

# BESKÆFTIGELSESPPLAN 2019 (2019-2022)



(foto: Billede over byen mod den nye Campus bygning med VUC-Storstrøm)

## Indholdsfortegnelse

1. Beskæftigelse og Uddannelsesudvalgets overordnede mål for perioden 2019-2022. ....	2
2. Formålet med beskæftigelsesplanen .....	3
3. Budget for beskæftigelsesområdet i 2019 .....	3
4. Udviklingen på arbejdsmarkedet.....	4
Kan antallet af offentlige forsørgede falde yderligere? .....	5
Hvilke grupper af borgere vil kunne bidrage til virksomhedernes behov for arbejdskraft? .....	6
Hvor mange ledige er "tæt på arbejdsmarkedet", og hvor mange er "længere væk"? .....	7
De ledige tættest på arbejdsmarkedet.....	8
De ledige på vej til arbejdsmarkedet.....	8
De ledige på kanten af arbejdsmarkedet .....	8
De ledige udenfor arbejdsmarkedet .....	8
Ledige med handicap.....	9
Strategiske indsatsområder i 2019.....	9
En beskæftigelsesindsats med effekter .....	9
Mødet med borgerne .....	9
En tidlig og intensiv beskæftigelsesindsats .....	10
De jobparate .....	10
De unge.....	11
Arbejdet med de unge, der ikke er klar til uddannelse eller ordinær beskæftigelse.....	12
Arbejdet med de unge, der ikke er klar til uddannelse, men som er klar til beskæftigelse.....	12
Skills 2019 .....	12
Kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne .....	12
Bilag .....	14
Bilag 1 - Ministerens mål for 2019.....	14
Bilag 2 - Status og udgangspunkt for udvalgets mål i perioden 2019-2022 .....	14

Prognoserne siger, at behovet for arbejdskraft vil fortsætte med at stige i de kommende år. Den gode udvikling på arbejdsmarkedet skaber derfor en historiske mulighed for at få flere ledige job og samtidigt understøtte virksomhedernes behov for arbejdskraft.

Det er derfor en ambition for udvalget, at antallet af borgere på en offentlig forsørgelse skal nedbringes i perioden 2019-2022.

## 1. Beskæftigelse og Uddannelsesudvalgets overordnede mål for perioden 2019-2022.

Beskæftigelse og Uddannelsesudvalgets mål udgør den overordnede ramme for beskæftigelsesindsatsen i Næstved Kommunen. Ministerens mål (Bilag 1) til kommunerne er inddraget i udformningen af målene og indgår desuden i Jobcentrets resultataftale på beskæftigelsesområdet.

Målene for perioden 2019-2022 samt forventningerne til resultatet i 2019. Nuværende status for målopfyldelsen kan findes i bilag 2.

Mål	Resultat ved udgangen af 2022	Forventninger til resultatet i 2019
At flest mulige borgere*** skal understøttes i at opnå job og deltage aktivt på arbejdsmarkedet	Udviklingen i antallet af offentlige forsørgede i Næstved Kommune skal være lavere end udviklingen i klyngen.	Næstved Kommune skal have en lavere udvikling end klyngen på halvdelen af de ydelsesgrupper, der indgår i målingen
Dette skal ske ved:		
At flere jobparate borgere** skal i arbejde eller uddannelse	Antallet af jobparate borgere skal reduceres med 25 % svarende til 437 fuldtidspersoner. Udgangspunkt er antallet af jobparate i 2017, som var 1.748 fuldtidspersoner.	I 2019 skal det samlede antal af jobparate borgere være reduceret med minimum 6,5% i forhold til udgangspunktet svarende til 114 fuldtidspersoner.
At en større andel af aktiveringen skal ske i samarbejde med virksomhederne og i virksomhederne.	Andelen af virksomhedsrettede forløb, skal udgøre 70 % af samtlige aktiveringsforløb ved udgangen af 2022.	55% af alle aktiveringsforløb skal ved udgangen af 2019 være virksomhedsrettet.
At flere af de uddannelsesparate unge***, der modtager uddannelseshjælp, skal i uddannelse eller i arbejde.	Antallet af de 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.	I 2019 skal det samlede antal i målgruppen være reduceret med 10 % i forhold til udgangspunktet svarende til 27 fuldtidspersoner.
At flere borgere, der grundet helbredsmæssige eller sociale situation, herunder uddannelsesniveau og	I 2022 skal minimum 200 ledige være i et revalideringsforløb.	I 2019 skal minimum 90 ledige være i et revalideringsforløb.

tilknytning til arbejdsmarkedet, skal opkvalificeres til ordinær beskæftigelse.		
---	--	--

\*Klyngen er lig kommuner med samme udfordringer, som Næstved Kommune

\*\*Jobparate borgere: A-dagpengemodtagere, Jobparate kontanthjælpsmodtagere, Sydedagpengemodtagere kategori 1.

\*\*\* Kategorierne: En borger, en ledig, en ung, er i beskæftigelsesplan 2019 lig med en eller flere personer, der tilsammen har været ledig i 52 uger. 4 personer med 13 ugers ledigheder udgør derfor 1 ledig/borger eller ung.

## 2. Formålet med beskæftigelsesplanen

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

- Sikring og udvikling af 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 indsatsene. 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.

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, samlebånd, søljetankegang, passivitet, og der åbnes op for begreber, som tværfaglighed, troen på den ledige, progression, behovet for arbejdskraft og løbende aktiviteter.

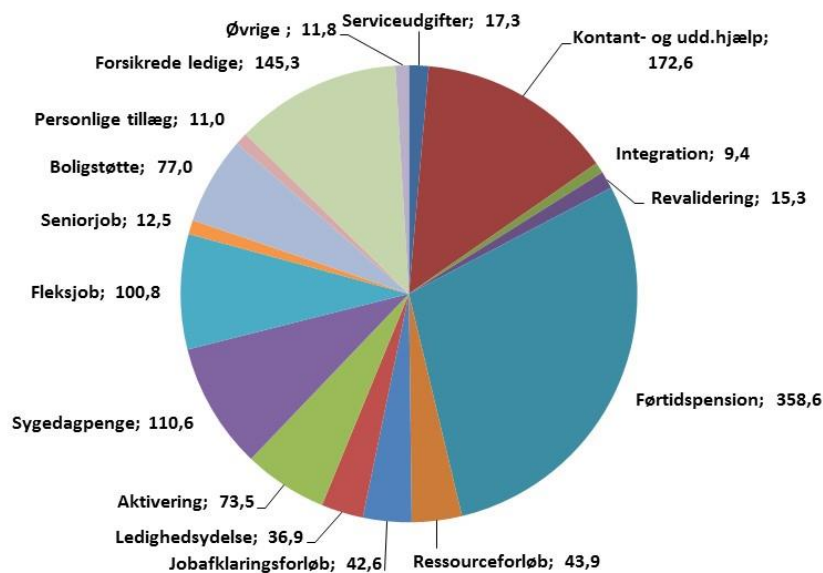
Udvalgets forventninger og mål følges op af jobcentrets beskrivelser af, hvordan man via samtaler, aktivering og møder vil hjælpe borgerne til at blive selvforsørget og sikre, at virksomhederne får den arbejdskraft, de efterspørger.

## 3. Budget for beskæftigelsesområdet i 2019

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 arbejdsmarked, 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 2019 er forventningerne, at størstedelen af de ca. 1.2 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 for eksempelvis aktivering. (73,5 mio. kr.). Som det fremgår af den næste figur, så er den største enkeltudgift forsørgelse til de borgere, som har fået tildelt en førtidspension. Da folkepensionsalderen er ændret, og de beløb, som Næstved Kommune får fra Staten, er blevet mindre, så forventes udgifter til førtidspension at være stigende.

Arbejdsmarkedsområdet i Næstved Kommune har de sidste par år forbedret udgiftsniveauet markant, når der sammenlignes med udgifter for samtlige kommuner i Danmark (Landsniveauet). I regnskab 2017 lå kommunens udgifter 48,5 mio. kr. over landsniveauet, mens de i regnskab 2016 og 2015 lå henholdsvis 61 mio. kr. og 75 mio. kr. over.



#### 4. Udviklingen på arbejdsmarkedet

Som tidligere nævnt er udviklingen på arbejdsmarkedet meget positivt. Det senest år er 50.000 flere personer kommet i beskæftigelse. I de kommende ti år investeres der fortsat mange penge i infrastruktur projekter. I den senest opdatering på Leo Larsens ekspertudvalgets analyse fra maj måned 2018 forventes investeringen at være på 150 mia. kr. Alene disse projekter, hvor en stor del af dem er placeret på Sjælland herunder i den sydlige del, vil ifølge analysen skabe et behov for i alt 213.100 mandeår frem til 2028. Et behov, hvor der også bliver brug for mange ikke-faglærte til især jord, beton, elementmontage arbejde. Men også andre brancher, især serviceerhvervene vil, som en afledt effekt, opleve øget behov for arbejdskraft.

Også i Næstved er der mange, der er kommet i beskæftigelse. Dette kan blandt ses af tabel 1, hvor udviklingen for mange ledighedsgrupper har været positive i de seneste 3 år.

Tabel 1 - Udviklingen i ledighedsgrupperne

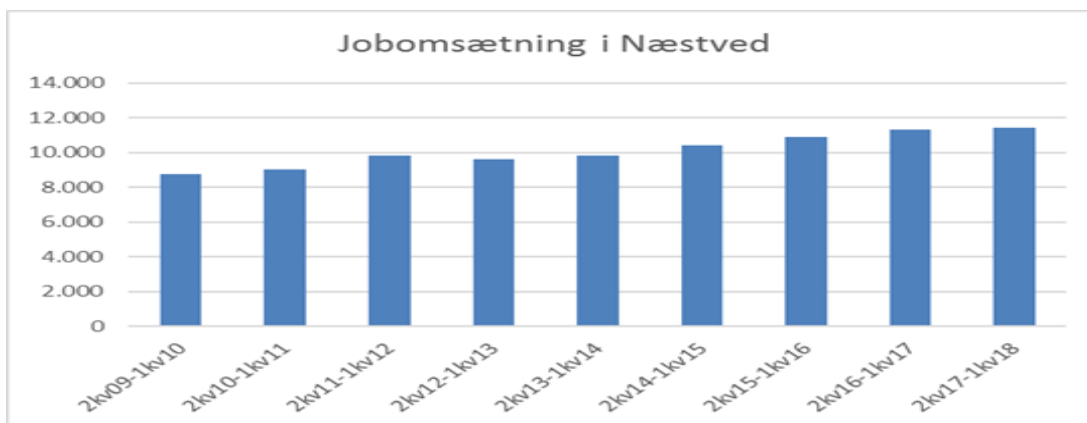
	Næstved			RAR Sjælland		
	3kv15-2kv16	3kv16-2kv17	3kv17-2kv18	Udv. I perioden	Udv. Seneste år	Udv. Seneste år
Dagpenge mv.	1199	1081	1082	-10%	0%	0%
Kontanthjælp	1414	1159	1180	-17%	2%	1%
Jobparate	983	1041	843	-14%	-19%	-17%
Aktivitetsparate	1004	979	831	-17%	-15%	-16%
Uddannelseshjælp	612	590	631	3%	7%	-1%
Uddannelsesparate	292	275	271	-7%	-1%	-14%
Aktivitetsparate	305	334	335	10%	0%	1%
Integrationsydelse mv.	221	508	342	55%	-33%	-37%
Sygedagpenge	1062	1005	1000	-6%	0%	0%
Jobafklaring	288	368	381	32%	4%	9%
Revalidering/Forrevalidering	123	99	76	-38%	-23%	-18%
Ressourceforløb	306	334	321	5%	-4%	14%
Ledighedsydelse	204	243	275	35%	13%	7%
Fleksjob	1039	1031	1078	4%	5%	8%
Førtidspension	3664	3508	3429	-6%	-2%	-2%
<b>I alt</b>	<b>10.132</b>	<b>9.926</b>	<b>9.795</b>	<b>-3,3%</b>	<b>-1,3%</b>	<b>-1%</b>

Kilde: MLOY

### Kan antallet af offentlige forsørgede falde yderligere?

Jobomsætningen er et udtryk for, hvor mange borgere der er startet i et nyt job. Jobomsætningen i Næstved Kommune har været stigende. I perioden 2. kvrt.17 – 1. kvrt.18 var jobomsætningen 11.443 i Næstved, mens jobomsætningen var 8.734 i samme periode under finanskrisen. Det vil sige, at i perioden 2. kvrt.17 – 1. kvrt.18 har 11.000 job været ledige i kortere eller længere tid. Til sammenligning var jobomsætningen i samme periode over ca. 107.000 på Sjælland og cirka 200.000 i hovedstaden.

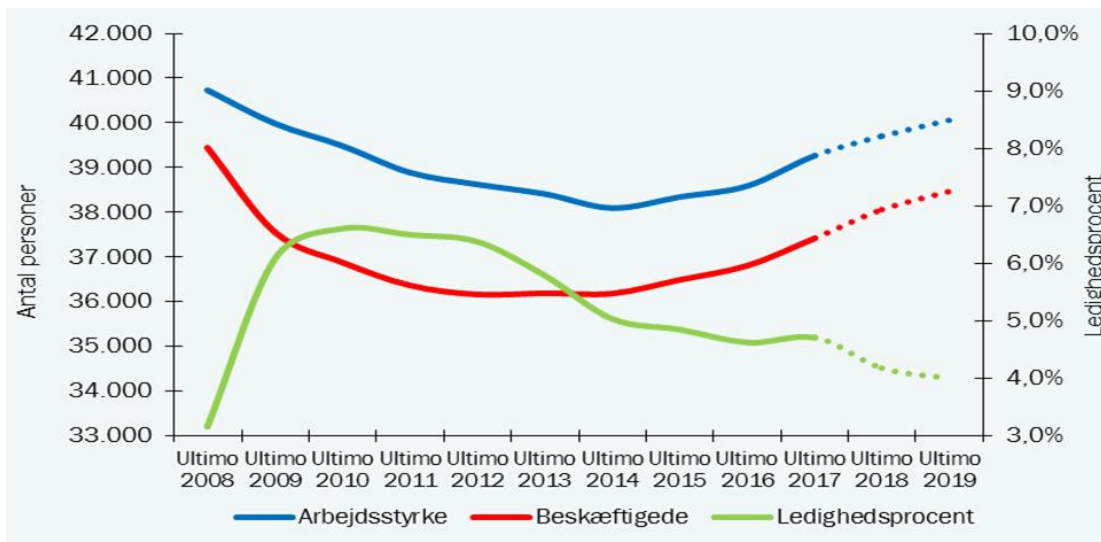
Figur 2 – Jobomsætning i Næstved



Kilde: Jobindsats.dk

Faldende ledighed er ofte ensbetydende med, at flere virksomheder oplever, at det er svært at finde medarbejdere til ledige stillinger. Indtil videre har det dog ikke været en udfordring for alle virksomhederne, selvom der er brancher for eksempel bygge og anlægsområdet, der har haft vanskeligheder med at finde arbejdskraft. Forklaringen på dette er blandt andet, at det har været muligt fastholde flere medarbejdere længere tid på arbejdsmarkedet, at flere deltidsansatte er gået op på fuld tid, tilgang af udenlandsk arbejdskraft, at flere arbejder længere, flygtninge, men også at borgere, som har været uden for arbejdsmarkedet i længere tid, igen har fået foden ind på arbejdsmarkedet. For at sikre virksomhedernes muligheder for fortsat at kunne rekruttere, skal flere af de ledige, der er tæt på arbejdsmarkedet, men også dem, der er lidt længere væk, i beskæftigelse.

Figur 3 – prognose for udviklingen i ledighed, beskæftigelse og arbejdsstyrken i Næstved.



Kilde: STAR

Med den fortsat positive udvikling på arbejdsmarkedet - nationalt som lokalt – kan følgende muligheder og udfordringer opstilles:

Figur 4 - Muligheder og udfordringer på arbejdsmarkedet i Næstved

<p><b>Styrker</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Øget beskæftigelse og mange jobåbninger</li> <li>• Fortsat mange der er klar til at tage et job</li> <li>• Virksomhederne vil gerne samarbejde</li> <li>• Nye offentlige og private arbejdspladser</li> <li>• Forholdsvis god infrastruktur</li> <li>• Øget tilflytning til kommunen</li> <li>• Tydelige strategier for beskæftigelsesindsatsen</li> </ul>	<p><b>Svagheder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begyndende mangel på arbejdskraft</li> <li>• Svært at matche "restgruppe" og job</li> <li>• For få unge opnår uddannelse</li> <li>• For lidt efteruddannelsesindsats i virksomhederne</li> <li>• Lav mobilitet blandt mange af de ledige</li> <li>• Begrænsede valgmuligheder i forhold til småjobs</li> </ul>
<p><b>Muligheder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adgang til mange jobåbninger</li> <li>• Øget samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om opkvalificering</li> <li>• Fokus på substitution af arbejdskraft</li> <li>• Øget fokus på de jobparate</li> <li>• Udbygge samarbejdet med virksomhederne om småjobs</li> <li>• Hurtigere off. transport til blandt andet København</li> </ul>	<p><b>Trusler</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhederne kan ikke / vil ikke ansætte de svagere grupper af ledige i ordinært job</li> <li>• Jobcentret kan ikke levere den ønskede arbejdskraft (flaskehalse)</li> <li>• De svageste grupper af ledige er ikke geografiske/faglige mobile</li> <li>• Manglende vilje til uddannelse</li> <li>• Stigende antal der får tilkendt en førtidspension</li> </ul>

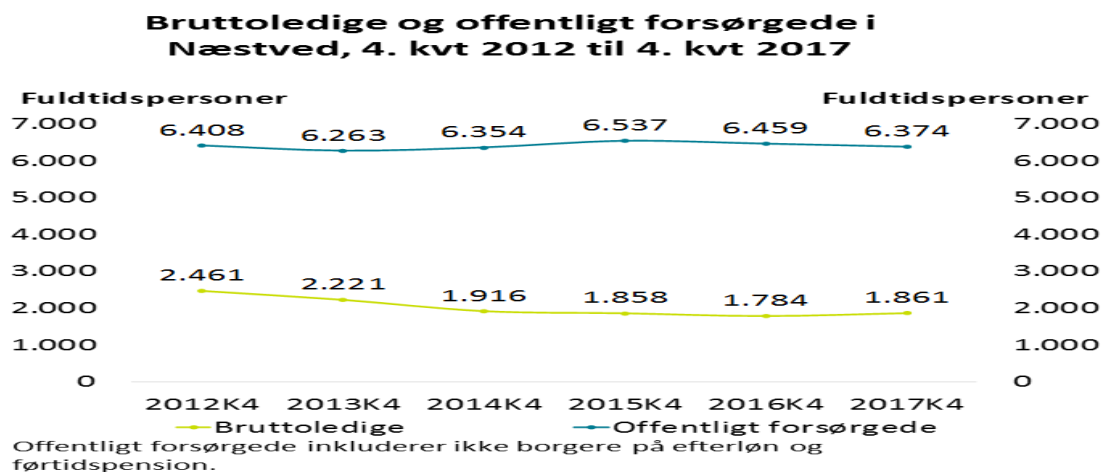
Kilde: MPLOY og egne oplysninger

### Hvilke grupper af borgere vil kunne bidrage til virksomhedernes behov for arbejdskraft?

Som det blev nævnt i det foregående afsnit, så skal flere af de ledige borgere i Næstved Kommune i beskæftigelse. Selv med den positiv udvikling på arbejdsmarkedet med faldende ledighed blandt de borgere, der er tættest på arbejdsmarkedet (blandt andet de forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere), så er antallet af borgere på offentlig forsørgelse i Næstved rimeligt konstant. Det samme billede tegner sig også, når der sammenlignes med alle kommuner i Danmark.

I figur 4 er der 2 linjer – en der viser antallet af ledige, der indgår i de officielle ledighedsstatistikker (Primært de ledige tæt på arbejdsmarkedet) samt en der viser alle grupper af ledige også dem, der ikke indgår i ledighedsstatistikken.

Figur 5 – Udvikling bruttoledighed og antal offentlig forsørgede i Næstved Kommune.



Kilde: MPLOY

Som det kan aflæses, så er antallet af ledige tæt på arbejdsmarkedet faldet en del, mens det samlede antal af ledige ikke på tilsvarende måde er faldet så meget. Forklaringer på dette kan være, at de ledige, som er længere væk på arbejdsmarkedet, har en begrænset jobberfaring, mangler kompetencer, eller bare ikke er synlige over for virksomhederne, idet der ikke på nuværende tidspunkt er krav om et CV for denne gruppe.

### Hvor mange ledige er "tæt på arbejdsmarkedet", og hvor mange er "længere væk"?

Opdeling af ledige sker ofte med baggrund i den forsørgelse, de modtager. I denne beskæftigelsesplan er valgt "afstand til arbejdsmarkedet", som opdelingskriterie.

Definitionen af afstand til arbejdsmarkedet er opdelt i 4 grupper på baggrund af følgende grupper af ledige:

- **Tættest på arbejdsmarkedet;** A-dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælp og integrationsydelsesmodtagere, ledighedsydelse og sygedagpengemodtagere<sup>1</sup>.
- **På vej til arbejdsmarkedet;** Uddannelsesparate kontanthjælpsmodtagere og integrationsydelsesmodtagere, revalidender, sygedagpengemodtagere<sup>2</sup>, aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere samt aktivitetsparate integrationsydelsesmodtagere.
- **I udkanten af arbejdsmarkedet;** ledighedsydelsesmodtagere (sygemeldte), jobafklaring, ressourceforløb, sygedagpengemodtagere<sup>3</sup>.
- **Uden for arbejdsmarkedet;** førtidspensionister.

Ud fra denne opdeling kan størrelserne på de enkelte grupper opgøres på følgende måde:

Tabel 2 - Udvikling i de lediges<sup>4</sup> afstand fra arbejdsmarkedet i Næstved

<sup>1</sup> Sygedagpengemodtager, der er raskmeldt indenfor 8 uger.

<sup>2</sup> Forventet sygemelding i over 8 uger, men med et klart og forudsigeligt behandlingsforløb.

<sup>3</sup> Uafklaret sygemeldingsperiode ved diffus, uafklaret sygdom og eller udfordringer ud over sygdommen.

<sup>4</sup> Antallet af ledige er opgjort som fuldtidspersoner, det vil sige et statistisk udtryk for at et vist antal borgere til sammen har haft en samlet ledighed på 52 uger. 4 borgere med hver 13 ugers ledighed svarer til en fuldtidsperson.



Målgrupper	3kv16-2kv17	3kv17-2kv18	Udvikling i %
Tætteste på arbejdsmarkedet	2257	2157	-4
På vej til arbejdsmarkedet	2249	2285	2
I udkanten af arbejdsmarkedet	767	786	2
Udenfor arbejdsmarkedet	3508	3429	-2

Egne beregninger

#### De ledige tættest på arbejdsmarkedet

Selvom borgere i denne gruppe har haft størst nytte af jobomsætning på arbejdsmarkedet, så er der fortsat mange borgere, som er ledige.

Borgerne i denne gruppe er klar til job, og derfor skal gruppen fortsat præsenteres for virksomheder, der mangler arbejdskraft. Præsentation af ledige jobs, og borgerens erfaringer med sin hidtidige jobjagt, skal være en fast del af de samtaler, som borgeren har med jobcentret. Desuden skal borgerens CV fortsat afspejle alle deres kompetencer, også selvom det er lang tid siden, at kompetencerne har været benyttet. Små praktikophold kan i den forbindelse være en mulighed for at få testet de gamle kompetencer og se, om de fortsat kan bruges, eller om der er brug for en mindre opkvalificering, inden ansættelse kan opnås.

For de jobparate borgere på en integrationsydelse er det et vigtigt at komme ud på en arbejdsplads, også selvom sproget ikke endnu er helt på plads. Praktikvejen er derfor oftest denne gruppes vej frem mod selvforsørgelse, men også småjobs kan være adgangen til selvforsørgelse.

#### De ledige på vej til arbejdsmarkedet

Denne gruppe af borgere skal fremover også have et aktivt CV, og dermed vil de også være kandidater til ledige jobs. Især småjobs kan være vejen til at komme ud på arbejdsmarkedet, men også et tæt samarbejde mellem den ledige, virksomheden og jobcentret, for eksempel via et praktikophold, kan være medvirkende til at afklare, hvor det er, der er behov for opkvalificering eller støtte.

For nogle af borgerne i denne gruppe kan en revalidering ligeledes være vejen tilbage til beskæftigelse.

For de unge uddannelsesparate er der fortsat behov for, at vurdere om den direkte uddannelsesvej er det rette valg for den unge, eller om det ville være bedre at starte i et ufaglært job i en virksomhed. Gennem et arbejde får den unge mulighed for at opnå kendskab til arbejdslivet og de muligheder der er, og dermed senere kunne træffe et valg om uddannelsesretning. Med den store efterspørgsel på arbejdskraft er der allerede nu mange unge der vælger et ufaglært job, også dem, som kunne gennemføre en ordinær uddannelse. Derfor bliver det vigtigt at sikre, at disse unge senere hen får muligheden for at færdiggøre en uddannelse, så de senere i livet fortsat er attraktive for virksomhederne. I denne henseende bliver voksenlæreuddannelse og jobrotation vigtige redskaber.

#### De ledige på kanten af arbejdsmarkedet

For mange af de ledige på kanten af arbejdsmarkedet kan en vej tilbage til selvforsørgelse gå over et fleksjob eller via en revalidering, hvis det for eksempel ikke er muligt at vende tilbage til tidligere arbejdsområde.

#### De ledige udenfor arbejdsmarkedet

Denne gruppe består af borgere, der har fået tilkendt en førtidspension. Selvom førtidspensionen er givet med baggrund i væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne, så er det muligt for førtidspensionister at påtage sig et arbejde ved siden af førtidspensionen i større eller mindre omfang. Typisk vil arbejdet være et småjob på under 10 timer ugentlig.

## Ledige med handicap

Ifølge Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering er beskæftigelsesandelen blandt mennesker med handicap 52,1 pct., hvilket er væsentligt mindre end beskæftigelsesandelen blandt mennesker uden handicap, som er på 78,9 pct. Ledige med handicap registreres ikke særskilt og findes derfor i alle de 3 grupper. Det er derfor fortsat vigtigt at øge virksomhedernes kendskab til de handicapkompenserende regler, med henblik på at fastholde eksisterende medarbejdere, men også i forhold til at tiltrække nye medarbejdere med de rette kvalifikationer, selvom de har brug for en særlig indretning af arbejdspladsen eller specielle hjælpemidler.

## Strategiske indsatsområder i 2019

Udvalgets har vedtaget følgende strategiske indsatsområder i 2019. De strategiske indsatsområder og hensynene heri medtages i forbindelse med udformningen af beskæftigelsesindsatsen i 2019. En beskæftigelsesindsats, som administrationen udarbejder med baggrund i beskæftigelsesplanens ramme.

### En beskæftigelsesindsats med effekter

Med et årligt budget på ca. 1.2 milliard kroner tegner beskæftigelsesindsatsen sig for en stor del af udgifterne i kommunen. Derfor er forventningerne til effekterne af de indsatser, der skal sikre, at borgerne udnytter deres arbejdskraft høje, og at både offentlige og private virksomhederne til stadighed kan få den arbejdskraft, de behøver.

Beskæftigelsesindsatsen bliver dog ofte mest effektiv, hvis den også sammentænkes med andre politikområder, bl.a. erhvervspolitikken, uddannelsespolitikken og sundhedspolitikken.

I forhold til borgerne vil Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget derfor fortsat arbejde for, at der skabes grobund for en tværgående indsats med én plan for borgeren, som tager udgangspunkt i borgerens behov for hjælp og et tættere samarbejde med virksomhederne om at få skabt det rette match med dem, som er tæt på arbejdsmarkedet, og dem som er en smule længere væk.

### Kontrolindsatsen

Fejludbetalinger og socialt snyd er medvirkende til at svække borgernes retssikkerhed og medvirke til at der er færre midler til de fælles velfærdsydelser. Derfor er kontrolindsatsen i 2019 fortsat et vigtigt middel til at sikre at ydelserne i beskæftigelsesindsatsen går til borgere, der har et retsmæssigt behov for en offentlig forsørgelse i en kortere eller længere periode.

For at styrke arbejdet med at minimere fejludbetalinger, er fremskudt kontrol, det vil sige, allerede når borgeren henvender sig til Næstved Kommune om en offentlig ydelse, et stort fokusområde i 2019.

## Mødet med borgerne

Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget har især sat fokus på mødet med borgerne og har i den nuværende indsatsstrategier formuleret følgende bærende principper for mødet:

- Borgeren skal mødes med job og aktiv jobformidling
- Borgeren skal mødes med en målrettet jobrådgivning
- Borgeren skal rådgives om opkvalificering og uddannelse
- Borgeren skal mødes med tillid, og tro på, at de kan og gerne vil opnå job
- Borgeren skal understøttes i at tage ansvar og ejerskab
- Borgeren skal mødes med klar kommunikation og klare forventninger
- Borgeren skal mødes med et ressourcefokus

- Borgeren skal mødes med en differentieret og målrettet indsats.

De bærende principper indgår blandt andet i de samtaler, der afholdes med borgeren.

Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget vil senest primo 2019 havde revurderet de bærende principper, blandt andet med inspiration fra tankerne om relationel velfærd.<sup>5</sup>

### En tidlig og intensiv beskæftigelsesindsats

Alle borgere – unge som ældre – skal mødes med en individuel og tidlig intensiv indsats, hvor samtaler, cv, jobsøgning og konkret jobs er i fokus. Allerede når borgeren møder op i jobcentret, skal borgeren mødes med:

- Tilbud om job og aktiv jobformidling
- Tilbud om rådgivning om opkvalificering og uddannelse
- Tillid og tro på, at de kan og gerne vil opnå job
- Klar kommunikation og forventninger

Selvom mange borgere selv finder et job inden for en kort periode, så kan en tidlig og intensiv indsats medvirke til, at denne periode forkortes, men også til at de borgere, der er i fare for at blive langtidsledige, får en tidligere hjælp, og dermed på sigt undgår at blive langtidsledige.

For de borgere, der ofte ikke gennemfører et helt aktiveringsforløb, eller som ofte skifter mellem forskellige ydelser, vil et møde med en tidlig indsats betyde en mere sammenhængende indsats, og dermed medvirke til, at tidligere iværksatte indsatser også gennemføres.

### De jobparate

Selvom beskæftigelsen er stigende, er der fortsat en stor gruppe af jobparate borgere i Næstved, der er ledige. Med udsigten til fortsat gode muligheder for beskæftigelse, burde det for mange af de jobparate ledige være muligt at finde et nyt arbejde.

Desværre er virkeligheden nok en anden, og årsager hertil kan være mangesidet f.eks. lav geografisk og faglig mobilitet, manglende kvalifikationer eller viden om alternative jobmuligheder.

Forhold, der med det rette miks af en tidlig og jobrettet indsats, der med jobrettede samtaler, virksomhedsvendt aktivering, målrettet jobsøgning og korte opkvalificerende forløb, kan forbedres.

Desuden skal flere aktivitetsparate gøres jobparate, især den gruppe af ledige, som er omfattet af reglerne om 225 timer. Så snart en borger har haft et eller flere småjobs eller har haft et eller flere tilfredsstillende virksomhedsrettede forløb, bør vejen til at blive vurderet jobparat være klar.

---

<sup>5</sup> Relationel velfærd tager modsat den nuværende velfærdstankegang med standardiserede ydelser doseret af et velmenende og professionelt system, som ofte tager udgangspunkt i folks mangler, udgangspunkt i at understøtte borgerens ressourcer mod det mål, som borgeren vurderer er den rigtige vej til selvforsørgelse.

Som et eksempel på relationel velfærd nævnes blandt andet Mænds mødested på Stevn. Se endvidere Hillary Cottams foredrag om relationel velfærd:

[https://www.ted.com/talks/hilary\\_cottam\\_social\\_services\\_are\\_broken\\_how\\_we\\_can\\_fix\\_them](https://www.ted.com/talks/hilary_cottam_social_services_are_broken_how_we_can_fix_them)

## De unge

Udvalget ønsker, at færre unge havner eller fastholdes i en offentlig forsørgelse, derfor har udvalget i deres politikområdemål for 2019 sat følgende mål op:

Tabel 3 – Mål for unge indsatsen i 2019

Mål	Udgangspunkt
Mål 1 – Den gennemsnitlige varighed på offentlig forsørgelse for unge skal reduceres med 2 uger i forhold til udgangspunktet i 2017. (Måles i Jobindsats.dk)	Udgangspunkt i 2017 var i gennemsnit 28 uger.
Mål 2* – Der skal som minimum være 10% færre uddannelsesparate fuldtidspersoner ved udgangen af 2019, end der var i 2017.	I 2017 var der 272 uddannelsesparate fuldtidspersoner
Mål 3 – Antallet af aktivitetsparate fuldtidspersoner må ikke stige i forhold til udgangspunktet i 2017. (Måles i Jobindsats.dk)	Udgangspunktet i 2017 var 335 fuldtidspersoner.

\* Mål 2 er blevet justeret fra 303 til 272 fuldtidspersoner, således at der er overensstemmelse med målingen i Beskæftigelsesplanen.

Derfor skal alle unge også i 2019 mødes med en aktiv indsats, når de ansøger om uddannelseshjælp.

Indsatsen over for de unge vil i 2019 tage følgende udgangspunkt:

- Hurtig afklaring af de unges uddannelsesparathed, f.eks. via brug af profilafklaringsværktøj på jobindsats.dk
- Straksaktivering eller tilbud om ordinær job til alle åbenlyst uddannelsesparate og unge, der har afsluttet en uddannelse.
- Brobygningsforløb på en erhvervsskole, korte virksomhedspraktikker, faglig opkvalificering eller ordinær beskæftigelse for unge, der vurderes at have mindre behov for støtte og aktiv indsats for at kunne påbegynde en uddannelse.
- Tilbud om småjobs og opkvalificering inden for områder med mangel på arbejdskraft (f.eks. SOSU området) for unge, der er omfattet af 225 timers beskæftigelseskravet.
- Jobrettet uddannelsespraktikforløb for unge, som vurderes at have større behov for støtte i forhold til at kunne påbegynde en ordinær uddannelse.
- Tilbud om opkvalificering, som alternativ til ordinær uddannelse, så de unge kan bruges, som kvalificerede ufaglærte.
- Tilbud til de unge om samtaler med misbrug eller psykiatrikonsulenter.
- Opsamling og implementering af gode erfaringer fra igangværende indsatser på ungeområdet

Desuden arbejdes der tæt sammen med UU og andre centre omkring de svageste unge med henblik på at få skabt et fælles kommunalt fundament for den nye ungeindsats og FGU uddannelse.

Som led i FGU reformen placeres der en institution i Næstved, som allerede fra efteråret 2019 forventes, at kunne tilbyde de unge de nye FGU uddannelser.

### Arbejdet med de unge, der ikke er klar til uddannelse eller ordinær beskæftigelse

En del unge dropper allerede i en tidlig alder ud af grundskolen. Årsagen til den tidligere udmelding kan skyldes mange ting, men hvis der ikke sættes ind, vil den unge på et senere tidspunkt komme til at modtage en offentlig forsørgelse, som i mange tilfælde kan blive lang.

Derfor skal der sættes ind med et tværgående samarbejde. Især gruppen af unge mellem 15 og 17 år er en vigtig målgruppe, når det står klart, at her er der en ung, som kan få det svært i fremtiden.

Unge fra denne gruppe, som er i risiko for lang offentlig forsørgelse, skal derfor kunne tilbydes, fritidsjobs eller sommerferiejobs med henblik på at holde den unges fokus på uddannelse eller erhvervsvalg.

### Arbejdet med de unge, der ikke er klar til uddannelse, men som er klar til beskæftigelse

Da det ikke er alle unge, der er klar til at påbegynde en uddannelse, vil en del unge begynde deres arbejdsliv, som ufaglært arbejdskraft i en virksomhed. Igennem dette arbejde vil mange af dem blive afklaret eller opkvalificeret til senere at påbegynde en uddannelse. Derfor er vejen for denne gruppe kortere virksomhedspraktikker i forskellige virksomheder.

### Skills 2019

Der afholdes Skills i 2019. Et arrangement, der vil samle tusinde af unge fra hele landet. Unge, som er i gang med at tage en erhvervsuddannelse, og som ved arrangementet vil vise, hvad det er de kan med deres fag.

Skills vil være et vindue for mange unge i Næstved Kommune, der enten ikke har en faglært uddannelse eller som ønsker en faglært uddannelse. Derfor er der i Næstved Kommune gjort meget for at sikre, at Skills arrangementet kommer ud til så mange unge som muligt.

Skills 2019 skal inden for beskæftigelsesområdet anvendes som springbræt til at tale erhvervsuddannelse med den store gruppe af unge, som er ledige, og som endnu ikke har valgt en uddannelsesretning. Samtidig er det også et udgangspunkt for drøftelserne med virksomheder, således at der kan bygges bro mellem uddannelse og erhvervsliv.

Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget vil på et af sine møder i 2019 med Det Beskæftigelsespolitiske dialogforum<sup>6</sup> drøfte Skills 2019 og de muligheder Skills giver for at få flere unge til at tage en faglært uddannelse og meget gerne i et tæt samarbejde med virksomhederne.

### Kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne

En stor del af de ledige, som må forventes at kunne nyde godt af opsvinget, er som sagt ikke i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger. Derfor er der et behov for:

- At få drøftet mulighederne for opkvalificering af arbejdsstyrken, både ledige og beskæftigede
- At få drøftet mulighederne for tiltrækning af kvalificeret arbejdskraft fra andre kommuner
- At få drøftet, hvorledes man kan understøtte de unge i at vælge en uddannelse indenfor mangelsområderne eller områder, der i fremtiden kommer til at mangle faglært arbejdskraft.
- At få synliggjort de borgere, der er på vej til arbejdsmarkedet.

---

<sup>6</sup> Det Beskæftigelsespolitiske dialogforum består af medlemmer fra arbejdsgiver og arbejdstagerorganisationer, Handicaprådet, Integrationsrådet, Næstved Erhverv samt Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalgets medlemmer.

De relevante lokale drøftelser kan tage udgangspunkt i følgende emner:

Indsatsområder	Emner
<b>Opkvalificering af arbejdsstyrken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere ufaglærte opkvalificeres til faglærte</li> <li>• Jobrotation – efteruddannelse af de ansatte og afløsning med ledige ind i de jobfunktioner, der kræver mindst.</li> <li>• Substitution – ufaglærte erstatter faglærte i udvalgte jobfunktioner</li> </ul>
<b>Tiltrække kvalificeret arbejdskraft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademisk arbejdskraft fra f.eks. hovedstadsområdet</li> <li>• Samarbejde med uddannelsesinstitutioner i andre kommuner</li> </ul>
<b>Flere ind i arbejdsstyrken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kombinationsforløb – praktik og målrettet opkvalificering for borgere på vej til arbejdsmarkedet i dialog med virksomhederne</li> <li>• Ordinære løntimer og småjobs</li> </ul>
<b>Målrette de unges uddannelsesvalg</b>	<p>Information og rådgivning af unge og forældre            Fokus og fastholdelse af effekt fra Skills            Flere unge skal via jobvejen til uddannelse</p>

## Bilag

### Bilag 1 - Ministerens mål for 2019

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år nogle overordnede mål for beskæftigelsesindsatsen i kommunerne, som skal tænkes med ind i de enkelte kommuners tanker om det næste års beskæftigelsesindsats.

#### Ministerens mål for 2019

1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse. (Målet er overført fra 2018)
2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft (Målet er overført fra 2018))
3. Flere flygtninge og familiesammenførte til flygtninge skal være selvforsørgende. (Målet er overført fra 2018)
4. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse. (Målet er overført fra 2018).
5. Bekæmpelsen af socialt bedrageri og fejludbetalinger skal styrkes. (Målet er overført fra 2018)
6. Udsatte ledige skal have en indsats. (nyt mål for 2019)
7. Ministeren forventer yderligere at udmelde et mål for handicapindsatsen. Målet forventes udmeldt i forbindelse med regeringens forslag til handicappolitik. Målet er endnu ikke udmeldt af ministeren.

### Bilag 2 - Status og udgangspunkt for udvalgets mål i perioden 2019-2022

Mål	Resultat ved udgangen af 2022	Udgangspunkt 1. januar 2017	Status
At flest mulige borgere*** understøttes i at opnå job og deltage aktivt på arbejdsmarkedet	Udviklingen i antallet af offentlige forsørgede i Næstved Kommune skal være lavere end udviklingen i klyngen.	I perioden 2016-2017 var der et fald på 2,3 % i antallet af borgere på en offentlig forsørgelse var i Næstved Kommune Klyngens fald i samme periode var 1,8%.	I 2. kvartal 2018 var der et fald på 2 % i gruppen af offentlige forsørgede i Næstved Kommune sammenlignet med samme kvartal 2017. Faldet er lig udviklingen i klyngen.*
Dette skal ske ved:			
At flere jobklare borgere** skal i arbejde eller uddannelse	Antallet af jobparate borgere skal reduceres med 25 %. Udgangspunkt er antallet af jobparate i 2017.	I 2017 var der 1.748 jobparate.***	I perioden januar – juni 2018 var der gennemsnitlig 1.871 borgere i gruppen. Sammenlignet med samme periode i

			2017 er der tale om et fald på ca. 4%.
At en større andel af aktiveringen skal ske i samarbejde med virksomhederne og i virksomhederne.	Andelen af virksomhedsrettede forløb, skal udgøre 70 % af samtlige aktiveringsforløb ved udgangen af 2022.	I 2017 udgjorde den virksomhedsvendte aktivering 33 % af alle aktiveringsforløb.	Den virksomhedsvendte aktivering udgjorde 44 % af alle aktiveringsforløb i 2. kvartal 2018
At flere af de uddannelsesparate unge <sup>***</sup> , der modtager uddannelseshjælp, skal i uddannelse eller i arbejde.	Antallet af uddannelsesparate unge på uddannelseshjælp skal samlet reduceres med 25 % i den 4-årige periode. Udgangspunkt for reduktionen er antallet af uddannelsesparate i 2017.	I 2017 var der 272 unge i målgruppen.	I perioden januar - juni 2018 var der gennemsnitlig 331 unge i målgruppen.  Sammenlignet med samme periode i 2017 er der tale om en stigning på ca. 25 %.
At flere borgere, der grundet helbredsmæssige eller sociale situation, herunder uddannelsesniveau og tilknytning til arbejdsmarkedet, skal opkvalificeres til ordinær beskæftigelse.	I 2022 skal der være minimum 200 ledige, der deltager i et revalideringsforløb.	I 2017 var der 71 ledige i et revalideringsforløb	I perioden januar til juli 2018 var 72 ledige i et revalideringsforløb.

\*Klyngen er lig kommuner med samme udfordringer, som Næstved Kommune

\*\*Jobparate borgere: A-dagpengemodtagere, Jobparate kontanthjælpsmodtagere, Sydedagpengemodtagere kategori 1.

\*\*\* Kategorierne: En borger, en ledig, en ung i beskæftigelsesplan 2019 er lig en eller flere personer, der tilsammen har været ledig i 52 uger. 4 personer med 13 ugers ledigheder udgør derfor 1 ledig/borger eller ung.

### Begrebet "en fuldtidsperson".

Som det er fremgået tidligere, så benyttes begrebet en "fuldtidsperson". Begrebet fuldtidsperson går også igen i budgettet, idet budgettets forudsætninger tager udgangspunkt i et fald eller en stigning i antallet af fuldtidspersoner. En fuldtidsperson er dog ikke en enkelt ledig person, men der i mod en statistisk person, der kan bestå af mange ledige. Teknisk gør man op løbende, hvor mange ledighedstimer alle ledige har haft i en periode og med baggrund heri beregner man så antallet af fuldtidspersoner ved at dividere med 52 uger. F.eks. vil 4 personer, der hver har haft 13 ugers ledighed i et år, tælle for en fuldtidsperson.

### Hvor mange "ledige" er så en fuldtidsperson?

Det er derfor ikke muligt helt præcist at sige, hvor mange personer en fuldtidsperson indeholder. Styringsmæssigt er det derfor også svært at sige, hvor mange borgere den enkelte sagsbehandler skal få i job eller uddannelse hver måned, for at et mål nås. For nogle målgrupper findes der beregninger for, hvor lang ledighed en målgruppe gennemsnitligt har haft i en given periode. Med den gennemsnitlige varighed kan man gange antallet af fuldtidspersoner og dividere tallet med 52. På den måde kan man få en slags indikator på, hvor mange ledige, der skal gå i uddannelse eller i selvforsørgelse. Men som sagt er dette tal heller ikke helt præcist, og det er ikke alle målgrupper, hvor den gennemsnitlige varighed beregnes.