

BESKÆFTIGELSESPLAN 2021 (2019-2022)



Foto: Flemming Larsen. Corona testcentret i Rådmandshaven i Næstved

Indholdsfortegnelse

Indhold

Indholdsfortegnelse.....	2
Indledning.....	4
Beskæftigelsesområdet i lyset af COVID-19 pandemien.....	4
Formålet med beskæftigelsesplanen	4
Fordelingen af budgettet for beskæftigelsesområdet i 2021	5
Coronakrisens betydning for budget 2021.....	6
Sammenligning af udgiftsniveauet i Næstved.....	7
Sammenligning med andre kommuner på Sjælland	7
Udvalgets forventninger, mål og særlige fokusområder i 2021.....	7
Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalgets mål for 2021	8
Resultatmålene for den samlede periode 2019-2022.....	9
Center for Arbejdsmarked fokusområder i 2021	9
Samskabt styring	9
Integration og repatriering.....	10
Hjemtagelse af sprogundervisning i 2021	11
Fokus på hjemrejse (Repatriering)	11
Det virksomhedsopsøgende arbejde.....	12
De udsatte ledige.....	12
Udviklingen på arbejdsmarkedet	13
Flere modtog en offentlig forsørgelse i 2019 i Næstved Kommune	13
COVID-19 pandemien medførte stigende ledighed	13
Hvilke grupper af ledige blev hårdest ramt af nedlukningerne.....	14
Hvilke alders- og uddannelsesgrupper har været ramt af ledigheden på Sjælland	15
Udviklingen i ledigheden for dem tættest på arbejdsmarkedet	16
Seniorerne	16
Ungeledigheden	17

Sygedagpengeområdet.....	19
Dialogen med arbejdsmarkedets parter	20
Uddannelsesløft af arbejdsstyrken.....	20
Flere personer med nedsat erhvervsevne skal i beskæftigelse.....	21

Indledning

I 2018 besluttede Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget, at der skulle arbejdes langsigtet med 4-årige mål for beskæftigelsesindsatsen i Næstved Kommune.

Mål, som ved opfølgningen på resultaterne af indsatsen i 2019 viste, at Næstved Kommunes beskæftigelsesindsats var på rette vej ved indgangen til 2020.

Med færre borgere på en offentlig forsørgelse i 2019, og beskæftigelsesprognoser, der fortalte, at den positive udvikling på beskæftigelsesområdet ville fortsætte i 2020, var forventninger til resultaterne af beskæftigelsesindsatsen i 2020 høje.

Beskæftigelsesområdet i lyset af COVID-19 pandemien

Med nedlukningen af Danmark i marts måned grundet COVID-19 pandemien og den samtidige suspension af beskæftigelseslovgivningen blev forventninger til resultaterne i 2020 på et øjeblik ændret.

På få uger steg ledigheden i Danmark og i Næstved Kommune kraftigt. Dette kunne blandt andet aflæses i antallet af borgere, der tilmeldte sig som ledige i jobcentret. I Næstved Kommune steg antallet af nye ledige med 33 procent på få uger.

Men nedlukningen af Danmark fulgte også flere lovændringer, der dels skulle forhindre, at ledigheden steg yderligere (lønkompensationsordningen), men også sikre, at ledige ikke kom uforskyldt i klemme på grund af de eksisterende regler (forlængelse af sygedagpengeperioden, suspension af 225 timers reglen).

Nedlukningen betød, at COVID-19 pandemien i Danmark langsomt kom under kontrol, og dermed blev det igen forsvarligt at lukke landet op, herunder også for beskæftigelsesindsatsen.

Pandemien vurderes dog, indtil der er udviklet en effektiv vaccine, fortsat at have indvirkning på virksomhedernes behov for arbejdskraft, og dermed udviklingen i ledigheden.

Selvom mange af de personer, som blev ramt af ledighed i forbindelse med nedlukningen af Danmark, igen er ved at komme i beskæftigelse, så bliver det fortsat vanskeligt at forudsige de langsigtede økonomiske effekter af krisen, og dermed også udviklingen i ledigheden.

Formålet med beskæftigelsesplanen

Beskæftigelsesplanen, som er den politiske plan, og som udstikker kursen på beskæftigelsesområdet, skal overordnet medvirke til:

- At sikre og udvikle velfærden i Næstved
- At virksomhederne i Næstved får kvalificeret arbejdskraft
- At flest mulige borgere understøttes i at opnå job og deltage aktivt på arbejdsmarkedet
- At færre får langvarige perioder på offentlig forsørgelse
- At flest mulige unge gennemfører en uddannelse – unge, der ikke er klar til den direkte uddannelsesvej, skal i stedet opkvalificeres via en kombination af job og uddannelse
- Optimal udnyttelse af de ressourcer, som er afsat til indsatserne. Herunder at ressourcerne i større omfang anvendes over for de borgere, som kan profitere af indsatsen
- En tidlig og intensiv indsats med fokus på borgerens behov for at blive selvforsørget
- En aktiv og vedvarende indsats med fokus på hurtig afklaring af borgerens behov for hjælp fra Jobcentret i en kortere eller længere periode.

Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalgets beskæftigelsesplan for 2021 tager udgangspunkt i:

- At det i 2021 kan være svært at forudse virksomhedernes behov for arbejdskraft
- At der er ledige fra COVID-19 krisen, der vil få det svært ved at komme tilbage i beskæftigelse, og derfor fremover skal finde arbejde indenfor andre brancher
- At COVID-19 krisen var hård ved især de ufaglærte
- At der er virksomheder, der fortsat har brug for arbejdskraft
- At der fortsat er ledige fra før COVID-19 krisen, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet
- At udvalgets 4-årige mål fortsat er sigtepunktet for beskæftigelsesindsatsen
- At beskæftigelsesministeren har fastsat følgende fem mål:
 1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling.
 2. Flere ledige skal opkvalificeres.
 3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.
 4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse.
 5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

For udvalget er det vigtigt, at de indsatser og den service, der iværksættes over for borgeren og virksomhederne, er værdigivende. Dermed gøres der op med begreber som; aktivering for aktiverings skyld, samleband, søljetankegang, passivitet, og der åbnes op for begreber som; tværfaglighed, troen på den lediges progression, behovet for arbejdskraft og løbende aktiviteter.

Udvalgets forventninger og mål i beskæftigelsesplanen følges op af jobcentret kvartalsvis og drøftes i udvalget. Derudover vil udvalgets forventninger og mål blive fulgt op med handlingsplaner, der udarbejdes i hvert team i jobcentret. Handlingsplanen gør kort rede for, hvordan beskæftigelsesplanen, mål og forventninger omsættes i forhold til mødet med borgerne og virksomhederne.

Fordelingen af budgettet for beskæftigelsesområdet i 2021

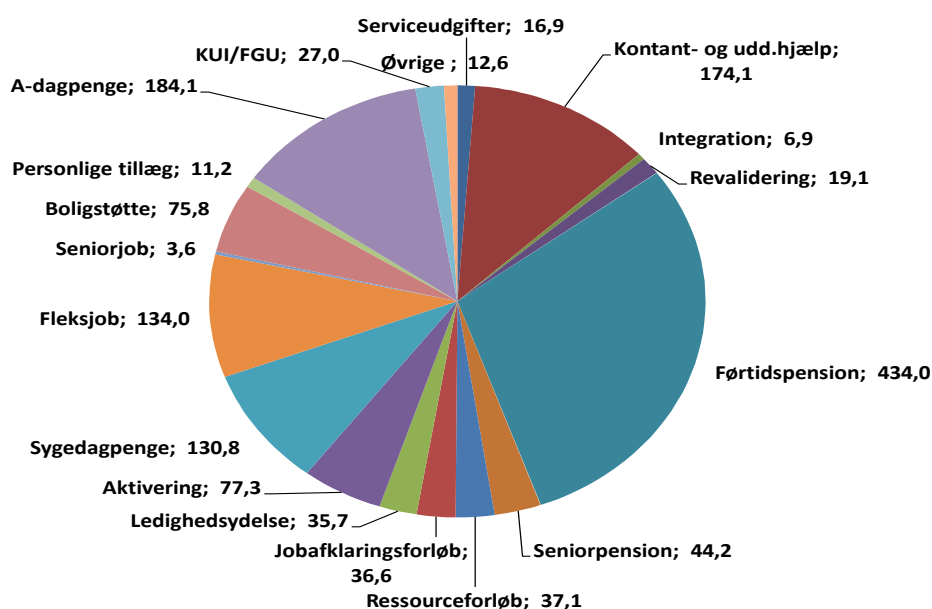
Arbejdsmarkedsområdet tildeles hvert år et beløb (Budget), der blandt andet skal dække udgifterne til forsørgelse og aktivering. Størrelsen af budgettet er afhængig af udviklingen i ledighed og reformer på arbejdsmarkedet, da de fleste udgifter er øremærket til betaling af ydelser til borgere, der grundet en social begivenhed eller midlertidige arbejdsløshed har brug for hjælp.

I 2021 er forventningerne, at størstedelen af de, ca. 1.46 milliard kroner, som er øremærket arbejdsmarkedsområdet, skal bruges til betalinger af forsørgelse til borgerne i jobcentret, mens kun en mindre del af udgifterne går til aktivering. (77 mio. kr.). Som det fremgår af den næste figur, så er den største enkeltudgift forsørgelse til de borgere, som har fået tildelt en førtidspension.

Figur 1

Politikområde Arbejdsmarked

Budget 2021 på 1.461 mio. kr.



Coronakrisens betydning for budget 2021

Coronakrisen har medført en markant stigende ledighed i både Næstved Kommune og resten af landet. Der er herudover vedtaget flere lovændringer på arbejdsmarkedsområdet i forbindelse med pandemien. Samlet set forventes effekterne af krisen på arbejdsmarkedsområdet at medføre væsentligt højere overførselsudgifter i 2021 end det budgetlagte niveau fra året før. Det skal også tages med, at der året før var tale om højkonjunktur og dermed høj beskæftigelse.

Det er dog vanskeligt at forudsige de langsigtede, økonomiske effekter af krisen. I forhold til ledighedsudviklingen er der mange faktorer, der spiller ind, herunder situationen i udlandet/effekt på dansk eksport og påvirkning af forbrugertilliden og købelysten i samfundet. Det er herudover en væsentlig usikkerhedsfaktor, hvordan pandemien og smittetrykket udvikler sig fremadrettet.

På grund af de mange usikkerheder, der er afledt af pandemien, har det været vanskeligere at udarbejde budget 2021 for arbejdsmarkedsområdet end normalt. Udgiftsniveauet er bedste bud på budgetlægningsstidspunktet, men det kan ændre sig, hvis udviklingen og forudsætningerne bliver anderledes end forventningen på daværende tidspunkt. Dette kan være i både op- og nedadgående retning.

Kommunerne har i 2021 fået tilført en markant højere finansiering til overførselsudgifterne, som primært skyldes udviklingen i ledigheden på baggrund af coronakrisen. Det er særligt den forventede udvikling på A-dagpengeområdet, der er årsag til dette, men også andre overførselsudgifter, som for eksempel kontant- og uddannelseshjælp, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse (tidligere integrationsydelse) og sygedagpenge. Herudover har kommunerne også fået tilført finansiering til den nye seniorpension, som der ikke tidligere er budgetteret med. Arbejdsmarkedsområdets budget er blevet tilført størstedelen af den ekstra

finansiering, hvilket har medført en budgetforøgelse på 113,8 mio. kr. i 2021 i forhold til det budgetlagte niveau fra året før.

Sammenligning af udgiftsniveauet i Næstved

Det har i mange år været et fast holdepunkt at spejle kommunens overførselsudgifter op mod udgiftsniveauet for hele landet (landsgennemsnittet). Det er dog væsentligt at bemærke, at Næstved Kommune naturligt på grund af befolkningssammensætningen og kommunens udvikling i det såkaldte, socioøkonomiske indeks (angiver, hvor socialt belastet befolkningen er), har udgifter til arbejdsmarkedsområdet, der er væsentligt større end landsgennemsnittet. For at fastholde den sunde økonomiske balance i hele kommunens budget og af hensyn til det generelle råderum har administrationen fokus på arbejdsmarkedsområdets udgiftsudvikling i forhold til landsniveauet. Det skal dog også være et realistisk niveau ud fra befolkningssammensætningen, og tendensen må forventes at være en gradvis forværring de kommende år, blandt andet på grund af udviklingen i førtidspensionister.

I regnskab 2019 var kommunens overførselsudgifter 88 mio. kr. over landsgennemsnittet, hvilket var markant over de seneste års resultater. Det skyldtes blandt andet udviklingen på sygedagpenge- og revalideringsområdet. I forbindelse med budget 2020 vedtog Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget en række investeringer og besparelser på arbejdsmarkedsområdet med baggrund i Byrådets budgetforlig. Det forventes, at investeringerne, blandt andet på sygedagpengeområdet, får en positiv effekt på udgiftsudviklingen.

Det samlede budget på hele området er i budget 2021 ca. 81 mio. kr. over landsgennemsnittet, når der ses bort fra udgifter til forsikrede ledige. Det er umiddelbart forholdsvis tæt på niveauet fra regnskab 2019, men skal ses i sammenhæng med den markante ekstra finansiering, der er givet til kommunen på baggrund af coronakrisens forventede effekter på arbejdsmarkedsområdet. Det er derfor på nuværende tidspunkt meget vanskeligt at sammenligne med det forventede landsniveau i 2021.

Sammenligning med andre kommuner på Sjælland

Selvom udgiftsniveauet i Næstved Kommune er stigende, så har Næstved Kommune, i en sammenligning med kommunerne Slagelse, Køge og Holbæk, de laveste udgifter. Det skal ses i forhold til udgifterne for områderne kontanthjælp og arbejdsmarkedsforanstaltninger; sygedagpenge, revalidering, ressourceforløb og løntilskud mv. samt førtidspensioner og korrigeret for alderssammensætning og socioøkonomiske forhold.

Tabel 1 – Benchmark af K4 kommunernes udgifter på arbejdsmarkedsområdet

	Køge	Holbæk	Slagelse	Næstved	Hele landet
Arbejdsmarked	101,6	105,0	103,8	99,5	100

Kilde: Rapport fra K4 samarbejdet

Udvalgets forventninger, mål og særlige fokusområder i 2021

Beskæftigelsesindsatsen har gennem de senere år skiftet fokus til også at omfatte indsatsen for udsatte borgere. Udviklingen har været drevet af en landspolitisk konsensus om, at alle borgere så vidt muligt skal være selvforsørgende gennem tilknytning til arbejdsmarkedet, og at ingen må efterlades på passiv forsørgelse.

Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalgets forventninger til 2021 er i tråd med ovennævnte. Fokus er derfor fortsat, at flere ledige borgere skal opnå mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet på kortere eller længere sigt. COVID-19 pandemien har ikke ændret dette fokus.

Det er derfor Beskæftigelses- og uddannelsesudvalgets vurdering, at de aktiviteter, der iværksættes i Center for Arbejdsmarkedet, bør være rettet mod:

- **Viden om virksomhedernes kompetencebehov** – Covid-19 pandemien har for en tid ændret arbejdsmarkedet. En ændring, der kan gøre det vanskeligt at udpege de kompetencer, der efterspørges af virksomhederne nu og i fremtiden. Der er derfor behov for at opnå større viden om, hvordan coronakrisen påvirker de forskellige branchers udvikling og arbejdskraftsbehov.
- **Aktivering på virksomhederne** - Den mest effektive vej til selvforsørgelse er også i 2021 aktivering ude hos virksomhederne. Men i lyset af COVID-19 krisen kan dette ikke stå alene og bør derfor suppleres med anden virksomhedsrettet aktivering f.eks. korte, erhvervsrettede kursusforløb rettet mod de brancher, der har behov for arbejdskraft.
- **Brancheskift, som en nødvendighed** - Mange nyledige vil hurtigt komme i job igen. Men der vil være grupper af ledige, både nye og gamle, hvor korte kurser og certificering kan styrke deres mulighed for et hurtigt brancheskift til områder med god beskæftigelse.
- **Langsigtet fagrettet opkvalificering** – Det er ikke alle, som er ufaglært, der motiveres af muligheden for at blive yderligere opkvalificeret. Som motivation kan et tilbud om en fagrettet opkvalificering, der hurtigt kan føre til ordinær ansættelse efterfølgende, være en mulighed. En fagrettet opkvalificering, der også skal gå hånd i hånd med virksomhedernes løbende behov for arbejdskraft.
- **Digital understøttelse af borgernes behov** - Erfaringerne fra den digitale kontakt til borgerne skal videreudvikles. I det omfang, at lovgivningen tillader det, skal der skabes fleksible rammer for borgernes møde med jobcentret. For eksempel hvis borgeren har behov for et kort opfølgingsmøde mellem de obligatoriske møder, eller hvis borgeren har brug for et kort oplæg (udarbejdelse af CV), der kan understøtte borgerens bestræbelser på igen at vende tilbage i beskæftigelse eller uddannelse.

Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalgets mål for 2021

For resultaterne af beskæftigelsesindsatsen i 2021 vil følgende mål være gældende:

Målene for beskæftigelsesindsatsen i 2021
Næstved Kommune skal i 2021 have en udvikling, der er på niveau med det niveau, der indgår i Beskæftigelsesministerens årlige benchmarkmåling af jobcentrenes indsats.
Ved udgangen af 2021 vil ambitionen være, at ledigheden blandt de jobparate ledige ¹ er på et niveau svarende til 1.900 fuldtidspersoner. Målet for 2020 var, at det samlede antal i målgruppen skulle være på niveau med 2019, hvor der var 1.772 fuldtidspersoner i gruppen af jobparate borgere. Til sammenligning har det gennemsnitlige antal af jobparate i perioden januar-september været 1.951 fuldtidspersoner, hvilket hovedsageligt kan tilskrives COVID-19 situationen.
Minimum 45 % af alle aktiveringsforløb skal ved udgangen af 2021 være virksomhedsrettet. Niveauet er det samme som i 2019.
Ved udgangen af 2021 vil der maksimalt være 270 fuldtidspersoner i målgruppen af uddannelsesparate unge på uddannelseshjælp. I 2019 var der 304 fuldtidspersoner i målgruppen.

¹ Jobparate borgere dækker over gruppen af ledige på a-dagpenge, jobparate kontanthjælpsmodtagere samt borgere på sygedagpenge, der forventes at være raskmeldt indenfor 8 uger.

Niveauet i 2021 fastsættes på samme niveau, som i budgettet. Antallet af fuldtidspersoner i en revalidering i 2021 vil være 115.
I juli måned 2020 var 124 fuldtidspersoner i revalidering.

Resultatmålene for den samlede periode 2019-2022

Oprindeligt havde udvalget sat følgende resultatmål for den samlede beskæftigelsesindsatsen i perioden 2019-2022.

Overordnede resultatmål for perioden 2019-2022
Udviklingen i antallet af offentlige forsørgede i Næstved Kommune skal være på niveau med udviklingen i klyngen.
Ved udgangen af 2022 vil der maksimalt være 1.500 fuldtidsledige i målgruppen af jobparate borgere. Udgangspunkt er antallet af jobparate i 2017, som var 1.748 fuldtidspersoner.
Andelen af virksomhedsrettede forløb skal udgøre 70% af samtlige aktiveringsforløb ved udgangen af 2022.
Antallet af uddannelsesparate unge på uddannelseshjælp skal samlet reduceres med 25% svarende til 68 fuldtidspersoner. Udgangspunkt for reduktionen er antallet af uddannelsesparate i 2017, som var 272 fuldtidspersoner.
Der arbejdes, henimod at der i 2022 er 100 fuldtidspersoner på revalidering med en fordeling på 75 procent som virksomhedsrevalidering og 25 procent som uddannelsesrevalidering.

I lyset af corona krisen og den usikkerhed, der er opstået i forhold til udviklingen i ledigheden fremover, vurderes det allerede nu at blive svært at opnå de samlede resultatmål. Det giver derfor ingen mening at arbejde med mål for hele perioden. For resten af perioden (2021-2022) vil målene alene fremstå, som retningsgivende for det, udvalget gerne ser fremmet i beskæftigelsesplanen for år 2021 og 2022.

Center for Arbejdsmarked fokusområder i 2021

Ud over beskæftigelsesministerens mål for 2021, og Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalgets mål og forventninger til indsatsen, har Center for Arbejdsmarked i 2021 valgt at have fokus på følgende områder:

- Implementering af projekt "Samskabt styring"
- Integration og repatriering
- Det virksomhedsopsøgende arbejde
- De udsatte grupper

Samskabt styring

I 2020 indgik Center for Arbejdsmarked i et projekt med andre tre andre jobcentre. Projektet var iværksat af Kommunernes Landsforening (KL), samt de faglige organisationer Handel og Kontor (HK) og Dansk Socialrådgiverforening (DS).

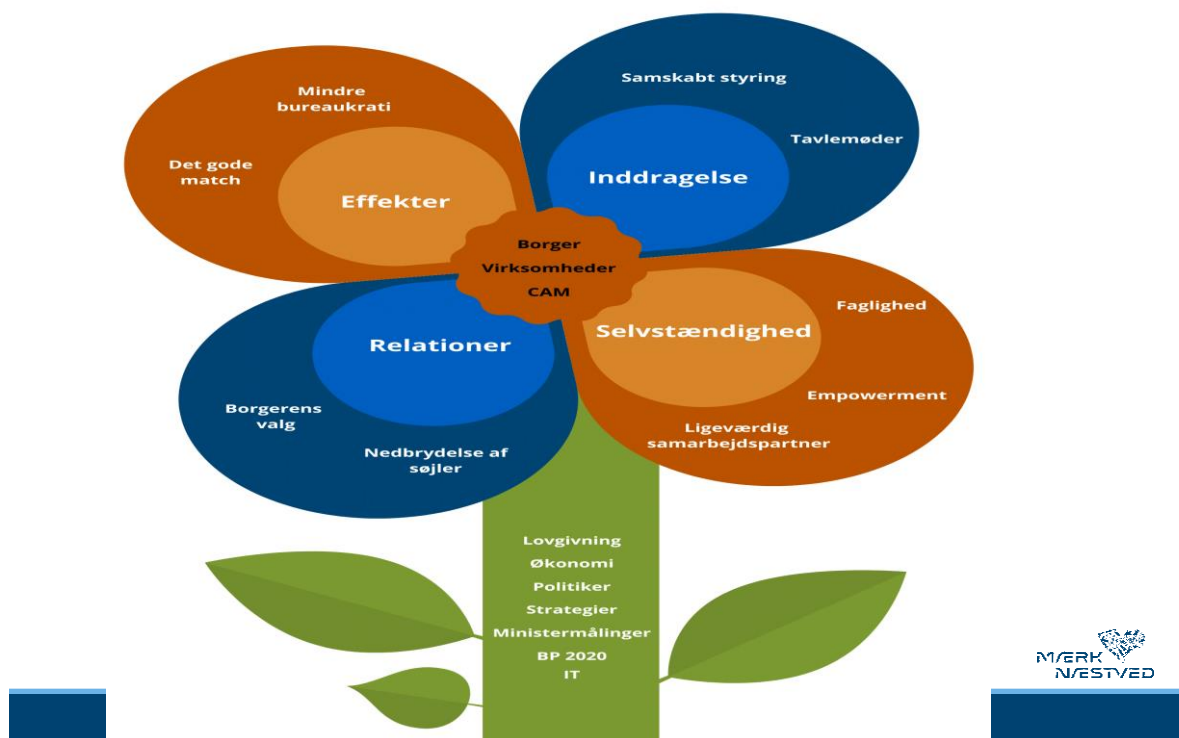
Samskabt styring er en nyere tilgang til arbejdet med afbureaukratisering og mere meningsfuld styring. Metoden er afprøvet og udviklet på fire forskellige fagområder og er brugt både til at "rydde op" i nuværende styring og til implementering af fx ny lovgivning.

Formålet med projektet er at skabe en vellykket forandringsproces i jobcenterne med henblik på at skabe større værdi for borgere og virksomheder med det resultat, at alle jobcenterets medarbejdere oplever

større mening med deres arbejde og anvendelse af deres faglige kompetencer. Formålet er i tråd med beskæftigelsesministerens mål om en værdig sagsbehandling.

Som led i projektet har medarbejderne i Center for Arbejdsmarked udviklet følgende værdibloomst:

Figur 2



I forbindelse med besparelserne på budget 2020 blev der i Center for Arbejdsmarked etablerede flere nye, tværgående teams, hvor både konsulenter, indsatsmedarbejdere og virksomhedskonsulenter sammen med borgerne og virksomhederne samarbejder om beskæftigelsesindsatsen.

Fokus i 2021 bliver at implementere blomstens 4 værdier i de tværgående teams arbejde med borgerne og virksomhederne.

Integration og repatriering

I 2021 kommer der 3 nye flygtningeborgere til Næstved Kommune. Herudover forventes der yderligere, nye borgere, som følge af reglerne om familiesammenføring.

Flygtninge og indvandre er en sammensat gruppe, som på den ene side kan være i risiko for at blive marginaliseret ift. arbejdsmarkedet, og som på den anden side kan have værdifulde medbragte kompetencer, som er væsentlige at få i spil på det lokale arbejdsmarked.

Samtidig er der i arbejdsmarkedsindsatsen den tilgang, at flygtninge betragtes som alle andre og dermed mødes med de samme forventninger om at kunne skabe værdi for virksomhederne og det samfund, de er en del af.

Beskæftigelsesindsatsen i Næstved Kommune har derfor fokus på:

1. Tidligt i gang på virksomhederne, selvom man ikke kan dansk

2. Sprogundervisning og helst i kombination med deltagelse i en praktik på en virksomhed
3. Så vidt muligt bygge videre på borgerens kompetencer fra hjemlandet i en dansk kontekst
4. Danske netværk skal styrkes ved inddragelse af frivillige

Hjemtagelse af sprogundervisning i 2021

Center for Arbejdsmarked vil i 2021 hjemtage og udbyde danskundervisning til udlændinge, både selvforsørgede og borgere på en ydelse.

Formålet med danskundervisning er at bidrage til, at voksne udlændinge opnår nødvendige, dansksproglige kompetencer og viden om kultur- og samfundsforhold i Danmark, så de kan blive deltagende og ydende medborgere på lige fod med samfundets øvrige borgere. Den beskæftigelsesrettede indsats styrkes, ved at danskuddannelsen integreres i Center for Arbejdsmarkeds virksomhedsrettede indsatser.

Kvaliteten af den sprogundervisning, der i dag tilbydes i sprogcentret, er høj i forhold til det sprogfaglige. Center for Arbejdsmarked vil med hjemtagning bedre kunne indsætte virksomhedskonsulenter direkte i undervisningen, ligesom lokale virksomhedsledere inviteres til gæsteundervisning i sprogcentret eller ude i virksomhederne. Uddannelsesinstitutionerne vil ligeledes kunne indgå i danskuddannelsen.

Den integrerede indsats vurderes i højere grad at kunne imødekomme lokale virksomheders ønsker til nuværende og kommende medarbejders sproglige kompetencer. Derudover forventes det, at der opnås en synergieffekt med det nye kommunale sprogcenter, der vil give mulighed for at kunne tilbyde ledige, der har afsluttet deres sprogundervisning, muligheden for at vedligeholde deres nyerhvervede sproglige kompetencer, mens de fortsat er ledige.

I Næstved Kommune var der i 2020 cirka 250 flygtninge, som var kursister på sprogskolen, og der forventes en moderat stigning i 2021. Stigningen vil skyldes en tilgang af selvforsørgede (f.eks. grænsependlere, som er arbejdstager), der ikke længere er pålagt egenbetaling.

Fokus på hjemrejse (Repatriering)

Alle kommuner har i Integrationsloven fået en særlig forpligtigelse til at hjælpe de udlændinge, som ønsker at vende tilbage til deres hjemland. Derfor skal Næstved Kommune – som en fast del af den lokale beskæftigelsesplan – beskrive, hvordan der arbejdes med rådgivning og information om repatriering.

Næstved Kommune har gennemført et projekt, hvor fokus har været på systematisk vejledning og information om mulighederne for at vende tilbage til hjemlandet.

Dette er blandt andet sket ved:

- Løbende samtaler med borgeren i kontaktførelse/integrationsprogrammet på jobcentret
- Oplysningskampagne for medarbejdere i Næstved Kommune og frivillige forening
- Samarbejdet med Dansk Flygtningehjælp
- Etablering af hotline
- Udlevering af materiale på blandt andet følgende sprog; tyrkisk, bosnisk/serbisk/kroatisk, engelsk, somali, russisk, vietnamesisk, thai, arabisk, kurdisk og farsi.

Også i 2021 vil der være fokus på orientering og vejledning om udlændingenes mulighed for at vende tilbage til deres hjemland.

Det virksomhedsopsøgende arbejde

Det virksomhedsopsøgende arbejde er blevet langt vigtigere end nogensinde. Selvom COVID-19 pandemien og den delvise nedlukning af Danmark har været hård for mange virksomheder, og har medført afskedigelser af medarbejdere, så er der fortsat også mange virksomheder, som har travlt og har behov for arbejdskraft. Fokusområdet er i tråd med Beskæftigelsesministerens mål 5 om, at virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

Virksomhederne er hverken statisk eller ensartede i den retning. Derfor er det opsøgende arbejde vigtigt i forhold til:

- At få informationer om, hvilke brancher og virksomheder der har et arbejdskraftbehov
- At få informationer om, hvilke brancher og virksomheder der fortsat har det svært
- At få informeret virksomhederne om mulighederne for efteruddannelse og opkvalificering af ledige i forbindelse med ansættelser
- At få informeret virksomhederne om rekrutteringsmulighederne i jobcentret
- At få informeret virksomhederne om hjælpen til medarbejderne i form af informationsmøde, orientering om varslingspuljer² etc., hvis virksomhederne er nødsaget til at afskedige

Det opsøgende arbejde vil både ske telefonisk, via besøg eller ved større phoner-kampagner, f.eks. overfor de brancher, som har svært ved at få kvalificeret arbejdskraft.

De udsatte ledige

Antallet af nyledige er steget og har dermed skabt et naturligt og oplagt fokus på at få så mange af disse tilbage i beskæftigelse hurtigst muligt. Mange af dem, der er blevet ledige under krisen, vil heldigvis hurtigt komme tilbage i beskæftigelse uden hjælp, efterhånden som virksomhederne igen kommer i gang med deres produktion eller service. Men et øget fokus på, at få de nyledige tilbage i beskæftigelse kan skabe en risiko for, at fokus fjernes fra de ledige, der har været længere tid væk fra arbejdsmarkedet.

Under den delvise lukning af beskæftigelsesindsatsen blev rigtig mange praktikker og løntilskudsjob lukket ned. En lukning af praktikker og løntilskudsjob, som for mange i de udsatte grupper betød, at de mistede deres begyndende netværk på den virksomhed, som de var i praktik eller i løntilskudsjob hos. Den manglende kontakt med andre mennesker under isoleringen medførte også, at der igen opstod usikkerhed og bekymring for fremtiden. En usikkerhed og bekymring, som samtidig skubbede til de udfordringer, der i sin tid medførte, at de i en periode måtte forlade et aktivt arbejdsliv.

Det er derfor vigtigt igen at få etableret de aktiviteter, der kan give de fremskridt, der er nødvendige, for at denne gruppe af ledige igen kommer tættere på beskæftigelse, og dermed ikke presses endnu længere væk fra arbejdsmarkedet.

² Varslingspuljen kan anvendes ved større afskedigelser. Ved større afskedigelser forstås, at mindst 50 procent af medarbejderne på et arbejdssted med mindst 20 ansatte afskediges. Beskæftigelsesministeren kan dog på baggrund af ansøgning fra De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) fravige disse regler.

Udviklingen på arbejdsmarkedet

Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget har på arbejdsmarkedsområdet sat det mål, at frem til år 2022 skal færre borgere være offentligt forsørget.

Flere modtog en offentlig forsørgelse i 2019 i Næstved Kommune

I 2019 var der 9.783 helårspersoner, som modtog en offentlig forsørgelsesydelse i Næstved Kommune. Det er en mindre stigning på 22 helårspersoner sammenlignet med 2018 svarende til en stigning på 0,2 procent. Tilsvarende var stigningen i hele landet 0,8 procent.

Årsager til den mindre stigning i 2019 i Næstved Kommune skyldes primært, at flere borgere har fået godkendt en førtidspension eller et fleksjob, samt at flere borgere har været på sygedagpenge og uddannelseshjælp. På andre forsørgelsestyper; a-dagpenge, kontanthjælp, hjemrejseydelse, jobafklaring, ressourceforløb og ledighedsydelse, har der modsat været en positiv udvikling, og dermed faldt i antallet af fuldtidspersoner.

Tabel 2. Udviklingen i antallet af fuldtidspersoner, 2017-2019.

	Næstved			Udv. i perioden 2017-2019	Udv.seneste år	Hele landet
	2017	2018	2019			Udv. Seneste år
Dagpenge mv.	1.099	1.031	974	-11%	-6%	2%
Kontanthjælp	1.208	1.126	1.027	-15%	-9%	-7%
Jobparate	506	425	371	-27%	-13%	-12%
Aktivitetsparate	678	672	627	-8%	-7%	-6%
Uddannelseshjælp	607	631	628	3%	0%	-3%
Uddannelsesparate	272	316	281	3%	-11%	-6%
Aktivitetsparate	335	313	346	3%	11%	-1%
Hjemrejseydelse mv	384	305	204	-47%	-33%	-23%
Sygedagpenge	979	1.069	1.148	17%	7%	4%
Jobafklaring	382	391	383	0%	-2%	5%
Revalidering/forrevalider	86	79	126	47%	59%	-17%
Ressourceforløb	330	313	304	-8%	-3%	2%
Ledighedsydelse	265	262	234	-12%	-11%	5%
Fleksjob	1.048	1.144	1.261	20%	10%	9%
Førtidspension	3.466	3.410	3.494	1%	2%	2%
I alt	9854	9761	9783	-0,7%	0,2%	0,8%

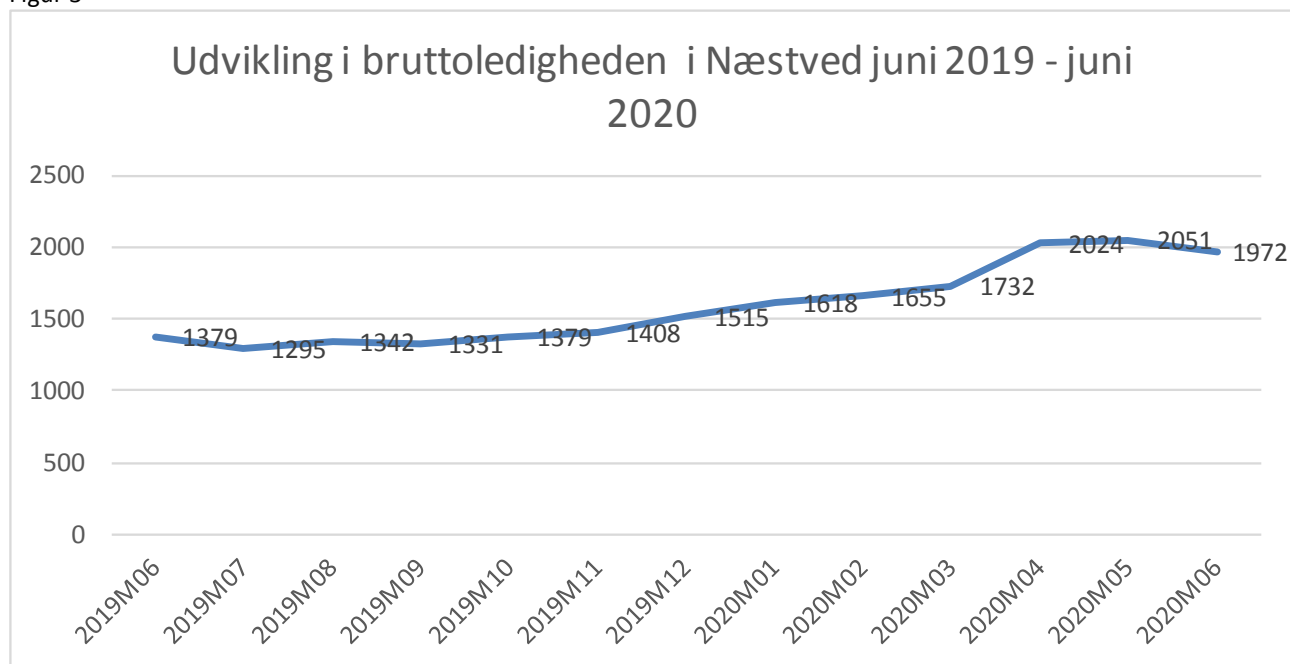
Kilde: Jobindsats og egne beregninger

COVID-19 pandemien medførte stigende ledighed

Da statsministeren den 11. marts 2020 sendte alle offentligt ansatte hjem, blev tilsvarende mange ansatte i private virksomheder sendt hjem, enten på en offentlig forsørgelse eller via en af de mange hjælpepakker, som betød, at mange virksomheder fortsat betalte deres medarbejders løn. Nedlukningen betød også, at beskæftigelsesindsatsen blev suspenderet i en periode, og at mange operationer, undersøgelser og udredningsforløb, som har betydning for jobcentrets hjælp til mange ledige, blev udsat.

I juni måned 2020 var der cirka 600 flere fuldtidspersoner end i samme måned 2019.

Figur 3



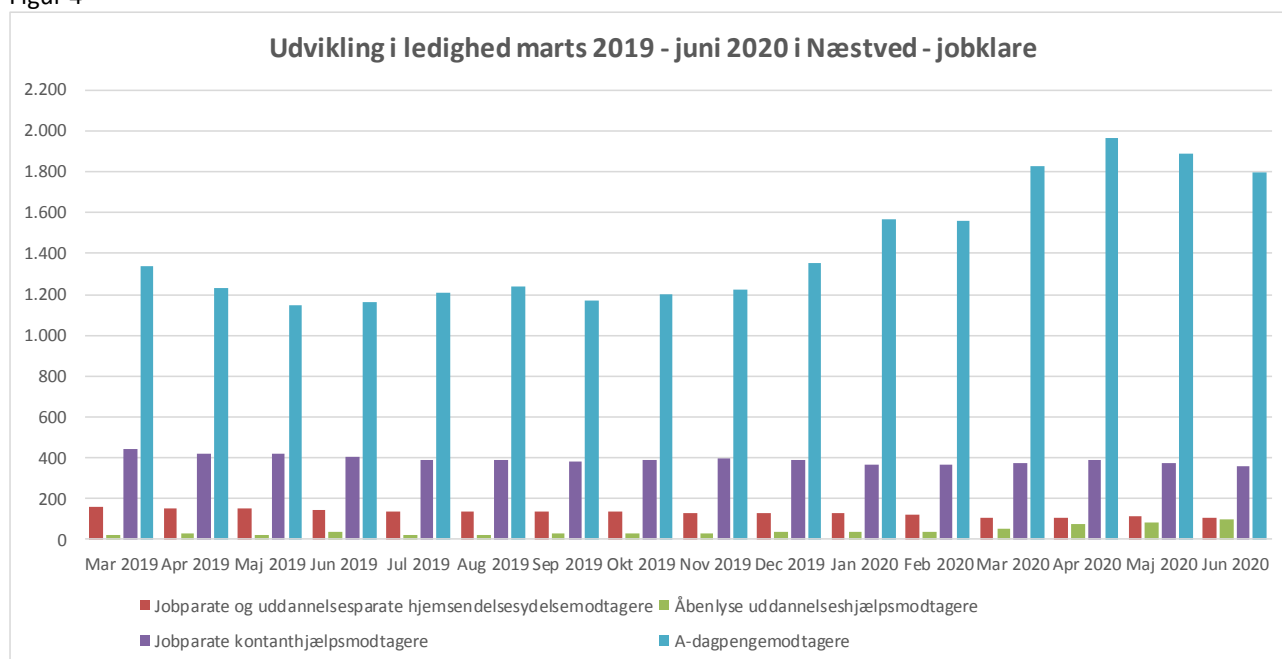
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Selvom ledigheden igen er begyndt at falde efter genåbningen af Danmark, så er det fortsat svært at sige noget helt præcist om de mere langsigtede konsekvenser i Næstved Kommune. Vender alle, som har været afskediget eller været hjemsendt, igen tilbage i beskæftigelse, eller skal der en større indsats til at få dem tilbage i beskæftigelse? Medfører de mange udsættelser af operationer, undersøgelser og udredningsforløb, at borgeren skal starte mere eller mindre forfra og dermed kommer længere væk fra arbejdsmarkedet, eller kan de fortsætte der, hvor de slap, da Danmark blev nedlukket?

Hvilke grupper af ledige blev hårdest ramt af nedlukningerne

Alle grupper af ledige blev ramt af COVID-19 pandemiens konsekvenser for beskæftigelsen i Danmark. Men især de grupper, der var tættest på arbejdsmarkedet (de jobklare), oplevede stigende ledighed.

Figur 4



Kilde: Jobindsats og egne beregninger

Som det fremgår af figur 4, så er det især medlemmer af en a-kasse, som har haft de største stigninger i ledigheden grundet COVID-19 pandemien.

Hvilke alders- og uddannelsesgrupper har været ramt af ledigheden på Sjælland

Ifølge opgørelser fra Styrelsen for Rekruttering og Arbejde (STAR) i perioden 9. marts – 16. august, så ramte ledighed især de yngre grupper af dem, som var i beskæftigelse.

Tabel 3. Ledighed fordelt på alder – RAR Sjælland³

Aldersfordeling	Andel af nytilmeldte i perioden 8.marts 2020 – 16. august 2020
-29	35,3%
30-49	42,5%
50-59	16,5%
60-	5,8%

Kilde: STAR

Ud over forskelle i alder, så kunne det også aflæses, at især de ufaglærte grupper, men også de faglærte grupper, blev ramt af afskedigelserne. En af årsagerne til, at grupperne med de længere uddannelser ikke blev så hårdt ramt, skyldes, at mange i disse grupper har længere opsigelsesvarsler og derfor først afskediges senere.

³ RAR-Sjælland= Regional arbejdsmarkedsråd dækkende kommunerne Solrød, Roskilde, Greve, Lejre, Ringsted, Slagelse, Odsherred, Holbæk, Faxe, Køge, Sorø, Stevns, Vordingborg, Kalundborg, Næstved, Lolland Guldborgsund

Tabel 4. Ledighed fordelt på uddannelsesniveaue – RAR Sjælland

	Andel af nytilmeldte i perioden 8.marts 2020 – 16.august 2020
Grundskole/Gymnasiale uddannelse	38,6%
Erhvervsfaglige uddannelser	29,1%
Kortere videregående uddannelse (KVU)	4,4%
Mellemlange videregående uddannelser (MVU)	10,3%
Bachelor	6,1%
Lang videregående uddannelse	7,2%
Uoplyst	4,2%

Kilde: STAR

Udviklingen i ledigheden for dem tættest på arbejdsmarkedet

Et af Beskæftigelses- og uddannelsesudvalgets mål er, at flere jobparate borgere skal i arbejde eller uddannelse.

Udviklingen i ledigheden for dem, som er tættest på at blive selvforsørget, har været stigende siden efteråret 2019. En stor del af forklaringen skal findes i COVID-19 pandemien, men også i at syv års fremgang på arbejdsmarkedet er blevet afløst af mindre vækst. Blandt andet er væksten i udlandet på vej ned, og det lægger også en vis dæmper på fremgangen i Danmark, og dermed også behovet for arbejdskraft i virksomhederne.

Tabel 5. – Udvikling i ledighed for ledige tættest på arbejdsmarkedet.

	Ledige tættest på arbejdsmarkedet - udviklingen i procent - juni måned 2019 til juni måned 2020
Holbæk	37,0%
Køge	34,2%
Næstved	41,5%
Slagelse	38,5%
Vordingborg	22,3%

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Som det fremgår i tabel 5, så var der flere ledige i juni måned 2020 end på samme tidspunkt i 2019. Dette gælder både for Næstved Kommune og de fire kommuner, der sammenlignes med.

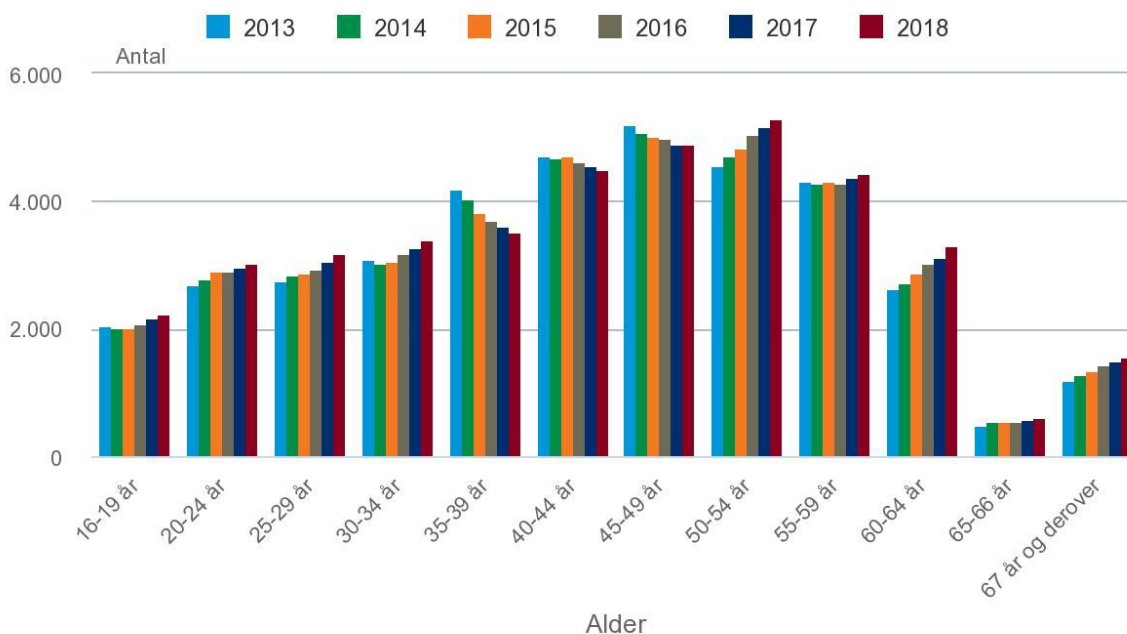
Seniorene

En del af den beskæftigelsesfremgang, der har været, skyldes, blandt andet at flere seniorer over 60 år er fortsat med at arbejde i længere tid. Det giver plads til stigning i beskæftigelsen, men ikke på tilsvarende vis fald i ledigheden.

Figur 6

Beskæftigede (ultimo november)

Område: Næstved | Tid:



Kilde: Danmarks Statistik

Som det fremgår af ovennævnte figur, så er der flere folk over 60 år, som er i beskæftigelse, men også de 50-54-årige, samt unge under 30 år har haft stigende beskæftigelse. Derimod har gruppen af 35-49 årige haft en faldende tendens i beskæftigelsen.

Ungeledigheden

Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget har et særligt fokus på gruppen af unge, og hvordan ledigheden udvikler sig i denne gruppe. Målet er, at flere unge uddannelsesparate på uddannelseshjælp skal i uddannelse eller i arbejde.

Med den kommunale ungeindsats (KUI) og FGU uddannelsen, som overordnet ramme for indsatsen for at få flere unge til at tage en uddannelse, er forventningen, at ledigheden blandt de unge falder også blandt dem, som har uddannelse.

Tabel 6. Fordeling og udvikling af unge på de forskellige forsørgelsesydelse

Ydelser	Antal fuldtidspersoner	Udviklingen 2018-2019
A-dagpenge	240	-8,40%
Kontanthjælp	33	-21,43%
Uddannelseshjælp	628	-0,48%
Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse.	54	-47,06%
Sygedagpenge.	124	12,73%
Jobafklaringsforløb.	35	0,00%
Ressourceforløb.	22	-15,38%
Ledighedsydelse.	4	-60,00%

Fleksjob.	29	20,83%
Førtidspension.	199	3,65%
I alt	1368	-4,60%

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Sammenlignet med 2018 er der sket et fald på 4,6% i det samlede antal unge (fuldtidspersoner) på en offentlig forsørgelse.

De unge på uddannelseshjælp

De unge på uddannelseshjælp udgør 46% af alle unge på en offentlig forsørgelse. 44,9% af denne gruppe er vurderet at være uddannelsesparate. Det vil sige, at de indenfor et år vurderes at være klar til at påbegynde en uddannelse. Den resterende del på 55,1% er vurderet aktivitetsparat, hvilket vil sige, at de først skal have løst andre udfordringer, inden de er klar til at påbegynde en uddannelse.

Fordelingen af de unge på uddannelseshjælp i Næstved Kommune på henholdsvis uddannelsesparate og aktivitetsparate, sammenlignet med andre kommuner, ser således ud:

Tabel 7. Procentfordelingen af unge på uddannelsesparate og aktivitetsparate

	Uddannelsesparate i %	Aktivitetsparate i %
Holbæk	38,0	62,0
Køge	29,8	70,2
Næstved	44,7	55,3
Slagelse	38,2	61,8
Vordingborg	25,0	75,0

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

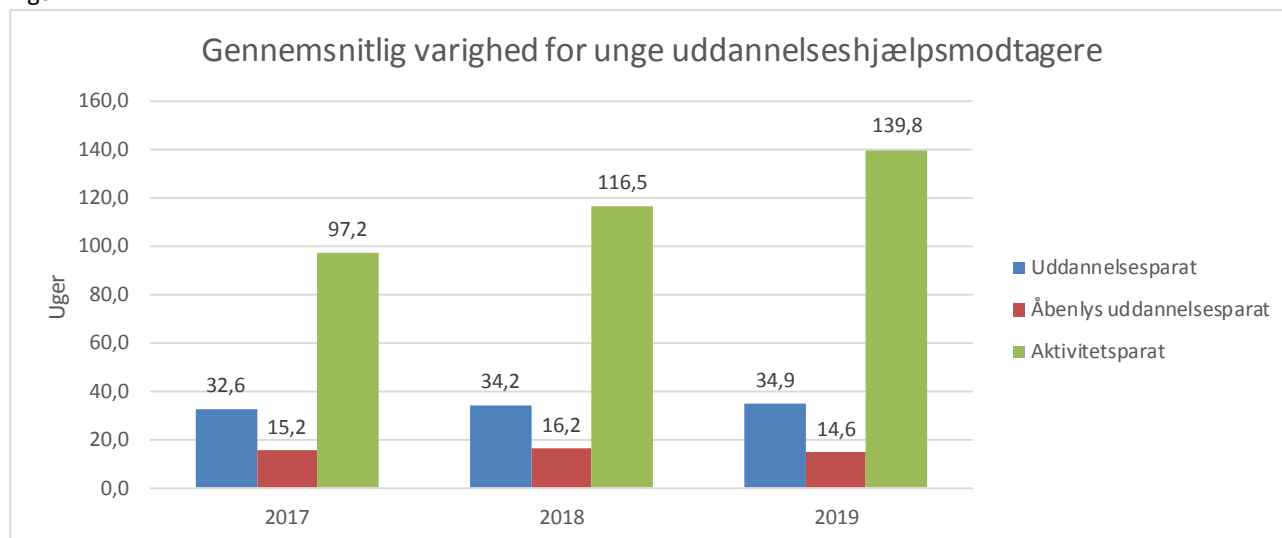
Som det fremgår af tabel 7, er der i Næstved Kommune en større andel af de ledige (44,7), der er vurderet uddannelsesparate end i de 4 sammenligningskommuner⁴, Holbæk, Køge, Slagelse og Vordingborg.

Varigheden på ydelsen

Antallet af unge i Næstved Kommune er faldende. Men mange unge, især de aktivitetsparate, har lange perioder på uddannelseshjælp, før de går i uddannelse eller arbejde.

⁴ Holbæk, Køge, Slagelse samt Vordingborg er udvalgt, som sammenligningskommuner, da de på forskellige parametre, som pendling, unge etc. er sammenlignelige med Næstved Kommune.

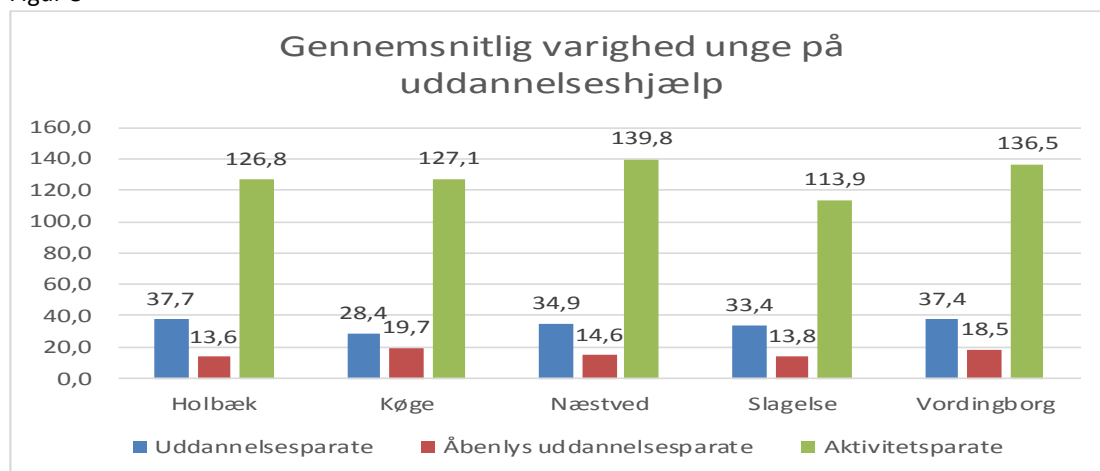
Figur 7



Kilde: Jobindsats.dk

Selvom det er lykkedes at reducere den gennemsnitlige varighed for dem, som er klar til at påbegynde en uddannelse (de åbenlyse uddannelsesparate), så er den gennemsnitlige varighed for dem, som er længst væk fra arbejdsmarkedet (aktivitetsparate) steget fra 116,5 uger i 2018 til 139,8 uger i 2019.

Figur 8



Sammenlignet med de fire kommuner, Holbæk, Køge, Slagelse og Vordingborg, så er det især varighed for de aktivitetsparate ledige, som stikker af, mens det ser bedre ud med varigheden for de øvrige grupper.

Den kommunale ungeindsats (KUI) fra 2019 vil i løbet af 2020 blive evalueret, og resultaterne derfra vil indgå i en vurdering af, om der skal ske ændringer i indsatsen overfor de unge.

I tråd med tidligere år vil Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget også i 2021 fortsætte det gode samarbejde med Børne- og Skoleudvalget med blandt andet afholdelse af fællesmøder med fokus på de unges udfordringer.

Sygedagpengeområdet

I forhold til sygedagpengeområdet i 2021 vil der være fokus på den tidlige indsats, som forventes at medføre, at flere vender hurtigere tilbage i beskæftigelse/tilbage til arbejdsmarkedet. Denne udvikling forventes at kunne afspejles i udgifterne på området.

Tabel 8. – Udvikling i antallet af sygedagpengemodtagere

	Antal sygedagpengemodtager -fuldtidspersoner		
	Jan-apr 19	Jan-apr 20	Stigning i pct.
Holbæk	959	1.076	12,2%
Køge	843	962	14,1%
Næstved	1.204	1.242	3,2%
Slagelse	960	1.183	23,2%
Vordingborg	597	676	13,2%

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Jobcentret har i 2020 igangsat en proces med tilførsel af flere ressourcer på området, og som det kan ses af ovenstående, har Næstved derudover klaret sig bedre igennem COVID-19 pandemien end sine nabokommuner.

Der er aktuelt blevet tilført flere personaleressourcer til sygedagpengeområdet, herunder til tidlig indsats.

Disse tiltag betyder alt i alt, at der er en forventning til, at antallet af årspersoner i 2021 vil blive yderligere reduceret.

De ekstra ressourcer betyder, at borgerne hurtigere kan blive afklaret i forhold til de udfordringer, de har for at kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet.

På den måde kan jobcentret hurtigere hjælpe borgere tilbage i beskæftigelse. Der er ressourcer i form af fastholdelseskonsulenter, der kan indgå sammen med borger og arbejdspladsen for at finde en vej tilbage til arbejdspladsen for den sygemeldte.

Der foretages en hurtig, helbredsmæssig afklaring, denne har ligeledes betydning for, hvordan den enkelte borger kan rådgives om fremtidig beskæftigelse. Der er mulighed for at tilbyde borgere aktive tilbud i deres sygeperiode, hvilke indsatser ligeledes understøtter tilbagevenden til beskæftigelse.

Dialogen med arbejdsmarkedets parter

En vigtig del af udviklingen på arbejdsmarkedet er virksomhedernes behov for arbejdskraft. Derfor afholder Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget løbende møder med arbejdsmarkedets parter. Blandt de emner, der drøftes, er de unges uddannelsesvalg, virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft og opkvalificering af de ledige mod områder med mangel på arbejdskraft.

Uddannelsesløft af arbejdsstyrken

COVID-19 krisen er ud over at være en sundhedskrise – også en økonomisk krise for mange mennesker og virksomheder

I en undersøgelse fra maj måned 2020 fra Næstved Erhverv, foretaget hos virksomhederne i Næstved Kommune, var det især restaurations- og fødevarer virksomheder, men også transportvirksomheder, som måtte se sig nødsaget til at reducere i antallet af medarbejdere.

Selvom mange, som blev ledige under nedlukningen af Danmark igen, er kommet i beskæftigelse, så vil der også være nogle, hvor det ikke bliver muligt at komme tilbage til tidligere beskæftigelsesområde. Især de ufaglærte var udsatte under krisen.

Målrettet uddannelse til job kan derfor være en vej til nyt job for dem, hvis tidligere job forsvandt under krisen, eller som var udsatte under krisen.

Derfor har regeringen sammen med folketingets partier valgt at tilbyde især de ufaglærte ledige på a-dagpenge, muligheden for at tage en hel erhvervsuddannelse med 110% dagpenge.

Generelt står opkvalificering og uddannelsesløft højt på listen over de midler, som kan være medvirkende til, at flere finder vej til ny beskæftigelse, og dermed sikre, at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for.

Ikke mindst velfærdsmedarbejdere⁵, så som sygeplejersker, sosu assistenter og hjælpere, som var i høj kurs under coronakrisen. En krise, der viste, at det er vigtigt, at der også i fremtiden er mennesker, der gerne vil arbejde indenfor disse vigtige områder. For mange unge mennesker kan vejen som velfærdsmedarbejder være vejen ud af arbejdsløshed. Vigtige parametre, i den forbindelse er styrkelse af rekruttering og samarbejde mellem skolerne og jobcenter Næstved om afklarings- og forberedelsesforløb, samt fastholdelse af elever under uddannelsen.

De virksomheder, hvor krisen endnu ikke har sluppet sit tag, kan opkvalificering af medarbejderne være en mulighed til at sikre, at virksomhederne er klar til kravene om grøn omstilling og de teknologiske og digitale forandringer på arbejdsmarkedet. Jobrotation og efteruddannelse af medarbejderne med VEU-godtgørelse kan være mulige redskaber i den forbindelse

Flere personer med nedsat erhvervsevne skal i beskæftigelse

Beskæftigelsesindsatsen for borgere med handicap er tilrettelagt efter kompensationsprincippet. Det vil sige, at behovet for kompensation for at komme i eller fastholde beskæftigelse er forskelligt fra menneske til menneske, og fra handicap til handicap.

Indsatsen vil være rettet mod både det ordinære arbejdsmarked og mod beskæftigelse i fleksjob eller andre former for støttet arbejde.

Jobcentret informerer og rådgiver på nuværende tidspunkt virksomhederne om mulighederne for at yde støtte i form af blandt andet hjælpemidler, arbejdspladsindretning og personlig assistance.

Initiativer, der kan være medvirkende til at skabe jobåbninger for personer med handicap.

Det anslås, at omkring 80 pct. af de fleksjobberettigede falder ind under den brede definition af begrebet handicap. Indsatsen for fleksjobberettigede tager derfor sigte på at borgerne så hurtigt som muligt efter at være blevet fleksjobberettigede bliver matchet med en arbejdsgiver, og finder ansættelse i et fleksjob.

⁵ **VELFÆRDSMEDARBEJDER:** I en større rapport fra 2014 fra Mandag Morgen og Offentlige Ansattes Organisation (OAO) (Medarbejder med vilje), er en velfærdsmedarbejder en person, der arbejder med velfærd i sit professionelle arbejdsliv – uanset sektor og fagområde. Velfærdsmedarbejdere er en forskelligartet gruppe – nogle har direkte borgerkontakt, andre har ikke.