mål

”Jobcenter Favrskov skal sikre, at flere flygtninge kommer i job eller uddannelse.”

Målsætning

85 % af flygtninge skal senest efter seks måneder i Favrskov Kommune være i en virksomhedsrettet indsats.

Selvforsørgelsesgraden for flygtninge, som i 2015 modtog offentligt forsørgelse, skal ultimo 2016 være 15 %.

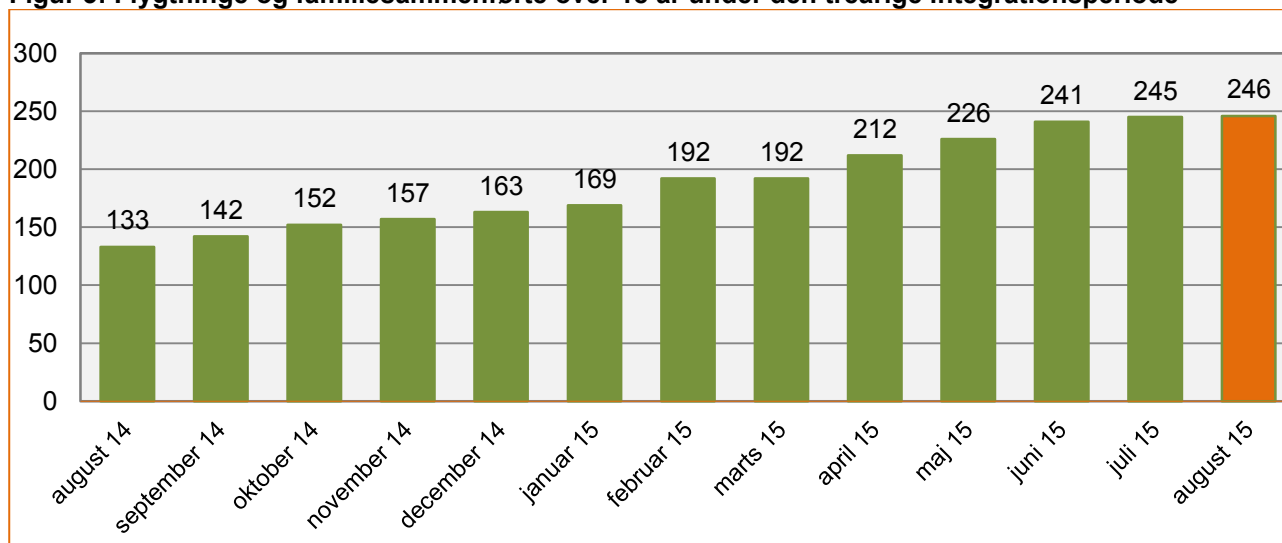
Favrskov Kommune har fokus på, at arbejdsmarkedsindsatsen for flygtninge skal styrkes, så flere flygtninge på sigt kommer i ordinært job eller uddannelse. Målet er en videreførelse af Arbejdsmarkedsudvalgets beslutning i oktober 2015 om at styrke den virksomhedsrettede indsats for flygtninge i Favrskov Kommune.

Målet understøttes af reorganiseringen af integrationsindsatsen i Favrskov Kommune i efteråret 2015. Kernefunktionerne i integrationsindsatsen blev med reorganiseringen samlet i én integrationsafdeling under Arbejdsmarkedsafdelingen i Job og Økonomi.

3.2.1. Status og udfordringer

Fra 2010 til 2015 er der sket en stigning i antallet af visiterede flygtninge til Favrskov Kommune. Mens der blev visiteret blot 26 flygtninge ekskl. familiesammenførte flygtninge til kommunen i 2010, forventes 162 flygtninge, ekskl. familiesammenførte i 2015. I takt med stigningen er der kommet øget fokus på integrationsindsatsen i Favrskov Kommune, herunder at flere flygtninge skal blive selvforsørgende og deltagende medborgere i det danske samfund.

I figur 3 vises udviklingen i antallet af flygtninge og familiesammenførte over 18 år, som modtager kontanthjælp eller integrationsydelse under den treårige integrationsperiode i Favrskov Kommune. Figuren viser, at der er sket næsten en fordobling af målgruppen i perioden august 2014 til august 2015. I august 2014 modtog 133 flygtninge og familiesammenførte kontanthjælp i Favrskov Kommune, mens antallet var steget til 246 personer i august 2015. Heraf har 127 personer modtaget ydelsen i over ét år. Ultimo september 2015 er 56 flygtninge i virksomhedspraktik eller job med løntilskud i Favrskov Kommune.

Figur 3: Flygtninge og familiesammenførte over 18 år under den treårige integrationsperiode

Kilde: KMD Opera

3.2.2. Indsats

I 2016 skal Jobcenter Favrskov have fokus på at sikre, at langt flere flygtninge deltager i en virksomhedsrettet indsats. Dette er med afsæt i, at flygtningenes vej ind på det danske arbejdsmarked sker gennem en kombination af danskuddannelse og erfaring med det danske arbejdsmarked gennem virksomhedspraktikker.

Indsatsen indebærer, at alle flygtninge over 18 år *senest* efter seks måneder deltager i en virksomhedsrettet indsats sideløbende med, at de deltager i danskuddannelse. Indsatsen består overordnet set af branchepraktikker og efterfølgende kompetencepraktikker.

Branchepraktikker

Indsatsen tager først form af branchepraktikker. Dette er første skridt ind på det danske arbejdsmarked og skal give flygtningene større indsigt i dansk arbejdskultur samt mulighed for at anvende det danske sprog i praksis.

Jobcenter Favrskov har i den forbindelse indgået samarbejdsaftaler med virksomhederne indenfor en række brancheområder om at etablere virksomhedspraktikpladser for flygtninge, der har været i Danmark i en kortere periode, har begrænsede dansk kundskaber samt ingen erfaring med det danske arbejdsmarked. Branchepraktikkerne etableres på nuværende tidspunkt indenfor fem områder:

- Butiksarbejde
- Grønne områder
- Rengøring og service.
- Lagerarbejde.
- Køkkenarbejde

Kompetencepraktikker

Efterfølgende etableres kompetencepraktikker. Her tages afsæt i den enkeltes kompetencer, erfaringer og ressourcer. Målet er:

- Yderligere træning af det danske sprog med fokus på praktikkens fagområde.
- Afklaring af behov for yderligere opkvalificering, så flygtningen kan bruge sine kompetencer på det danske arbejdsmarked.
- Ansættelse i den pågældende virksomhed eller afklaring til job eller uddannelse indenfor praktikkens fagområde, eventuelt gennem et job med løntilskud.

Tæt opfølgning

Under praktikkerne er der løbende opfølgning på både virksomhedens og flygtningens tilfredshed med virksomhedspraktikken.. Opfølgningen skal sikre, at flygtningen fastholdes i virksomhedspraktikken, og at der er et godt samarbejde med virksomheden.

3.3. Flere uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere skal i uddannelse og job

Mål

”Jobcenter Favrskov skal sikre, at flere borgere på uddannelses- og kontanthjælp påbegynder en uddannelse eller kommer i beskæftigelse”

Målsætning

Antallet af uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere skal begrænses til 326 fuldtidspersoner i december 2016, svarende til et fald på i alt 12 fuldtidspersoner fra august 2015 til december 2016.

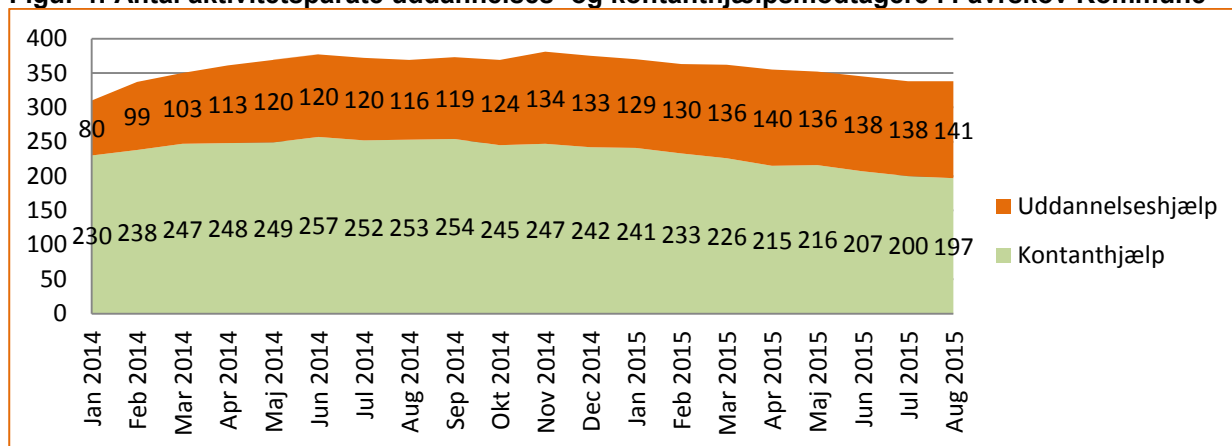
Favrskov Kommunes har fokus på, at flere aktivitetsparate uddannelses – og kontanthjælpsmodtagere kommer i job eller uddannelse. Målet tager afsæt i Budget 2016-2019 for Favrskov Kommune, hvor Byrådet besluttede at investere i en styrket indsats for aktivitetsparate uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere. Den intensiverede indsats skal være med til at sikre, at borgernes varighed på offentlig forsørgelse begrænses ved, at flere kommer tidligere i ordinært job eller uddannelse.

3.3.1. Status og udfordringer

Aktivitetsparate uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere er de borgere, som har de længste forsørgelsesforløb blandt borgere på midlertidig offentlig forsørgelse i Favrskov Kommune. Hovedparten af aktivitetsparate borgere har forsørgelsesforløb på over et år.

I figur 4 vises udviklingen i antal aktivitetsparate uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere (fuldtidspersoner) i Favrskov Kommune i perioden januar 2014 til august 2015. Figuren viser, at der overordnet er sket en stigning i antal aktivitetsparate uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere i Favrskov Kommune. Mens der samlet var 310 fuldtidspersoner i januar 2014, var dette steget til 338 fuldtidspersoner i august 2015. Dette indebærer, at der i perioden overordnet set er sket en stigning i aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere på 61 fuldtidspersoner, mens der samtidigt er sket et fald i aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere på 33 fuldtidspersoner. Siden november 2014 har der dog samlet set været et fald i antallet af uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere.

Figur 4: Antal aktivitetsparate uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere i Favrskov Kommune



Kilde: Jobindsats.dk

Aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere har typisk komplekse fysiske, psykiske og/eller sociale problematikker. De sociale barrierer kan eksempelvis være en socialt belastet opvækst, uafsluttede grundskole- eller uddannelsesforløb, ingen eller begrænset erhvervs erfaring, ressourcetsvage netværk mv. Målgruppen er generelt kendetegnet ved en manglende arbejdsidentitet, hyppige sygdomsperioder, diffuse smerter, psykiske lidelser og/eller misbrugsproblematikker.

Målgruppens komplekse problemstillinger bevirker, at der er behov for en omfattende, intensiv indsats, hvis det skal lykkes at nedbringe gruppens gennemsnitlige varighed på offentlig forsørgelse og sikre, at borgerne bliver selvforsørgende. Dette vil give borgerne mulighed for et få arbejdsliv, et fællesskab og muligheden for at forsørge sig selv og sin familie.

Fra 1. januar 2016 indføres desuden en refusionstrappemodell, hvor kommunerne kun får refunderet 20 % af udgifterne til alle borgere, som har modtaget offentlige forsørgelsesydelse over 52 uger indenfor en treårig periode. Dette understreger vigtigheden af en tidlig og intensiv indsats, så borgerne hurtigst muligt bliver selvforsørgende.

3.3.2. Indsats

Jobcenter Favrskovs indsats for de aktivitetsparate borgere skal være individuelt tilrettelagt, og indeholder følgende grundelementer:

- Tæt kontakt mellem borger og sagsbehandler
- Tæt samarbejde mellem borger, sagsbehandler og jobkonsulent
- Coaching af og motivationsarbejde med borgeren
- Opfølgning på borgers udvikling mod arbejdsmarkedet (progressionsmåling)

Tæt kontakt mellem borger og sagsbehandler

Den intensive indsats indebærer en tæt kontakt mellem borger og sagsbehandler. For at sikre borgerens deltagelse og at borgeren motiveres til at tage ansvar for eget liv og selvforsørgelse skal der opbygges et stærkt tillidsforhold mellem borger og sagsbehandler. Der skal først og fremmest samarbejdes tæt omkring en afklaring af borgerens situation.

Samtidigt er fokus på hurtig igangsættelse af de rigtige indsatser for borgerens udvikling mod et arbejdsliv og dermed selvforsørgelse. Indsatserne følges tæt samtidig med, at der hele tiden holdes fokus på ressourcer og de succeser og fremskridt, der opnås i borgerens forløb. Der skal endvidere være større fokus, at flere indsatser kan iværksættes parallelt.

Hyppige samtaler er et af de mest effektfulde værktøjer i beskæftigelsesindsatsen i forhold til, at borgere uden for arbejdsmarkedet (igen) får en tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor vil der blive afholdt samtaler mellem borger og sagsbehandler/jobkonsulent ca. hver fjerde uge, dvs. mindst 12 samtaler årligt. I dag afholdes der kun samtaler med borgeren fire gange i løbet af året.

Samtalerne tager afsæt i borgerens egne ønsker og perspektiv, og der tilrettelægges et individuelt samtaleforløb for den enkelte, hvor coaching og motivationsarbejde vil være grundstene.

De månedlige samtaler vil give sagsbehandleren en større indsigt i borgerens situation. Det vil understøtte sagsbehandlerens muligheder for at tilrettelægge en intensiv indsats rundt om den enkelte borger, hvor der sker:

- Afklaring af borgerens kompetencer og motivation
- Helbredsmæssig afklaring og eventuel behandling af borgeren
- Op træning af borgerens arbejdsmarkedserfaring gennem virksomhedspraktik

Tæt samarbejde mellem sagsbehandler og jobkonsulent samt andre aktører

I den intensiverede indsats skal der endvidere sikres en tættere tværgående samarbejde mellem sagsbehandler og udfører/jobkonsulent omkring den enkelte borger.

På den baggrund nedsættes tværfaglige teams på tværs af myndighedssagsbehandler i Jobcenter Favrskov og udfører/jobkonsulent i Favrskov Kommunes Center for Vejledning og Afklaring. Det vil således være samme myndighedssagsbehandler, der altid samarbejder med samme jobkonsulent. Det skal sikre en fælles entydig indsats for borgeren.

Der skal også sikres opfølgning i forhold til de øvrige aktører, der er omkring borgeren, såsom praktiserende læge, psykiatrien, bostøtte mv.. Der vil derfor blandt andet være øget fokus på brugen af rundbordssamtaler, hvor der med borgeren i centrum aftales en konkret og tydelig plan for den fælles indsats. Det skal sikre, at alle aktører er bevidste om målet med indsatsen og støtter op om det fælles aftalte mål for borgeren.

Forsøg med progressionsmåling

I den intensiverede indsats vil der desuden blive arbejdet med udvikling af forskellige former af progressionsmåling. Formålet med dette er, at udviklingsmål for borgerens og borgerens udvikling frem mod selvforløb synliggøres. Aktivitetsparate borgere har ofte relativt lange forløb, hvor der er tale om små udviklingsstrin. Det er derfor vigtigt, at "de små succeser" i borgerens forløb synliggøres, så borgeren motiveres til at fortsætte.

Samtidig vil progressionsmålingen også kunne indikere, hvis der ikke opnås positiv progression, og det kan give anledning til en evaluering af indsatsen mellem borger og sagsbehandler, med henblik på at vurdere, hvorvidt andre tiltag vil være mere effektive.

Progressionsmålingen vil dermed både fungere som et værktøj til at synliggøre resultaterne i indsatsen for borgeren og som dialogværktøj mellem borger og sagsbehandler. På den måde kan værktøjet medvirke til at sikre, at der vælges de indsatser/forløb, som giver den største og hurtigste effekt.

Frivilligt mentorkorps til unge ledige

Jobcenter Favrskov skal endvidere have yderligere fokus på at få unge i uddannelse eller beskæftigelse via frivillige mentorer. Ordningen skal være et supplement til den kommunale beskæftigelsesindsats.

En række kommuner har gode erfaringer med, at et frivilligt mentorkorps understøtter unges vej til uddannelse og job. Ultimo 2015 udarbejdes et forslag om etablering af en frivillig mentorordning i Favrskov Kommune, herunder forslag til organisering og finansiering.

3.4. Fastholdelsen af sygemeldte beskæftigede på arbejdspladsen skal styrkes

Mål

”Jobcenter Favrskov skal styrke fastholdelsen af sygemeldte beskæftigede på arbejdspladsen”

Målsætning

Den gennemsnitlige varighed for sygemeldte beskæftigede med forløb på under 22 uger skal reduceres med én uge i 2016.

Favrskov Kommunes har fokus på, at flere sygemeldte beskæftigede fastholdes på arbejdspladsen. Målet tager afsæt i Budget 2016-2019 for Favrskov Kommune, hvor det er besluttet at investere i en styrket fastholdelsesindsats. Den intensiverede indsats skal sikre, at færre beskæftigede sygemeldes, samt at de beskæftigede, der sygemeldes, bliver hurtigere raskmeldt og kommer tilbage på arbejdspladsen.

3.4.1. Status og udfordringer

En fastholdelsesindsats er blevet endnu vigtigere med sygedagpengereformens ikrafttræden, hvor sygedagpengeperioden er forkortet fra 52 uger til 22 uger. I 2014 var der 840 forløb for sygemeldte beskæftigede med en varighed på mellem 14-22 uger. Med reformen er der indført såkaldte jobafklaringsforløb (efter de 22 uger) for borgere, hvis sygedagpenge ikke kan forlænges efter forlængelsesmulighederne.

Ydelsen under jobafklaringsforløb er lavere end sygedagpengesatsen. For de arbejdsgivere, hvis ansatte overgår til jobafklaringsforløb, vil det indebære en merudgift, idet evt. lønrefusion svarer til ydelsen i et jobafklaringsforløb. Det kan medføre, at arbejdsgiverne er nødsaget til at afskedige medarbejdere, der overgår til jobafklaringsforløb.

Det er dermed vigtigt, at flest muligt afklares og raskmeldes indenfor sygedagpengeperioden og fastholdes på arbejdspladsen. Indsatsen mindsker risikoen for, at borgere mister tilknytningen til arbejdsmarkedet som følge af sygdom. Indsatsen vil derfor give borgerne mulighed for at fastholde deres arbejdsliv og fællesskabet på arbejdsmarkedet. Indsatsen er samtidig en ekstra service til virksomhederne, da indsatsen kan medvirke til at nedbringe sygefraværet i virksomheden.

3.4.2. Indsats

Indsatsen skal tage form af en videreførelse og udbredelse af en forsøgsordning, som Jobcenter Favrskov iværksatte oktober 2014. Den intensive fastholdelsesindsats indeholder følgende:

Tidlig kontakt

Indsatsen består af tidlig kontakt til arbejdsgiver og borger, som enten er sygemeldt eller tæt på sygemelding. Den tidlige kontakt består af en samtale med både arbejdsgiver og den sygemeldte på arbejdspladsen.

Ved samtalen gives råd og vejledning, og der er fokus på at etablere en fælles forståelse/viden parterne imellem. Fra første færd er fokus på tilbagevenden til arbejdspladsen.

Den tidlige kontakt til arbejdsgiver er med til at sikre en forventningsafstemning mellem virksomhed, borger og jobcentret. Det sikres, at alle parter er opmærksomme på de forskellige muligheder for raskmelding, og der sikres dermed en rummelighed i forhold til tilbagevenden til arbejdspladsen.

Tæt opfølgning

I forløbet frem mod raskmelding foregår der en meget tæt opfølgning. I forbindelse med løbende opfølgning evalueres på konkrete delmål, der fastsættes sammen med borgeren og virksomheden. Ifølge lovgivningen skal der være kontakt hver 4. uge – i disse sager er der ofte væsentligt hyppigere kontakt i perioder.

Indsatsen indebærer, at borgeren kun har kontakt til én fastholdelseskonsulent, der er tovholder på borgers forløb. Fastholdelseskonsulenten agerer således både jobkonsulent, der vejleder om hjælpemidler, personlig assistance mv. og myndighedssagsbehandler der kan bevillige ovenstående.

Fastholdelsesteam

På baggrund af vigtigheden af at sikre, at flere borgere generelt fastholdes på arbejdsmarkedet, etableres primo 2016 et fastholdelsesteam i Jobcenter Favrskov. Fastholdelsesteamet retter sig mod det ordinære arbejdsmarked og vil bestå af følgende funktioner:

- Fastholdelse af sygemeldte beskæftigede
- Koordinering og rådgivning om handicapkompenserende foranstaltninger (hjælpemidler, personlig assistance mv.)
- Rådgivning vedrørende revalidering.

3.5. Fastholdelsen af fleksjobbere på arbejdspladsen skal styrkes

Mål

”Jobcenter Favrskov skal styrke fastholdelsen af fleksjobbere på arbejdspladsen”

Målsætning

Antallet af fleksjobbere, der tilkendes førtidspension, skal reduceres med 4 tilkendelser (fuldtids-personer) af førtidspension i 2016

Antallet af fleksjobbere, der overgår fra fleksjob til ledighedsydelse, skal reduceres med 6 helårs-personer i 2016.

Favrskov Kommune har fokus på, at fleksjobbere fastholdes på arbejdspladsen. Målet tager afsæt i Budget 2016-2019 for Favrskov Kommune, hvor Byrådet har besluttet at investere i en styrket fastholdelsesindsats for borgere i fleksjob.

Indsatsen skal medvirke til, at flere borgere fastholdes i fleksjobordningen i længere tid, og færre borgere overgår fra fleksjob til førtidspension. Samtidigt vil en styrket fastholdelsesindsats kunne nedsætte antallet af borgere, der skifter fleksjob.

3.5.1. Status og udfordringer

Pr. august 2015 er 663 fuldtidspersoner i fleksjob i Favrskov Kommune. Borgere i fleksjob har problematikker af social, psykisk og/eller fysisk karakter, der medfører en varigt nedsat arbejdsevne. Med førtidspensions- og fleksjobreformen er gruppen, der får tilkendt fleksjob, endvidere kendetegnet ved at have flere begrænsninger. En del fleksjobbere har ofte ikke de fornødne ressourcer til at håndtere problematikker, der kan opstå på arbejdspladsen. Det kan medføre afskedigelse eller opsigelse, hvilket kan vanskeliggøre borgerens fastholdelse på arbejdsmarkedet og øge risikoen for tilkendelse af førtidspension.

En styrket indsats vil derfor give borgerne mulighed for at fastholde deres arbejdsliv og fællesskabet på arbejdsmarkedet samt udnytte deres potentiale trods begrænsningerne i deres arbejdsevne. Vigtigheden af en styrket fastholdelsesindsats for borgere i fleksjob understreges endvidere ved den nye refusionsomlægning på arbejdsmarkedsområdet, der træder i kraft 1. januar 2016. Her vil kommunerne kun få refunderet:

- 20 % af udgifterne til førtidspensioner, der er tilkendt efter 1. juli 2014
- 65 % af udgifterne til borgere, der er tilkendt fleksjob før 1. juli 2014
- 20-40 % af udgifterne til borgere, der skifter fleksjob eller overgår til ordningen efter 1. juli 2014.

3.5.2. Indsats

Den intensive fastholdelsesindsats overfor fleksjobbere indeholder de samme elementer som fastholdelsesindsatsen for sygemeldte beskæftigede (jf. afsnit 3.4.2).

Indsatsen består af tidlig kontakt til arbejdsgiver og borgeren i fleksjob. Dette drejer sig både om fleksjobbere, som er sygemeldt eller tæt på sygemelding, eller hvor der er kendskab til forhold på arbejdspladsen, som kan betyde betydning for fleksjobberens fastholdelse på arbejdspladsen.

Ved samtalen gives råd og vejledning, og der er fokus på at etablere en fælles forståelse parterne imellem.

Den tidlige kontakt til arbejdsgiver er med til at sikre en forventningsafstemning mellem virksomhed, borger og jobcentret. Det sikres, at alle parter er opmærksomme på de forskellige muligheder for nedsættelse af arbejdstid, hjælpemidler, personlig assistance mv., som kan være med til at lette arbejdsdagen for fleksjobber.

3.6. Antallet af borgere på ledighedsydelse skal nedbringes

Mål

”Jobcenter Favrskov skal nedbringe antallet af fleksjobberettigede borgere på ledighedsydelse.”

Målsætning

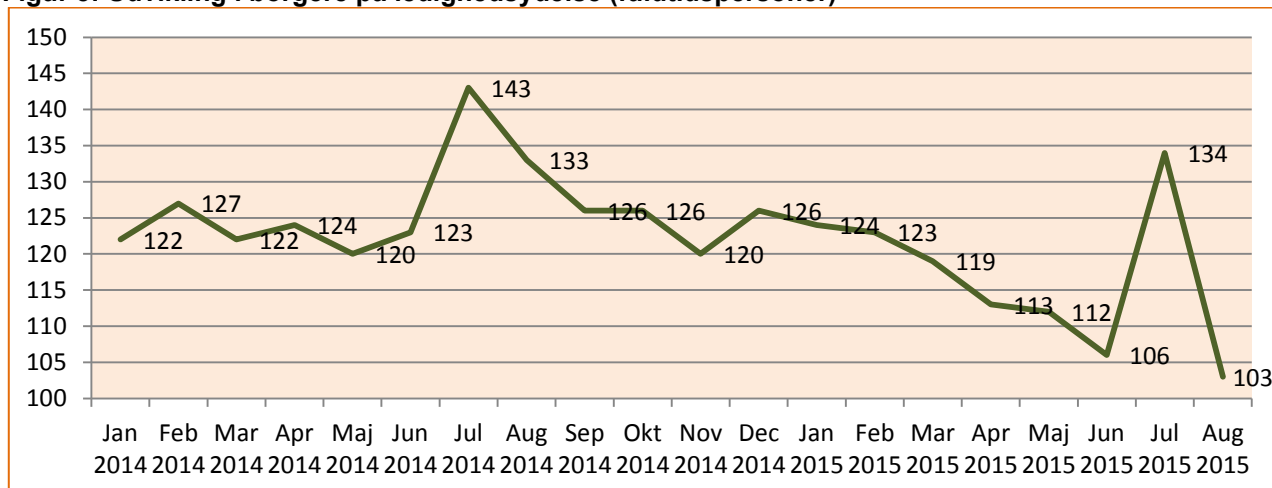
Antallet af ledige fleksjobbere på ledighedsydelse skal begrænses til 93 fuldtidspersoner, svarende til et fald på 10 % i perioden august 2015 til december 2016.

Favrskov Kommune har fokus på, at flere ledige fleksjobberettigede borgere på ledighedsydelse kommer i fleksjob. Der er tale om borgere, hvis arbejdsevne og tilknytning til arbejdsmarkedet er begrænset. Det er derfor vigtigt, at der hurtigt findes fleksjob til disse borgere, så de igen kommer ind på arbejdsmarkedet.

3.5.1. Status og udfordringer i Favrskov Kommune

Figur 5 viser udviklingen i antallet af ledige fleksjobberettigede borgere på ledighedsydelse i perioden januar 2014 til august 2015. Overordnet set er sket et fald fra 122 fuldtidspersoner på ledighedsydelse i januar 2014 til 103 fuldtidspersoner i august 2015. De markante stigninger samt fald omkring sommeren 2014 og 2015 skyldes, at borgere i fleksjob modtager ledighedsydelse under ferie.

Figur 5: Udvikling i borgere på ledighedsydelse (fuldtidspersoner)



Kilde: www.jobindsats.dk

Den intensiverede indsats i perioden 2013 til 2015 har således medvirket til et fald i antallet af borgere på ledighedsydelse. Favrskov Kommune ligger dog fortsat relativt højt i forhold til sammenlignelige kommuner.

3.5.2. Indsats

Jobcenter Favrskovs indsats skal tage form af en videreførelse af indsatsen i perioden 2013 til 2015.

Tidlig indsats

Jobcenter Favrskovs sigte er, at der hurtigst muligt iværksættes en indsats for ledige fleksjobberettigede borgere med tidlig og hyppig opfølgning.

Fleksjobberettigede borgere på ledighedsydelse har samme ansvar for egen jobsøgning, som forsikrede ledige eller ledige på kontanthjælp. Der er således fokus på oprettelse af CV på Jobnet, og borgerne deltager i et CV-værksted med henblik på udarbejdelse af CV. I 2. halvår 2015 er der endvidere blevet oprettet en jobcafe i regi af Center for Vejledning og Afklaring som et åbent tilbud, hvor alle målgrupper, herunder borgere på ledighedsydelse, kan søge rådgivning til jobsøgning, CV, og ansøgninger.

Jobcenter Favrskov vurderer, at de færreste fleksjobberettigede selv kan finde et fleksjob. Jobcenter Favrskov skal derfor formidle kontakten mellem virksomheden og den pågældende borger. I tæt dialog med både virksomheder og borger søges det rette match mellem borger og virksomhed fra starten. Erfaringerne viser, at den tætte kontakt med virksomhed og den enkelte borger bevirker, at nyledige fleksjobberettigede borgere hurtigt kommer i fleksjob.