
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



Indhold

1.0	Forord	3
	Nyt i beskæftigelsesplan 2021	3
	Læsevejledning	3
2.0	Indledning	3
	2.1 Stevns Kommunes vision.....	3
	2.2 Vores fire fokusområder.....	4
	2.3 Værdig sagsbehandling	4
3.0	Udfordringer og muligheder på arbejdsmarkedet lige nu	5
	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.....	8
8.0	ungeindsats	9
	8.1 De kompetente unge.....	9
	8.2 Ny Børne- og ungepolitik	9
	8.3 Samarbejdsmodellen implementeres fuldt fra januar 2021	10
	8.4 Tværfagligt VelfærdsProgram (TVP)	10
9.0	Projekt IPS (Individuelt Planlagt job med Støtte) Sjælland	11
10.0	beskæftigelsesindsats for borgere i Selvforsørgelses & Hjemrejse (S&H) programmet - herunder Repatrieringsindsatsen	11
	10.1 Virksomhedspraktik og løntilskud	11
	10.2 Repatrieringsindsatsen	12
11.0	Flere borgere med handicap i beskæftigelse	12
12.0	Mål	13
	Mål 1. Ministermål: Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling.	13
	Mål 2. Ministermål: Flere ledige skal opkvalificeres.....	13
	Mål 3. Ministermål: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.....	13
	Mål 4. Ministermål: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse.	13
	Mål 5. Ministermål: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.	13
	Mål 6. Fokusmål I: - Samtaler –	13
	Mål 7. Fokusmål II: - Tilbud –.....	13
	Mål 8. Økonomimål helårspersoner på offentlig forsørgelse	13

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 2021 har været i høring i Stevns Kommunes Udsatteråd.

Nyt i beskæftigelsesplan 2021

Efter sidste års rekordlave antal ministermål på beskæftigelses- og integrationsområdet er ministermålene i 2021 steget til 5. Særligt er der kommet et nyt mål om, at alle ledige skal behandles værdigt ligesom Ministeren har indført et mål om opkvalificering af ledige.

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 2021. 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 2021.

Beskæftigelsesplanen lægger sig i kølvandet fra Stevns Kommunes Planstrategi og inkorporerer værdierne fra denne.

Den foreløbige revision af Beskæftigelsesplan 2020 behandles i bilaget:
Resultatrevision_beskæftigelsesplan_2020

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 kontaktforløb

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 sagsbehandler 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 har indledt et samarbejde med Stevns Kommunes Udsatteråd om dette ministermål. Udvalgsformanden på beskæftigelsesområdet samt centerchef i Arbejdsmarked vil i slutningen af 2020 have et møde med en fokusgruppe af borgere, der modtager ydelser fra Arbejdsmarked og på baggrund af interview med disse skabe sig et indtryk af, hvor der vil kunne sættes ind for at optimere sagsbehandlingen i et værdighedsperspektiv.

Arbejdsmarked vil derudover lave 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

Men også på andre punkter sætter vi ind.

- Rekruttering Køge Bugt (ReKB) – som er den fælles kommunale virksomhedsserviceenhed vi deltager i sammen med Køge Kommune - vil sikre tilbagemeldinger til borgere fra arbejdsgivere, i de tilfælde, hvor borger ikke bliver ansat. Dette er ud fra et ønske om at give borgeren en værdig sagsbehandling og gøre, at et afslag ikke kun bliver en afvisning, men også giver borgeren en mulighed for at se, hvor styrker og udviklingspotentialer er.
- Vi vil med udvidet brug af selvbooking til samtaler i jobcenteret, give den enkelte større indflydelse på sagsforløb og give borger mulighed for at sikre, at aftaler på jobcentret ikke kolliderer med andre møder eks. vis aftaler med læge, tandlæge til gene for borger.

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 2021 at have en beskæftigelsesfrekvens, som ligger 3,0 procentpoint højere end Det Regionale Arbejdsmarkeds Råd (RAR)-Sjællands gennemsnit og 3,3 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 2018	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Udvikling fra Ultimo 2011 til Ultimo 2019		Udvikling fra Ultimo 2019 til Ultimo 2021	
Befolkning	13400	13320	13330	13380	10	0,1%	60	0,5%
Arbejdsstyrken	10720	10750	10720	10670	300	2,9%	-80	-0,7%
Beskæftigede	10330	10400	10210	10280	530	5,4%	-120	-1,2%
Bruttoledige	390	350	510	390	-230	-39,7%	40	11,4%
Udenfor arbejdsstyrken	2680	2570	2610	2710	-290	-10,1%	140	5,4%
I arbejdsstyrken	80,0%	80,7%	80,4%	79,7%		2,8%		-1,2%
Udenfor arbejdsstyrken	20,0%	19,3%	19,6%	20,3%		-10,2%		5,0%
Beskæftigelsesfrekvens	77,1%	78,1%	76,6%	76,8%		5,3%		-1,6%
Bruttoledighedsprocent	3,6%	3,3%	4,8%	3,7%		-41,3%		12,3%

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 2018	Ultimo 2019	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Udvikling fra Ultimo 2011 til Ultimo 2021		Udvikling fra Ultimo 2019 til Ultimo 2021	
Befolkning	503830	502910	502500	502140	-2510	-0,5%	-770	-0,2%
Arbejdsstyrken)	388950	390100	389170	386860	5560	1,4%	-3240	-0,8%
Beskæftigede	374750	376510	368590	370790	14670	4,1%	-5720	-1,5%
Bruttoledige	14200	13590	20580	16070	-9110	-40,1%	2480	18,2%
Udenfor arbejdsstyrken	114880	112810	113330	115280	-8070	-6,7%	2470	2,2%
I arbejdsstyrken	77,2%	77,6%	77,4%	77,0%		2,0%		-0,7%
Udenfor arbejdsstyrken	22,8%	22,4%	22,6%	23,0%		-6,2%		2,3%
Beskæftigelsesfrekvens	74,4%	74,9%	73,4%	73,8%		4,6%		-1,4%
Bruttoledighedsprocent	3,7%	3,5%	5,3%	4,2%		-41,0%		19,2%

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

Den høje forventning til beskæftigelsesfrekvens skal ses i sammenhæng med Beskæftigelsesministeriets Benchmark af jobcentre. 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.

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

3.2 Udviklingen i andel ydelsesmodtagere

Tabel 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	Aug 2018	648.560	22,8
	Aug 2019	658.728	23,1
	Aug 2020	633.857	22,3
Stevns	Aug 2018	2.457	22,5
	Aug 2019	2.451	22,5
	Aug 2020	2.319	21,3

Kilde: Jobindsats.dk

Andelen af ydelsesmodtagerne i forhold til arbejdsstyrken er faldet i hele landet. Faldet i Stevns Kommune svarer til faldet på landsplan. Stevns kommunes andel af ydelsesmodtagere ligger således 1 procentpoint under landsgennemsnittet.

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 2021, heraf 100 deltids/småjobs
- Øge kendskabet til REKB via Sociale medier fx (LinkedIn, Facebook, Instagram) til 2500 følgere ultimo 2021
- Gennemføre en Job- og Uddannelsesmesse I 2021 + 3 branche "messer"
- Afholde møder og undervisning om virksomhedskendskab 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.)
- Opstart af Køge Bugt HR-Netværk

- Opsøgende indsats i forhold til nystartede virksomheder.

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.

7.0 UDDANNELSE TIL DET FREMTIDIGE ARBEJDSMARKED – COVID-19

7.1 covid-19

Covid-19 har haft stor indflydelse på særligt to målgrupper i 2020: Sygedagpengemodtagere og A-dagpengemodtagere. Der kunne registreres en voldsom stigning i antallet af sygedagpengemodtagere i foråret 2020 med et efterfølgende fald, men især antallet af sygedagpengemodtagere med en sagsvarighed over 26 uger kan vække bekymring.(se: [tabel](#)).

Som det fremgår af første graf under mål 6 i: bilag:"Resultatrevision_beskæftigelsesplan_2020" oplevede Stevns Kommune ligeledes en markant stigning i antallet af ledige A-dagpengemodtagere i perioden marts-juni 2020, hvorefter ledigheden faldt. Ikke til niveauet i februar, men et markant fald.

Pandemien har vist os, at konditioner hurtigt kan ændre sig, at nogle brancher lider mens andre brancher blomstrer. Det er svært at spå – især om fremtiden- men det kan med stor sikkerhed siges, at fleksibilitet i arbejdsstyrken er afgørende for et velfungerende arbejdsmarked med lav ledighed.

Den usikkerhed, som mange virksomheder oplever som følge af Covid-19, betyder et usikkert arbejdsmarked, hvor der vil være brug for nye kompetencer. Ministermål 2: Ministermål: "Flere ledige skal opkvalificeres" - er derfor særligt relevant i den aktuelle situation. 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 Vurderings (RKV) er steget markant gennem efteråret 2020 og der er en aktiv fortløbende videndeling om muligheder for uddannelse for ledige borgere, ligesom der er tæt kontakt med REKB ift. virksomhedernes arbejdskraft efterspørgsel. Der er ligeledes øget 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. Dette har indtil videre ikke ført til uddannelsesforløb, fordi kandidaterne til dette i mellemtiden er gået i arbejde

Arbejdsmarked tilbyder Forberende VoksenundervisningsTest (FVU)-test til interesserede og motiverede borgere. 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.

Statslige og regionale puljer til uddannelse og opkvalificering, har indtil videre været fordelt på fem forskellige puljer. Fra 1. januar samles disse i en pulje, hvilket vil give et bedre overblik og en øget mulighed for at få give flere borgere relevant opkvalificering. Det er Arbejdsmarkeds mål er at opbruge alle puljemidler således, at flest mulige borgere kan drage nytte af uddannelses tilbud finansieret gennem denne nye pulje. 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 og at forbrug af puljemidler virker som et godt styringsredskab for denne indsats.

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 UNGEINDSATS

8.1 De kompetente unge

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 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. 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.

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 knap 24 pct. Andelen er relativt større sammenlignet med de unges valg i det øvrige Region Sjælland, som ligger på 21 pct. og højere end landsgennemsnittet på 19 pct. Uddannelsesniveaet og valg af erhvervsuddannelse får betydning for de unges beskæftigelsesmuligheder og risikoen for ledighed. I Stevns er 12 pct. af de unge mellem 16-29 år på overførselsindkomst, hvilket er på niveau med gennemsnittet for Region Sjælland, der ligger på 11 pct. men højere end andelen af unge på overførselsindkomst på landsplan, som er på 9 pct.

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 Kommunes mål flugter med regeringens.

8.2 Ny Børne- og ungepolitik

Arbejdet med en ny Børne- og Ungepolitik skulle have været færdiggjort i 2020. Covid-19 har imidlertid sat en kæp i hjulet for dette arbejde og processen har måttet omtænkes. Man har ikke desto mindre 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

Arbejdet fortsættes i løbet af 2021 og forventes at være klar til politisk vedtagelse i sommeren 2021. 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.

8.3 Samarbejdsmodellen implementeres fuldt fra januar 2021

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 unge, der har brug for en særlig indsats. I Stevns Kommune har man besluttet at opstarte samarbejdsmodellen fra oktober 2020 og opstarte med målgruppen af unge mellem 15-18 år. Indsatsen forankres i Arbejdsmarked, som arbejder sammen med Børn & Læring og Sundhed & Omsorg i bestræbelsen på at implementere samarbejdsmodellen med inspiration fra Sorø Kommune og Ballerup Kommune.

Samarbejdsmodellen er bygget op omkring den enkelte unge og støtter de involverede fagpersoner på tværs af forvaltninger i at koordinere mål og indsats i et struktureret og kontraktbaseret forløb med den unge. Samarbejdsmodellen opstiller fælles mål på tværs af forvaltninger, den unges netværk og den unge selv omkring den unges uddannelse og beskæftigelse. 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. I løbet af 2021 vil Samarbejdsmodellen blive udvidet, således at øvrige målgrupper også bliver omfattet.

8.4 Tværfagligt Velfærds Program (TVP)

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.

Målet med TVP er, at unge i målgruppen efter et års forløb vil være selvforsørgende, enten gennem arbejde eller uddannelse. For familierne er målet det samme, men tidshorisonten er her udvidet til 2 år.

Målgruppen for TVP er 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.

Målgruppen for familiedelen er 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

I september 2018 blev TVP igangsat og ungedelen opstartede først. TVPs medarbejdere omfattede: Fire sagsbehandlere og mentorer (udførere) fra Arbejdsmarked, Sundhed & Omsorg samt Børn & Læring kaldet borgerkonsulenter. Borgerkonsulenterne arbejder med én samlet handleplan for borgeren på tværs af centrene og et målprogressionsværktøj, der skal sikre, at borgerne opnår høj progression gennem en intensiv indsats i ét år med beskæftigelse eller gennemførsel af kompetencegivende uddannelse i fokus.

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

Behovet for en stærkere ledelsesmæssig og organisatorisk forankring betyder at TVP fra januar 2021 samles i et team i Arbejdsmarked og at medarbejderne i teamet arbejder fuld tid som borgerkonsulenter. Teamet opnormeres og kommer til at bestå af 6 fuldtidsstillinger.

Der er i forbindelse med budget 2021 desuden også afsat midler til en boligsocial medarbejder. Den boligsociale medarbejder skal hjælpe 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.

9.0 PROJEKT IPS (INDIVIDUET 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.

10.0 BESKÆFTIGELSESDSATS FOR BORGERE I SELVFORSØRGELSE & HJEMREJSE (S&H) PROGRAMMET - HERUNDER REPATRIERINGSINDSATSEN

10.1 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 af 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, 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 har i november 2020 indgået i et samarbejde med et rengøringsfirma om et forløb med fire ugers praktik i forhold til opkvalificering, som omfatter alm. oplæring og sprogundervisning med henblik på ansættelse i ordinært job. Det forventes at 10 borgere fra S&H programmet vil deltage i projektet.

10.2 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.

11.0 FLERE BORGERE MED HANDICAP I BESKÆFTIGELSE

Gennem de seneste to år har Arbejdsmarked deltaget i projektet "Et rummeligere Arbejdsmarked II". En af projektets kerneelementer 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.

Derudover vil Arbejdsmarked etablere en kompensationskorts ordning for ledige med funktionsnedsættelser. Tanken er, at 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. Arbejdsmarked har søgt og er blevet bevilget puljemidler fra STAR til denne indsats.

Viden om de handicapkompenserende ordninger skal holdes ved lige og udbygges. Derfor fortsætter Arbejdsmarked med at have fokus på området gennem årlig temadag med oplæg fra Specialfunktionen Job & Handicapmed efterfølgende drøftelse af muligheder for at optimere sagsgangen ligesom Arbejdsmarked vil arbejde videre med at forbedre den fasttrack-ordning for personlig assistance og hjælpemidler, således at personlig assistance/ hjælpemidler vil kunne bevilges hurtigere og mere fleksibelt end tidligere.

12.0 MÅL

Målene i dette års beskæftigelsesplan har afsæt i dels ministermålene, dels de fokusmål. 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.

Vi vil løbende gennem 2021 udvikle og justere en målemetode, der skal gøre det muligt at måle de lediges tilfredshed med sagsbehandlingen i Arbejdsmarked.

Mål 2. Ministermål: Flere ledige skal opkvalificeres.

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

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

Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse, modtagernes andel af arbejdsstyrken skal ned på landsgennemsnittet.

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. Fokusmål 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. Fokusmål 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 2021 ligge på landsgennemsnittet

Kilde: Jobindsats.dk