
Stevns Kommune udarbejder hvert år en beskæftigelsesplan, som tager afsæt i beskæftigelsesministerens udmeldte mål. Beskæftigelsesplanen skal medvirke til at sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer, de politiske mål og resultatkrav samt kommunens overordnede strategiske prioriteringer



1.0	Forord	3
	Ministermål fortsætter	3
	Læsevejledning	3
2.0	Indledning	3
	2.1 Stevns Kommunes vision	3
	2.2 Vores fire fokusområder	3
	2.3 Værdig sagsbehandling	4
3.0	Udfordringer og muligheder på arbejdsmarkedet lige nu	4
	3.1 Sådan forventer Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), at udviklingen vil tegne sig i det kommende år	5
4.0	Stevns Kommunes mission	7
5.0	Rekruttering Køge Bugt (REKB)	7
6.0	Nyt samarbejdsforum med Køge Kommune	8
7.0	Uddannelse til det fremtidige arbejdsmarked – COVID-19	8
	7.1 COVID-19	8
	7.2 Uddannelse er fremtiden	9
8.0	Ledige seniorer og Langtidsledige	9
	8.1 Ledige seniorer	9
	8.2 Langtidsledige	12
9.0	Ungeindsats	13
	9.1 De unge på vej til uddannelse	13
	9.2 De unge i Stevns Kommune vælger i stor udstrækning erhvervsfaglige uddannelser	13
	9.3 Ny Børne- og ungepolitik	14
	9.4 Tværfagligt Velfærds Program (TVP) en indsats med to modeller	14
	Borgerkonsulentmodellen	14
	Samarbejdsmodellen	15
10.0	Projekt IPS (Individuelt Planlagt job med Støtte) Sjælland	15
11.0	Beskæftigelsesindsats for borgere i Selvforsørgelses & Hjemrejse (S&H) programmet - herunder Repatrieringsindsatsen	16
	11.1 Virksomhedspraktik og løntilskud	16
	11.2 Repatrieringsindsatsen	16
12.0	Flere borgere med handicap i beskæftigelse	16
13.0	Mål	18
	Mål 1. Ministermål: Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling.	18
	Mål 2. Ministermål: Flere ledige skal opkvalificeres.	18
	Mål 4. Ministermål: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse.	18
	Mål 5. Ministermål: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.	18
	Mål 6. Fokusbemærkning I: - Samtaler –	18
	Mål 7. Fokusbemærkning II: - Tilbud –	18
	Mål 8. Økonomimål helårspersoner på offentlig forsørgelse	18

1.0 Forord

Hvert år udarbejder Arbejdsmarked en beskæftigelsesplan for det kommende år. Beskæftigelsesplanen skal medvirke til at sikre overblik over og sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske mål, ministermålene og kommunens strategiske målsætninger. Beskæftigelsesplan 2022 har været i høring i Stevns Kommunes Udsatteråd.

Ministermål fortsætter

Ministermålene på beskæftigelses- og integrationsområdet er i 2022 en fortsættelse fra 2021. Derfor er der kun en enkelt ændring i resultatmålene i dette års beskæftigelsesplan.

Læsevejledning

Beskæftigelsesplanen indledes med en kort opridsning af, hvilke værdier vi mener er stevnske og som har indflydelse på vores menneskesyn og opgavetilgang, herunder vores vision. Derefter udstikkes fire områder som vi vil have særligt fokus på i 2022. I kapitlet: "Udfordringer og muligheder på arbejdsmarkedet lige nu", ses der på, hvilke anlægsmæssige og infrastrukturelle faktorer, i vores geografiske nærhed, der forventes at have indflydelse på det stevnske arbejdsmarked, ligesom forventninger til beskæftigelsesfrekvensen - altså andelen af de 16-66-årige i beskæftigelse - som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har beregnet vil blive sat i relief ift. udviklingen i Beskæftigelsesregion Sjælland og i landet som helhed.

Vi fortsætter med en fremlægning af Jobcenter Stevns - efterfølgende kaldet Arbejdsmarkedets mission. Herefter følger en mere detaljeret beskrivelse af mål og indsatser på; rekruttering/virksomhedsservice området, uddannelsesindsatsen, ungeindsatsen, indsatsen overfor flygtninge/indvandrerguppen og endelig indsatser, som skal bringe mennesker med handicap i beskæftigelse. Beskæftigelsesplanen afsluttes med 8 konkrete mål, der skal kunne synliggøre udviklingen i løbet af 2022.

Den foreløbige revision af Beskæftigelsesplan 2021 behandles i bilaget:
Resultatrevision_beskæftigelsesplan_2021

2.0 Indledning

Alle er en ressource. Det gælder vores arbejdsgivere og arbejdstagere og de, som indgår i fællesskaber på tværs og bidrager med de ressourcer, som de råder over. Stevns er for alle og med plads til forskellighed og alsidighed. I Stevns er vores afsæt, at den enkelte er en ressource, som bidrager konstruktivt til vores fællesskab. Har vi f.eks. ressourcerne til at arbejde eller til at gennemføre en uddannelse, så gør vi det.

2.1 Stevns Kommunes vision

Stevns Kommune har vedtaget en vision: Stevns – du kommer igen

Det gælder uanset, om du hver dag pendler ud af kommunen, er turist eller aktivt medlem i vores foreninger og kulturinstitutioner. Men også hvis du oplever at ramme forbi 'målet' med en arbejdsopgave. Du står måske uden for arbejdsmarkedet eller er blevet syg for en tid.

Visionen stiller krav om, at vi skal tage afsæt i både den enkelte og fællesskabet omkring den enkelte. At vi forbliver nysgerrige på, hvad der kan motivere os hver især til at komme igen, og hvad fællesskabet kan bidrage med i den forbindelse. I Arbejdsmarked forpligter vi os på at overveje, hvad skal der til for, at du kommer igen.

2.2 Vores fire fokusområder

I Arbejdsmarked vil vi igen i år særligt arbejde med fire fokusområder:

Det tværfaglige samarbejde

At give flere borgere med komplekse problemer en højere kvalitet i sagsarbejdet når medarbejdere fra flere centre, med forskellige fagligheder mødes og bruger deres forskellige kompetencer i samspil og udarbejder en plan sammen med borgeren. Dette er fuldt implementeret for unge med komplekse problemstillinger på tværs af centrenes arbejdsområder i det Tværfaglige Velfærds Program -også

kaldet TVP-, og vil blive videreført i samarbejdsmodellen -en model for det tværgående samarbejde. Både TVP og Samarbejdsmodellen bliver beskrevet yderligere i nærværende Beskæftigelsesplan.

At alle borgere oplever en anerkendende og sammenhængende service og oplever høj fremdrift i samarbejdet om at komme i job/uddannelse, samt en stærk forebyggende indsats på familieområdet.

Individualisering af kontaktførelser

Vi har en tæt og job- og uddannelsesrettet kontakt med alle borgere. Vi differentierer hyppighed, varighed og formen af kontakten med fokus på job og uddannelse, for at sikre den korteste vej til selvforsørgelse.

Fokus på individuel progression

Vores indsats tilrettelægges individuelt med afsæt i evidens for det der skaber progression og effekt for den enkelte borger. Og vi lægger særligt vægt på at give flest mulige borgere forløb i virksomheder. Vi vil derudover anvende et værktøj i samtalerne, som vil give borger og sagsbehandler mulighed for, grafisk at kunne følge udviklingen. Vi mener, at den enkelte skal have let adgang til at følge egen udvikling.

Brugen af digitale værktøjer

Digitale værktøjer giver borgerne handlemuligheder. Vi har taget digitale værktøjer i anvendelse for en række målgrupper, og vil i det kommende år give endnu flere borgerne en mere aktiv rolle ift. eget liv. Blandt andet ved, at borgerne får mulighed for at have mere medbestemmelse ift. sagsforløb gennem brug af selvbooking.

2.3 Værdig sagsbehandling

Det er afgørende, at borgerne bliver mødt med respekt, ordentlighed og værdighed, når de har brug for hjælp fra kommunen. Det er ligeledes vigtigt, at vi understøtter borgernes mulighed for at "komme igen" og gør dette med udgangspunkt i den enkeltes ressourcer. Relationen mellem borger og den kommunale medarbejder skal bæres af en tro på, at borgeren kan bidrage til samfundet og fællesskabet blandt andet via arbejde men også af, at det enkelte menneske har en værdi i sig selv. Derfor skal den ledige -som en selvfølge- modtage en værdig sagsbehandling.

Arbejdsmarkedet har samarbejdet med Stevns Kommunes Udsætteråd om dette ministermål. Udvalgsformanden på beskæftigelsesområdet samt centerchef i Arbejdsmarkedet har halvårlige møder med en fokusgruppe af borgere, der modtager ydelser fra Arbejdsmarkedet. På baggrund af interview med berørte borgere forsøger Arbejdsmarkedet til stadighed at udvikle borgermødet med henblik på at optimere sagsbehandlingen i et værdighedsperspektiv.

Arbejdsmarkedet udfører derudover en fortløbende kvantitativ måling over borgernes tilfredshed med sagsbehandlingen. Vi vil måle på om borgerne mener at:

- Vi har givet den nødvendige information, så deres sag kan viderebehandles
- Vi har givet svar på borgerens spørgsmål
- Borgeren har haft mulighed for at fortælle, hvad de synes er vigtigt for dem
- Vi er gode til at se muligheder for borgeren
- Vi har haft fokus på at afdække jobperspektiver

De foreløbige resultater viser, at de borgere som svarer på tilfredshedsundersøgelsen generelt er godt tilfredse med mødet med Arbejdsmarkedet.

3.0 Udfordringer og muligheder på arbejdsmarkedet lige nu

Indenfor en overskuelig fremtid kommer den nye Ringstedbane i Køge Nord i fuld drift og Sjællands Universitetshospital Køge bliver færdigbygget. Stevns Kommune ligger tæt på Køge og vi forventer, at udviklingen i Køge også bidrager til en positiv udvikling i Stevns - med en afsmittende effekt på beskæftigelsen blandt kommunens indbyggere i årene fremover.

Størstedelen af Stevns Kommunes ca. 11.000 beskæftigede har deres arbejdsplads i andre kommuner. Antallet af pendlere er steget med 600 personer siden 2009. I dag pendler ca. 7.000 borgere ud af kommunen. Hele 90 % af pendlerne tager nordpå til hhv. Køge samt kommunerne i Københavnsområdet og langs Køge Bugt. Antallet af pendlere fra andre kommuner, der pendler til Stevns Kommune, er også steget. Siden 2009 er antallet steget med ca. 300 personer og i alt pendler der i dag 2.000 personer til Stevns Kommune.

Opførelsen af Femern Bælt forbindelsen vil give en mere tilgængelig og hurtigere sammenhæng med det øvrige Europa. Femern Bælt forbindelsen forventes åbnet i 2028 og har potentialet til at blive en 'game changer' for vækst og udvikling i hele regionen, og kan dermed få stor betydning for Stevns Kommune. I første omgang skal der være fokus på byggefasen, hvor der bliver et behov for arbejdskraft. Det kan give borgere i Stevns Kommune mulighed for at søge beskæftigelse ved selve byggeriet og ved nogle af følgeaktiviteterne. Når forbindelsen står færdig, giver det nye muligheder for etablering af virksomheder på Stevns.

Vi kigger altså ind i en fremtid præget af store forandringer i vores nærområder. En fremtid som fordrer, at vi evner at se muligheder. Både for den enkelte ledige eller uddannelsessøgende og for Stevns Kommune som helhed.

3.1 Sådan forventer Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), at udviklingen vil tegne sig i det kommende år

Kommunefremskrivningen tager udgangspunkt i Finansministeriets seneste prognose for udviklingen i bl.a. ledighed og beskæftigelse på landsplan et par år frem i tiden. Disse nationale prognoser har STAR fordelt på først Regionale Arbejdsmarkeds Råd (RAR)-områder og derefter kommuner. Danmarks Statistiks befolkningsprognose for kommuner indgår også i kommunefremskrivningen. På dette nationale grundlag udarbejdes således for hver kommune et scenarie for udviklingen i arbejdsstyrken (beskæftigelse og ledighed) og befolkningen, for personer i den erhvervsaktive alder et par år frem i tiden.

Beskæftigelsesfrekvensen (andel af Stevns Kommunes borgere 16-66 år, som er i beskæftigelse) er høj og forventes fortsat at være høj i de kommende år. Stevns Kommune forventes i 2022 at have en beskæftigelsesfrekvens, som ligger 4,1 procentpoint højere end Det Regionale Arbejdsmarkeds Råd (RAR)- Sjællands gennemsnit og 4,5 procentpoint højere end landsgennemsnittet. Man kan således sige, at forventningen til de stevnske borgeres arbejdsmarkedstilknytning fortsat er særdeles høj.

Tabel: 3.1.1 Fremskrivning af befolkningen, i og udenfor arbejdsstyrken i, 16-64-årige

Stevns	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Ultimo 2022	Udvikling fra Ultimo 2012 til Ultimo 2020		Udvikling fra Ultimo 2020 til Ultimo 2022	
Befolkning	13.310	13.410	13.480	13.460	290	2,2%	50	0,4%
Arbejdsstyrken	10.760	10.850	10.990	11.150	520	5,0%	300	2,9%
Beskæftigede	10.410	10.440	10.650	10.810	730	7,5%	370	3,8%
Bruttoledige	350	410	340	340	-210	-33,9%	-70	-11,3%
Udenfor arbejdsstyrken	2.550	2.560	2.490	2.310	-230	-8,2%	-250	-9,0%
I arbejdsstyrken	80,8%	80,9%	81,5%	82,8%		2,2%		0,4%
Udenfor arbejdsstyrken	19,2%	19,1%	18,5%	17,2%		5,0%		2,8%
Beskæftigelsesfrekvens	78,2%	77,9%	79,0%	80,3%		7,5%		3,5%
Bruttoledighedsprocent	3,3%	3,8%	3,1%	3,0%		-33,9%		-17,1%

Kilde: <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/kommunefremskrivning/>

Tabel 3.1.2 Fremskrivning af befolkningen, i og udenfor arbejdsstyrken i, 16-64-årige

RAR Sjælland	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Ultimo 2022	Udvikling fra Ultimo 2012 til Ultimo 2020		Udvikling fra Ultimo 2020 til Ultimo 2022	
Befolkning	502.300	502.120	501.480	501.360	1220	0,2%	-760	-0,2%
Arbejdsstyrken)	390.610	389.390	390.940	395.040	10960	2,9%	5.650	1,5%
Beskæftigede	377.030	373.310	377.870	382.100	18030	5,1%	8.790	2,5%
Bruttoledige	13.580	16.080	13.070	12.940	-7070	-30,5%	-3.140	-13,6%
Udenfor arbejdsstyrken	111.690	112.730	110.540	106.320	-9740	-8,0%	-6.410	-5,2%
I arbejdsstyrken	77,8%	77,5%	78,0%	78,8%		0,2%		1,6%
Udenfor arbejdsstyrken	22,2%	22,5%	22,0%	21,2%		2,9%		-5,5%
Beskæftigelsesfrekvens	75,1%	74,3%	75,4%	76,2%		5,1%		2,5%
Bruttoledighedsprocent	3,5%	4,1%	3,3%	3,3%		-30,5%		-20,7%

Kilde: <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/kommunefremskrivning/>

Den høje forventning til beskæftigelsesfrekvens skal ses i sammenhæng med Beskæftigelsesministeriets Benchmark af jobcentrene. Stevns Kommune har i alle Benchmark ligget i den nedre ende. Benchmark måler, groft sagt, hvor godt kommunen klarer sig i forhold til, hvad STAR forventer. Når forventningen til beskæftigelsesfrekvensen er høj -som i Stevns' tilfælde - er det i forhold til denne høje forventning kommunen bliver målt. På den baggrund, kan det være overordentligt udfordrende at opnå en høj benchmarkplacering.

Figur 3.1.3 Udvikling i forventet beskæftigelsespct.


Dette uagtet vil Arbejdsmarked fortsat arbejde ihærdigt på at imødekomme forventningerne.

3.2 Udviklingen i andel ydelsesmodtagere

Tablet 3.2.1 Alle ydelser under ét. Fuldtidspersoner, antal og i pct. af arbejdsstyrken

		Antal fuldtidspersoner	Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken 16-66 år
Hele landet	Jul 2019	657.434	22,9
	Jul 2020	717.343	25,0
	Jul 2021	693.231	24,1
Stevns	Jul 2019	2.462	22,5
	Jul 2020	2.641	24,1
	Jul 2021	2.623	23,9

Kilde: Jobindsats.dk

Andelen af ydelsesmodtagerne i forhold til arbejdsstyrken har været stærkt svingende som følge af COVID-19s hærgen. I Stevns Kommune har andelen af ydelsesmodtagerne gennem hele perioden svunget i takt med udviklingen på landsplan – dog har Stevns Kommune hele tiden klaret sig en anelse bedre end landet i helhed betragtet.

4.0 Stevns Kommunes mission

- ☞ Stevns Kommune arbejder sammen med borgere på overførselsindkomst om, at alle borgere, som kan, kommer hurtigst muligt i hel eller delvis selvforsørgelse. Dette sker med afsæt i borgers erfaringer, evner og ønsker.
- ☞ Stevns Kommune vil servicere virksomhederne således, at virksomhederne i videst muligt omfang får kompetent service i forhold til hurtigst muligt at kunne rekruttere kvalificeret og relevant arbejdskraft

5.0 Rekruttering Køge Bugt (REKB)

Køge og Stevns Kommuner har siden 2017 arbejdet sammen i enheden Rekruttering Køge Bugt (REKB). REKB-samarbejdet er en naturlig følge af, at en stor del af Stevns Kommunes borgere hverdag pendler ud af kommunen for at arbejde og at ca. 90 pct. af disse pendler nordpå mod Køge og Københavnsområdet. Det er således vigtigt for Stevns Kommune at have en stor viden om og aktiv relation til de virksomheder, som befinder sig netop i dette område.

REKB er ansvarlig for at:

- Være i løbende kontakt med minimum 80 pct. af til alle virksomheder med minimum 2 medarbejdere i Køge og Stevns Kommuner
- Medvirke ved minimum 300 rekrutteringer I 2022, heraf 100 deltids/småjobs
- Øge kendskabet til REKB via Sociale medier fx (LinkedIn, Facebook, til hhv.1000 og 2500 følgere ultimo 2022
- Gennemføre en Job- og Uddannelsesmesse I 2022 + 2 branche "messer"
- Afholde møder og undervisning om og arbejdsmarkedskendskab for kolleger i Arbejdsmarkedsafdelingerne Stevns og Køge Kommune

REKB har derudover ansvaret for netværksskabende og netværksvedligeholdelsesaktiviteter så som:

- Brug af Advisory Board, som er et rådgivningsorgan bestående af lokale virksomheder fra Stevns og Køge
- Aktiv deltagelse i Erhvervsnetværk (Stevns Erhvervsråd, Køge Arbejdsgiver Netværk, Køge Handel, mv.)

- Videreførelse af Køge Bugt HR-Netværk
- Opsøgende indsats i forhold til tilflyttede virksomheder i de to kommuner i målgruppen (2 eller flere ansatte)

6.0 Nyt samarbejdsforum med Køge Kommune

I en årrække havde Stevns Kommune et lokalt beskæftigelsesråd. Stevns Kommune ønsker at etablere et sådant forum og vil derfor forsøge at kigge udenfor kommunegrænsen for at etablere et forum sammen med Køge Kommune. Dette forum skal sikre; flere fælles indsatser for ledige på tværs af kommunegrænser, udvikling af indsatsområder på tværs og med inddragelse af arbejdsmarkedsparter. Det er forventningen, at et sådant forum vil give en række synergieffekter til fordel for begge kommuners borgere og virksomheder. Samarbejdet blev ikke påbegyndt i 2021 grundet COVID-19 situationen

7.0 Uddannelse til det fremtidige arbejdsmarked – COVID-19

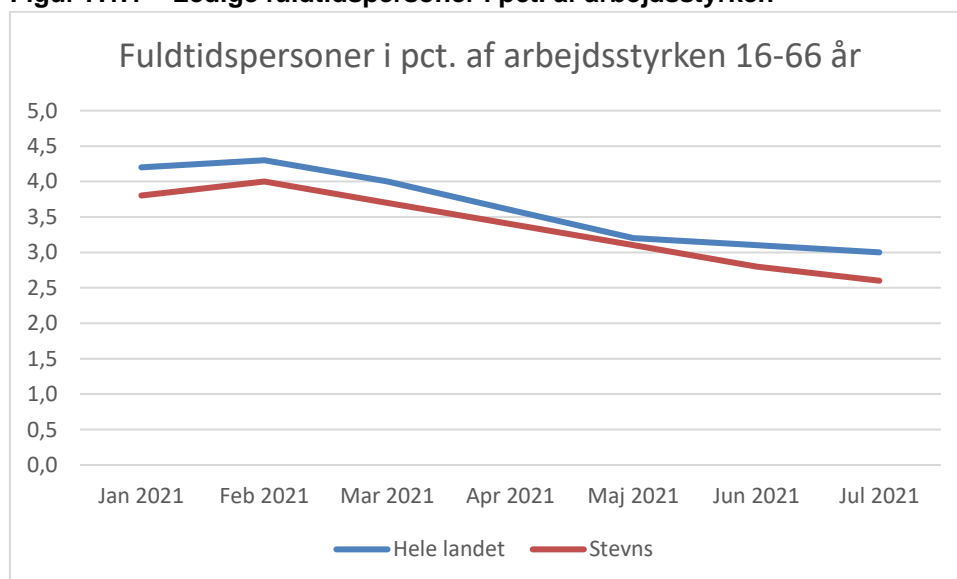
7.1 COVID-19

COVID-19 har haft stor indflydelse på særligt to målgrupper i 2021: Sygedagpengemodtagere og A-dagpengemodtagere. Henover efteråret 2020 og ind i januar 2021 steg antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge markant således kunne der i januar 2021 registreres 476 fuldtidspersoner på sygedagpenge. Herefter -og særligt fra maj 2021 er antallet af sygedagpengemodtagere faldet markant. Arbejdsmarkedet forventer bl.a. grundet, at muligheden for at give jobafklaringsforløb er reetableret, at faldet fortsætter til der nås et 2019-niveau på gns. 300 fuldtidspersoner på sygedagpenge månedligt.

Som det fremgår af nedenstående grafer har Stevns Kommune i løbet af 2021 oplevet et markant fald i ledigheden. Antallet af ledige A-dagpengemodtagere toppede -som direkte følge af COVID-19- i februar, hvorefter der har været et konstant og markant fald i ledigheden blandt A-dagpengemodtagere. Dette følger udviklingen på nationalt plan og i øjeblikket er den store udfordring at skaffe tilstrækkeligt med ledige med de efterspurgte kompetencer.

Der er mangel på hænder i nogle brancher – herunder i byggeriet og servicebranchen, som for eksempel tæller hoteller og restauranter

Figur 7.1.1 – Ledige fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken



Kilde: Jobindsats

Dels fordi vi står overfor et svært overskueligt og hurtigt ændrende arbejdsmarked, dels fordi vi kan imødesee større infrastrukturelle anlægsinvesteringer.

Dette kan på både kort og lang sigt give en ændring i, hvilke kvalifikationer der efterspørges i vores geografiske område og give anledning til, at sporadiske ledighedsperioder indenfor den enkeltes kernekompetenceområde kan og bør bruges til at opkvalificere til fremtidige jobs.

7.2 Uddannelse er fremtiden

At flere ledige opkvalificeres, har længe været et mål i Stevns kommune og vi er godt i gang. Brugen af Real Kompetence Vurdering (RKV) er steget siden efteråret 2020 og der er en aktiv fortløbende videndeling om muligheder for uddannelse for ledige borgere.

En realkompetencevurdering tager altid udgangspunkt i det/de fag eller den enkelte uddannelses mål og adgangskrav, som borgeren ønsker at blive realkompetencevurderet til. Borgeren får gennem en RKV, papir på de kompetencer borgeren har tilegnet sig gennem beskæftigelse, udenlandsophold eller foreningsarbejde, således at borgeren kan få adgang til videre uddannelse eller afkortet dele af et kommende uddannelsesforløb. En realkompetencevurdering handler om, at borger ikke skal bruge tid på at lære noget, som borgeren allerede har lært.

Ufaglærte borgere og borgere med forældede uddannelses, bliver ved første samtale i Jobcenteret præsenteret for RKV muligheden og ca. 15 borgere årligt får lavet en RKV. Det er mere end en fordobling ift. 2019 og 2018.

Arbejdsmarked er i løbende og tæt kontakt med REKB ift. virksomhedernes arbejdskraftefterspørgsel. Der er fokus på Uddannelsesløfts ordningen – en ordning, hvor ledige dagpengemodtagere kan gå i uddannelse med 80 pct. af dagpengene og fra august i 2020 i en midlertidig periode til 110 pct. af dagpengesatsen. Særligt 110 pct.s ordningen har været en succes.

Arbejdsmarked tilbyder Forbedrende VoksenundervisningsTest (FVU)-test til interesserede og motiverede borgere. En FVU-test er en vejledende test af læse- og matematikfærdigheder. Testen viser, om borgeren kan få glæde af undervisning i dansk og/eller matematik. Testen kan danne baggrund for relevant (efter)uddannelsesvalg. Stevns Kommune har hjemtaget uddannelsesvejledningen fra august 2020 hvilket har betydet, at denne funktion er at finde på rådhuset, hvilket giver en hurtigere og mere smidig adgang til denne test.

Arbejdsmarked vil have et særligt fokus på opkvalificering af ledige seniorer gennem efteruddannelse, ligesom ledige seniorer, som er langt fra arbejdsmarkedet skal tilbydes en virksomhedsrettet indsats. Dette indgår som et mål i beskæftigelsesplanen, fordi vi ønsker at sikre et konstant fokus på efteruddannelse. I det følgende afsnit vil vi uddybe dette.

Opkvalificering gennem virksomhedspraktik, vil i lighed med de foregående år være et vigtigt værktøj. Erfaringerne fra Beskæftigelses Indikator Projektet viste, at det er: "på jobbet man bliver klar til jobbet" eller mere populært sagt: "Det er virkeligheden – der virker". Særligt, hvor der er ganske få, ingen eller forældede faglige kvalifikationer eller sociale kvalifikationer med udviklingspotentiale, er dette et særdeles effektivt værktøj.

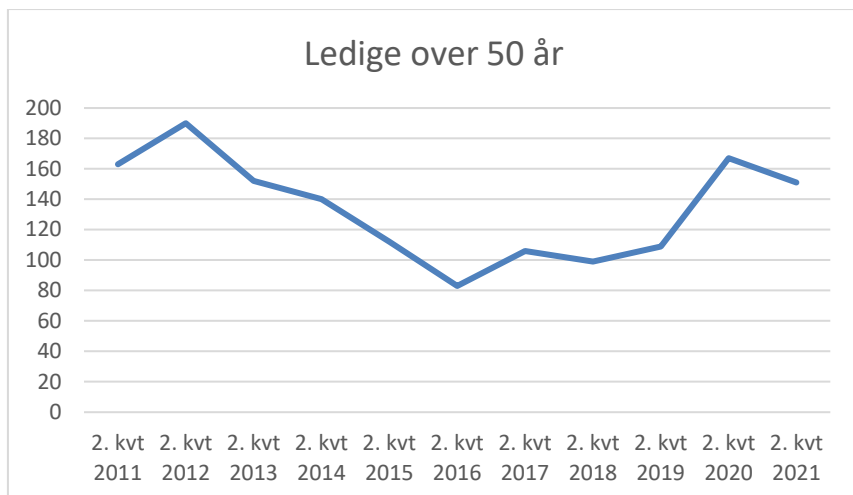
8.0 Ledige seniorer og Langtidsledige

COVID-19 medførte en pludselig stigning i ledigheden omkring nedlukningerne. På baggrund af COVID-19 udviklingerne, har Jobcenter Stevns identificeret to brændende platforme, som mere eller mindre direkte er beslægtet med udviklingen under COVID-19, nemlig; at Stevns har en høj andel af seniorer blandt de forsikrede ledige, og at antallet af langtidsledige er steget.

8.1 Ledige seniorer

Den stigende ledighed er slået igennem for gruppen af borger over 50 år, som det fremgår nedenfor. Særligt sker der et spring fra andet kvartal 2019 til andet kvartal 2020.

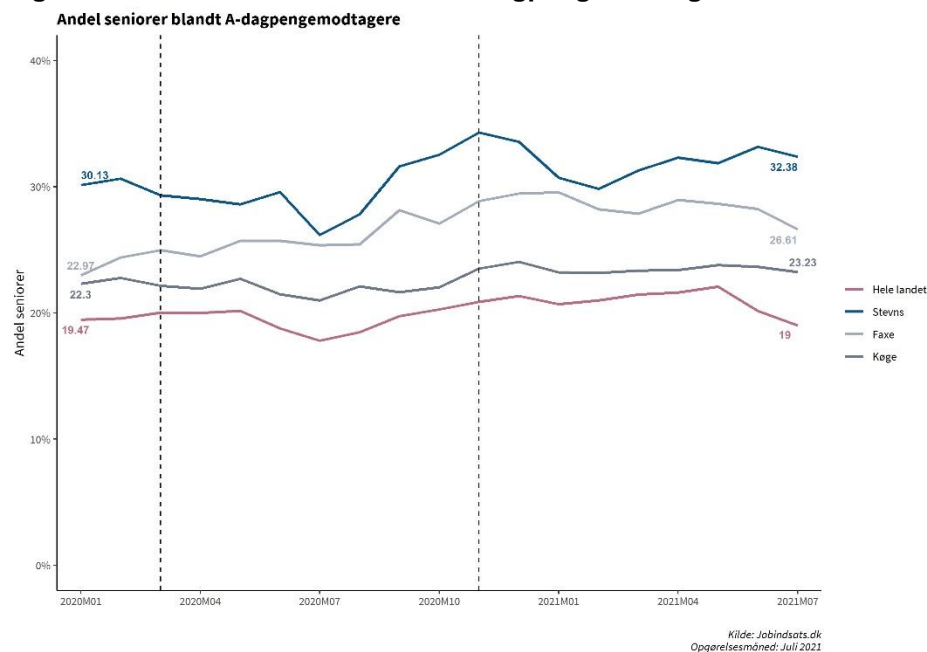
Figur 8.1.1 - Ledige seniorer på A-dagpenge



Kilde: Jobindsats.dk

Der er ikke noget, der indikerer, at seniorerne har haft en større risiko for ledighed under nedlukningerne. Figuren nedenfor viser, at der ikke er en pludselig stigning i andelen af seniorer blandt de forsikrede ledige. Faktisk ser andelen ud til at falde umiddelbart efter begge nedlukningerne, hvilket tyder på, at der på Stevns var flere yngre borgere, som blev ramt af ledighed foranlediget af COVID-19. Seniorerne ser dermed ikke umiddelbart ud til at have været hårdere ramt af nedlukningerne. Det dog endnu uklart, om de ledige seniorer kan have sværere ved at generhverve et arbejde end de yngre ledige. Derfor følges denne udvikling stadigvæk tæt.

Figur 8.1.2 – Andel seniorer blandt A-dagpengemodtagere



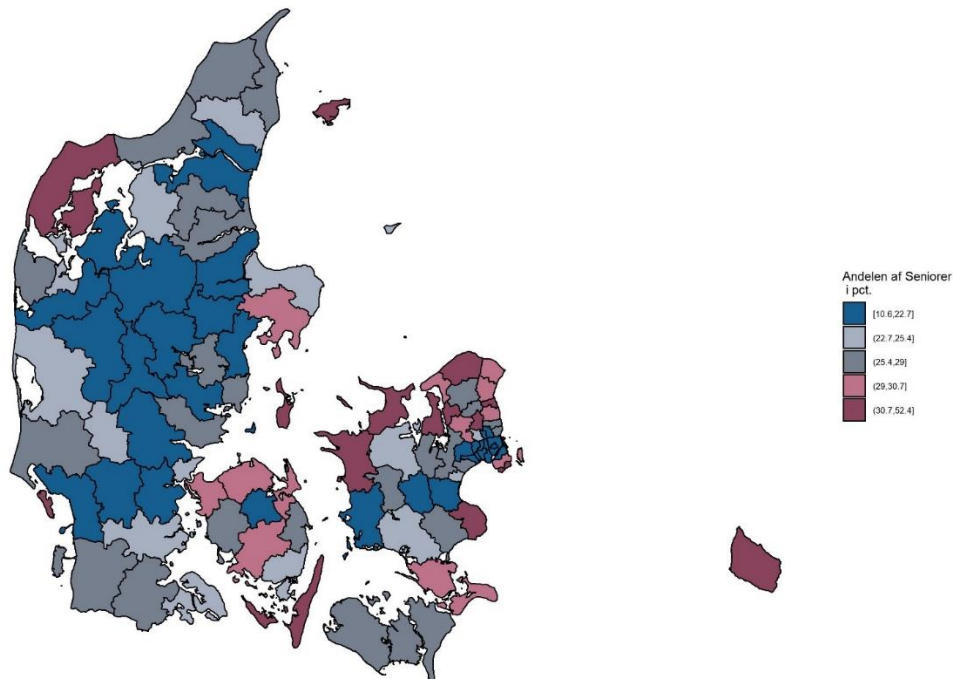
Dertil kommer en række andre grund til at følge udviklingen tæt. For det første, er gruppen af ledige seniorer anderledes end de yngre ledige, fordi de kan komme fra brancher, hvor deres arbejdskraft ikke længere efterspørges, eksempelvis som resultat af den teknologiske udvikling. Ledige seniorer kan i øvrigt have aldersrelaterede helbredsudfordringer, der skal tages højde for i jobsøgningen, og som ligeledes kræver en efter- eller videreuddannelse.

Stevns har et uforholdsmæssigt højt antal ledige seniorer sammenlignet med de omkringliggende kommuner og resten af landet. Stevns befinder sig blandt de kommuner med den relativt højeste andel af seniorer blandt de forsikrede ledige. Som kortet nedenfor indikerer, er der en stærk sammenhæng mellem den lokale demografi og demografien blandt de forsikrede ledige. Stevns' relativt høje andel af seniorer udtrykker derfor snarere en

strukturel udfordring, som nogle mindre "udflytningskommuner" står overfor end en egentlig lokalforankret problemstilling. Det er dog alligevel en problemstilling, som bør følges.

Figur 8.1.3 – Andel seniorer blandt A-dagpengemodtagere

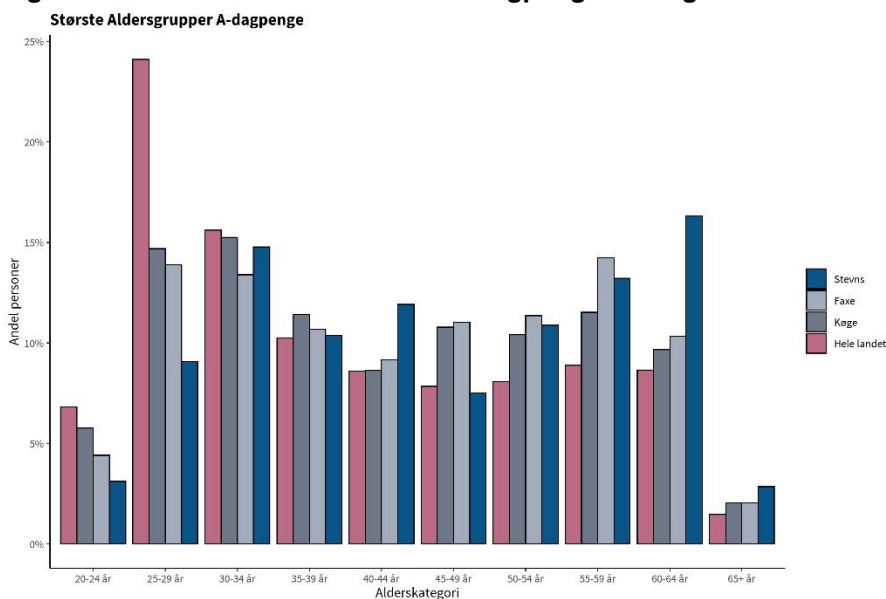
Andel seniorer blandt ADP-modtagere



Kilde: Jobindsats.dk (pct. blandt alle ADP-modtagere over 16 år)

Indenfor gruppen af ledige seniorer, er der ydermere lokale forskydninger. Nok har Stevns samlet set flere seniorer, men den største forskel på Stevns og nabokommunerne findes i gruppen af 60-64-årige, samt gruppen over 65 år, hvor Stevns har signifikant flere seniorer ledige (forholdsmæssigt) end de omkringliggende kommuner. Endnu mere udtalt er det, når Stevns sammenlignes med landsgennemsnittet. Stevns har over en halv gang så mange forsikrede ledige mellem 60 og 64 år som landsgennemsnittet (forholdsmæssigt).

Figur 8.1.4 – Andel seniorer blandt A-dagpengemodtagere

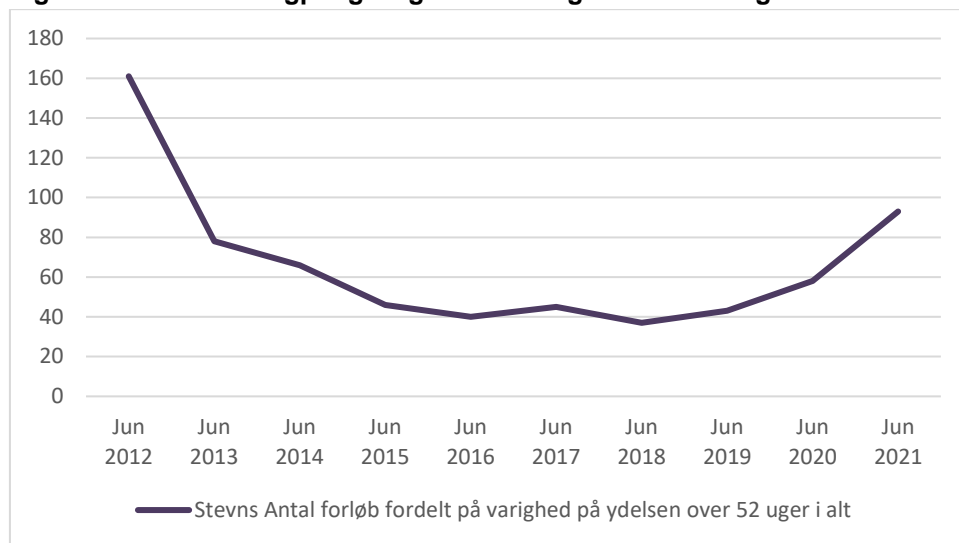


Kilde: Jobindsats.dk.
Opfølgelsesmåned: Juli 2021

8.2 Langtidsledige

COVID-19 har betydet en stigning i antallet af ledige på A-dagpenge, hvor forløbene strækker sig ud over et år.

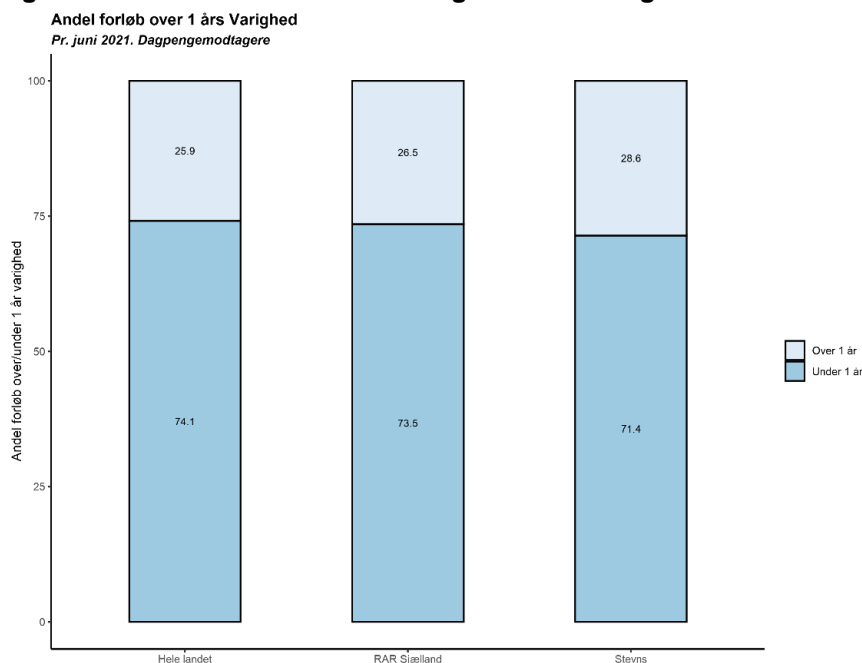
Figur 8.2.1 Antal A-dagpengesager med varighed over 52 uger



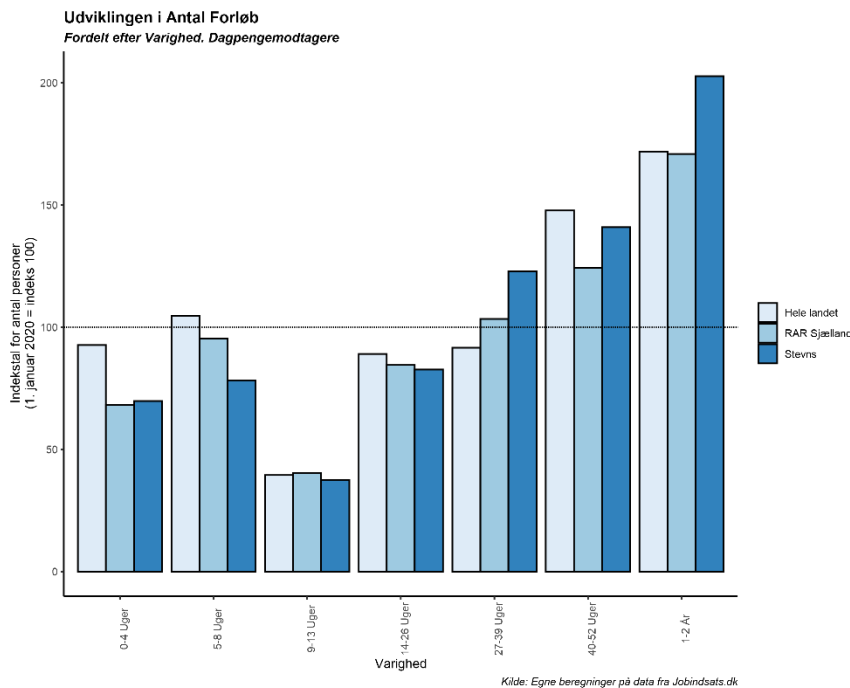
Kilde: Jobindsats.dk

Lange ledighedsforløb er belastende for den ledige, som typisk oplever en betydelig indkomstreduktion ud over de øvrige gener, der er forbundet med ledighed. Men det medfører ligeledes en stigende udgift for kommunen, som skal medfinansiere udgiften til den lediges ydelse, og hvor medfinansieringsgraden stiger i takt med ledighedsperiodens længde. Blandt andet derfor har den ledige og kommunen en stærk og fælles interesse i at gøre ledighedsperioden så kort som mulig. Efter COVID-19 er der sket en mærkbar stigning i antallet af sager som, som har en længere sagsvarighed, selvom antallet af ledige er faldet markant det seneste halve års tid, og er lavere end perioden umiddelbart inden COVID-19. Derudover har Stevns en forholdsvis højere andel af ledige med en varighed over 1 års varighed end resten af landet og RAR Sjælland.

Figur 8.2.2 Andel forløb med en varighed over 52 uger



Kilde: Egne beregninger på data fra Jobindsats.dk

Figur 8.2.3 indekseret udvikling i forløb fordelt på varighed


Udviklingen med flere lange sager, er ikke unik for Stevns. Som det også fremgår af figuren nedenfor, er der generelt færre sager end tidligere mellem 0 og 26 ugers varighed, som udgør de største grupper. Udfordringen består dog i, at der på Stevns er kommet dobbelt så mange sager med en sagsvarighed på mellem 1 og 2 år sammenlignet med januar 2020. Dette fordrer særligt fokus på langtidsledige og en tilrettelæggelse af indsatsen.

9.0 Ungeindsats

Vores unge er hele mennesker og har en stor værdi i sig selv. Samtidig er de kilde til kommunens fremtid og spiller en vigtig rolle for en positiv befolkningsudvikling og forsyning af arbejdskraft til kommunens virksomheder. I Stevns skal vi ansøre vores unge til at tage en uddannelse og til at blive en del af arbejdsmarkedet. To centrale mål i Stevns er at nedbringe fraværet i skolerne og få flere til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Stevns Kommune er i færd med at udarbejde en ny Børne- og ungepolitik -se nedenfor-. Børne- og ungepolitikken skal ligeledes understøtte, at andelen af unge med uddannelse og i beskæftigelse skal stige.

9.1 De unge på vej til uddannelse

I Stevns er der en gruppe unge, som i dag ikke får en uddannelse. Nogle trives bedst ved at være en del af et arbejdsmarked uden uddannelse, men kan stadig forsørge sig selv. Det er dog vigtigt, at flest muligt unge kommer til at stå på dørtrinnet til et liv med en gennemført uddannelse og dermed klar til et arbejdsmarked, der om få år primært efterspørger faglært arbejdskraft.

Unge, som har svært ved at finde fodfæste i uddannelsesmiljøet, skal hjælpes bedst muligt gennem kompetent og empatisk rådgivning. Her spiller den kommunale ungeindsats og den brede uddannelsesvejledning en afgørende rolle. En hånd i ryggen og et: "kom igen!" fra en kompetent vejleder, sagsbehandler eller ungeguide kan være den afgørende faktor i forhold til at turde tro på sig selv, til at turde drømme om et godt liv.

9.2 De unge i Stevns Kommune vælger i stor udstrækning erhvervsfaglige uddannelser

Mange unge i Stevns Kommune vælger at tage en erhvervsfaglig ungdomsuddannelse. Ungdomsuddannelserne; Erhvervsuddannelserne (EUD) og Erhvervsuddannelse inklusiv studentereksamen (EUX) udgør i Stevns Kommune samlet set en andel på godt 29pct. Dette er 5 pct. point højere end i 2020 og næsten 10 pct. point højere end landsgennemsnittet, ligesom andelen er i 2021 er markant større sammenlignet det øvrige Region Sjælland, som ligger på knap 21 pct.

Stevns Kommune har i Budget 2022 har sat midler af til udvikling af Erhvervsklasser. Det er tanken at dette kan være med til at sikre en gruppe elever en hurtigere vej gennem uddannelsessystemet og sandsynligvis give en gruppe af unge med lav uddannelsesstilbøjelighed, blod på tanden ift. at tage en erhvervsuddannelse.

Uddannelsesniveaue og valg af erhvervsuddannelse får betydning for de unges beskæftigelsesmuligheder og risikoen for ledighed.

I Stevns er 12 pct. af mændene og 11 pct. af kvinderne mellem 16-29 år på overførselsindkomst (SU er ikke regnet som overførselsindkomst), hvilket er på niveau med gennemsnittet for Region Sjælland, der har den samme pct. del for begge køn. Andelen er dog højere end andelen af unge på overførselsindkomst er på landsplan. I hele landet er 10pct. af mændene og 9 pct. af kvinderne i aldersgruppen på overførselsindkomst. Kilde: Region Sjælland – Uddannelsesanalyse 2021

Regeringen har formuleret en målsætning om, at andelen af elever der vælger en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse skal op på 25 pct. i 2020, og andelen skal øges til mindst 30 pct. i 2025.

I 2021 søgte 29,3 pct. af grundskolens afgangselever med adresse i Stevns Kommune ind på en erhvervsuddannelse. Dette er som nævnt markant højere end landsgennemsnittet på 19,9 pct.

9.3 Ny Børne- og ungepolitik

Kommunalbestyrelsen forventes inden udgangen af 2021 at vedtage en ny, sammenhængende børne- og ungepolitik, som skal være retningsgivende for de kommende års indsats for at skabe det gode børne- og ungeliv på Stevns. Politikken vil omfatte et handlingskatalog over indsatser, som kan igangsættes i de kommende år.

Man har politisk lagt sig fast på fem centrale temaer for politikken:

- Rettidig og forebyggende indsats
- Stærk tværfaglighed
- Mødes af ambitiøse voksne
- Et liv i fællesskab
- Høj mental trivsel

Temaerne flugter med såvel Stevns Kommunes Strategiplan, som nærværende Beskæftigelsesplan. Planen kommer også til at indeholde en opdatering af måltal for søgning til erhvervsuddannelser fra de Stevnske elever.

9.4 Tværfagligt Velfærds Program (TVP) en indsats med to modeller

Stevns Kommune har i samarbejde med Region Sjælland gennemført en analyse på kontanthjælpsområdet. Analysen blotlagde 4 grupperinger af borgere, som havde det tilfælles, at deres sager havde en kompleksitet, der tilsagde et stærkt tværfagligt samarbejde. På den baggrund designede en styregruppe på tværs af Børn & Læring, Sundhed & Omsorg og Arbejdsmarked et Tværfagligt Velfærds Program (TVP), der skal sikre, at borgere med komplekse problemstillinger får en koordineret indsats på tværs af centrenes ansvarsområder. Målgruppen for TVP var en ungedel og en familiedel.

TVP-indsatsen gør brug af to modeller:

- Borgerkonsulentmodellen
- Samarbejdsmodellen

Borgerkonsulentmodellen

Har to målgrupper:

- Unge fra 15-29 år, som er i kontakt med psykiatrien eller har fået psykologhjælp og for de 18-årige gælder, at de også er på overførselsindkomst
- Familier, hvor en eller begge forældre er – eller er i risiko for at komme – på langvarig offentlig forsørgelse. I forhold til børnene er målgruppen karakteriseret ved, at de har en sag i familieafdelingen,

eller at der er flere risikofaktorer til stede hos forældrene, og at der er væsentlig bekymring i forhold til barnets/børnenes udvikling, trivsel og læring

Målsætningen er, at de unge bliver selvforsørgende, enten gennem arbejde eller uddannelse indenfor 1 år. For familierne gælder det at borgerkonsulent modellen kan fortsætte op til 2 år og målet er ligeledes selvforsørgelse, enten gennem arbejde eller uddannelse.

Borgerkonsulent funktionen:

- Borgerkonsulenten er borgerens primær kontakt
- Håndterer op mod 75 pct. af borgerens behov
- Koordinerer indsatser fra andre fagmedarbejdere
- Aktiverer netværk
- Trækker på eksperter og andre borgerkonsulenter

Samarbejdsmodellen

Samarbejdsmodellen er udviklet i et samarbejde mellem Socialstyrelsen, Rambøll og en række kommuner i årene 2011-2015. Samarbejdsmodellen udfolder og konkretiserer: strukturer, arbejdsgange og målsætning for borgere, der har brug for en særlig indsats.

Samarbejdsmodellen er bygget op omkring borgeren og støtter borgeren og de involverede fagpersoner på tværs af forvaltninger i at koordinere mål og indsatser i et struktureret og kontraktbaseret forløb. Forløbene tager afsæt i netværksmøder der faciliteres af tovholderen i samarbejdsmodellen. På baggrund af disse møder opstilles fælles mål på tværs af forvaltninger med fokus på at borgeren bliver selvforsørgende gennem job og/eller uddannelse.

Som noget særligt for Stevns Kommune er der etableret et samarbejde med Campus Køge, med henblik på at sikre et samarbejde omkring og med frafaldstruede unge.

Behovet for en stærkere ledelsesmæssig og organisatorisk forankring har betydet at TVP fra januar 2021 er samlet i et team i Arbejdsmarked og at medarbejderne i teamet arbejder fuld tid som borgerkonsulent eller tovholder i samarbejdsmodellen. Teamet består af 7 fuldtidsstillinger.

Der er derudover ansat en boligsocial medarbejder. Den boligsociale medarbejder assisterer udsatte borgere med at komme på forkant af deres problemer inden problemerne vokser dem over hovedet. Medarbejderen skal skabe kontakt til borgere i private boliger, der er i meget ringe stand og fungere som kontaktperson både i forhold til praktiske og administrative forhold.

10.0 Projekt IPS (Individuelt Planlagt job med Støtte) Sjælland

Sandsynligheden for at finde arbejde er ringere, hvis man har en psykisk lidelse. Således er 57 pct. af borgere med en psykisk lidelse i aldersgruppen 16-66 år på en offentlig forsørgelsesydelse. Den psykiske lidelse bliver ydermere ofte sværere, som følge af ledighed. På den baggrund deltager Stevns Kommune i Projekt IPS Sjælland, som er et gennemprøvet koncept, der har vist gode resultater.

Formålet med projektet er, at få ledige borgere mellem 18 og 60 år, med behandlingskrævende psykiske problemer i arbejde eller uddannelse, gennem en koordineret indsats. Stevns Kommune regner med, at 12 borgere kommer til at deltage i projektet.

Den koordinerede indsats består blandt andet i, at borger, psykiatrisk behandler fra Sundhed og Omsorg, samt en kommunal jobkonsulent mødes ugentligt. Jobkonsulentens rolle er at støtte borgers jobsøgning, der altid tager udgangspunkt i borgerens egne jobønsker. Indsatsen skal munde ud i at borger får tilknytning til en arbejdsplads og derigennem kommer i ordinært arbejde, eller at borger kommer ind på en uddannelse. Netop det at jobsøgningen tager udgangspunkt i borgers ønsker - og ikke nødvendigvis, hvor der er arbejdskraft behov skal sikre, at borger bevarer den motivation der er helt afgørende for et succesfuldt forløb.

Særligt for projektet er også, at borger ikke risikerer at blive "smidt ud" af projektet, på grund af eventuelle symptomer, tilbagefald, indlæggelser eller ved misbrug.

Stevns Kommune deltager i projektet fordi både danske og internationale undersøgelser har vist, at IPS-metoden øger jobsandsynligheden betydeligt mere end andre indsatser, uden at indsatsen fører til øget stress, opblussen af symptomer eller andre negative følger. Desuden falder projektet godt i tråd med den tværfaglige dagsorden der allerede eksisterer - blandt andet TVP-projektet.

Projektet som løber i perioden august 2020 – august 2023, har været betydeligt udfordret af COVID-19. De faste ugentlige fysiske møder mellem borger, psykiatri og jobkonsulent, er pga. COVID-19 og omstruktureringer i Psykiatrien ikke blevet implementeret, men det forventes at disse, vil blive påbegyndt pr efteråret 2021.

Indsatsen har dog ikke ligget helt stille i det forgangne år. Pt. er 5 borgere visiteret til projektet. Disse har alle fået tilknyttet Jobkonsulent som er i tæt dialog med borger og psykiatrien.

11.0 Beskæftigelsesindsats for borgere i Selvforsørgelses & Hjemrejse (S&H) programmet - herunder Repatrieringsindsatsen

11.1 Virksomhedspraktik og løntilskud

Virksomhedspraktik står helt centralt i integrationsindsatsen. Kontakten med arbejdspladsen giver udover faglig opkvalificering en sproglig opkvalificering, en indføring i dansk kultur og bidrager til forståelse at det danske samfund generelt. Arbejdsmarked bidrager aktivt og håndholdt til, at borgere i S&H programmet kommer i virksomhedspraktik, dels gennem opsøgende indsats ift. at finde og forberede praktikværter, dels gennem forberedelse af borgerne til den virkelighed de kan forvente at møde. Virksomhedspraktikkerne forsøges primært etableret på det private arbejdsmarked, særligt inden for brancher – f.eks. rengøringsbranchen og servicebranchen, hvor der er mangel på arbejdskraft, fordi der dér erfaringsmæssigt er bedst udsigt til ordinær ansættelse. Arbejdsgiverne findes blandt en bred vifte af fagområder men det er typisk inden for ufaglært arbejde, at praktikker bliver etableret.

Integration indgik i november 2020 et samarbejde med et rengøringsfirma om et forløb med op til 13 ugers praktik i forhold til opkvalificering, som omfatter alm. oplæring og sprogundervisning med henblik på ansættelse i ordinært job. Det forventes at 10 aktivitetsparate borgere primært fra S&H programmet vil deltage i projektet.

11.2 Repatrieringsindsatsen

Repatriering er den frivillige tilbagevenden til hjemland eller tidligere opholdsland. Arbejdsmarked skal medvirke til, at herboende udlændinge og danske statsborgere med dobbelt statsborgerskab, der ønsker at vende tilbage til hjemlandet eller det tidligere opholdsland, får den bedst mulige rådgivning til at kunne træffe beslutning om at vende tilbage. Det er et lovkrav, at indsatsen beskrives i kommunens beskæftigelsesplan.

Den systematiske vejledning og information om og registrering af repatriering varetages i Stevns Kommune af Arbejdsmarked, fortrinsvis Integrationsafdelingen.

Dette sker ved:

- Førstegangssamtalen og de løbende samtaler, hvor der følges op på den enkelte udlændings kontrakt (kontaktforløbssamtalerne)
- Udlevering af info-materiale fra Dansk Flygtningehjælp udfærdiget på det aktuelle sprog

Der orienteres om mulighederne for repatriering, herunder vejledning om opkvalificeringsmuligheder i form af fx kurser indeholdende relevante færdigheder i forhold til fremtidige arbejds- og erhvervs muligheder i hjemlandet, når det vurderes relevant.

12.0 Flere borgere med handicap i beskæftigelse

Gennem de seneste to år har Arbejdsmarked deltaget i projektet "Et rummeligere Arbejdsmarked II". En af projektets kernelementer har været en bred screening af borgere ift. handicap. Sidste år blev ca. 400 ledige

borgere screenet for mulige funktionsnedsættelser, hvilket resulterede i 37 nyetablerede handicapkompenserende ordninger. Denne nye metode fortsætter efter projektets ophør, netop med henblik på at sikre, at ledige med funktionsnedsættelser ligestilles på arbejdsmarkedet. Projektet omfattede aktivitetsparate borgere på tværs af målgrupper

Derudover har Arbejdsmarked som led i et STAR-projekt etableret en kompensationskortsordning for ledige med funktionsnedsættelser. Borgere med funktionsnedsættelser kan få lovning på det redskab/udstyr eller den personlige assistent, der vil kunne ligestille dem ved jobsøgning på forhånd. Altså at borgeren vil kunne sige til potentiel ny arbejdsgiver allerede ved jobsamtale/uopfordret ansøgning, at der følger den nødvendige arbejdspladsindretning/assistance med fra ansættelsens begyndelse.

Viden om de handicapkompenserende ordninger skal vedligeholdes og udbygges. Derfor fortsætter Arbejdsmarked med at have fokus på området gennem årlig temadag med oplæg fra Specialfunktionen Job & Handicap med efterfølgende drøftelse af muligheder for at optimere sagsgangen: Arbejdsmarked har i 2021 flyttet funktionen over i Job og Indsats, således at indsatsen ligger tættere på de indsatser som Arbejdsmarked tilbyder og tættere på fleksjob-og virksomhedskonsulenterne, der kan yde direkte sparring ift. hensigtsmæssige kompensations foranstaltninger på de konkrete virksomheder.

13.0 Mål

Målene i dette års beskæftigelsesplan har afsæt i dels ministermålene, dels de fokusbemærkningerne. Ud over de mål som ligger i beskæftigelsesplanen udfører Arbejdsmarked jævnligt understøttende mål, som skal sikre, at vi er på rette vej og at kvaliteten af vores arbejde møder standard.

Mål 1. Ministermål: Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling.

Tilfredshedsundersøgelse skal vise en generel og stigende tilfredshed med sagsbehandling. Dette gælder både i forhold til sagsbehandlers tro på den lediges mulighed for at komme i beskæftigelse og, at borger over tid oplever at være tættere på beskæftigelse.

Arbejdsmarkeds mål er at tilfredshedsindikatortallet ligger over 3,0- på en skala fra 1 til 4, hvor 1 er "utilfreds" og 4 er "meget tilfreds"- hos både ydelse og opfølgning.

Mål 2. Ministermål: Flere ledige skal opkvalificeres.

At opbruge alle regionale og statslige puljemidler så flest mulige borgere kan drage nytte af uddannelses tilbud finansieret gennem puljemidler.

Mål 3. Ministermål: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.

Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse, modtagernes andel af arbejdsstyrken skal ligge på landsgennemsnittet eller derunder.

Kilde: Jobindsats.dk

Mål 4. Ministermål: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse.

Fastholdelse af antallet af ansøgninger om handicapkompenserende ordninger så som hjælpemidler eller personlig assistance i forhold til 2018. Arbejdsmarked har i 2019 gennemført en screeningsmodel, som tilsiger, at vi ikke kan forvente at øge antallet af ansøgninger.

Mål 5. Ministermål: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

REKB er i løbende kontakt med minimum 80 % af kernemålgruppen ved udgangen af 2021

Mål 6. Fokusbemærkning I: - Samtaler –

Andelen af personer med mindst 12 måneders anciennitet, som har modtaget mindst 4 samtaler de seneste 12 måneder, skal være over 85 pct.

Mål 7. Fokusbemærkning II: - Tilbud –

Andelen af personer med mindst 12 måneders anciennitet, der har modtaget mindst 1 aktivt tilbud eller haft minimum 6 ugers beskæftigelse de seneste 12 måneder, skal være over 85 pct.

Mål 8. Økonomimål helårspersoner på offentlig forsørgelse

Andel af ydelsesmodtagere fratrukket efterlønnere skal i løbet 2022 ligge på landsgennemsnittet

Kilde: Jobindsats.dk