

Beskæftigelsesplan 2020-2021



**Holbæk
Kommune**

ALLE KAN BIDRAGE

Indhold

Forord	3
Beskæftigelsesindsatsen i forlængelse af COVID-19	4
Arbejdsmarkedet i og omkring kommunen	9
Ydelsestyperne og borgerens afstand til arbejdsmarkedet	10
Delstrategier under beskæftigelsesplanen	11
Regelforenkling af beskæftigelsesområdet	12
Målsætninger	13
Hovedmålsætninger	13
Målsætninger for de enkelte ydelsestyper	13
Hovedspor i 2020 - 2021	14
Et styrket samarbejde med erhvervslivet	15
Målsætninger	15
Indsatser	15
Succeskriterier	16
Færre borgere på kanten af arbejdsmarkedet	16
Målsætninger	17
Indsatser	17
Succeskriterier	18
En beskæftigelsesrettet integrationsindsats	19
Målsætninger	19
Indsatser	19
Succeskriterier	19
Borgeres og virksomheders oplevelse af jobcentret	20
Målsætninger	20
Indsatser	20
Succeskriterier	20
Ministerens mål	21
Bilag: Nøgletal for aktiviteter i jobcentret	23

Forord

Denne beskæftigelsesplan er den overordnede politiske plan for beskæftigelsesindsatsen i Holbæk Kommune. Beskæftigelsesplanen samler udfordringer og indsatser med udgangspunkt i de lokale beskæftigelsesmål og med inddragelse af beskæftigelsesministerens mål. Beskæftigelsesplanen er dermed omdrejningspunkt for den løbende dialog mellem især politikere og administration om status og udvikling i beskæftigelsesindsatsen. Arbejdsmarkedet er dynamisk, og beskæftigelsesindsatsen og strategierne tilrettelægges derfor således, at Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse er i stand til løbende at tilpasse og optimere indsatser i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesopgaven i Holbæk Kommune løftes primært af kerneområdet Alle Kan Bidrage, der rummer jobcenter og Ydelsesservice, dog således, at kerneområdet Uddannelse til Alle Unge står for uddannelses- og beskæftigelsesopgaven for borgere på uddannelseshjælp m.fl. Beskæftigelse er en central kerneopgave for kommunen, og planen skal bidrage til, at kerneområdet som helhed og den enkelte medarbejder og leder kan være en stærk medspiller for ledige, sygemeldte borgere samt for virksomheder i og omkring Holbæk Kommune.

COVID-19 sætter ny dagsorden for beskæftigelsesindsatsen

Den oprindelige Beskæftigelsesplan 2020 er skrevet med afsæt i en situation med lav ledighed i Holbæk Kommune samt på landsplan. Derfor havde Beskæftigelsesplan 2020 stort fokus på "at få de sidste med", det vil sige de langtidsledige.

Med regeringens delvise nedlukning af landet i forlængelse af COVID-19 steg ledigheden betydeligt i Holbæk Kommune, også blandt de borgere, vi normalt karakteriserer som kernearbejdskraft.

Ledigheden i hele landet er steget markant, og Holbæk Kommunes udvikling ligger på niveau med landsplan. Der er også fortsat stor usikkerhed om COVID-19 krisens betydning for udviklingen i samfundsøkonomien og dermed beskæftigelsen både nu og i 2021.

Derfor kalder situationen fortsat på en ny tilgang til beskæftigelsesindsatsen, end den, der er beskrevet i den oprindelige beskæftigelsesplan for 2020. Samfundet skal i gang igen, og beskæftigelsesindsatsen har en udfordring her og nu med at sikre, at de nye ledige i forlængelse af COVID-19-krisen kommer tilbage på arbejdsmarkedet igen.

Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse har derfor godkendt en revideret beskæftigelsesplan 2020-2021, som gælder til udgangen af 2021. Med Beskæftigelsesplanen som udgangspunkt skal Alle Kan Bidrage arbejde for at få så mange af de nye ledige tilbage i job hurtigst muligt, samtidig med at vi sikrer indsatsen for borgere i risikogruppen, borgere på kanten af arbejdsmarkedet samt sygemeldte.

Alle Kan Bidrage vil arbejde i to faser. I den første fase vil vi sætte mange ressourcer ind på at bistå de nye ledige i at komme tilbage i job. I fase 2 skal der fortsat arbejdes med at afbøde ledigheden tidligt i borgerens forløb samt sikre indsatsen for de udsatte langtidsledige. I praksis er der overlap mellem de to faser. Vi vil følge indsatsen tæt og justere undervejs om nødvendigt.

Vi kan ikke løfte opgaven alene. Et proaktivt samarbejde med lokale og regionale virksomheder om rekruttering og et struktureret samarbejde med fagbevægelsen er forudsætninger for at lykkes med den beskæftigelsesudfordring, vi skal i gang med at løse.

Lars Roost Dinesen (A)

Formand for Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse
oktober 2020

Beskæftigelsesindsatsen i forlængelse af COVID-19

Konsekvenser af COVID-19

Den 11. marts lukkede statsministeren store dele af samfundet ned. Nedlukningen havde øjeblikkelige konsekvenser for ledigheden i landet som helhed og dermed også for Holbæk Kommune.

Selvom store dele af samfundet i oktober 2020 er genåbnet, ses der i Holbæk Kommune en stigning i antallet af nytilmeldte ledige på 182 i perioden fra 9. marts og til 25. oktober. Der er dermed tale om en 19 pct. stigning. Til sammenligning faldt antal ledige med gennemsnitligt 15,9 pct. i samme periode i årene 2015-2019.

Figur 1. Status 25. oktober 2020

	Nytilmeldte fra 9. marts	Afmeldte fra 9. marts	Tilmeldte i alt pr. 25. oktober	Ændring i til-meldte 2020 i pct.	Ændring i til-meldte 2015-2019 i pct.
25. oktober	2.994	2.812	1.475	19,0	-15,9

Kilde: STAR/Jobindsats.dk: Regional overvågning af situationen på arbejdsmarkedet covid19 beredskab. Med ledige forstås modtagere af dagpenge, dimittender, jobparate kontanthjælps- og overgangsydelsesmodtagere, modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælps- og overgangsydelsesmodtagere.

Nedlukningen fik konsekvenser for sagsbehandlingstiden på en række områder, fordi den ordinære beskæftigelsesindsats blev suspenderet fra centralt hold. Det betød blandt andet, at der ikke kunne træffes myndighedsafgørelser i perioden, hvilket gav en ophobning af sager på en række indsatsområder som for eksempel rehabilitering og i sager vedrørende overgang fra sygedagpenge til jobafklaring/ressourceforløb. Nedlukningen betød også at antallet af borgere i aktivering faldt, da der ikke kunne igangsætte ny aktivering. Borgerne fik under nedlukningen fortsat deres ydelser udbetalt.

Genåbning af beskæftigelsesindsatsen

Over sommeren 2020 er beskæftigelsesindsatsen genåbnet. Det betyder, at AKBI med få undtagelser kan bistå ledige og virksomheder med at skabe match mellem kompetencer og behovet for arbejdskraft ligesom før COVID-19.

Jobcentret etablerer således også nye praktikker og job med løntilskud. Borgerne er omfattet af ret og pligt til at deltage i sin beskæftigelsesindsats, ligesom vejlednings- og opkvalificeringsforløb hos kommunens leverandører sker med fysisk fremmøde inden for sundhedsmyndighedernes anbefalinger. Rekrutteringsarbejdet er ligeledes øget.

En række af jobcentrets primære opgaver, som for eksempel at gennemføre job-, CV- og rådigheds-samtaler, kan foregå telefonisk eller digitalt foreløbig frem til den 31. december 2020. Udviklingen i COVID-19 betyder, at AKBI løbende tilpasser henholdsvis genåbning og nedlukning af indsatsen i takt med myndighedernes anbefalinger.

En beskæftigelsesplan i to faser

Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse har besluttet, at der skal udarbejdes en beskæftigelsesplan, der adresserer det ændrede ledighedsbillede samtidig med, at planen kan rumme den uvished,

der ligger for fremtiden. Derfor omfatter denne beskæftigelsesplan perioden frem til udgangen af 2021, men opgaven skal løses i to faser.

Uanset fase vil midlerne være de kendte og evidensbaserede beskæftigelsesrettede tiltag; tidlig indsats, hyppig kontakt til borgeren, virksomhedsforlagte indsats og opdateret cv i alle sager. Dette kombineres med den nye digitale tilgang i arbejdet med borgeren:

Fase 1. Beskæftigelsesindsatsen vil bruge mange ressourcer på at få de nye ledige og nysygemeldte tilbage i job. Målet er at bidrage til at sikre, at erhvervslivet og dermed samfundet bliver stabiliseret igen under og efter krisen, og at flest mulige af de borgere, der blev ledige grundet COVID-19, hurtigst muligt kommer i job igen. De særlige fokuserede indsatser for ledige i Agervang og ledige i aldersgruppen 25-35, som var en del af den tidligere beskæftigelsesplan, indgår ikke i fase 1. Borgerne modtager i perioden en ordinær beskæftigelsesindsats.

Indsatserne målrettet nye ledige understøtter vi med en proaktiv virksomhedsindsats og en opkvalificeringsdagsorden gerne i tæt og systematiseret samarbejde med de lokale erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter.

Sideløbende hermed vil der fortsat være fokus på at sikre en indsats for de ledige og sygemeldte, der har været længst på ydelse samt på, at borgere, der skal afklares til anden forsørgelse, ikke får forlænget deres sagsforløb længere end nødvendigt grundet COVID-19-krisen.

Flere borgere er for længe på ressourceforløb og flere skal ind på arbejdsmarkedet for at udnytte arbejdsevnen frem for at ende på førtidspension. Derfor har Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse også vedtaget en handleplan med et stærkt beskæftigelsesrettet fokus, der skal bidrage til at skabe udvikling mod arbejdsmarkedet for borgere med stor risiko for at ende på passiv forsørgelse. Implementering af handleplanen påbegyndes i fase 1.

Fase 2. Efter endt fase 1 vil der være ledige, som ikke har haft held til at komme tilbage til arbejdsmarkedet, og som er i risiko for at ende i længerevarende ledighed. Vi breder indsatsen ud til i højere grad at omfatte en intensiv indsats for også denne gruppe. Desuden sætter vi gang i de særlige indsatser for ledige i Agervang og ledige i aldersgruppen 25-35, som ikke har været en del af fase 1.

AKBI intensiverer den proaktive virksomhedsindsats.

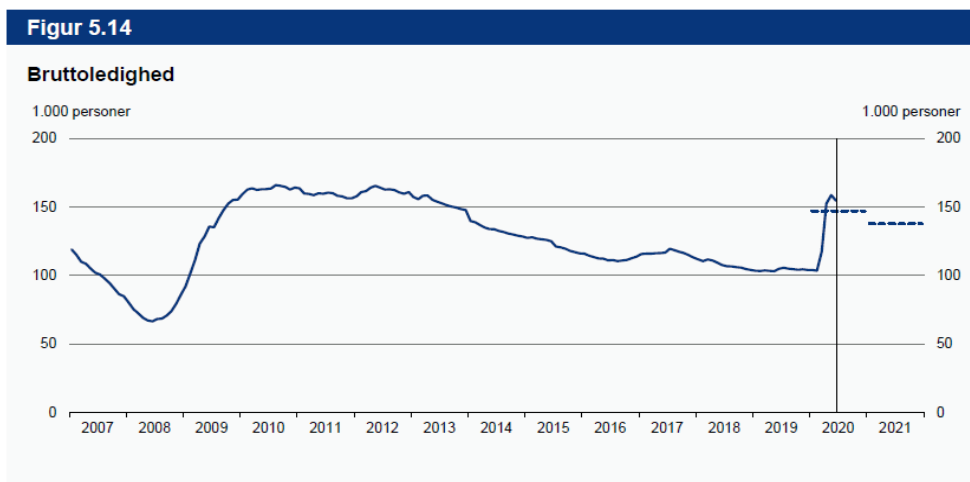
Vi følger situationen og udviklingen i beskæftigelsen nøje. På den baggrund vil vi løbende tilpasse og justere den lokale beskæftigelsesindsats, hvor det giver bedst mening for kommunens borgere og under hensyn til, at vi befinder os i en usikker tid under COVID-19 krisen. Ledighedsbilledet kan forandre sig. Derfor vil fase 1 og 2 i praksis også overlappe hinanden.

De konkrete indsatser under hver fase er nærmere udfoldet under afsnittene om de fire hovedspor.

Effekter af Covid-19

COVID-19 forventes at have stor effekt på beskæftigelsen i Danmark, og der er fortsat stor usikkerhed på udviklingen i den kommende periode.

Nedenstående figur fra Økonomisk Redegørelse august 2020 viser den forventede udvikling i antallet af bruttoledige for hele landet frem til udgangen af 2021.



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Uddrag fra Økonomisk redegørelse august 2020:

”Ledigheden er på kort tid steget til et niveau, der minder om finanskrisen. Siden februar er der blevet 51.000 flere ledige, selvom ledigheden faldt en smule i juni. Den bratte stigning skal ses i lyset af de økonomiske konsekvenser af Coronaudbruddet, som på trods af omfattende hjælpepakker og tiltag alligevel har haft store konsekvenser på arbejdsmarkedet. I 2020 som helhed skønnes det gennemsnitlige antal fuldtidsledige at blive godt 147.000 personer, hvilket er 43.000 flere end i 2019. Det dækker over, at ledigheden ventes at falde allerede hen imod slutningen af året. Forventningen til udviklingen i ledigheden skal også ses i lyset af, at blandt andet lønkompensationsordningen har holdt hånden under mange job og dermed også reduceret stigningen i ledigheden gennem foråret og sommeren. I takt med at den økonomiske aktivitet igen kommer op i tempo, og beskæftigelsen stiger, ventes ledigheden at falde gennem 2021. Sammenlignet med 2020 skønnes ledigheden at blive 9.000 fuldtidspersoner lavere, jf. figur 5.14. Årsgennemsnittet for 2021 dækker over et vedvarende fald gennem året, således at der ved udgangen af 2021 ventes at være ca. 30.000 færre ledige end ved begyndelsen af året.”

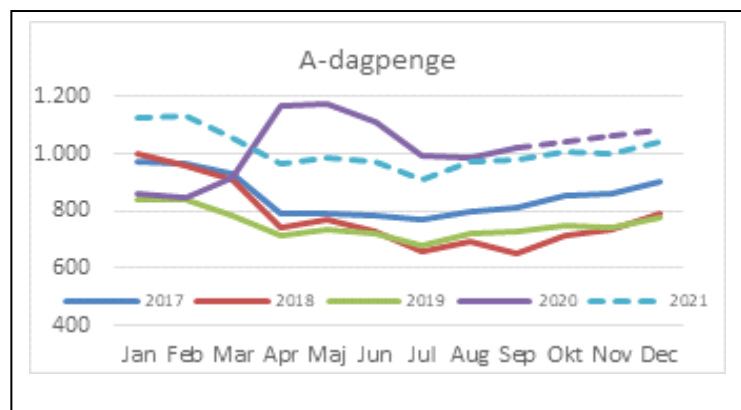
Følger Holbæk Kommune tendensen, vil den forventede udvikling i ledigheden, efter den kraftige stigning, falde nu og gennem 2021. Ved udgangen af 2021 vil ledigheden dog ikke være tilbage på niveau fra før COVID-19 krisen.

I Holbæk kommune er det især to ydelser, som har vist sig at være påvirket af COVID-19. Det er A-dagpenge og Sygedagpenge, herunder overgangen til jobafklaring.

På A-dagpenge er ledigheden steget en del.

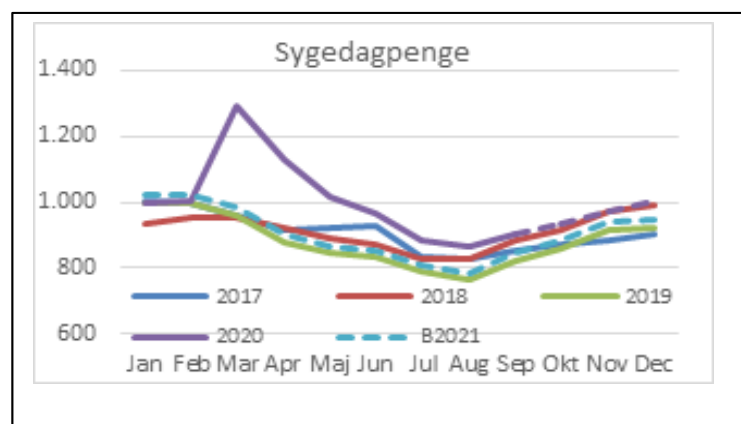
Det fremgår af grafen i figur 2, at der var en stigning i ledigheden i marts og april, som så falder i juli og august. Den økonomisk redegørelse fra august 2020 forventer, at antallet af forsikrede ledige falder fra 2020 til 2021, men at antallet stadigvæk vil være et niveau over 2019. På A-dagpenge forventes der at være ca. 250 flere helårspersoner på A-dagpenge i 2021 set i forhold til 2019.

Figur 2: Udviklingen i antal ledige på A-dagpenge



Antallet af ledige på sygedagpenge steg ligeledes i april og maj måneder som følge af COVID-19. De efterfølgende måneder er antallet af personer på sygedagpenge faldet til næsten samme niveau som før COVID-19. Økonomisk redegørelse fra august 2020 forventer, at antallet af personer på sygedagpenge i 2021 forventes at være 20 helårspersoner over niveauet for 2019. Det betyder, at der på dette område ikke skal tages særskilte initiativer i forhold til COVID-19, men udviklingen overvåges af AKBI.

Figur 3: Udviklingen i antallet af sygedagpengemodtagere



For at se på hvilke ydelsesområder, der er påvirket af det seneste års hændelser, kan man sammenholde økonomisk redegørelse fra december 2019, som er forventningerne før Covid-19, med den tilsvarende redegørelse fra august 2020. De to prognoser udviser forskelle på ydelsesområderne A-dagpenge og sygedagpenge i 2020, mens de øvrige ydelsesområder forventes at have minimale ændringer før og efter Covid-19.

For 2021 ses der primært at være opjustering mellem de 2 redegørelser på ydelserne A-dagpenge og førtidspension. Det højere niveau for A-dagpenge er en konsekvens af mindre aktivitet i økonomien efter Covid-19, mens stigningen på førtidspension ikke er Covid-19 relateret.

Det fremgår også af redegørelsen for august 2020, at antallet af fuldtidspersoner på kontanthjælp forventes at være stigende fra 2019 til 2020, og stagnerende fra 2020 til 2021. Denne forventede

stigning fra 2019 til 2020 kan ikke aflæses i antallet af kontanthjælpsmodtagere i de officielle data. Tværtimod ses et fald fra 2019 til 2020.

I oktober 2020 står Danmark i 2. bølge af COVID-19 med øgede smittetal og flere restriktioner. Tyngden af 2. coronabølge og den endelige påvirkning af samfundsøkonomien og dermed også ledigheden kendes ikke. Dette vanskeliggør forudsigelserne om, hvordan udviklingen for 2021 vil være. Den grundlæggende usikkerhed om udviklingen ind i 2021 betyder også, at denne beskæftigelsesplans mål og succeskriterier er fastsat med en vis forsigtighed.

Derfor vil AKBI også nøje overvåge beskæftigelsessituationen og være parat til at omstille og tilpasse indsatsen, såfremt andre indsatsområder, som for eksempel integration og kontanthjælp, viser sig at blive hårdere ramt end forventet.

Fokusområder

Førtidspension er et af kommunens største udgiftsområder med et budget i 2021 på ca. 400 mio. kr. svarende til ca. 10 pct. af kommunens samlede udgifter. Når en person først har fået bevilliget en førtidspension, er det kun i meget særlige tilfælde, at denne bevilling bliver revurderet. Holbæks andel af landets førtidspensioner har været stigende siden 2014.

Skal Holbæks andel af landets førtidspensionister nedbringes, kræver det, at de handlinger, der går forud for bevillingen skal være mere beskæftigelsesrettede for derved at sikre en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet. AKBI har udarbejdet en handleplan, der skal bidrage til at flere borgere udvikles i retning mod arbejdsmarkedet og ikke ender på førtidspension.

Figur 4: Holbæks andel af det samlede antal personer på førtidspension



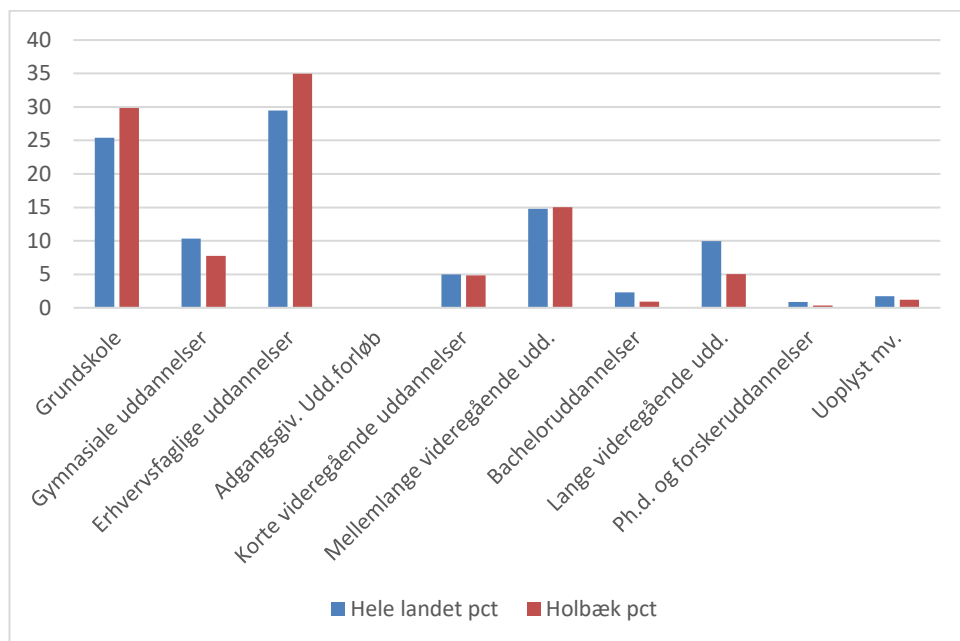
Arbejdsmarkedet i og omkring kommunen

Det private arbejdsmarked i og omkring Holbæk Kommune er præget af mellemstore og særligt små virksomheder. Arbejdspladserne findes især inden for handel og transport, erhvervsservice, bygge- og anlæg samt industri. Konkret er der ca. 5.500 virksomheder i Holbæk hvor af de 3.500 er enkeltmandsvirksomheder. 1.300 har mellem 2-9 ansatte, 400 har mellem 10-24 ansatte og ca. 300 har over 25 ansatte.

Det offentlige arbejdsmarked udgøres især af større arbejdspladser, hvor kommunen er langt den største med mere end 4.000 arbejdspladser. Dertil kommer erhvervsskoler samt sundhedssektoren – i alt ca. 11.000 job i det offentlige.

Arbejdsstyrken er forholdsvis lavt uddannet sammenlignet med landet som helhed. Bag tallene skjuler sig dog, at ufaglærte ofte har kvalifikationer i form af certificeringer, AMU-kurser, mm.

Figur 5: Uddannelsesniveau i pct., landet som helhed og Holbæk (2019)



Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik

Tendenserne i forhold til, hvor der er vækst, og hvor virksomhederne er påvirket, har vist sig vanskeligere at forudse under COVID-19. AKBI er løbende i dialog med relevante parter herom og følger udviklingen løbende.

Der er dog på det regionale og nationale plan en række beskæftigelsespolitiske dagsordener, som Holbæk Kommune er opmærksomme på:

- Manglen på faglært arbejdskraft
- Væksthæmmende faktorer, såsom
 - det relativt lave uddannelsesniveau i den vestsjællandske arbejdsstyrke og
 - den lave andel af højtuddannede, der ses som en vækstdriver
- Den grønne omstilling, herunder energiforbedrende foranstaltninger
- Fremrykkede offentlige investeringer

AKBI vil samarbejde med regionale parter, som for eksempel Arbejdsmarkedskontor Øst, samarbejde tværkommunalt og afsøge nationale samarbejder for at styrke disse dagsordenspunkter lokalt i Holbæk Kommune.

Ydelsestyperne og borgerens afstand til arbejdsmarkedet

Jobcentret servicerer borgerne fordelt på 8 forskellige forsørgelsesområder, jf. figur 6. Ansvar for borgere på uddannelseshjælp og borgere under 30 år på ressourceforløb ligger i kerneområdet Uddannelse til Alle Unge.

Foruden at tage udgangspunkt i forsørgelses kategorien har jobcentret i de seneste år også arbejdet med borgerne i forhold til, hvor langt de er fra arbejdsmarkedet. Vi taler om *kernearbejdskraft*, *borgere i risiko* og *langtidsforsørgede borgere*. Denne synsvinkel skal der fortsat arbejdes med i Beskæftigelsesplan 2020-2021.

Kernearbejdskraften er de borgere, som kun har været kort tid på offentlig forsørgelse (mindre end et halvt år), og som kan forventes at være klar til job, når jobbet er der. Ca. 1.549 personer svarende til 32 pct. er i denne gruppe mod 800 personer i 2019. Det er i særlig grad blandt denne gruppe, at der ses en effekt af COVID-19-krisen.

Borgerne i risiko er den gruppe, som kan ende med at blive langtidsforsørgede, hvis de ikke modtager en fokuseret indsats, der har som mål at bringe dem tilbage på arbejdsmarkedet. Som det også er tilfældet med de langtidsforsørgede borgere, har de ofte komplekse problemstillinger af social og/eller helbredsmæssig art. Ca. 574 personer svarende til 12 pct. er aktuelt i risikogruppen.

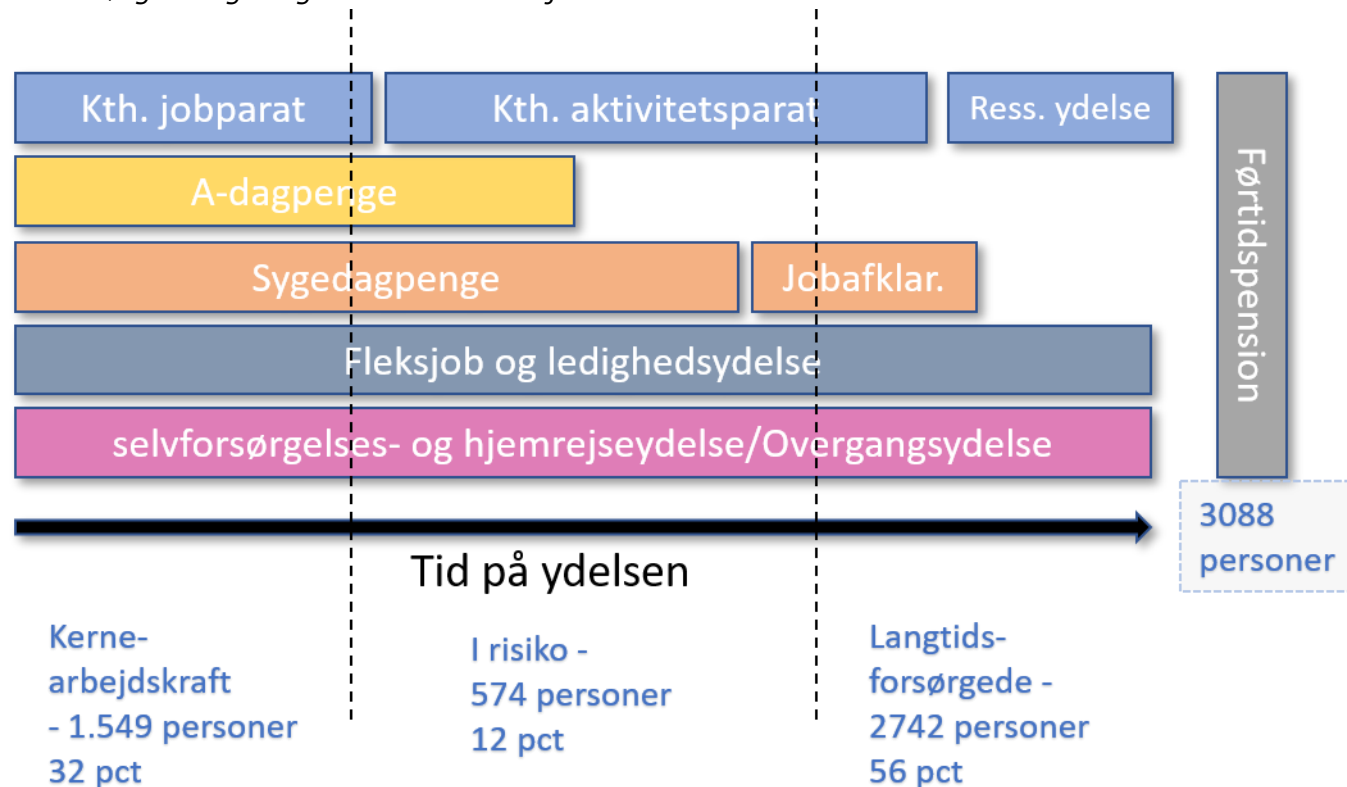
Strategisk set arbejder jobcentret intensivt med de første 13 uger af borgerens ledighedsforløb eller sygedagpengeforløb med henblik på, at borgeren hurtigst muligt kommer ind på eller tilbage til arbejdsmarkedet. Foruden at komme tilbage i job efter længere perioder på offentlig forsørgelse ligger der en indsats i at bistå borgeren i at fastholde jobbet eller komme op i antallet af ordinære timer.

De langtidsforsørgede borgere har været på offentlig forsørgelse i 1 år eller mere. Disse borgere har oftest komplekse problemstillinger ud over ledighed. Det kan være af fx helbredsmæssig eller social art. Derfor har de langtidsforsørgede borgere oftest brug for understøttende indsatser samtidig med, at de fx er i praktik på en virksomhed. Ca. 2.742 personer er langtidsforsørgede svarende til 56 pct. Denne gruppe udgøres dog af 936 borgere, som er på arbejdsmarkedet i fleksjob over 1 år, hvor jobcentret har en løbende opgave i at følge op og ikke mindst udvikle timetal og intensitet i fleksjobbet.

Blandt gruppen af langtidsforsørgede er ca. 1.181 personer i oktober 2020 vurderet til at være på kanten af arbejdsmarkedet og har høj risiko for helt at blive udstødt. Denne gruppe har modtaget offentlig forsørgelse de sidste tre år.

Endelig er der en gruppe af borgere uden for arbejdsmarkedet, som modtager *førtidspension*. Der er 3088 personer i denne gruppe. Dertil kommer borgere på *seniorpension*, en ny ordning, som blev indført fra januar 2020. I oktober 2020 er 26 pct. af alle pensionsansøgninger registreret som seniorpension.

Figur 6: Antal borgere på offentlig forsørgelse - kernearbejdskraften, borgere i risikogruppen, langtidsforsørgede og borgere uden for arbejdsmarkedet.



Kilde: Jobindsats.dk

Delstrategier under beskæftigelsesplanen

Beskæftigelsesplanen er den primære strategi for beskæftigelsesindsatsen i Holbæk Kommune. I forlængelse af beskæftigelsesplanen er der udarbejdet delstrategier for nogle af de områder, der skal arbejdes strategisk med i 2020-2021:

Virksomhedsstrategi: Samarbejdet med virksomhederne er et vigtigt omdrejningspunkt i beskæftigelsesindsatsen. Derfor blev den virksomhedsvendte indsats styrket yderligere med en virksomhedsstrategi, som ligger i forlængelse af beskæftigelsesplanen. Virksomhedsstrategien blev godkendt af Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse i marts 2020. I forlængelse af den reviderede beskæftigelsesplan vil virksomhedsstrategien blive revideret i første kvartal af 2021.

Administrationsgrundlag for kontrolopgaven. Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse vedtog februar 2019 et nyt administrationsgrundlag for kontrolopgaven. Baggrunden var blandt andet ændringer i kontrolopgaven på grund af ny lovgivning, og opgaven er i dag bredere end tidligere. Samtidig vedtog udvalget en vision og mission for kontrolopgaven for i endnu højere grad at lægge et værdigrundlag samt rammer og retning for kontrolindsatsen. En nudgingstrategi er et led i den bredere kontrolopgave. Snyd og fejludbetaling af offentlige midler skal i højere grad forebygges ved at "nudge" ydelsesmodtagere til at agere korrekt i forhold til lovgivningen. Administrationsgrundlaget ændres ikke i forlængelse af den nye beskæftigelsesplan.

Tilbudsstrategi: Den aktuelle tilbudsstrategi bygger på 3-4 større samarbejder med eksterne leverandører. Særligt når fase 1 af denne beskæftigelsesplan er gennemført, kigger beskæftigelsesindsatsen ind i en periode med behov for mere specialiserede forløb. Tilbudsstrategien skal understøtte, at vi har de rigtige tilbud til borgerne.

Regelforenkling af beskæftigelsesområdet

”Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats”, blev indgået på tværs af Folketingets partier august 2018.

Hovedelementerne i aftalen er:

- Færre og mere enkle proceskrav
- Ens regler på tværs af målgrupper
- Flere digitale løsninger
- Fokus på kommunernes resultater gennem benchmarking.

Kerneområdet Alle kan bidrage har i løbet af 2019 implementeret den nye lovgivning. Regelforenklingen giver mere frihed i indsatsen, men Jobcenter Holbæks drivkraft vil fortsat være evidensbaserede metoder og indsats, hvor beskæftigelsesindsatsen følger den linje, der politisk er peget på, Det vil sige, at borgeren modtager hyppige samtaler, modtager virksomhedstilpassede tilbud samt om nødvendigt kommer i opkvalificerende tilbud.

For at øge kvaliteten er der i de enkelte afdelinger udviklet samtalestrategier, der skal danne retning i mødet med borgerne, så fokus altid sigter på at hjælpe borgeren på vej tilbage på arbejdsmarkedet.

Den digitale dagsorden på beskæftigelsesområdet er også et vigtigt element i indsatsen. Det skal være lettere for borgerne at modtage en service fra jobcentret digitalt.

Styringsmodellen og risiko for skærpet tilsyn

Samtidig med, at regelsættet bliver forenklet, vil der blive implementeret en ny, central styringsmodel. Kommunernes forventede resultater vil hvert år blive beregnet på baggrund af en række baggrundsvariabler med udgangspunkt i kommunens rammevilkår. På den baggrund deles kommunerne op i to grupper, nemlig kommuner med gode beskæftigelsesresultater og kommuner med dårlige resultater. Holbæk Kommunes beskæftigelsesindsats vurderes under et, hvorfor det er vigtigt at kommunen leverer gode resultater for borgere under og over 25 år.

Den første såkaldte jobcenterindblikrapport (december 2019) viste, at Holbæk er blandt de 16 kommuner, der indfrier både resultatmål og fokusmål for skærpet tilsyn. Det gør, at kommunen aktuelt har status som inspirationskommune.

Som følge af COVID-19 vil det skærpede tilsyn først være gældende fra foråret 2022, men STAR vil løbende følge op på kommunernes indsats i 2021 med henblik på at sikre, at færrest mulige kommuner leverer dårlige resultater.

Målsætninger

Hovedmålsætninger

1. Flest mulige borgere, der er ramt af ledighed før og under COVID-19 krisen, skal hjælpes tilbage på arbejdsmarkedet.
2. Borgere på forsørgelse skal være tilknyttet fællesskabet på arbejdspladserne, fordi det er på arbejdspladserne, man fastholder og udvikler sine kompetencer. Det giver de bedste beskæftigelsesresultater. Med udgangen af 2021 skal 1600 borgere have deltaget i virksomhedsforlagt opkvalificering, altså virksomhedspraktik, nytteindsats eller job med løntilskud, gerne i kombination med ordinære timer.

Målsætninger for de enkelte ydelsestyper

Med kommunens budgetaftale for 2021 er budgettet på beskæftigelsesområdet i Holbæk Kommune opjusteret og tidligere historiske ambitioner nulstillet.

Målsætningerne i BP 2020-2021 er udviklet på baggrund af Økonomisk Redegørelses prognoser for udviklingen i ledigheden under COVID-19, en vurdering af hvordan udviklingen i 2020 forventes at blive samt et forsigtighedsprincip, idet COVID-19 fortsat påvirker samfundsøkonomien og giver usikkerhed om fremtidens arbejdsmarked ind i 2021.

Tabel 1 viser den historiske og forventede udvikling på de enkelte ydelsestyper for årene 2015 til 2021. Det fremgår, at der fra 2015 til 2019 har været et fald på 416 fuldtidspersoner. I 2020 forventedes det, at der ville være et yderligere fald på 193 fuldtidspersoner i Holbæk kommune, men konsekvenserne af COVID-19 har betydet, at budgettet for 2020, ikke vil kunne indfries, og med udgangspunkt i seneste økonomiske redegørelse, er budgettet for 2021 opjusteret med 937 fuldtidspersoner fra 2020 til 2021.

Både antallet af A-dagpengemodtagere og modtagere af sygedagpenge forventes ifølge økonomisk redegørelse at stige i 2020 og falde i 2021. For sygedagpengemodtagere vil denne målgruppe være på niveau med antal fuldtidspersoner i 2021 svarende til antallet i 2019. Antallet af A-dagpengemodtagere forventes dog ikke i 2021 at være tilbage på niveau med 2019. Faktisk forventes ca. 250 flere fuldtidspersoner at være A-dagpengemodtagere i 2021 end i 2019

Forventningen til antallet af førtidspensionister er stigende med en forventning om 400 flere i 2021 set i forhold til 2019. For at imødegå denne stigning vil der allerede for 2020 være en ekstra indsats for modtagere af ledighedsydelse, ligesom det er forventningen at knap 140 flere fuldtidspersoner, vil være i et fleksjob i 2021, set i forhold til 2019.

Tabel 1: Antal af fuldtidspersoner fordelt på ydelsestyper, 2015-2021

Ydelsestyper	2015	2016	2017	2018	2019	Budget 2020	Forventet 2020	Budget 2021
A-dagpenge	865	813	853	777	758	671	1024	1013
Kontanthjælp	1513	1342	1150	1099	957	880	881	901
Sygedagpenge	899	935	903	910	896	820	1017	906

Førtidspension	2995	2912	2857	2828	2871	2897	3042	3275
Ressourceforløb over 30	130	175	194	218	246	250	269	233
Jobafklaringsforløb	86	146	223	219	228	216	157	233
Integrationsydelse	217	320	332	248	162	150	131	141
Revalidering	96	73	54	37	26	22	13	13
Ledighedsydelse	200	245	251	228	218	193	252	254
Fleksjob	728	748	806	891	951	1021	982	1088
I alt	7729	7709	7623	7455	7313	7120	7765	8057

Kilde: Jobindsats.dk samt jobcentrets egne tal.

Hovedspor i 2020 - 2021

Udvalget for Beskæftigelse og Uddannelse har for 2020 - 2021 besluttet at arbejde med fire hovedspor for beskæftigelsesindsatsen:

- Et styrket samarbejde med erhvervslivet
- Færre borgere på kanten af arbejdsmarkedet
- En beskæftigelsesrettet integrationsindsats
- Borgernes og virksomheders oplevelse af jobcentret

Basis for hovedsporene er stabil kernerdrift, som løbende justeres og tilpasses behovene i beskæftigelsesindsatsen. Se også bilag sidst i beskæftigelsesplanen.

Vi overholder loven og vi arbejder evidensbaseret

Det strategiske arbejde med de fire hovedspor bygger på, at kommunen i sin beskæftigelsesindsats altid arbejder inden for loven, dens intentioner og rammer. I perioden 2017-2019 modtog Holbæk Kommune en række henvendelser fra beskæftigelsesministeren, fordi kommunen var blandt de dårligste kommuner i landet til at holde rettidige samtaler med ledige og sygemeldte samt til at give rettidige aktive tilbud. Kerneområderne har gennem 2019 arbejdet målrettet på at sikre rettidighed og lovoverholdelse i alle trin af arbejdet med borgeren, og igennem 2019 er der skabt en kultur og fastlagt arbejdsgange, der sikrer lovmedholdelighed.

Evidensbaseret arbejde danner altid grundlaget for indsatsen, og på beskæftigelsesområdet er der meget forskning, der viser, hvad der virker. Derfor tager beskæftigelsesindsatsen udgangspunkt i tre "ben", som gælder for flertallet af borgerne: Mange jobrettede samtaler, mange virksomhedsrettede tilbud og et opdateret og ordentligt cv, der udarbejdes sammen med borgeren.



Et styrket samarbejde med erhvervslivet

Beskæftigelsesindsatsen i Holbæk Kommune vil styrke samarbejdet med virksomhederne, både lokalt og regionalt. Vi skal sikre, at samarbejdet med erhvervslivet giver fordele for både virksomheder og borgere. AKBI har i dag et samarbejde med færre end en fjerdedel af virksomhederne i kommunen og regionen. AKBI ønsker at øge samarbejdet, idet samarbejdet med virksomheder øger job og fastholdelseeffekten. Samarbejdet med virksomhederne sker eksempelvis ved etablering af småjobs, fleksjob, praktikker, løntilskud samt via rekrutteringsindsatsen i Virksomhedsservice og gennem samarbejdet med Holbæk Erhvervsforum.

I forlængelse af COVID-19 skal der være endnu stærkere fokus på at bistå virksomhederne proaktivt med rekruttering ved at matche ledige med jobåbninger i virksomhederne. Indsatsen skal desuden bidrage til at generere en bred viden til gavn for alle parter om, hvorledes man vurderer udviklingen i de lokale virksomheder og brancher.

Med den nye situation på arbejdsmarkedet forventer AKBI, at flere ledige end normalt vil skulle finde ansættelse i andre brancher. Derfor skal der fremadrettet gøres brug af en bred vifte af de efteruddannelses- og opkvalificeringsmuligheder, der findes. Det samme gælder opkvalificering i form af praktikker og job med løntilskud, samt ordninger som jobrotation mm. Desuden skal jobcentret fortsat bidrage til at finde løsninger, så flere sygemeldte fastholder deres job.

Boks 1. Et styrket samarbejde med erhvervslivet

Målsætninger

AKBI vil afhjælpe mangel på arbejdskraft

- Vi bistår virksomheder med at rekruttere kvalificerede medarbejdere, så blandt andet paradoksproblemer undgås. Vi samarbejder bredt med lokale erhvervsfora, fagbevægelsen og på tværs af kommuner.

AKBI vil reducere den periode, der går, når kernearbejdskraften er sygemeldt

- Vi har indgået og fortsætter samarbejdet med lokale erhvervsfora og virksomheder om fastholdelse af sygemeldte medarbejdere på arbejdspladsen.

Den tidlige indsats skal bidrage til, at færre ender på kanten af arbejdsmarkedet

- Samarbejde med virksomhederne og arbejdspladser i kommunen skal sikre et tilstrækkeligt antal relevante praktikpladser, som har et jobperspektiv. Samarbejdet skal bidrage til at skabe jobåbninger for både fuldtids- og deltidsjob.

Indsatser

- *Virksomhedsstrategi:* Samarbejdet med virksomhederne er et vigtigt omdrejningspunkt i beskæftigelsesindsatsen. Derfor valgte jobcentret primo 2020 at udarbejde en virksomhedsstrategi, som ligger i forlængelse af beskæftigelsesindsatsen. Virksomhedsstrategien revideres i første kvartal af 2021, så den afspejler den aktuelle beskæftigelsessituation og sammenhæng med kommunens erhvervspolitik.
- *Flere virksomhedstilpassede tilbud:* Jobcentret skal fortsat arbejde for, at flere borgere på ydelse er i virksomhedsvendt indsats. Der skal aktiveres bredt – og særligt inden for de områder, hvor der er mangel på arbejdskraft og dermed gode beskæftigelsesmuligheder. Den kommunale organisation skal desuden stille et antal praktikpladser til rådighed. Dette gælder både i fase 1 og fase 2.
- *Indsats i samarbejde med a-kasser,* der har flest ledige. Jobcentret vil løbende være i dialog med a-kasser med overledighed. Dette sker både i fase 1 og 2.
- *Tidlig virksomhedsbaseret indsats - TVI:* Fra 2020 skal alle nye ydelsesmodtagere have en intensiv indsats inden for de første 13 uger på ydelse. Indsatsen varierer afhængigt af ydelsestypen og den lovgivning, der ligger til grund. I løbet af fase 1 evalueres alle TVI-indsatser.

- *Sygemeldte* skal fortsat have hurtig adgang til hjælp og ekspertise i AKBI. Indsatserne skal så vidt muligt finde sted på virksomhederne. Delvis raskmelding skal fortsat prioriteres højt som redskab til hurtigere tilbagevenden til job. Dette gælder både fase 1 og fase 2
- *Samarbejde med lokale erhvervsfora*: Jobcentret skal i højere grad end i dag og i tæt samarbejde med lokale erhvervsfora servicere virksomheder med kvalificerede jobkandidater, der matcher virksomhedens rekrutteringsbehov. Jobcentret vil udbrede kendskabet til jobcentrets tilbud i samarbejde med lokale erhvervsfora. I fase 1 er målgruppen særligt kernearbejdskraften. I fase 2 udvides målgruppen til i højere grad også at omfatte ledige i risiko.
- *Samarbejde med arbejdsmarkedets parter*: Jobcentret vil tage initiativ til et samarbejde med arbejdsmarkedets parter om i højere grad at udnytte de puljer og kompensationsordninger der findes, til uddannelse og fastholdelse på arbejdsmarkedet. Jobcentret vil vejlede om puljeordninger og vil desuden som led i samarbejdet afdække mulige finansieringsmuligheder til efteruddannelse på udvalgte virksomheder eller brancher. Jobcentret vil gå i tættere dialog med Arbejdsmarkedskontor Øst m.fl. om dette. Indsatsen skal gælde for både fase 1 og fase 2
- *Jobbutikken*: Indsatsen blev etableret i 2019 og skal i 2020 og 2021 fortsat hjælpe kontanthjælpsansøgere med hurtigst muligt at komme i job. Indsatsen fortsætter uændret og skal gælde både i fase 1 og i fase 2.
- *Ledige sygemeldte*: Det tættere samarbejde mellem området a-dagpenge og sygedagpengeområdet om ledige sygemeldte fortsætter i 2020 og 2021. Redskaberne er blandt andet deltagelse før, under og efter relevante a-kassesamtaler, samt overdragelsessamtaler før og efter overgang til a-dagpenge. De to afdelinger koordinerer og understøtter dermed borgeren i hurtigere at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Indsatsen gælder både i fase 1 og i fase 2.
- *Udvikle partnerskaber*: Vi skal involvere os i nuværende og fremtidige partnerskaber med eksempelvis regionale uddannelsesinstitutioner, erhvervsfora mm. for at understøtte virksomhedernes behov for arbejdskraft. Dette sker i samarbejde med UAUN og med kobling til kommunens erhvervs politik. Udviklingen af partnerskaber sker i fase 1 og 2.
- *Videreudvikle jobcenterets samarbejder med eksterne leverandører*: Leverandører af beskæftigelsesindsatser i Holbæk Kommune har ligesom Virksomhedsservice tæt kontakt til de lokale virksomheder. Vi skal være i tættere dialog med leverandørerne, så vi udnytter hinandens kendskab til det lokale arbejdsmarked og får skabt flere jobåbninger. Dette sker både i fase 1 og 2.

Succeskriterier

- Med udgangen af 2021 skal 1600 borgere have været i virksomhedsforlagte tilbud.
- Med udgangen af 2021 skal jobcentret have været i kontakt med halvdelen af Holbæk Kommunes virksomheder, som har mere end 3 ansatte.
- Med udgangen af 2021 skal jobcentret have haft samarbejde med mindst 35 pct. af Holbæk Kommunes virksomheder.
- Med udgangen af 2021 skal AKBI's partnerskabsvirksomheder have haft 200 borgere i praktik eller løntilskud
- Med udgangen af 2021 har AKBI's rekrutteringsservice lavet 400 rekrutteringer for virksomheder i Holbæk Kommune.
- I 2019 var andelen af delvist raskmeldte sygedagpengemodtagere 15 pct. Med udgangen af 2021 skal dette tal være 20 pct.

Færre borgere på kanten af arbejdsmarkedet

Gennem de seneste år har samfundet været inde i et opsving. Det har givet mange af de borgere, der har været længst fra arbejdsmarkedet, mulighed for at finde fodfæste i job, fx i form af et fleksjob eller et småjob. Opsvinget var imidlertid allerede aftagende ved årets indgang, og vendte brat med nedlukningen medio marts på grund af COVID-19.

Det betyder, at jobcentrets arbejde med at forebygge og afhjælpe, at borgere bliver langtidsledige, bliver markant udfordret. Det skyldes for det første, at der fremover vil være et større udbud af kvalificerede ledige, som vil være mere attraktive for virksomhederne. For det andet kan det ikke udelukkes, at virksomhederne vil være mindre tilbøjelige til at ansætte medarbejdere med ringere kvalifikationer, hvis virksomhederne som følge af krisen forventer lavere vækst. Særligt i fase 2 vil vi arbejde intensivt med en beskæftigelsesindsats for disse grupper.

En række borgere skal udvikles i retning til anden forsørgelse og arbejdsmarkedet via en indstilling fra rehabiliteringsteamet. For disse borgere vil AKBI både i fase 1 og fase 2 arbejde målrettet på at sikre, at disse borgere udvikles hurtigt og effektivt.

Boks 2. Færre borgere på kanten af arbejdsmarkedet

Målsætninger

Borgere på kanten skal have en mere koordineret indsats fra hele kommunen

- Jobcentret bidrager til en helhedsorienteret indsats og fastholder et klart jobfokus.

Sygemeldte skal hurtigt have adgang til jobcentrets service og ekspertise

- Løsningerne skal finde sted på virksomhederne gennem tidligt samarbejde med den sygemeldte og dennes arbejdsgiver.

Indsatser

- *Fokus på koordinering af indsatsen.* Borgere længst fra arbejdsmarkedet har oftest brug for sociale eller sundhedsmæssige indsatser sideløbende med beskæftigelsesindsatsen. Jobcentret skal medvirke til at styrke den helhedsorienterede indsats omkring borgeren i samarbejde med for eksempel AHLI. Indsatsen gennemføres både i fase 1 og fase 2.
- *Flere skal Med:* Jobcentret har gennem flere år deltaget i Flere Skal Med-programmet. Jobcentret deltager pt i Flere skal med 2, som løber til udgangen af 2021. FSM muliggør blandt andet tværfagligt samarbejde med sundheds- og socialområdet. Indsatsen gennemføres både i fase 1 og fase 2.
- *Skærpet indsats for sygemeldte med diffuse psykiske lidelser.* Løsningerne skal finde sted på virksomhederne gennem tidligt samarbejde med arbejdsgiver og virksomhedsbaseret aktivitet. Hvis der er behov for det, kommer borgeren i tilbud hos anden aktør sideløbende med beskæftigelsesindsatsen. Indsatsen gennemføres både i fase 1 og fase 2.
- *Samarbejdsaftaler (via partnerskaber) med en række virksomheder* om, at de løbende stiller praktikpladser til rådighed. Ordningen er revideret i forbindelse med udarbejdelse af virksomhedsstrategi i foråret 2020 og den fortsætter i både i fase 1 og fase 2.
- *Særlig indsats for unge i alderen 25-35:* Unge i denne aldersgruppe bør ikke være mange år i ledighed. Hvis ordinær eller virksomhedsrettet uddannelse ikke er vejen frem, skal den unge have hjælp til at finde job. I fase 1 er borgerne i målgruppen omfattet af den ordinære beskæftigelsesindsats. I fase 2 genoptages den særlige fokuserede indsats.

Særlig indsats i Vangkvarteret: fra 2018 er der sat en særlig indsats i gang i Vangkvarteret. Målet er at bidrage til at løfte Vangkvarteret ud af ghettolisten i samarbejde med den overordnede udviklingsplan for Vangkvarteret. Beskæftigelsesindsatsen er på det såkaldte trin 2 med tilstedeværelse af en virksomhedskonsulent i kvarteret. Fra januar 2020 træder ny social helhedsplan i kraft, som kommunen tager del i, blandt andet med en uddannelses- og beskæftigelsesindsats. I fase 1 er borgerne i målgruppen omfattet af den ordinære beskæftigelsesindsats. I fase 2 genoptages den særlige fokuserede indsats.

- *Handleplan på førtidspensionsområdet:* I efteråret 2020 har jobcentret søsat en handleplan på førtidspensionsområdet, der skal sikre bedre kvalitet i sagsbehandlingen. Flere borgere skal forblive på arbejdsmarkedet og ikke ende på passiv forsørgelse som følge af lange ressourceforløb mm. Handleplanen bliver iværksat både i fase 1 og 2.
- *Efteruddannelse og opkvalificering:* Vi vil særligt målrette efteruddannelse og opkvalificering til ufaglærte borgere og integrationsborgere og rette efteruddannelse mod brancher med gode beskæftigelsesmuligheder. Efteruddannelse til ledige indgår både i fase 1 og 2.
- *Handleplan på handicapområdet:* Vi forventer at have udarbejdet en handleplan på handicapområdet i løbet af første kvartal 2021.

Succeskriterier

- Med udgangen af 2021 skal der være højst 1.181 borgere (svarende til niveauet for oktober 2020), som har været på ydelse i mere end 3 år, mod 1.200 med udgangen af 2019.
- Vangkvarteret: Med udgangen af 2021 er 10 pct. færre af beboerne i alderen 16-66 år på en ydelse.

En beskæftigelsesrettet integrationsindsats

Holbæk Kommunes integrationsstrategi fra 2017 sætter rammen for, hvordan alle kerneopgaver i bred forstand understøtter integrationsindsatsen. En beskæftigelsesrettet integrationsindsats ligger i forlængelse af integrationsstrategien og beskriver nærmere, hvordan beskæftigelsesdelen af integrationsindsatsen skal føres ud i livet. Integrationsindsatsen vil i 2020 og 2021 fortsat fokusere på det intensive kontaktføreløb, der skal bidrage til, at flere integrationsborgere kommer i job. Indsatsen fastholdes både i fase 1 og i fase 2.

Boks 3: En beskæftigelsesrettet integrationsindsats

Målsætninger

- **Flere borgere på integrationsydelse skal i ordinær beskæftigelse**
- **Borgere med anden etnisk herkomst end dansk skal opnå højere erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens**

Indsats

- *Tæt opfølgning:* Øget kontakt, højere samtalefrekvens og styrket effekt af virksomhedsrettet indsats. Der etableres hyppigere opfølgning og fokuseres på specifikke jobmål ved etablering af praktikforløb
- *IGU:* Samarbejdet med kommunens øvrige afdelinger om IntegrationsGrundUddannelsen (IGU) fastholdes. Der skal udvikles på den evidens- og kvalitetsfokuserede del af IGU'en. Indsatsen er gældende i både fase 1 og fase 2
- *Danskuddannelser:* Styrket virksomhedsrettet fokus i danskuddannelsen og styrket brancherettet undervisning fastholdes. Indsatsen er gældende i både fase 1 og fase 2
- *Samarbejde* med frivillige organisationer, socialøkonomiske virksomheder og den almene boligsektor fortsættes. Den tætte kontakt til Integrationsrådet fastholdes. Der etableres tæt kontakt til de bolig-sociale indsats, særligt i arbejdet med boligsociale helhedsplaner i Vangkvarteret og Ladegårdsparken. Indsatsen er gældende i både fase 1 og fase 2
- *Vejledning om repatriering:* Ved første jobsamtale vejleder jobcentret borgere med andet statsborgerskab om muligheden for at vende tilbage til hjemland eller tidligere opholdsland. Herefter følges løbende op ved hvert efterfølgende møde. Én eller to medarbejdere har særlig faglig ekspertise på området og understøtter de øvrige jobkonsulenter. Åben rådgivning for flygtninge og indvandrere tilbyder fremadrettet også vejledning om repatriering, ligesom der udarbejdes en informationsfolder. Indsatsen er gældende i både fase 1 og fase 2

Succeskriterier

- Borgere på integrationsydelse skal modtage en samtale hver 4. uge
- Andelen af integrationsborgere i ordinært arbejde skal i december 2021 være på landsgennemsnittet for samme målgruppe.
- Kvinder omfattet af integrationsloven skal gennem 2020-2021 have samme virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats som mænd.
- Der skal fokuseres på at udvikle den evidens- og kvalitetsfokuserede del af IGU-forløb igennem 2020 og 2021 samt fortsætte udviklingen i antal IGU forløb.
- Med udgangen af 2021 har 4 borgere (mod 2 borgere i 2019) besluttet at repatriere på baggrund af jobcentrets vejledning.

Borgeres og virksomheders oplevelse af jobcentret

Jobcentret er til for borgere og virksomheder, og jobcentret skal arbejde for til stadighed at yde den bedst mulige service. Derfor er borgeres og virksomheders oplevelse af jobcentret det fjerde hovedspor i beskæftigelsesplanen. Borgere og virksomheder skal i højere grad end hidtil opleve, at jobcentrets service er effektiv, kompetent og respektfuld over for borgeren.

Jobcenteret vil arbejde for at komme til at fylde mere i virksomhedernes opmærksomhed, og vi skal vise vores værd, når vi hjælper virksomhederne med både rekrutterings- og fraværsudfordringerne.

Ovenstående gælder uanset om vi er ramt af effekterne af COVID-19 eller ikke. At give borgerne en værdig behandling er desuden et af beskæftigelsesministerens mål for 2021. Derfor fortsætter indsatsen i fase 1 og fase 2.

Boks 4. Borgeres og virksomheders oplevelse af jobcentret

Målsætninger

Borgerne skal opleve øget tilfredshed med jobcentrets service

- Borgerne skal opleve, at deres beskæftigelsesindsats er kompetent og sammenhængende, samt at de bliver modtaget med respekt og medinddraget i tilrettelæggelsen af indsatsen.

Langt flere virksomheder skal se fordele ved at samarbejde med jobcentret

- Virksomhederne i og omkring Holbæk Kommune skal opleve Jobcenter Holbæk som en stærk samarbejdspartner i forhold til rekruttering af nye medarbejdere og af fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

Indsatser

- *Kompetenceløft*: Jobcenter Holbæk er fra 2018 i gang med et kompetenceløft for job- og virksomhedskonsulenter for at styrke systematik, forløb og sammenhæng i de borgerrettede indsatser. Dette fortsætter ind 2020 og 2021. Indsatsen er gældende i både fase 1 og fase 2
- *Dokumentation og kommunikation*: I 2020 og 2021 skal der være særlig opmærksomhed på den gode kommunikation med borgerne og på den gode dokumentation i borgernes sager. Indsatsen er gældende i både fase 1 og fase 2

Succeskriterier

- Ved udgangen af 2021 vil 75 pct. af adspurgte borgere, som modtager eller har modtaget en beskæftigelsesindsats i jobcentret, opleve, at indsatsen har været *tilfredsstillende* eller *meget tilfredsstillende*.
- Ved udgangen af 2021 vil 75 pct. af adspurgte virksomheder, som jobcentret har samarbejdet med, opleve, at jobcentrets service har været *tilfredsstillende* eller *meget tilfredsstillende*.

Ministerens mål

Beskæftigelsesministeren udmelder årligt beskæftigelsespolitiske mål – også kaldet ministermålene – der angiver retning i tilrettelæggelsen af den kommunale indsats. De beskæftigelsespolitiske mål fokuserer på de områder, hvor ministeren oplever, at der er særligt behov for ekstra indsats og fokus i kommunerne og jobcentrene. I 2021 har ministeren sat 5 ministermål, hvoraf 3 mål videreføres fra 2020.

Nedenfor redegøres for, hvordan målene i denne beskæftigelsesplan relaterer sig til de 5 ministermål for 2021.

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling

Kommunen skal tage aktivt stilling til, hvordan de vil sikre, at de ledige bliver værdigt behandlet af medarbejderne.

Jobcenter Holbæk:

Jobcentrets indsats baserer sig på værdierne respekt og medinddragelse, som de fremgår af beskæftigelsesplanen under hovedsporet Borgeres og virksomheders oplevelse af jobcentret:

”Borgerne skal opleve, at deres beskæftigelsesindsats er kompetent og sammenhængende, samt at de bliver modtaget med respekt og medinddraget i tilrettelæggelsen af indsatsen.”

For jobcentrets leverandører af beskæftigelsesindsats gælder, at der er politisk vedtaget etisk kodeks. Det består af seks værdier, som leverandørerne skal efterleve, og som er en del af den kontrakt, som leverandøren skal indgå. Værdierne er: tillid, åbenhed, respekt, ansvarlighed, faglighed og sammenhæng.

Nedskrevne værdier og målsætninger gør det ikke alene. For til stadighed at forbedre den borgerrettede kommunikation gennemfører jobcentret årligt en tilfredshedsundersøgelse, hvor borgere og virksomheder spørges om deres oplevelse af jobcentrets service. På baggrund af tilfredshedsundersøgelsen arbejdes der internt med til stadighed at forbedre den måde, hvorpå medarbejderne møder borgerne ansigt til ansigt og pr. telefon. Jobcentret behandler klager indenfor for en uge og at vi arbejder ud fra den såkaldte ABC-strategi. Endelig har vi et systemiseret samarbejde med kommunens borgerrådgiver.

2. Flere ledige skal opkvalificeres

Foruden at understøtte virksomhederne, er det fortsat yderst relevant at styrke opkvalificeringen, så flere ledige kan bruge den aktuelle krise til at opkvalificere sig tilbage i arbejde. Der er indgået en politisk aftale om en større efteruddannelsesreform, som kommunerne er i gang med at implementere.

Jobcenter Holbæk: Vi understøtter dette ministermål ved at have fokus på at efteruddanne og opkvalificere ufaglærte til faglærte samt være i tæt dialog med uddannelsesinstitutionerne om brancherettede uddannelses- og kompetenceforløb inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder. Efteruddannelse og opkvalificering indgår i beskæftigelsesplanens afsnit ”Færre borgere på kanten af arbejdsmarkedet”.

3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Det er helt centralt, 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 få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed forsørge sig selv. Der bør i indsatsen være et særligt fokus på kvinder med indvandrerbaggrund.

Jobcenter Holbæk: Indsatsen for denne målgruppe understøttes af en selvstændig strategi på området samt af hovedsporet En beskæftigelsesrettet integrationsindsats.

4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

VIVE's rapport om handicap og beskæftigelse for 2016 viser, at det kun er hver tredje person med et større handicap, der er i job mod knap 8 ud af 10 blandt personer uden handicap. Samtidig viser rapporten, at en væsentlig andel af personer med handicap uden beskæftigelse vurderer, at de har en arbejdsevne. Det er derfor vigtigt at der i kommunerne sættes fokus på at øge beskæftigelsen blandt personer med handicap.

Jobcenter Holbæk: Jobcentret understøtter i dag borgere med handicap og skånebehov med personlig assistance og hjælpemidler, så de kan komme i job og bibeholde deres arbejde. Jobcentret fokuserer på arbejdet og nærheden med borgere og arbejdsgivere i 2020 og 2021, og beskæftigelsesindsatsen har fokus på området for at lette indgangen til arbejdsmarkedet. I første kvartal 2021 udarbejdes der en handleplan for at få flere borgere med handicap i beskæftigelse.

I 2017 fik 42 borgere tilkendt handicapkompenserende hjælpemiddel eller ydelse efter servicelovens § 100. I 2018 var tallet 92 og i 2019 (november) er tallet 113.

5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Jobcentrenes arbejde skal understøtte, at virksomhederne får og kan fastholde den arbejdskraft, de har behov for. Jobcentrene skal derfor have fokus på at understøtte virksomhedernes behov for rekruttering og på en opkvalificeringsindsats, som er målrettet virksomhedernes efterspørgsel efter medarbejdere. For virksomhederne er det afgørende, at de kan få den rigtige arbejdskraft på det rigtige tidspunkt - ikke hvilken kommune de ledige bor i.

Jobcenter Holbæk: Dette ministermål er et succeskriterium under hovedsporet "Et styrket samarbejde med erhvervslivet".

Bilag: Nøgletal for aktiviteter i jobcentret

I Beskæftigelsesplanen præsenteres målsætninger og fokusområder for 2020-2021. Som basis for disse fokusområder hviler jobcentrets og Ydelsesservices arbejde på en stabil kernerdrift, som ikke direkte beskrives i Beskæftigelsesplanen. For at give et billede af omfanget af driften gives her nogle nøgletal for beskæftigelses- og ydelsesområdet:

Medarbejdere: Pr. oktober 2020 er ansat 165 medarbejdere svarende til 149,71 årsværk i kerneområdet Alle Kan Bidrage (Kilde: AKBI's egne tal).

Borgere på offentlig forsørgelse

I juli 2020 var der 8.220 borgere mellem 16 - 66 år, som modtog offentlig forsørgelse fra Holbæk Kommune (kilde: Jobindsats). Der er tale om en stigning på 555 fuldtidspersoner siden august 2019, hvor tallet var 7.665.

Indsats

Samtaler: fra uge 44 i 2019 til uge 43 i 2020 havde vi samtaler med ca. 8.600 borgere. Det blev til i alt 43.875. samtaler, heraf blandt andet:

- 13.313 opfølgningssamtaler på sygedagpengeområdet,
- 12.904 jobsamtaler med gruppen af a-dagpengemodtagere

Aktive tilbud: fra oktober 2019 til og med oktober 2020 placerede vi 6.750 borgere i tilbud.

(Kilde: Fasit i KMDLIS/HIT)





Kontakt: job@holb.dk