

---

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

---



## Beskæftigelsesplan 2023 Stevns Kommune

1.0	Forord .....	4
1.1	Ministermål fortsætter .....	4
1.2	Læsevejledning .....	5
2.0	Indledning .....	5
2.1	Vores fire fokusområder .....	5
3.0	Arbejdsmarkeds mission .....	6
4.0	Måltal og status .....	6
5.0	Ministermål 1: Værdig sagsbehandling .....	6
6.0	Ministermål 2: Flere ledige skal opkvalificeres. ....	7
6.1	Det kvantificerbare mål er ikke tilgængeligt. ....	7
7.0	Ministermål 3: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende. ....	7
7.1	Fokus på virksomhedspraktik til flygtninge og familiesammenførte har båret frugt.....	7
8.0	Ministermål 4: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse .....	8
9.0	Ministermål 5: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft. ....	8
9.1	Stillinger med stor jobomsætning lige nu .....	9
10.0	Mål 6:Fokusmål I: - Samtaler –.....	9
11.0	Mål 7. Fokusmål II: - Tilbud – .....	9
12.0	Mål 8. Økonomimål helårspersoner på offentlig forsørgelse.....	10
13.0	– Bud på hvad fremtiden bringer .....	11
13.1	Muligheder på arbejdsmarkedet lige nu.....	11
13.1	Udfordringer på arbejdsmarkedet lige nu og i den nærmeste fremtid .....	12
13.2	Sådan forventer Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), at udviklingen vil tegne sig i det kommende år .....	13
14.0	Ledige seniorer .....	15
15.0	Ungeindsats.....	16
15.1	De unge på vej til uddannelse .....	16
15.2	De unge i Stevns Kommune vælger i stor udstrækning erhvervsfaglige uddannelser .....	16
16.0	Særlige indsatses.....	17
16.1	Tværfagligt Velfærds Program (TVP) en indsats med to modeller .....	17
	Borgerkonsulentmodellen.....	17
	Samarbejdsmodellen.....	17
16.2	Tidlig Opsporing af Psykose (TOP) .....	18
16.3	Projekt IPS (Individuelt Planlagt job med Støtte) Sjælland.....	18
17.0	Repatrieringsindsatsen .....	18
17.1	Repatrieringsindsatsen i Arbejdsmarked .....	18
18.0	Liste over mål i beskæftigelsesplanen .....	19
	Mål 1. Ministermål: Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling. ....	19



Mål 2. Ministermål: Flere ledige skal opkvalificeres.....	19
Mål 4. Ministermål: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse. ....	19
Mål 5. Ministermål: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft .....	19
Mål 6. Fokusmål I: - Samtaler – .....	19
Mål 7. Fokusmål II: - Tilbud –.....	19
Mål 8. Økonomimål helårspersoner på offentlig forsørgelse .....	19

## 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. Temaerne i Beskæftigelsesplan 2023 har været debatteret i Stevns Kommunes Udsatteråd forud for godkendelse i Kommunalbestyrelsen. Som følge af "Delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen" forventes kommunerne fra 2023 ikke længere at være lovmæssigt forpligtet til at udarbejde en Beskæftigelsesplan. Derfor vil denne plan forventeligt være den sidste som vil være omgærdet af de formkrav som ministeriet fastsætter. Arbejdsmarked forventer at udarbejde en plan for, hvorledes vi vil arbejde med området – også i årene fremover.

2022 var et turbulent år på det danske arbejdsmarked. I januar og februar oplevede landet og dermed også Stevns Kommune en kraftig – men kortvarig – stigning i antal sygedagpenge modtagere som følge af Omikronvariantens hærgen. Den 24. februar invaderede Rusland Ukraine og sendte millioner på flugt. En stor del af de fordrevne Ukrainere søgte ly for krigen i nabolandene men Danmark har også modtaget en del Ukrainere. På få uger gik man fra at forvente 20.000 Ukrainske fordrevne til at forvente 100.000 fordrevne. I Stevns Kommune har vi pr. november 2022 ca. 100 Ukrainske fordrevne. Ultimo oktober 2022 orienterede Udlændingestyrelsen Stevns Kommune om, at kommunen i den nærmeste fremtid vil modtage yderligere 40 fordrevne Ukrainere, som har fået opholdstilladelse efter særloven af 16. marts 2022.

## 1.1 Ministermål fortsætter

*– men Hovedindsatsloven(HOI-loven) implementeres gradvist fra juli 2023 og der bliver endnu større fokus på virksomhedsrettede tilbud*

Ministermålene på beskæftigelses- og integrationsområdet er i 2023 en fortsættelse fra 2021 og 2022:

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

Den 7. juni 2022 indgik et flertal af Folketingets partier en aftale om en ny hovedlov. Hovedloven skal sikre en mere enkel og sammenhængende indsats over for udsatte borgere. Med aftalen samles lovgivning fra flere forskellige områder i en ny lov, som giver sagsbehandlere bedre mulighed for at finde løsninger på komplekse problemer i samarbejde med borgeren.

Stevns Kommune er godt rustet til at implementere denne lov i og med Det Tværfaglige Velfærdsprogram (TVP), som har været en del af Stevns Kommunes indsats siden 2018, imødekommer en stor del af Hovedlovens rammer. Derudover deltager Stevns Kommune i IPS (Individuelt Planlagt job med Støtte) - et styrket samarbejde mellem Psykiatrien Region Sjælland og Jobcentrene i kommunerne om en fælles beskæftigelsesindsats, der støtter personer med alvorlig psykisk sygdom til at opnå og fastholde ordinær beskæftigelse eller uddannelse. Denne indsats forventes videreført efter projektafslutning i september 2023 og understøtter ligeledes Hovedloven.

Inden udgangen af 2022 forventes det at "Ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om sygedagpenge og forskellige andre love (Mere målrettede tilbud, udvidet mulighed for samtaler over video eller telefon, forenkling af opfølgning i skærpet tilsyn m.v.)" vedtages. Det betyder, at den del af beskæftigelsesindsatsen, der i dag gives, som såkaldt "øvrige vejledning og opkvalificering" f.eks. mentorforløb, jobsøgningsforløb og coachforløb, vil blive reduceret til fordel for ordinær uddannelse og virksomhedsrettede tilbud.

Baggrunden skal findes i det forhold, at udelukkende ordinær uddannelse og virksomhedsrettede tilbud medregnes i opgørelsen af det såkaldte fokusmål. Fokusmålet bliver følgelig ændret fra 80 pct til 70 pct. af borgerne skal have et tilbud indenfor de første 12 måneder.

## 1.2 Læsevejledning

Indledning, Vores fire fokusområder og Arbejdsmarkeds mission, giver en kort præsentation af det værdisæt, de overordnede fokuspunkter og den mission Arbejdsmarked ser sig ind i. Herefter følger en kort præsentation af status og mål for en del af målene. Selve målene bliver dernæst behandlet inden der afslutningsvist bliver gjort rede for fremtidsscenerier og særlige indsatser.

Den foreløbige revision af Beskæftigelsesplan 2022 behandles i bilaget:  
Beskæftigelsesplan\_Afrapportering\_2022\_q3\_resultatrevision

## 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 Vores fire fokusområder

I Arbejdsmarked vil vi igen i år særligt arbejde med 4 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 og familier med komplekse problemstillinger på tværs af centrenes arbejdsområder i det Tværfaglige Velfærds Program (TVP), og vil blive videreført i Samarbejdsmodellen -en model for det tværgående samarbejde. Både TVP og Samarbejdsmodellen bliver beskrevet yderligere i nærværende Beskæftigelsesplan. Borgere som er omfattet af HOI-Loven vil typisk have deres sag i TVP eller i IPS, som beskrives i kap 16.

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 kontaktføreløb**

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 gennem job eller uddannelse mod job .

### **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. Fordi vi ved, at det er på arbejdet, man bliver klar til arbejde. Men også for at understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov, som i øjeblikket er betydeligt.

### **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 har mulighed for at have mere medbestemmelse ift. sagsforløb gennem brug af selvbooking. Derudover forventes det, at der vil blive en udvidet mulighed for samtaler over video eller telefon.

For at lykkes med Arbejdsmarkeds fokusområder og mission, er vi dybt afhængige af et stærkt samarbejde med både virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Derfor prioriterer vi netværksskabelse og tæt kontakt med vores samarbejdspartnere.

### 3.0 Arbejdsmarkeds mission

- ☞ Arbejdsmarked 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.
- ☞ Arbejdsmarked 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

### 4.0 Måltal og status

For at give et hurtigt overblik over status og mål vises herunder status og 2023-mål for fem af de otte mål. Derefter behandles hver af de otte mål.

**Tabel 4.0.1 mål og status**

Mål	2023	2022 q3	2021 år	2020 år
Flere flygtninge er selvforsørgende Andel som har mere end 190 timer seneste 3 måneder*	55,0 pct.	58,6 pct.	52,0 pct.	42,6 pct.
Virksomheds kontakter Andel virksomheder med mere end 1 ansat, som ReKB har kontakt med**	80,0 pct.	58,6 pct.	58,2 pct.	N/A
Samtaler med ledige min 4 pr. år*	85,0 pct.	97,9 pct.	98,1 pct.	94,5 pct.
Tilbud til ledige (fra 2023 kun virksomhedsrettede eller uddannelsesrettede) min 1 pr. år*	75,0 pct.	85,4 pct.	81,2 pct.	86,6 pct.
Økonomimål -ledige på midlertidige ydelser. Alle ydelser fratrukket pensioner, efterløn og fleksydelse*	Andel ledige skal ligge under landsgennemsnit	Stevns: 9,0 pct. Danmark: 9,5 pct.	Stevns: 10,9 pct. Danmark: 11,2 pct.	Stevns: 11,3 pct. Danmark: 12,1 pct.

Kilder: Jobindsats.dk\*, ReKB\*\*

### 5.0 Ministermål 1: 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 blive selvforsørgende 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.

Arbejdsmarked samarbejder med Stevns Kommunes Udsatteråd om dette ministermål. Udvalgsformanden på beskæftigelsesområdet samt centerchef i Arbejdsmarked har halvårslige møder med borgere, der modtager ydelser fra Arbejdsmarked. På baggrund af interview med berørte borgere forsøger Arbejdsmarked til stadighed at udvikle borgermødet med henblik på at optimere sagsbehandlingen i et værdighedsperspektiv.

Arbejdsmarked 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

Borgerne kan svare på udsagnene med enten; Helt uenig, Delvis uenig, Delvis Enig eller Helt enig. Helt uenig har værdien 1 mens Helt enig har værdien 4. det er Arbejdsmarkeds målsætning at den gennemsnitlige score på alle -de tilsammen otte- udsagn ligger over 3,0

Indtil videre har målingerne vist, at de borgere som svarer på tilfredshedsundersøgelsen generelt er godt tilfredse med mødet med Arbejdsmarked. Se bilag:

Beskæftigelsesplan\_Afrapportering\_2022\_q3\_resultatrevision, hvor den gennemsnitlige score for hvert enkelt udsagn kan ses.

## **6.0 Ministermål 2: Flere ledige skal opkvalificeres.**

At flere ledige opkvalificeres, har længe været et mål i Stevns kommune og vi er godt i gang. Arbejdsmarkedet er i løbende og tæt kontakt med ReKB (Virksomhedsservice og Rekrutterings samarbejdet mellem Køge kommune og Stevns Kommune) ift. virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft. Der er fokus på Uddannelsesløfts ordningen – en ordning, hvor ledige dagpengemodtagere kan gå i uddannelse med 80 pct. af dagpengene og fra august 2020 i en midlertidig periode til 110 pct. af dagpengesatsen. Særligt 110 pct. ordningen har været en succes, den bortfalder dog ved udgangen af 2022.

Brugen af Real Kompetence Vurdering (RKV) er steget siden efteråret 2020. Borgeren får gennem en RKV, papir på de kompetencer som 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.

En realkompetencevurdering tager altid udgangspunkt i det/de fag eller den enkelte uddannelses mål og adgangskrav, som borgeren ønsker at blive realkompetencevurderet til.

Ufaglærte borgere og borgere med forældede uddannelse, bliver ved første samtale i Jobcenteret præsenteret for RKV muligheden og ca. 15 borgere årligt får lavet en RKV.

Arbejdsmarkedet tilbyder også Forbedrende Voksen Undervisnings Test (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. Denne funktion er at finde på rådhuset, hvilket giver en hurtigere og mere smidig adgang til denne test.

Opkvalificering gennem virksomhedspraktik, vil i det kommende år være det primære 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.

## **6.1 Det kvantificerbare mål er ikke tilgængeligt.**

Jobindsats.dk har forsøgt at udvikle et mål på denne parameter, men er stoppet med at udstille det i april 2021. Derfor fastholdes målet om at bruge alle tilgængelige uddannelsesmidler, indtil videre. Udvikles der mål i løbet af 2023, som kan give en indikator på, hvordan Stevns Kommune præsterer ift. andre kommuner introduceres det hurtigst muligt.

## **7.0 Ministermål 3: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.**

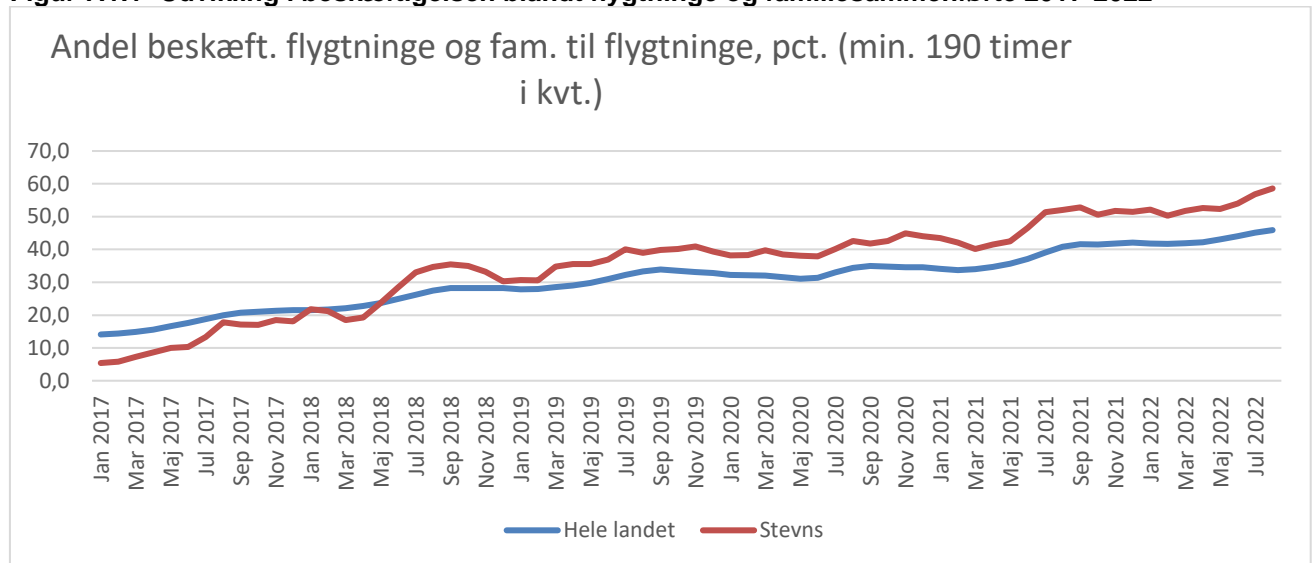
Virksomhedspraktik står helt centralt i integrationsindsatsen. Kontakten med arbejdspladsen giver udover faglig opkvalificering også en sproglig opkvalificering, en indføring i dansk kultur og bidrager til forståelse af det danske samfund generelt. Arbejdsmarkedet bidrager aktivt og håndholdt til, at borgere i Selvforsørgelses & Hjemrejseydelses- programmet (tidligere kendt som integrations borgere) 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 inden for brancher – f.eks. plejesektoren, rengøringsbranchen og servicebranchen, hvor der er mangel på arbejdskraft, fordi der dér erfaringsmæssigt er bedst udsigt til ordinær ansættelse eller uddannelse til job. Arbejdsgiverne findes blandt en bred vifte af fagområder.

## **7.1 Fokus på virksomhedspraktik til flygtninge og familiesammenførte har båret frugt**

Som det ses af nedenstående graf, har Arbejdsmarkedets fokus på virksomhedspraktik for denne gruppe borgere, bevirket en positiv udvikling. Siden marts 2018 har flygtninge og familiesammenførte bosat i Stevns Kommune, haft en højere andel som er helt eller delvist selvforsørgende end resten af landet. Arbejdsmarkedet har evnet at beholde dette forspring gennem højkonjunkturperioden de seneste år.



**Figur 7.1.1 -Udvikling i beskæftigelsen blandt flygtninge og familiesammenførte 2017-2022**


#### 8.0 Ministermål 4: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Arbejdsmarked deltager i et projekt, hvor vi har fået midler fra STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering). Vi har via projektet 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 et mål om at fastholde niveauet for personlig assistance og bevilling af hjælpemidler, som det fremgår af bilag: Beskæftigelsesplan\_Afrapportering\_2022\_q3\_resultatrevision

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

ReKB er i løbende kontakt med minimum 80 % af kernemålgruppen ved udgangen af 2023

##### 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 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 2023, heraf 100 deltids/fleksjob mm.
- Øge kendskabet til ReKB via Sociale medier fx (LinkedIn, Facebook, til hhv. 1100 og 2800 følgere ultimo 2023
- Gennemføre 4 branche arrangementer i 2023
- Afholde møder med kolleger i Arbejdsmarkedsafdelingerne Stevns og Køge Kommune, hvor ReKB formidler lokalt arbejdsmarkedskendskab

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 arbejdsgivernetværk, HB Køge Erhvervsklub, Connect Køge, Køge Handel, Genopstart af Køge Bugt HR-netværk mv.)
- Videreførelse af Køge Bugt HR-Netværk
- Opsøgende indsats i forhold til nystartede og tilflyttede virksomheder i de to kommuner.

### 9.1 Stillinger med stor jobomsætning lige nu

Tabellen herunder viser de fem stillingsbetegnelser som i september 2022 havde det højeste antal forgæves rekrutteringsforsøg i Region Sjælland. Særligt plejesektoren mangler hænder. Der er derfor rigtigt gode ansættelsesmuligheder indenfor en branche, som i mindre grad er konjunkturudsat. .

**Tablet 9.1.1 Forgæves rekrutteringsforsøg for de 5 stillingsbetegnelser med størst jobomsætning**

Stillingsbetegnelse	Antal forgæves rekrutteringsforsøg
rengøringsassistent	1.920
social- og sundhedshjælper	1.740
social- og sundhedsassistent	1.440
sygeplejerske	1.150
chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel	1.000

Kilde: [link til kilde for: indhold til tabellen: Forgæves rekrutteringsforsøg for de 5 stillingsbetegnelser med størst jobomsætning](#)

### 10.0 Mål 6:Fokusbål I: - Samtaler –

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

I Arbejdsmarked har vi gennem de seneste år set, hvordan hyppig kontakt med de ledige har en positiv effekt på borgernes beskæftigelsesmuligheder. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering stiller krav om at 80 pct. af ledige med en sagsvarighed på 12 måneder, skal have mindst 4 samtaler.

### 11.0 Mål 7. Fokusmål II: - Tilbud –

Andelen af personer med mindst 12 måneders varighed på ydelsen, der har modtaget mindst 1 aktivt virksomheds- eller uddannelsesrettet tilbud eller haft minimum 6 ugers beskæftigelse de seneste 12 måneder, skal være over 75 pct.

Fra 2023 vil det udelukkende være uddannelsesrettede og virksomhedsrettede tilbud, som tæller med i denne opgørelse. Øvrig vejledning og opkvalificering så som; mentorforløb, kommunal aktivering, jobsøgningsforløb og coachforløb, vil derfor i høj grad skulle erstattes af uddannelsesrettede og virksomhedsrettede forløb.

Med det nye fokus på virksomhedsrettet indsats, vil kommunernes mulighed for at opfylde aktivitetsmålene fra STAR, i højere grad være afhængig af den løbende konjunktur. Dvs. at det er lettere at opfylde målet om øget virksomhedsrettet aktivering i opgangstider, hvor virksomhedernes egen motivation består af deres muligheder for rekruttering og fastholdelse samt mulig manglende arbejdskraft. Omvendt vil virksomheder ramt af lavkonjunktur og afskedigelser -i en periode- ikke have mulighed for at tilbyde borgere virksomhedspraktik eller løntilskud.

Arbejdsmarked arbejder sammen med Stevns Erhvervsråd omkring kommunikation til virksomhederne omkring dette mål.

## 12.0 Mål 8. Økonomimål helårspersoner på offentlig forsørgelse

Andel af ydelsesmodtagere fratrukket tilbagetrækningsydelse og fleks-/ledighedsydelse skal i hele 2023 ligge under landsgennemsnittet.

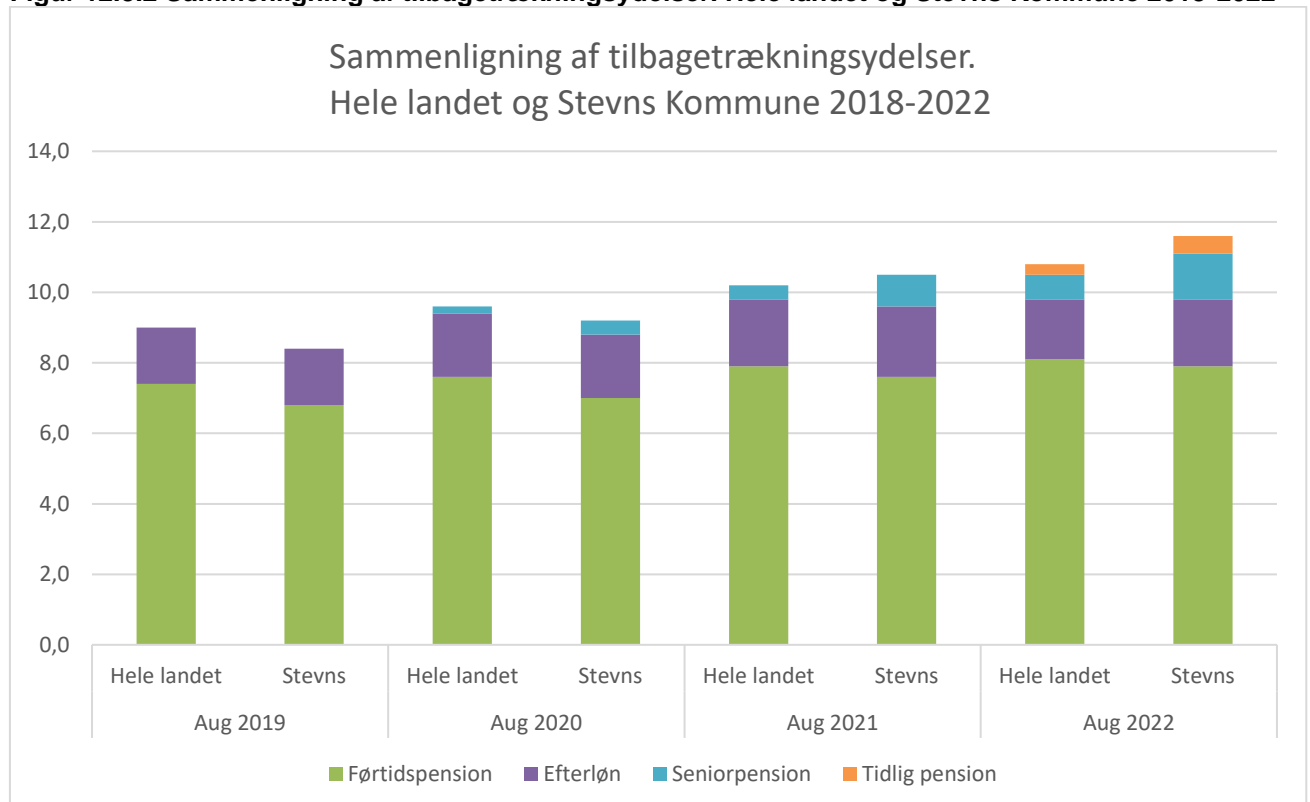
**Tabel 12.3.1 Alle ydelser under ét. Fuldtidspersoner, antal og i pct. af arbejdsstyrken**

	Hele landet		Stevns	
	Antal fuldtidspersoner	Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken 16-66 år	Antal fuldtidspersoner	Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken 16-66 år
Aug 2019	657.964	23,1	2.449	22,5
Aug 2020	713.030	24,8	2.642	24
Aug 2021	695.068	24,2	2.687	24,4
Aug 2022	682.888	23,7	2.754	25

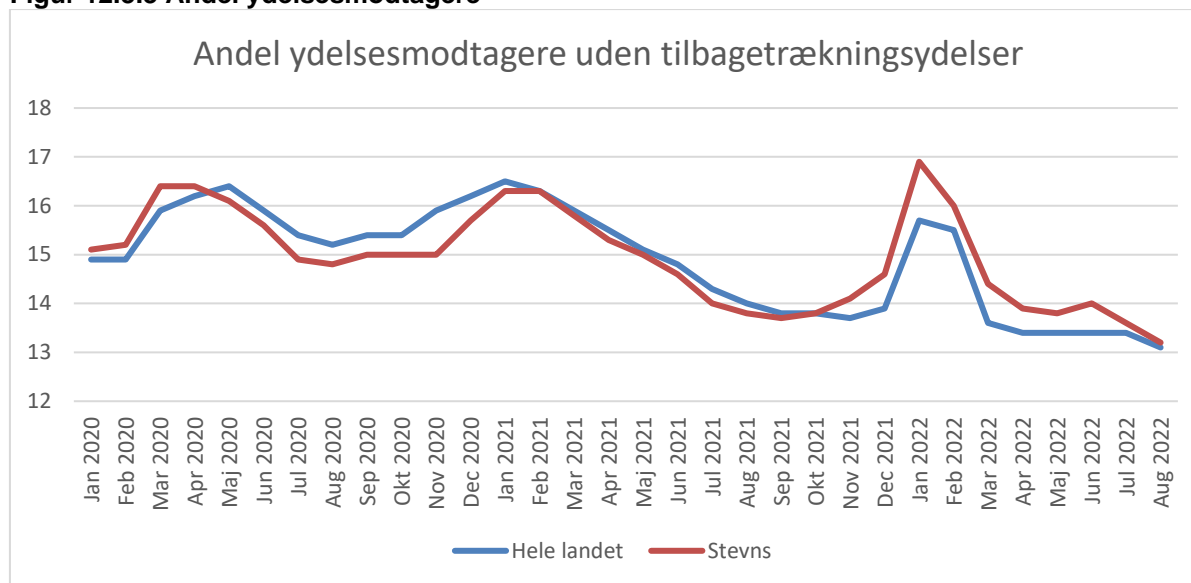
Kilde: Jobindsats.dk

Udviklingen i andelen af ydelsesmodtagerne i forhold til arbejdsstyrken viser en bekymrende tendens. Når vi studerer udviklingen nærmere, ser vi, at det primært er tilbagetrækningsydelser som: Førtdspension, Efterløn, Seniorpension og Tidlig pension som står for stigningen. I september 2022 udgjorde den samlede andel af Senior pension og Tidlig pension i landet i gennemsnit 1,0 pct mens det tilsvarende tal i Stevns Kommune var 1,8 pct. På de følgende figurer illustreres udviklingen i sammensætningen af ydelsesmodtagere. Årsagen findes hovedsageligt i, at Stevns Kommune har en meget høj andel af borgere 50+ i den erhvervsaktive alder.

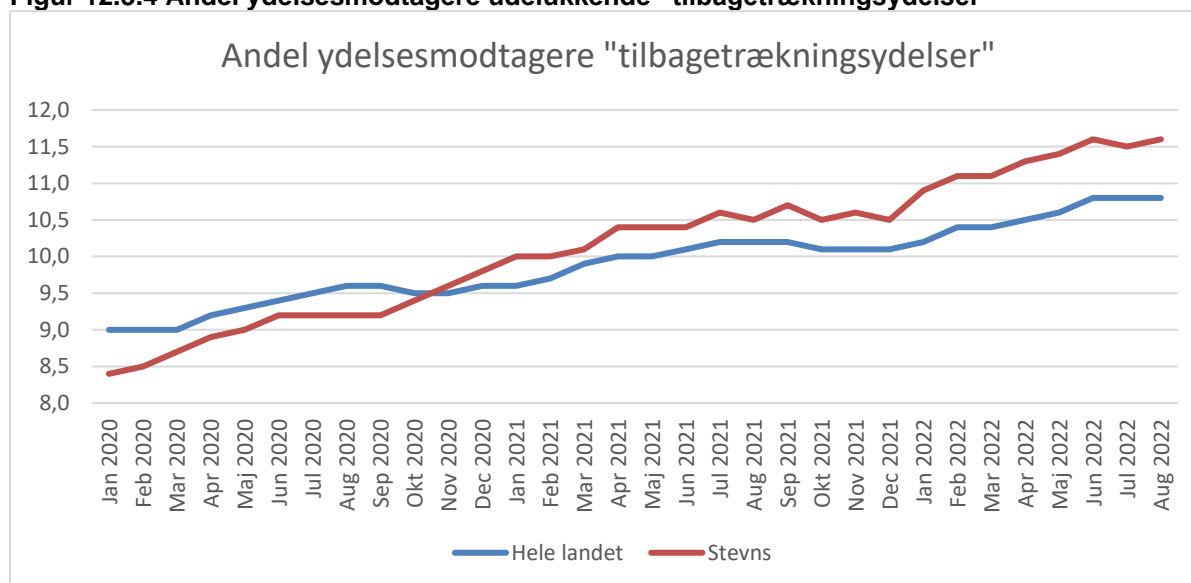
**Figur 12.3.2 Sammenligning af tilbagetrækningsydelser. Hele landet og Stevns Kommune 2018-2022**



Kilde: Jobindsats.dk

**Figur 12.3.3 Andel ydelsesmodtagere**


Kilde: Jobindsats.dk

**Figur 12.3.4 Andel ydelsesmodtagere udelukkende "tilbagetrækningsydelse"**


Kilde: Jobindsats.dk

## 13.0 – Bud på hvad fremtiden bringer

### 13.1 Muligheder på arbejdsmarkedet lige nu

Indenfor en overskuelig fremtid bliver Sjællands Universitetshospital Køge 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 700 personer siden 2009. I dag pendler godt 7.300 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 ca. 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 at stå færdig i 2029 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. For at være på forkant med de beskæftigelsesmæssige effekter, som anlægget af Femern-bælt forbindelsen forventes at have, har Arbejdsmarks ledelse deltaget i møder med Femern Belt Development.

### 13.2 Udfordringer på arbejdsmarkedet lige nu og i den nærmeste fremtid

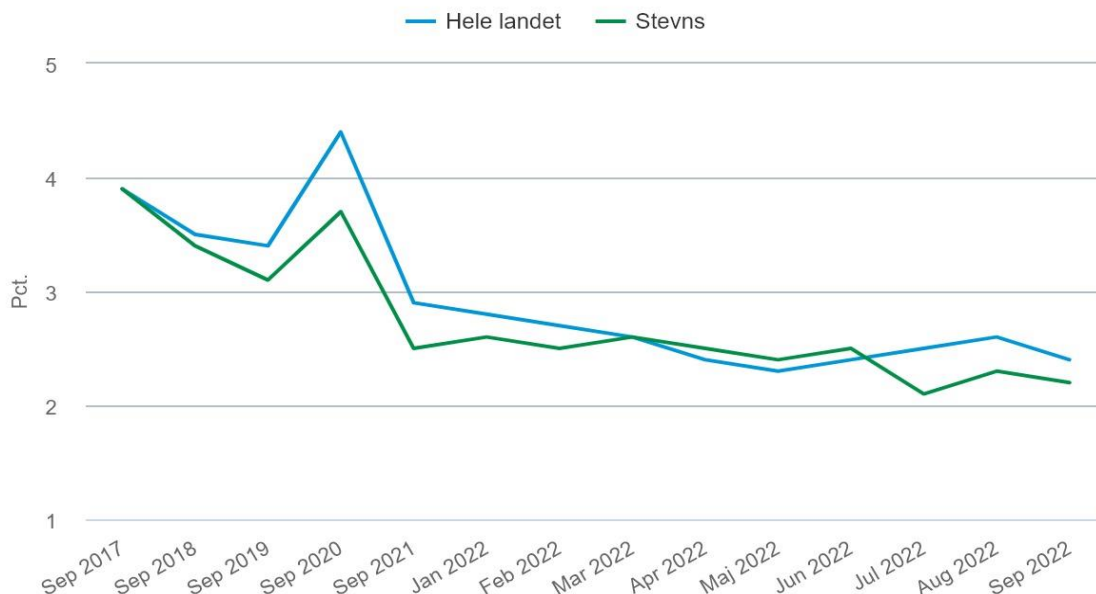
Igennem de seneste år har en række brancher oplevet rekrutteringsudfordringer: Særligt; social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker, pædagoger, samt medarbejdere indenfor detailhandel, bygge/anlæg og transport har været en mangelvare. Rekruttering Køge Bugt udarbejder lokalt et Jobbarometer, med henblik på at formidle viden til Arbejdsmarkeds sagsbehandlere om i hvilke brancher der lige nu er de største muligheder for at finde ansættelse.

Rekrutteringsudfordringerne afspejler sig også i ledighedstallene. Ledigheden er endog meget lav, så arbejdsmarkedet er -om man så må sige: Tæt på at være støvsuget for ledige hænder.

**Figur 13.2.1 Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken**

#### Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken (foreløbig opgørelse)

Køn: I alt | Alder: Alder i alt | Område:



Kilde: Danmarks statistik. AUP01: Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken (foreløbig opgørelse) efter område, alder og køn

Som det ses af figuren ovenfor, er ledigheden i juli 2022 rekordlav i Stevns Kommune men udsigterne for det kommende år ser formentlig anderledes ud.

Den igangværende krig i Ukraine, energipriskrisen og høj og stigende inflation truer i øjeblikket den danske økonomi hos både virksomheder og husholdninger. 11. oktober 2022 blev Det Økonomiske Råds rapport om Dansk økonomi offentliggjort. Det er dystert læsning:

*"Den høje inflation i både Danmark og udlandet reducerer husholdningernes købekraft betragteligt og har de seneste måneder givet anledning til betydelige pengepolitiske stramninger. Faldende realløn, højere renter og betydelig usikkerhed om energiforsyningen især i Europa har bidraget til begyndende afmatning af den økonomiske aktivitet på de danske eksportmarkeder. Aktiviteten i Danmark er så småt begyndt at bremse op, men afmatningen sker fra et meget positivt udgangspunkt med en beskæftigelse, der skønnes at være knap 4 pct. over det strukturelle niveau. De svagere udsigter i*

udlandet, husholdningernes reallønstab, de højere finansieringsomkostninger samt den betydelige usikkerhed knyttet til de økonomiske udsigter ventes at reducere efterspørgslen henover efteråret og igennem næste år. Prognosen indebærer omtrent nulvækst i tre år, sådan at BNP ved udgangen af 2024 vil være på nogenlunde samme niveau som ved udgangen af 2021. Samtidig ventes beskæftigelsen at falde med mere end 100.000 personer frem til udgangen af 2023.....”

Kilde: Dansk Økonomi, efterår 2022

Vi ser således ind i en fremtid, som muligvis bliver præget af store forandringer. En fremtid som fordrer, at vi evner at se muligheder. Både for den enkelte ledige eller uddannelsessøgende og for Stevns Kommune som helhed.

Hvis ledigheden kommer til at stige, som vismændene forudser, betyder det at der må ydes en indsats i forhold til brancheskift. Særligt plejesektoren, som akut står og mangler hænder. Derfor har Stevns Kommune et stærkt fokus på at tilbyde ledige af de mange AMU-kurser, som kan kvalificere ledige til at arbejde og på sigt tage en uddannelse indenfor plejesektoren. Derudover er der etableret et fast track system mellem uddannelseskonsulenten på sundhedsområdet og Arbejdsmarked, der sikrer at interesserede og motiverede borgere, hurtigt kan få en uddannelsesafklarende virksomhedspraktik i et af kommunens plejecentre.

Virksomhedspraktikker på plejecentre og i daginstitutioner forventes, at udgøre en større andel allerede fra 1. januar 2023. Dels fordi, at det er på disse arbejdspladser der vil være de bedste ansættelsesmuligheder. Og dels fordi den forventede vedtagelse af ”Ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om sygedagpenge og forskellige andre love (Mere målrettede tilbud, udvidet mulighed for samtaler over video eller telefon, forenkling af opfølgning i skærpet tilsyn m.v.)” vil betyde, at kommunerne i langt højere grad end tidligere tilskyndes til at bruge virksomhedspraktik fremfor øvrige aktiveringstilbud.

### 13.2 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 16-64 år, som er i beskæftigelse) er høj og forventes fortsat at være høj i de kommende år. Stevns Kommune forventes i 2023 at have en beskæftigelsesfrekvens, som ligger 4,1 procentpoint højere end Det Regionale Arbejdsmarkeds Råd (RAR)-Sjællands gennemsnit og 4,8 procentpoint højere end landsgennemsnittet. Man kan således sige, at forventningen til de stevnske borgeres arbejdsmarkedstilknytning fortsat er særdeles høj.

**Tabel: 13.2.1 Fremskrivning af befolkningen, 16-64-årige (Stevns)**

Stevns	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Ultimo 2022	Ultimo 2023	Udvikling fra Ultimo 2013 til Ultimo 2021		Udvikling fra Ultimo 2021 til Ultimo 2023	
Befolkning	13.390	13.480	13.460	13.430	370	2,8%	-50	-0,37%
Arbejdsstyrken	10.810	10.980	11.410	11.420	1220	12,0%	440	3,85%
Beskæftigede	10.400	10.700	11.100	11.100	1470	15,3%	400	3,60%
Bruttoledige	410	280	310	320	-250	-43,9%	40	12,50%
Udenfor arbejdsstyrken	2.580	2.500	2.050	2.010	-850	-29,7%	-490	24,38%
I arbejdsstyrken	80,7%	81,5%	84,8%	85,0%		4,3%		4,2%
Udenfor arbejdsstyrken	19,3%	18,5%	15,2%	15,0%		-15,3%		-23,9%
Beskæftigelsesfrekvens	77,7%	79,4%	82,5%	82,7%		7,6%		4,0%
Bruttoledighedsprocent	3,8%	2,6%	2,7%	2,8%		-54,4%		9,0%

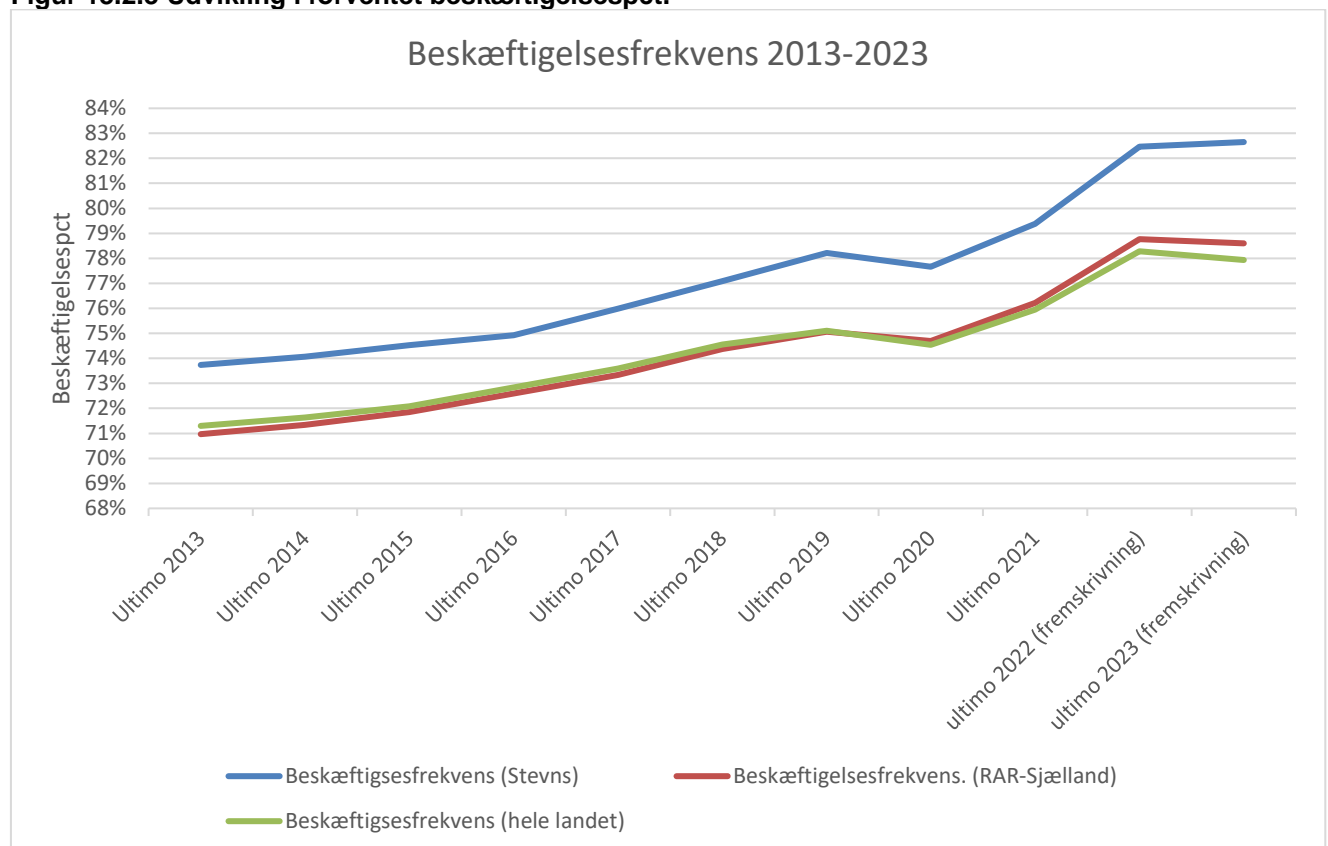
Kilde: [Styrelsen for Arbejdsmarked og rekrutterings befolkningsfremskrivning](#)

**Tabel: 13.2.2 Fremskrivning af befolkningen, 16-64-årige (RAR-Sjælland)**

RAR Sjælland	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Ultimo 2022	Ultimo 2023	Udvikling fra Ultimo 2013 til Ultimo 2021		udvikling fra ultimo 2021 til ultimo 2023	
Befolkning	501.660	501.480	501.360	500.960	2190	0,4%	-520	-0,10%
Arbejdsstyrken)	390.770	392.210	405.750	404.890	30150	8,0%	12.680	3,13%
Beskæftigede	374.690	382.210	394.910	393.760	39790	11,2%	11.550	2,93%
Bruttoledige	16.080	10.000	10.840	11.130	-9640	-46,4%	1.130	10,15%
Udenfor arbejdsstyrken	110.890	109.270	95.610	96.070	-27960	-22,5%	-13.200	-13,74%
I arbejdsstyrken	77,9%	78,2%	80,9%	80,8%		4,1%		3,2%
Udenfor arbejdsstyrken	22,1%	21,8%	19,1%	19,2%		-12,4%		-13,6%
Beskæftigelsesfrekvens	74,7%	76,2%	78,8%	78,6%		7,4%		3,0%
Bruttoledighedsprocent	4,1%	2,5%	2,7%	2,7%		-54,0%		7,2%

Kilde: [Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings befolkningsfremskrivning for Region Sjælland](#)

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 benchmark placering.

**Figur 13.2.3 Udvikling i forventet beskæftigelses pct.**


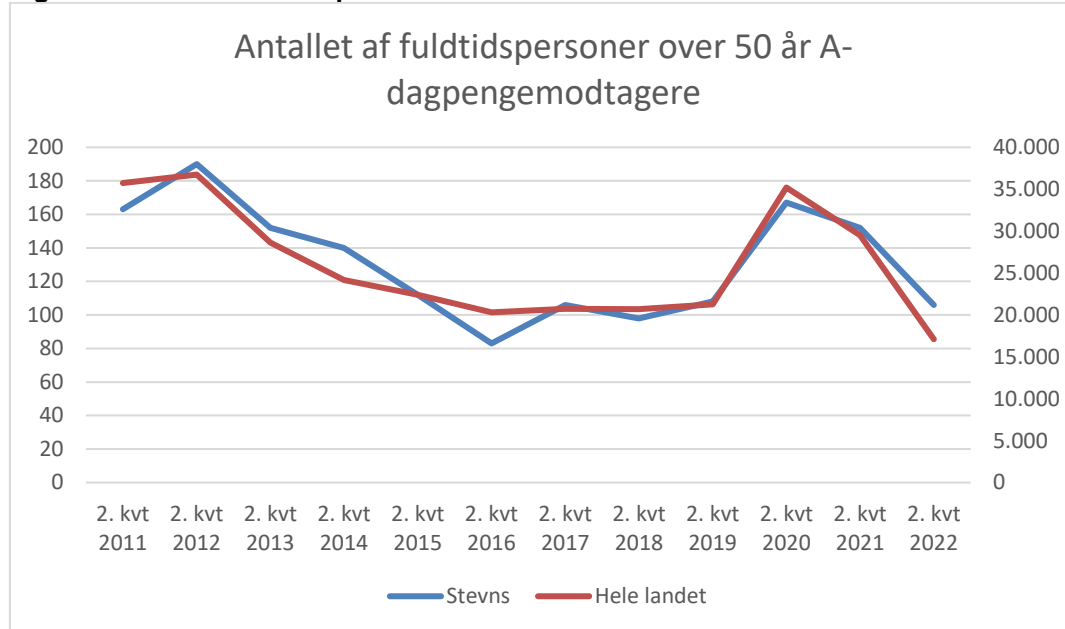
Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings befolkningsfremskrivning

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

#### 14.0 Ledige seniorer

I beskæftigelsesplanen 2022 beskrev Arbejdsmarked seniorledigheden i Stevns Kommune, som på daværende tidspunkt så bekymrende ud. 2022 har været et godt år også for ledige seniorer og der kan ikke længere detekteres en særlig høj ledighed for denne gruppe af borgere.

**Figur 14.0.1 Antal fuldtidspersoner over 50 år**

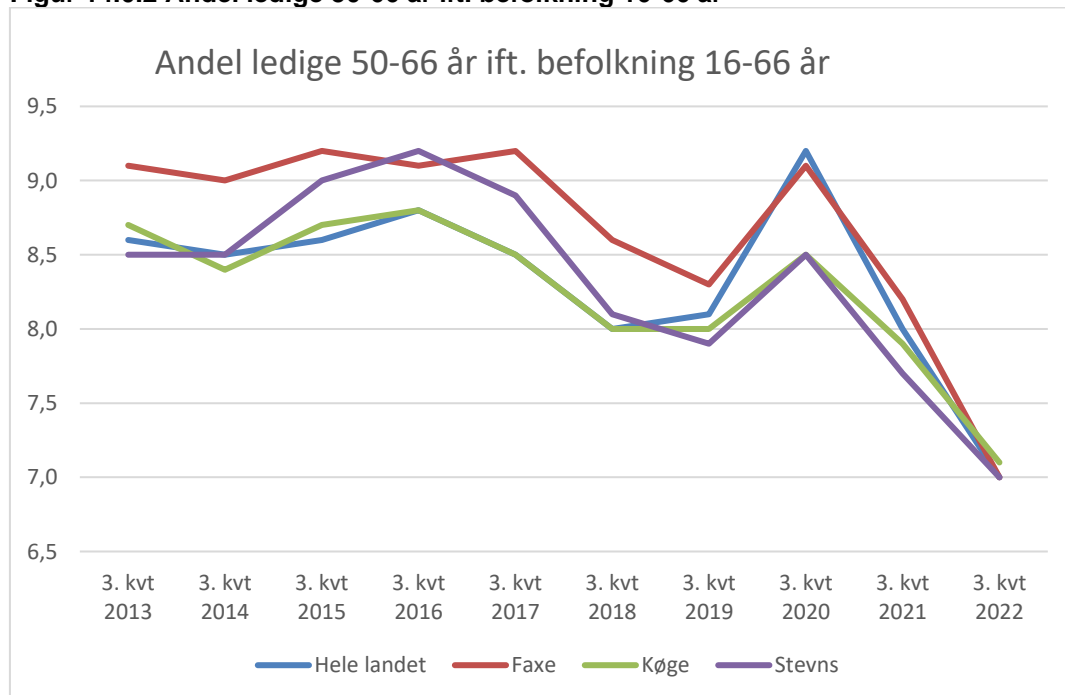


Kilde: Jobindsats.dk

Grafen viser et markant fald i seniorledigheden (46 fuldtidspersoner) fra 2. kvartal 2021 til 2. kvartal 2022. Som det ses følger kurven for Stevns og kurven for hele landet hinanden. Vær opmærksom på at antalssaksen til venstre forholder sig til Stevns Kommune mens antalssaksen til højre forholder sig til hele landet.

Også i forhold til resten af landet og nabokommunerne ser det godt ud:

**Figur 14.0.2 Andel ledige 50-66 år ift. befolkning 16-66 år**



Kilde: Jobindsats.dk

Årsagerne til faldet i seniorledigheden er flere. Mange har fundet beskæftigelse på et arbejdsmarked, der i høj grad efterspørger arbejdskraft. En del fra gruppen har takket være Seniorpension eller Tidlig pension kunnet



gå på pension og dermed forlade gruppen af ledige. Derudover har Stevns Kommune med økonomiske midler fra STAR kunnet igangsætte projektet: "Varig tilknytning for seniorer på kanten".

Deltagerne i projektet får: 4 ugers jobværksted med 3 ugentlige fremmødedage (15 konfrontationstimer) samt hjemmeopgaver, herunder:

- Mindst 1 ugentlig 1:1-coachingsamtale med personlig jobformidler om mål, plan og aktiviteter
- Afklaring og fastlæggelse af personligt, konkret og relevant jobmål gennem bl.a. ABC-model, adfærdsprofil og aktivt brug af arbejdsmarkedsbalancen
- Kompetenceafklaring ift. jobmål, herunder mulig realkompetencevurdering og plan for opkvalificering til konkrete job og jobfunktioner
- Kvalitetssikring af CV og jobsøgningsmateriale, støtte til intensiv jobsøgning, træning i jobsamtaler, elevator tale og opsøgende virksomhedskontakt
- Håndtering af målgruppens generelle barrierer, og skabelse af motivation gennem peer-to-peer sparring med SeniorErhverv, oplæg fra virksomheder, rekrutteringsprofessionelle, socialrådgivere og uddannelsesinstitutioner, samt virksomhedsbesøg
- Et digitalt løft gennem vejledning og assistance til digitale redskaber som joblog, jobnet, Min Plan mv

Foreløbigt har 29 deltagere været igennem forløbet. Heraf er 12 kommet i beskæftigelse, mens 13 forsat modtager offentlig forsørgelse eller ordinær uddannelse. Den resterende gruppe er sygemeldte eller er bevilget pension.

## 15.0 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 anspore 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 har udarbejdet en ny Børne- og ungepolitik, som understøtter, at andelen af unge med uddannelse og i beskæftigelse skal stige.

### 15.1 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 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. Derfor har Arbejdsmarked om-allokeret personale resurser over mod præcis denne indsats, således at unge, som har brug for det, får en overgangsmentor i skiftet fra grundskole til ungdomsuddannelse.

### 15.2 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 inklusive studentereksamen (EUX) udgør i Stevns Kommune samlet set en andel på godt 26 pct. Dette er 3 pct. point lavere end i 2021 men 6 pct. point højere end landsgennemsnittet.

I Stevns er 11 pct. af de unge 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. Andelen i Stevns Kommune er dog højere end andelen af unge på overførselsindkomst på landsplan. I hele landet er 9 pct. af de unge i aldersgruppen på overførselsindkomst.

Kilde: Region Sjælland – Uddannelsesanalyse 2022

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. Stevns Kommune opfylder 2020 målsætningen og har som mål at opfylde regeringens 2025 målsætning.

I 2022 søgte 26,0 pct. af grundskolens afgangselever med adresse i Stevns Kommune ind på en erhvervsuddannelse. Dette er som nævnt markant højere end landsgennemsnittet på 21,0 pct.

## 16.0 Særlige indsatser

### 16.1 Tværfagligt Velfærds Program (TVP) en indsats med to modeller

TVP har rod i den nationale dagsorden med helhedsorienterede indsatser, der kan løfte udsatte borgere og familier yderligere - både til gavn for borgerne selv og den samlede velfærdsøkonomi. Denne dagsorden er yderligere forstærket og institutionaliseret gennem HOI-loven, som er nævnt tidligere i beskæftigelsesplanen

I Stevns Kommune er Det Tværfaglige Velfærdsprogram (TVP) et program på tværs af de tre centre: Børn & Læring, Sundhed & Omsorg samt Arbejdsmarked. I praksis betyder det at sagsbehandlere fra Udsatte Børn & Unge, Sundhed, Arbejdsmarked og vejledere fra UU-Stevns, kan visitere til TVP. Borgere som visiteres til TVP får en af to indsatser, som beskrives herunder:

- 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, hvoraf en er faglig leder og varetager bl.a. sparring og supervision til borgerkonsulenterne og implementering af ny lovgivning på området.

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.

## **16.2 Tidlig Opsporing af Psykose (TOP)**

TOP er Region Sjællands indsats for tidlig opsporing af psykose og består af et team af sygeplejersker, der er specialiserede i psykose.

I Danmark går mennesker – oftest unge – med psykose et halvt til et helt år, før de kommer i gang med en relevant behandling. Det er der mange grunde til: Blandt andet skyldes det, at de færreste kender de tidlige tegn på psykose, men det skyldes også, at de færreste er klar over, at en psykose kan behandles – og at en psykose helst skal behandles så hurtigt som muligt. En tidlig indsats forkorter den tid, man er syg og mindsker dermed konsekvenserne af sygdommen.

Arbejdsmarked har etableret et fast samarbejde med TOP. Sagsbehandlere har modtaget undervisning i hvordan man detekterer tegn på psykose tidligt ligesom der er etableret en fast samarbejdsrelation med TOP. Helt konkret udmønter samarbejdet sig ved, at TOP har en medarbejder der fysisk er i Arbejdsmarked hver 4. uge. Denne dag har sagsbehandlere mulighed for at booke en tid med henblik på at drøfte; en sag, en situation, et problemkompleks eller -sammen med en borger- få en afdækkende konsultation eller rådgivning ift. den enkelte.

## **16.3 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. Det forventes at den metode, som projektet udstikker, videreføres efter projektets udløb, som en del af de indsatser, der falder ind under HOI-lovens område.

Projektet som løber i perioden august 2020 – august 2023, var indledningsvist udfordret af COVID-19. Der er fra første kvartal 2022 etableret fast kontakt mellem borger, psykiatri og jobkonsulent. Samarbejdet har fundet et naturligt og effektivt niveau. Frem til november 2022 er 12 borgere indskrevet i projektet og der tages løbende flere ind. Indtil videre har 7 af de 12 enten fået ordinært lønnet beskæftigelse eller er gået i ordinær uddannelse.

## **17.0 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.

### **17.1 Repatrieringsindsatsen i Arbejdsmarked**

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.

## **18.0 Liste over mål i beskæftigelsesplanen**

Målene i dette års beskæftigelsesplan har afsæt i dels ministermålene, dels de fokusmål, som STAR har udmøntet. Ud over de mål som ligger i beskæftigelsesplanen udfører Arbejdsmarked jævnlige 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.**

Andelen af flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse, skal ligge over landsgennemsnittet

Kilde: [Jobindsats.dk](http://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 2023

### **Mål 6. Fokusmål I: - Samtaler –**

Andelen af personer med mindst 12 måneders varighed på ydelsen, som har modtaget mindst 4 samtaler de seneste 12 måneder, skal være over 85 pct-

### **Mål 7. Fokusmål II: - Tilbud –**

Andelen af personer med mindst 12 måneders varighed på ydelsen, der har modtaget mindst 1 aktivt virksomheds- eller uddannelsesrettet tilbud eller haft minimum 6 ugers beskæftigelse de seneste 12 måneder, skal være over 75 pct-

### **Mål 8. Økonomimål helårspersoner på offentlig forsørgelse**

Andel af ydelsesmodtagere fratrukket tilbagetrækningsydelse og fleks/ledighedsydelse skal i hele 2023 ligge under landsgennemsnittet

Kilde: [Jobindsats.dk](http://Jobindsats.dk)