



**THISTED KOMMUNE**

# **Beskæftigelsesplan 2020**



# Indholdsfortegnelse

Indledning .....	4
En forenklet beskæftigelsesindsats .....	4
De beskæftigelsespolitiske mål 2020 .....	6
Ny strategi og handleplan .....	7
Strategi for beskæftigelsesindsatsen .....	7
Handleplan .....	8
Status og udvikling i Thisted Kommune .....	9
Befolkningsudvikling .....	9
Beskæftigelse og ledighed .....	9
Brancher .....	10
Pendling .....	11
Offentlig forsørgelse .....	11
Udfordringer på erhvervs- og beskæftigelsesområdet i Thisted Kommune .....	13
Mangel på arbejdskraft og det store forventede fortsatte fald i arbejdsstyrken .....	13
Kompetencegab og et generelt lavere uddannelsesniveau .....	13
Mange sygemeldte .....	14
Mange ledige med udfordringer ud over ledighed .....	15
En stor andel førtidspensionister .....	15
Muligheder og behov .....	15
Beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune .....	17
Generelle principper og indsatser for beskæftigelsesindsatsen .....	17
Generelle principper .....	18
Generelle indsatser .....	18
Strategiske målsætninger og indsatser .....	19
1.1 Rekruttering .....	19
1.2 Fastholdelse af medarbejdere .....	20
1.3 Kompetenceudvikling .....	22
2.1 Forebyggelse af ledighed og sygefravær .....	22
2.2 Tidlig indsats i forløb i jobcentret .....	23
2.3 Særlig støtte til borgere med problemer ud over ledighed .....	23
2.4 Fastholdelse i job og uddannelse .....	24
Beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune sammenholdt med de beskæftigelsespolitiske mål for 2020 .....	25
Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft .....	25
Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende .....	25
Flere personer med handicap skal i beskæftigelse .....	26

Særlige fokusområder i 2020 .....	26
Sygedagpengeområdet .....	26
Ungeområdet.....	27

## Indledning

Thisted Kommune skal ligesom de øvrige kommuner årligt udarbejde en plan for beskæftigelsesindsatsen det kommende år.

I beskæftigelsesplanerne giver kommunerne deres bud på, hvordan de vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer, der forventes at være i 2020. Beskæftigelsesplaner medvirker til at sikre sammenhæng mellem udfordringer, mål og indsatser.

Herværende beskæftigelsesplan er udarbejdet i efteråret 2019 og beskriver blandt andet de beskæftigelsesmæssige udfordringer og beskæftigelsespolitiske mål sammenholdt med strategi og indsatser for at imødekomme disse og understøtte et velfungerende arbejdsmarked.

### En forenklet beskæftigelsesindsats

Beskæftigelsesområdet forandres løbende. Bare i løbet af de seneste 10 år er Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) ændret 77 gange.

I Folketinget er der bred enighed om, at en kompleks lovgivning med mange proceskrav og særregler ikke må stå i vejen for en effektiv beskæftigelsesindsats. Derfor vedtog Folketinget den 30. april 2019 et lovforslag, som udmønter aftalen om en forenklet beskæftigelsesindsats, hvilket naturligvis har stor betydning for beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune.

Lovændringen træder i kraft 1. januar 2020. Nedenfor illustreres hovedelementerne i det vedtagne lovforslag:



Den ændrede lovgivning sætter en ny ramme for beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune.

Ledergruppen i Beskæftigelsesafdelingen i Thisted Kommune har besluttet, at implementeringen af en forenklet beskæftigelsesindsats skal indtænkes i den samlede strategi for beskæftigelsesindsatsen. I den forbindelse kom ledergruppen frem til følgende fokuspunkter i implementeringen af LAB-ændringerne:

- Implementeringen skal sikre, at der fremrettet kan hentes bedre effekter på indsatsen via en mere differentieret og målrettet kontakt mod de borgere, der forventes at kunne profitere heraf

- Implementeringen skal medvirke til at frigøre og omprioritere ressourcer i indsatsen. Omprioriteringen skal blandt andet medvirke til at styrke den tidlige indsats samt efterværnsindsatsen
- Implementeringen skal medvirke til at skabe bedre kvalitet og effekter af den virksomhedsrettede indsats. Der skal være stadig større fokus på progressionen i virksomhedsforløbene samt øget brug af hybridpraktikker, hvor virksomhedspraktik og ordinære løntimer kombineres
- Implementeringen skal medvirke til, at jobsamtaler og opfølgninger på virksomhedspraktikker i højere grad afvikles sammen. Med henblik på at skabe sammenhængende forløb for borgerne og frigøre ressourcer
- Implementeringen skal give anledning til at nytænke kontaktførelsen og aktiveringsindsatsen. Kontaktførelsen og aktiveringsindsatsen skal i størst muligt omfang tage udgangspunkt i, hvor der kan skabes progression og effekter for borgerne
- Implementeringen skal medvirke til at forstærke det jobrettede fokus i kontaktførelsen. Omdrejningspunktet for kontaktførelsen skal være job (eller uddannelse) og den hurtigste vej derhen
- Implementeringen skal medvirke til at styrke fagligheden i jobcenteret og derved sikre, at borgerne oplever en højere kvalitet i kontaktførelsen og indsatserne
- Implementeringen skal understøtte det igangværende arbejde med at forbedre kvaliteten i CV'erne. Med henblik på at styrke jobcentrets mulighed for at formidle den ledige og for at styrke den lediges mulighed for at sælge sig selv til en arbejdsgiver. Derudover skal CV'et i større omfang gøres til et dynamisk redskab, hvor der løbende sker en opsamling på og synliggørelse af borgerens opnåede realkompetencer mv.

Ledergruppen har derudover udarbejdet to bærende principper for implementeringen af LAB-ændringerne:

<p><b>Tema: Den fremtidige kontakt med borgerne</b></p>
<p><b>Bærende princip:</b></p> <p><i>Vi arbejder med en tidlig og intensiv kontakt til alle borgere, med sigte på hurtigt at etablere gode planer for borgerens tilbagevenden til job eller uddannelse</i></p>
<p><b>Vi gør det ved at:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi har en tidlig og intensiv kontakt til alle borgere som starter i et ydelsesforløb</li> <li>• Vi udarbejder gode planer med tydelige mål og delmål ift. at nå job og uddannelse</li> <li>• Vi sikrer tæt kontakt med alle borgere ved at bruge flere former for kontakter (f.eks. samtaler, gruppesamtaler, workshops, telefonisk opfølgning, opfølgning i tilbud mv.)</li> <li>• Vi differentierer vores kontakt og kontaktform ud fra en vurdering af, om den enkelte borger kan profitere af kontakten</li> <li>• Vi sammentænker jobsamtaler og opfølgningssamtaler på progression i tilbud</li> <li>• Vi møder borgeren med en målrettet og meningsskabende kontakt</li> <li>• Vi anvender digitale løsninger (f.eks. selvbooking og fagsystem) optimalt i kontakten</li> <li>• Vi evaluerer vores kontaktførelse via borgerinddragelse</li> </ul>

**Vores mål er:**

- Vi vil øge kontakten i starten af ydelsesforløbet
- Vi vil prioritere og variere samtaleindsatsen efter borgernes behov
- Vi vil bruge og kombinere flere kontaktformer
- Vi vil samtænke jobsamtaler og opfølgningssamtaler på tilbud
- Vi vil registrere alle vores jobrettede kontakter

**Tema: Den fremtidige aktiveringsindsats****Bærende princip:**

*Vi igangsætter indsatser, som realistisk kan understøtte borgerens vej til job eller uddannelse. Vores indsatser skal derfor altid tage afsæt i en vurdering af behovene på arbejdsmarkedet og borgerens kompetencer, potentialer og muligheder*

**Vi gør det ved at:**

- Vi anvender indsatser, som understøtter borgerens vej til job eller uddannelse
- Vi formulerer altid fagligt velbegrundede formål for indsatsen for borgeren
- Vi sætter altid mål for og følger tæt op på progressionen i indsatserne
- Vi afpasser og prioriterer vores indsatser efter, om borgeren reelt kan profitere af indsatsen, og hvor vi skaber progression og effekt
- Vi straksaktiverer de jobparate og de unge uddannelsesparate
- Vi kobler så vidt muligt virksomheder ind i vores indsatser. Vi arbejder med afsæt i en tro på, at "virkeligheden virker"
- Vi vil bruge virksomhedsrettede tilbud kombineret med ordinære timer mest muligt

**Vores mål er:**

- Vi vil sikre optimale og bedre effekter af vores indsatser
- Vi vil sikre, at indsatsen altid følger den enkelte borgers potentialer, muligheder og arbejdsmarkedets behov
- Vi vil sikre, at der altid er tydeligt formål og mål for igangsatte indsatser
- Vi vil sikre en tæt og systematisk opfølgning og fokus på progression i indsatser

Inden for rammen af disse principper arbejdes der videre med implementeringen af LAB-ændringerne i de enkelte grupper i Beskæftigelsesafdelingen.

**De beskæftigelsespolitiske mål 2020**

De beskæftigelsespolitiske mål for 2020 blev meldt ud den 21. februar 2019 af daværende beskæftigelsesminister, Troels Lund Poulsen. I udmeldingen fremhæver den tidligere minister, at:

*Det går fremad på det danske arbejdsmarked, og at vi skal bruge denne fremgang til at få flere i arbejde via en fokuseret indsats.*

*Forenklingen af beskæftigelsesindsatsen giver kommunerne langt større frihed til at planlægge indsatsen for de ledige. Fremover kan indsatsen således i højere grad tilrettet med udgangspunkt i den enkelte borger.*

På baggrund af ovenstående er der ifølge den daværende minister mulighed for at fastsætte få beskæftigelsespolitiske mål for 2020, som dermed kan udgøre afsættet for en mere fokuseret indsats i kommunerne.

De 3 beskæftigelsespolitiske mål for 2020 er fremhævet nedenfor efterfulgt af den daværende ministers beskrivelse af de enkelte mål i kursiv.

### **1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft (videreføres fra 2019)**

*Jobcentrenes arbejde skal understøtte, at virksomhederne får og kan fastholde den arbejdskraft, de har behov for. Jobcentrene skal derfor have fokus på at understøtte virksomhedernes behov for rekruttering og på en opkvalificeringsindsats, som er målrettet virksomhedernes efterspørgsel efter medarbejdere. For virksomhederne er det afgørende, at de kan få den rigtige arbejdskraft på det rigtige tidspunkt – ikke hvilken kommune de ledige bor i.*

### **2. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende (videreføres fra 2019)**

*Det er helt centralt, at integrationsindsatsen sigter mod, at flygtninge og familiesammenførte hurtigst muligt efter, de har opnået asyl, kommer ud på danske arbejdspladser og får opbygget de kvalifikationer og det netværk, der skal til for at kunne få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed forsørge sig selv. Der bør i indsatsen være et særligt fokus på kvinder med indvandrerbaggrund.*

### **3. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse (videreføres fra 2019)**

*Det går godt på det danske arbejdsmarked. Beskæftigelsen har aldrig været højere. Alligevel viser VIVE's seneste rapport om handicap og beskæftigelse fra 2016, at det kun er hver tredje person med et større handicap, der er i job mod knap 8 ud af 10 blandt personer uden handicap. Samtidig viser rapporten, at en væsentlig andel af personer med handicap uden beskæftigelse vurderer, at de har en arbejdsevne. Det er derfor vigtigt, at der i kommunerne sættes fokus på at øge beskæftigelsen blandt personer med handicap.*

Eftersom der ikke er udmeldt andre mål af den nye minister, er ovenstående målene for 2020.

For at understøtte kommunernes arbejde med de beskæftigelsespolitiske mål vil Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i samarbejde med Beskæftigelsesrådet drøfte indikatorer, som vil blive udstillet på Jobindsats.dk med henblik på at understøtte den lokale opfølgning på indsatsen.

## **Ny strategi og handleplan**

### **Strategi for beskæftigelsesindsatsen**

Den 14. august 2019 vedtog Erhvervs-, Arbejdsmarkeds- og Kulturudvalget en ny strategi for beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune med ikrafttræden pr. 1. januar 2020.

Strategien har til formål at understøtte, at så mange af kommunens borgere som muligt bliver i stand til at forsørge sig selv helt eller delvist, samt at understøtte kommunens arbejdspladser med den arbejdskraft, de efterspørger således, at virksomheder kan tiltrækkes og fastholdes i lokalområdet.

Denne tilgang bygger oven på den strategi, der har været udøvet i perioden 2016-2019 i kraft af "Jobvækst Thy", da denne har bidraget til, at flere borgere er kommet i job eller uddannelse, samt at samarbejdet med virksomhederne i området er blevet styrket væsentligt.

Med den nye beskæftigelsesstrategi ønsker Thisted Kommune at hæve barren yderligere i forhold til både indsatsen overfor borgerne og samarbejdet med virksomhederne.

Thisted Kommune vil således bygge videre på de gode erfaringer og resultater fra Jobvækst Thy og udvikle en beskæftigelsesindsats, der i endnu højere grad understøtter virksomhederne i forhold til udfordringerne med at rekruttere, udvikle og fastholde den fornødne og kompetente arbejdskraft og samtidig udvikle de ledige og sygemeldte borgere, så de i højere grad får mulighed for at blive en del af arbejdsmarkedet.

Med strategien ønsker Thisted Kommune ydermere at sætte rammerne for det gode samarbejde med erhvervslivet, de af kommunens borgere, der er eller kommer i kontakt med kommunens beskæftigelsesindsats, de faglige organisationer, uddannelsesinstitutionerne og øvrige interessenter. Det er kun via et stærkt samarbejde mellem samtlige relevante forvaltninger og interessenter, at Thisted Kommune kan lykkes med at indfri ambitionerne.

### **Handleplan**

Som følge af den nye strategi har ledergruppen i Beskæftigelsesafdelingen i efteråret 2019 udarbejdet en handleplan for området. Strategi og handleplan for beskæftigelsesindsatsen danner den lokale ramme for beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune.

Handleplanen udmøntes yderligere i samarbejde med medarbejderne. Samtlige grupper i Jobcenter Thisted udarbejder således årligt virksomhedsplaner for at understøtte implementeringen af strategien og handleplanen.

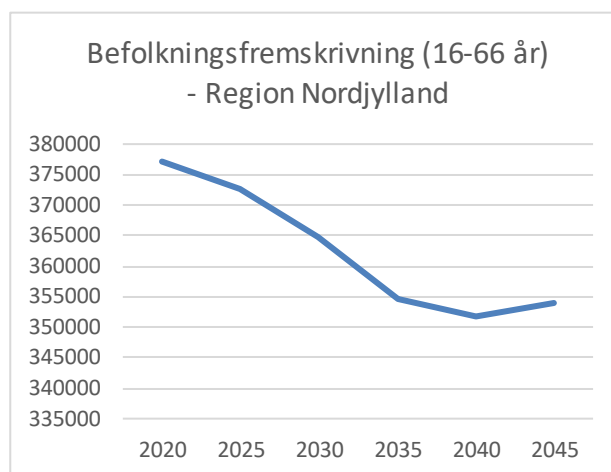
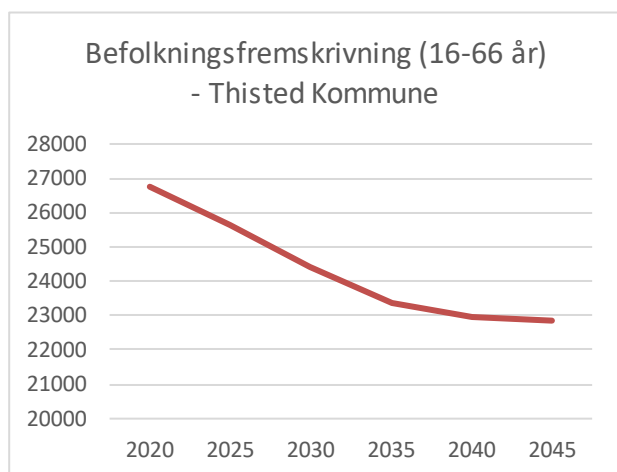


## Status og udvikling i Thisted Kommune

### Befolkningsudvikling

Pr. 1. oktober 2019 er der 26.702 borgere mellem 16 og 66 år i Thisted Kommune. Antallet af borgere i alderen 16-66 år er faldet med 4,6 % over en 5-årig periode fra 2014-2019 (Danmarks Statistik, FOLK1A).

Befolkningsfremskrivningen for Thisted Kommune viser samtidigt, at der fortsat ventes et væsentligt fald i befolkningen (16-66 år) frem mod 2045. Allerede frem mod 2030 forventes en reduktion på knap 2.500 personer svarende til 8,7 %.



Kilde: Danmarks statistik (FRKM119)

Som figurerne illustrerer, forventes Thisted Kommune at følge den samme udvikling som Region Nordjylland frem mod 2040.

Udviklingen medfører en demografisk skævhed, hvor der i stigende grad ses en befolknings sammensætning med en høj andel ældre borgere.

### Beskæftigelse og ledighed

I modsætning til befolkningstallet har det nordjyske arbejdsmarked over en længere periode præsteret flotte tal for udviklingen. Den nyeste udmelding fra RAR Nordjylland (1. november 2019) viser således, at beskæftigelsen i Nordjylland er steget med 1.895 fuldtidspersoner fra juli 2018 til juli 2019, ligesom den nordjyske ledighed er faldet med 382 bruttoledige<sup>1</sup> fra september 2018 til september 2019.

For Thisted Kommune har udviklingen set således ud:

Beskæftigede	Juli 2018	Juli 2019	Udvikling	
			2018-2019	Procent
<b>Thisted Kommune</b>	14.703	14.824	121	0,8%

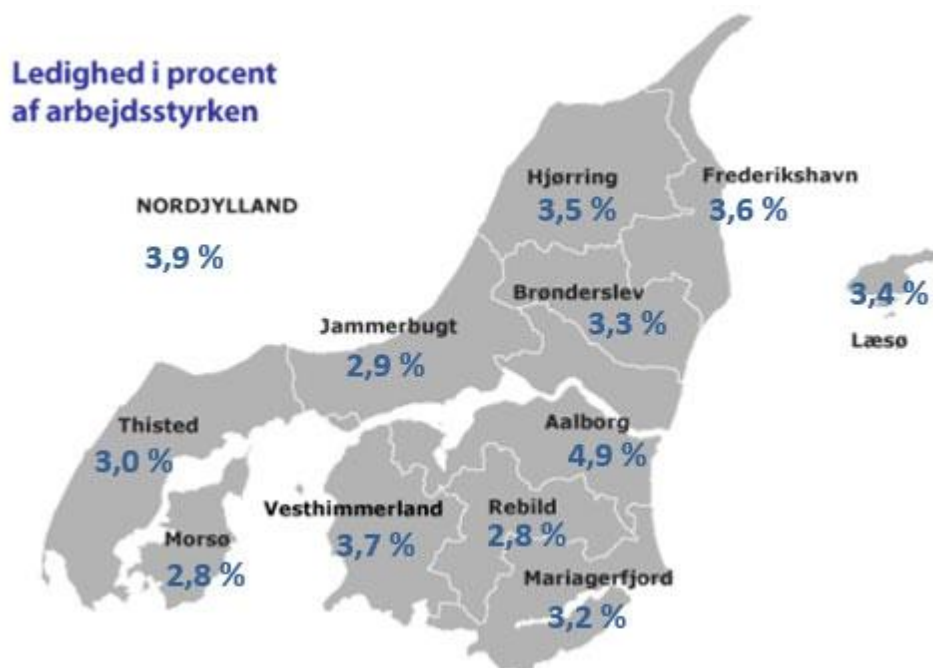
Kilde: RAR Nordjylland

Bruttoledige	Sep. 2018	Sep. 2019	Udvikling	
			2018-2019	Procent
<b>Thisted Kommune</b>	558	607	49	8,8%

Kilde: RAR Nordjylland

<sup>1</sup> Bruttoledige består af modtagere af A-dagpenge, arbejdsmarkedsydelse, særlig uddannelsesydelse samt jobparate der modtager kontanthjælp, uddannelseshjælp eller integrationsydelse (inkl. aktiverede fra alle grupper).

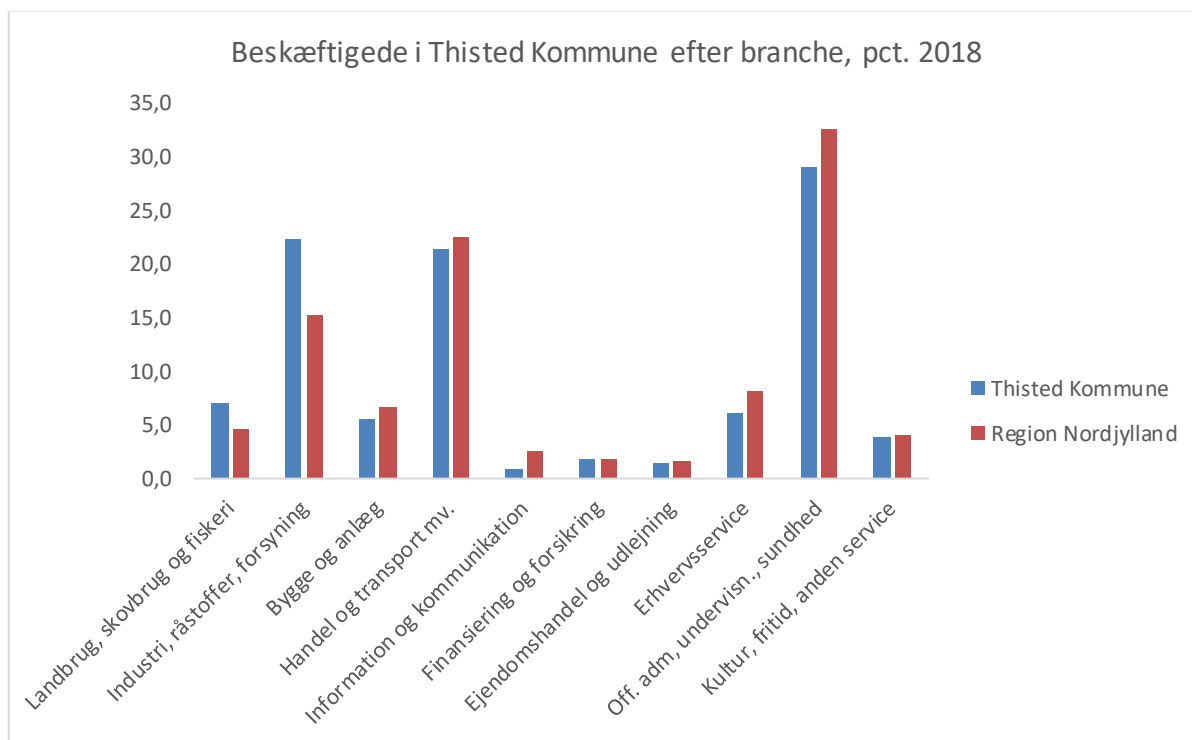
Ser vi på ledighed i procent af arbejdsstyrken er Thisted Kommune dog stadig kendetegnet ved lav ledighed:



Kilde: RAR Nordjylland

### Brancher

Opdelt i standardgrupperinger fordeler de beskæftigede (efter arbejdsområde) i Thisted Kommune og Region Nordjylland sig på følgende vis på de forskellige brancher:



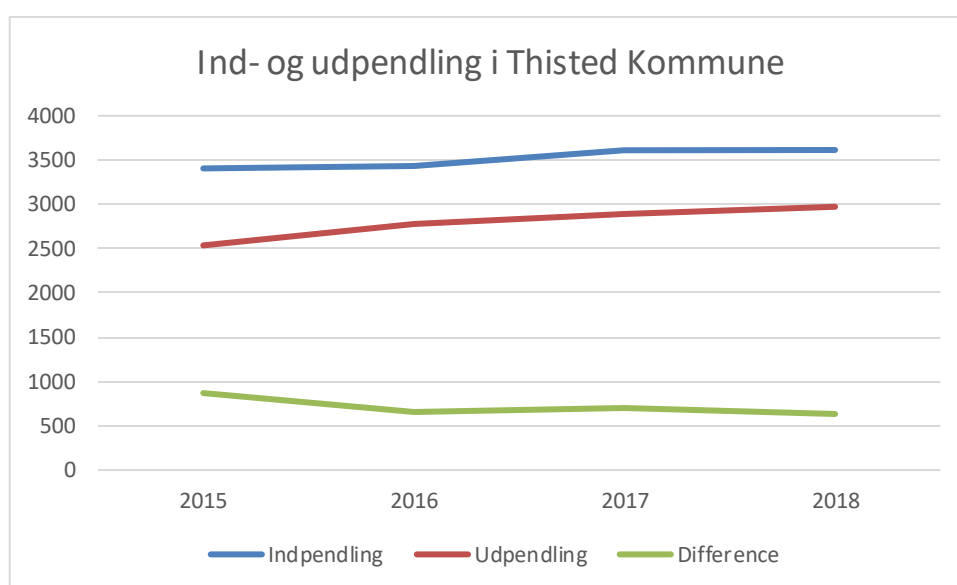
Kilde: Danmarks Statistik (RAS301)

For både Thisted Kommune og Region Nordjylland gælder det ikke overraskende, at en stor andel er beskæftiget inden for det offentlige. Derudover arbejder mange inden for Handel og transport mv. samt Industri, råstoffer, forsyning. I forhold til sidstnævnte har Thisted Kommune en markant højere andel end Region Nordjylland, ligesom Thisted Kommune også har en større andel beskæftiget inden for Landbrug, skovbrug og fiskeri.

### Pendling

Den geografiske mobilitet i Thisted Kommune har været stigende de seneste år (målt i pendlingsafstand). I 2013 var den gennemsnitlige pendlingsafstand fra bopæl til job på 17,9 km. I 2017 var dette tal steget til 21,7 km, hvilket er meget tæt på landsgennemsnittet på 21,8 km samme år. Thyboerne pendlede dog i gennemsnit færre kilometer end nordjyderne generelt, hvor gennemsnittet lå på 25,5 km (Danmarks Statistik, AFSTB4).

Thisted Kommune er en såkaldt indpendlingskommune. I 2018 var der 3.606 beskæftigede, der pendlede til Thisted Kommune, mens 2.973 beskæftigede pendlede ud af kommunen, hvilket giver en difference på 633.



Kilde: Danmarks Statistik (PEND101)

### Offentlig forsørgelse

I 2. kvartal 2019 var der 6.073 ydelsesmodtagere (ekskl. SU-modtagere) i Thisted Kommune svarende til 22,5 % af befolkningen (16-66 år) (Jobindsats.dk). Tallet er opgjort i fuldtidspersoner og omfatter derfor flere individuelle cpr. nr.

Borgere på offentlig forsørgelse kan deles op i 3 grupper:

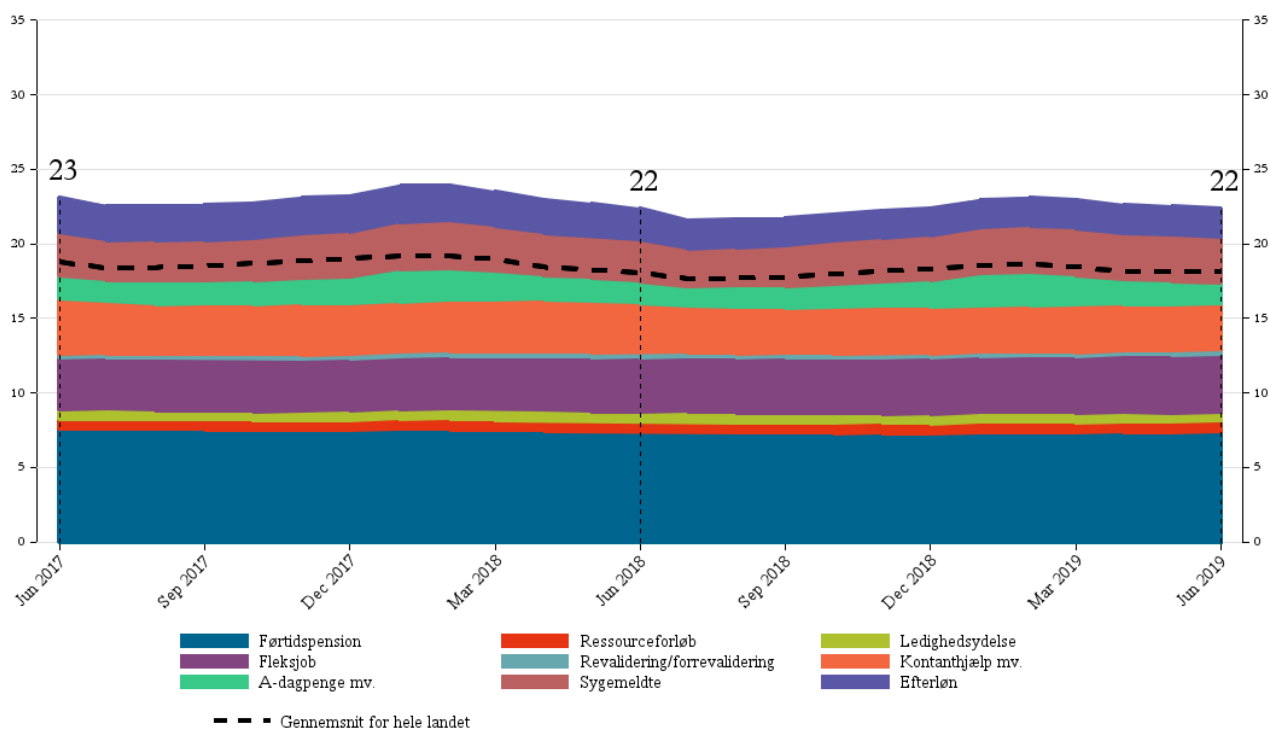
1. Borgere der ikke er en del af det nuværende eller fremtidige udbud af arbejdskraft i Thisted Kommune
2. Borgere der allerede bidrager i støttet beskæftigelse
3. Borgere der potentielt fuldt eller delvist vil kunne deltage på arbejdsmarkedet på kort eller lang sigt

Gruppe 1 består af borgere på førtidspension og efterløn og omfatter 2.501 fuldtidspersoner, hvilket udgør 41,2 % af ydelsesmodtagerne i Thisted Kommune.

Gruppe 2 omfatter borgere i fleksjob, hvilket i 2. kvartal 2019 var lig med 1.059 fuldtidspersoner svarende til 17,4 % af ydelsesmodtagerne i Thisted Kommune.

Gruppe 3 er de øvrige ydelsesmodtagere såsom borgere på kontanthjælp, sygedagpenge og dagpenge. Denne gruppe er cirka på størrelse med gruppe 1 ved at dække over 2.514 borgere og 41,4 % af den samlede andel.

Som det ses nedenfor ved den stiplede linje, ligger den samlede andel ydelsesmodtagere i Thisted Kommune over andelen af befolkningen i hele landet. Thisted Kommune har dog fra 2. kvartal 2018 til 2. kvartal 2019 haft et fald på andelen af ydelsesmodtagere på 0,2 procentpoint.



Kilde: Nøgletalsrapport august 2019, Jobindsats.dk

Figuren illustrerer desuden fordelingen af ydelsesmodtagere, hvor det fremgår, at den største gruppe ydelsesmodtagere er førtidspensionisterne efterfulgt af borgere i fleksjob og sygemeldte.

## Udfordringer på erhvervs- og beskæftigelsesområdet i Thisted Kommune

### Mangel på arbejdskraft og det store forventede fortsatte fald i arbejdsstyrken

Det, at få alle med på arbejdsmarkedet, er af stor betydning for både den enkelte borger, områdets virksomheder og lokalsamfundet. Det er forudsætningen for vækst, at så mange som muligt bidrager med det, de kan på arbejdsmarkedet.

For den enkelte borger er inklusion på arbejdsmarkedet af afgørende betydning både socialt og økonomisk.

For virksomhederne og lokalsamfundet er det forudsætningen for vækst og velstand, at den fornødne arbejdskraft er til rådighed.

I Thisted Kommune såvel som på landsplan konstateres der allerede på nuværende tidspunkt mangel på arbejdskraft inden for en række områder. I Thisted Kommune, der har mange industriarbejdspladser, ses arbejdskraftmanglen både i forhold til ufaglært arbejde, faglært arbejde og funktioner, der kræver højtuddannet arbejdskraft. Knapheden på arbejdskraft rammer både inden for det private arbejdsmarked, hvor der f.eks. er stor efterspørgsel efter håndværkere, kokke, tjenere og inden for det offentlige arbejdsmarked, hvor især social- og sundhedsområdet er præget af mangel på arbejdskraft.

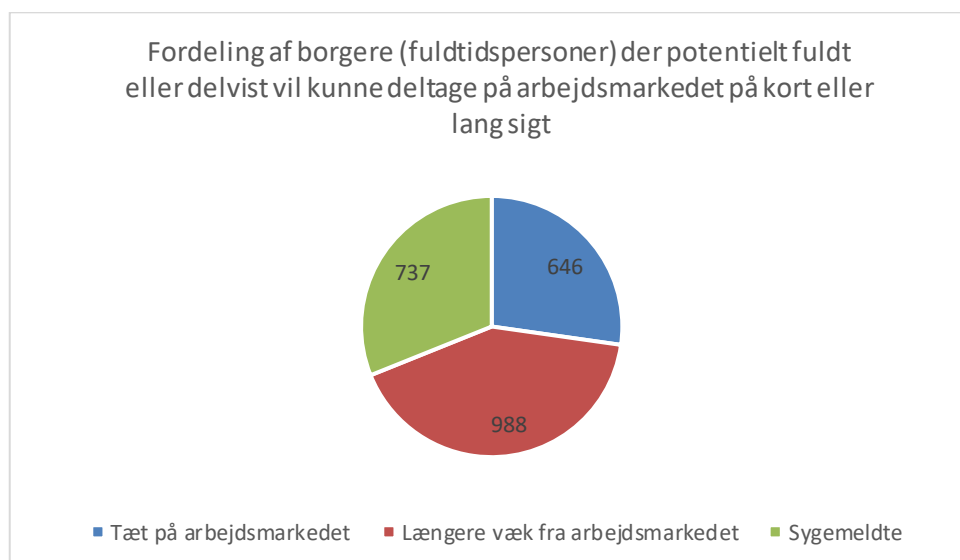
I Thisted Kommune forventes det, at manglen på arbejdskraft vil blive forværret i de kommende år pga. et fortsat stort fald i arbejdsstyrken, jf. ovenfor.

Udfordringen på mellemlang og lang sigt er først og fremmest det store forventede fortsatte fald i arbejdsstyrken i Thisted Kommune. Dette udgør en reel risiko for den fortsatte mulighed for vækst for virksomhederne og for egnen generelt.

Det bliver derfor af afgørende betydning for kommunens mulighed for vækst, at så mange af kommunens borgere som muligt får chancen for at bidrage på arbejdsmarkedet, så Thisted Kommune ad den vej kan øge andelen af beskæftigede i forhold til andelen af ledige i arbejdsstyrken.

### Kompetencegab og et generelt lavere uddannelsesniveau

Lige nu er udfordringen på beskæftigelsesområdet primært det paradoks, at Thisted Kommune på den ene side oplever mangel på arbejdskraft på en række områder og forventer, at der bliver flere, og på den anden side faktisk har ret mange ledige borgere, når man medregner borgere langt fra arbejdsmarkedet. Dette kommer til udtryk i nedenstående cirkeldiagram, hvor også sygemeldte indgår:



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

I september 2019 var antallet af ledige borgere – borgere tæt på og langt fra arbejdsmarkedet - samlet set på 1.634 fuldtidspersoner. Tallet dækker over flere individuelle CPR-numre. I forhold til arbejdsudbuddet og den dalende arbejdsstyrke, jf. ovenfor, er det en udfordring i Thisted Kommune, at der er flere borgere langt fra arbejdsmarkedet end tæt på. Dertil kommer, at 737 borgere var sygemeldte i september 2019. Dette tal er også opgjort i fuldtidspersoner og dækker derfor også over flere individuelle CPR-numre.

Paradokset består i, at mange af de ledige og sygemeldte borgere ikke umiddelbart besidder de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet, hvilket giver rekrutteringsudfordringer for nogle brancher og virksomheder i Thisted Kommune.

I relation hertil er det ligeledes en udfordring, at uddannelsesniveaue generelt er lavere end på landsplan, både blandt ledige og beskæftigede, og også blandt de unge. Nedenfor er en oversigt over befolkningens (15-69 år) højst fuldførte uddannelse:

Højst fuldførte uddannelse	Hele landet	Thisted Kommune
Grundskole	25,4	32,3
Gymnasiale uddannelser	10,4	6,6
Erhvervsfaglige uddannelser	29,5	38,8
Adgangsgivende uddannelsesforløb	0,1	0,0
Korte videregående uddannelser, KVV	5,0	4,3
Mellemlange videregående uddannelser, MVU	14,8	12,1
Bacheloruddannelser, BACH	2,3	0,6
Lange videregående uddannelser, LVU	9,9	3,8
Ph.d. og forskeruddannelser	0,9	0,1
Uoplyst mv.	1,7	1,4

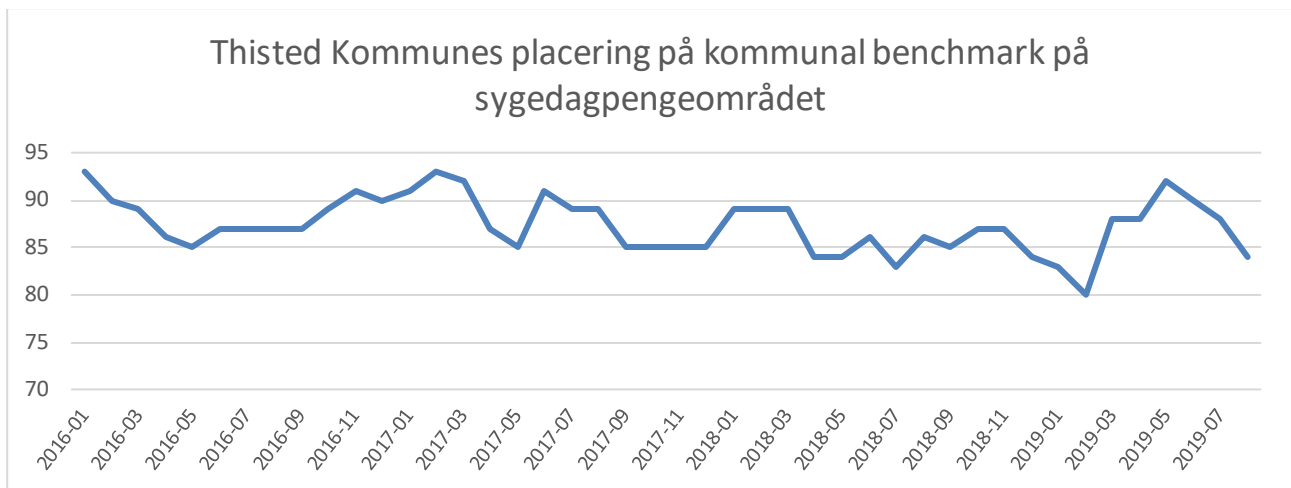
Kilde: Danmarks Statistik (HFUDD10)

Thisted Kommune har en væsentligt anderledes uddannelsesfordeling end hele landet, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at Thisted Kommune har en lavere andel borgere med en videregående uddannelse. Cirka 1/3 af hele landets borgere har en videregående uddannelse, mens det kun gælder for cirka 1/5 i Thisted Kommune.

I Thisted Kommune er der derimod særligt en større andel med grundskolen som højst fuldførte uddannelse og en markant større andel med en erhvervsfaglig uddannelse. Sidstnævnte er hensigtsmæssigt med tanke på kommunens branchesammensætning og de lokale virksomheders arbejdskraftefterspørgsel. Dog skaber uddannelsesniveaue reelle udfordringer i forhold til at sikre kvalificeret arbejdskraft til de lokale virksomheder og medvirker til et oplevet kompetencegab imellem det, der efterspørges på arbejdsmarkedet, og de kompetencer, de ledige besidder.

### Mange sygemeldte

Thisted Kommune er udfordret på sygedagpengeområdet. Nedenstående figur viser Thisted Kommunes placering på sygedagpengeområdet i forhold til alle landets kommuner i perioden januar 2016 til juni 2019. Placeringen er baseret på andel på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb ud af befolkningen (16-66 år). Alle kommuner rangeres i forhold til hinanden på en måde, hvor 1 er den bedste placering og 98 den dårligste. Som det fremgår af nedenstående datamateriale, har Thisted Kommune i hele perioden ligget i den udfordrede ende med en plads som nr. 80 som det bedste resultat, og en plads som nr. 93 som det dårligste. I den seneste rapport fra august 2019 er Thisted Kommune nummer 84.



Kilde: Nøgletalsrapporter fra Jobindsats.dk

Thisted Kommune vil forventeligt ikke komme til at ligge øverst i denne benchmark, da der dels er lav ledighed, jf. ovenfor, og dels er mange borgere i fleksjob, hvilket betyder, at mange er på arbejdsmarkedet og potentielt har ret til sygedagpenge, men i sammenligning med kommuner med lignende forhold har kommunen også en høj andel af borgere på sygedagpenge eller jobafklaringsforløb, hvorfor Thisted Kommune bør kunne opnå en bedre placering.

### **Mange ledige med udfordringer ud over ledighed**

Mange ledige i Thisted Kommune har udfordringer ud over ledighed i form af f.eks. misbrug, sociale eller helbredsmæssige problemer, der i hvert fald på kort sigt begrænser deres evne til umiddelbart at varetage et job på fuld tid og med 100 % effektivitet. Disse ledige kræver støtte i processen frem mod job og uddannelse, og også i nogen grad i forhold til efterfølgende fastholdelse i job og uddannelse. Mange af disse borgere har været på offentlig forsørgelse i adskillige år og har ofte også kontakt med andre dele af kommunen. Forløbene for borgere langt fra arbejdsmarkedet må på den baggrund forventes at være af længere varighed end forløb for borgere, der kun har ledighed som problem, og kompleksiteten i indsatsen må også forventes at være større, idet sådanne forløb ofte vil skulle tilrettelægges som en kombination af forberedende beskæftigelsesindsatser f.eks. mentorforløb, coach eller lignende, parallelindsatser efter f.eks. Serviceloven, samt virksomhedsrettede tiltag.

### **En stor andel førtidspensionister**

En væsentlig udfordring på beskæftigelsesområdet i Thisted Kommune er desuden, at en høj andel af personer i alderen 16-66 år varigt står uden for arbejdsstyrken, fordi de er på varig offentlig forsørgelse. Andelen af førtidspensionister i Thisted Kommune er på 10 % af arbejdsstyrken (i 2018) (Jobindsats.dk), hvilket betyder, at en relativ høj andel af den potentielle arbejdsstyrke reelt ikke kommer til at bidrage på arbejdsmarkedet.

### **Muligheder og behov**

Ovenstående udfordringer indikerer, at der er et stort potentiale i at mobilisere den arbejdskraftreserve, der ligger i de borgere, der er længere væk fra arbejdsmarkedet, samt i at forebygge sygefravær og fastholde sygemeldte medarbejdere på arbejdspladserne. Thisted Kommune har brug for at så mange af de borgere, der i dag er ledige og sygemeldte, bliver selvforsørgende og kan bidrage på et arbejdsmarked, der i den grad efterspørger medarbejdere.

Muligheden for at skaffe den fornødne arbejdskraft ligger således potentielt i at få flere borgere gjort klar til at møde arbejdsmarkedets behov, og med den forventede udvikling i arbejdsstyrken vil dette behov blive forstærket yderligere i de kommende år.

Forudsætningen for at kunne tiltrække og fastholde virksomheder i området er, at den fornødne arbejdskraft er til stede i området.

Der er derfor behov for at så mange så muligt bidrager med det, de kan – også selvom det ikke er et job på fuld tid og med fuld effektivitet. Thisted Kommune tror på, at alle som udgangspunkt kan blive aktive og helt eller delvist selvforsørgende medborgere, hvis de gives de rette forudsætninger, og kommunen ved, at dette er forudsætningen for både vækst i lokalområdet og for højnelse af den enkelte borgers livskvalitet.

Thisted Kommune ønsker at sætte særligt fokus på, hvordan kommunen sammen med borgerne, områdets virksomheder og andre samarbejdspartnere kan sikre, at så mange som muligt bliver en del af fremtidens arbejdsstyrke.



## Beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune

**Ambitionen for beskæftigelsesindsatsen** er at skabe en beskæftigelsesindsats, hvor der er fokus på både det borgerrettede perspektiv og det virksomhedsrettede perspektiv og sammenhængen mellem disse således, at der kan skabes fælles løsninger, der gavner både den enkelte borger og områdets virksomheder. Thisted Kommune vil derfor i borgerindsatsen gennem et stadigt fokus på borgers potentialer og ressourcer bidrage til, at så mange borgere som muligt kommer i job eller uddannelse.

I virksomhedsindsatsen vil Thisted Kommune understøtte virksomhederne med viden og inspiration med henblik på at rekruttere, udvikle og fastholde den nødvendige arbejdskraft.

Thisted Kommune vil være kendt for at handle serviceorienteret og have fokus på den enkelte borgers og virksomheds behov og vilkår.

Samlet set vil Thisted Kommune understøtte væksten i Thy ved at bidrage til at gøre borgere klar til job eller uddannelse og sørge for det gode match til de arbejdsopgaver, der er på virksomhederne.

**Missionen** er at sikre en stor sammenhæng mellem den borgerrettede indsats og den virksomhedsrettede indsats således, at der samlet set bidrages til, at så mange borgere som muligt får en plads på arbejdsmarkedet til gavn for både den enkelte, virksomhederne og lokalsamfundet.

I den virksomhedsrettede indsats vil Thisted Kommune have fokus på følgende

- Rekruttering
- Fastholdelse af medarbejdere
- Kompetenceudvikling

I den borgerrettede indsats vil Thisted Kommune have fokus på følgende

- Forebyggelse af ledighed og sygefravær
- Tidlig indsats i forløb i jobcentret
- Særlig støtte til borgere med problemer ud over ledighed
- Fastholdelse i job og uddannelse

### Generelle principper og indsatser for beskæftigelsesindsatsen

Thisted Kommune har en række generelle principper og indsatser, som vil være bærende for al indsats på beskæftigelsesområdet og som læner sig op ad ambitionen og missionen for beskæftigelsesområdet.

Beskæftigelsesindsatsen tager afsæt i princippet om *det gode match* mellem virksomhedernes behov og de kompetencer, der bibringes ledige og sygemeldte borgere. Ved at have det gode match som gennemgående fokus, sikres det, at beskæftigelsesindsatsen kontinuerligt søger sammenhæng mellem det, der efterspørges på arbejdsmarkedet og den retning, der arbejdes i i den borgerrettede indsats. Det gode match forudsætter et godt kendskab til de lokale virksomheder og disses behov for arbejdskraft og et godt kendskab til de borgere, der er tilknyttet jobcentret, hvilket betyder, at både virksomhedsindsatsen og den borgerrettede indsats bygger på *tæt kontakt, god dialog og gode relationer*.

Beskæftigelsesindsatsen er samtidig båret af et princip om *borgerinddragelse* og *ansvarliggørelse* af de ledige og sygemeldte borgere. Det skal bl.a. komme til udtryk i en gennemgående inddragelse af den enkelte borger i planlægningen af dennes mål og forløb. Alle drøftelser tager afsæt i den viden om

arbejdsmarkedets behov, der er opsamlet i den virksomhedsrettede indsats.

Borgere mødes i jobcentret af en *ressourcefokuseret tilgang* og med en forventning om, at de kan bringes til at udnytte deres potentiale. Dette ud fra en antagelse om, *at vejen til det gode liv går via den højst mulige grad af selvforsørgelse.*

Der tages i indsatsen ydermere *udgangspunkt i den enkelte borgers individuelle forhold* således, at den enkelte får støtte til sin egen vej ind/tilbage på arbejdsmarkedet.

### **Generelle principper**

*Beskæftigelsesafdelingen har altid fokus på job*

*Beskæftigelsesafdelingen har altid fokus på borgers ressourcer*

- Borgere mødes med et fokus på egne ressourcer, og hvad de kan bruges til
- Hvis en borger fra starten ikke er i stand til at arbejde fuld tid, vejledes om mulighed for ordinært job i form af deltidsarbejde

*Beskæftigelsesafdelingen er nysgerrige på borgeres og virksomheders ønsker og behov*

*Borgere inddrages og ansvarliggøres i forhold til deres egen sag*

*Beskæftigelsesafdelingen søger de gode og professionelle relationer med borgere og virksomheder*

*Den gode og nødvendige indsats gives fra start, så varigheden på offentlig forsørgelse bliver så kort som mulig for den enkelte*

*Beskæftigelsesafdelingen leverer høj grad af service f.eks. ved at*

- Øge tilgængeligheden for borgere og virksomheder
- Kommunikere på en letforståelig og professionel måde med borgere og virksomheder
- Sørge for at minimere ulemperne ved sagsbehandlerskift ved at lave gode overdragelser og sætte os godt ind i tidligere sagsforløb i jobcentret

### **Generelle indsatser**

*Høj grad af tilgængelighed for borgere og virksomheder*

*Arbejdet tilrettelægges med udgangspunkt i, at målet altid er, at borger skal hurtigst muligt i selvforsørgelse*

*Borgere, der umiddelbart kan varetage job eller uddannelse, vendes i døren*

*Beskæftigelsesafdelingen arbejder altid med fokus på job*

- Drøftelse af konkrete jobåbninger
- Altid fokus på job ved iværksættelse af aktiviteter
- Færre tilbud i virksomhedscentre – flere tilbud i virksomheder med jobåbninger og mulighed for ordinære arbejdstimer. Også for udsatte borgere

*Beskæftigelsesafdelingen laver gode visitationer/screeninger, så der er gode planer fra start i alle sager*

- Der etableres faste visitationsprocedurer i relevante teams.
  - Vurdering af risiko for langvarig sag i jobcentret med henblik på iværksættelse af de nødvendige indsatser fra start
  - Udarbejdelse af gode planer sammen med borger

*Alle borgere skal have et godt CV hurtigst muligt*

- Alle skal have CV, med mindre det er åbenlyst unødvendigt
- Særligt udsatte målgrupper får udarbejdet et profilkort
- CV'er skal have fokus på kompetencer og opgaver - ikke på særlige jobs

*Beskæftigelsesafdelingen etablerer procedurer og mødefora, der sikrer et bedre flow af viden mellem de forskellige teams/sektioner på området med henblik på læring og bedre overleveringer*

- Der træffes aftaler om systematisk overlevering af sager fra et team til et andet med henblik på at sikre, at viden overleveres, så borger oplever mindst mulig gene ved sagsbehandlerskift

*Beskæftigelsesafdelingen bidrager til at styrke det tværfaglige samarbejde i Thisted Kommune*

- Den koordinerende sagsbehandler i jobcentret har pligt til at søge at etablere et tværfagligt team omkring borger ved behov
- Beskæftigelsesafdelingen siger aldrig nej til at samarbejde og bidrage, når andre har brug for det

*Samarbejdet med de praktiserende læger og øvrige aktører på sundhedsområdet styrkes*

### **Strategiske målsætninger og indsatser**

For at lykkes med at håndtere udfordringerne på beskæftigelsesområdet er det nødvendigt, at beskæftigelsesindsatsen både håndterer den virksomhedsrettede indsats og den borgerrettede indsats, idet disse elementer hver især og navnlig i sammenhæng er forudsætningen for at lykkes med at få udvidet andelen af mulige arbejdstagere i en arbejdsstyrke, der ser ud til fortsat at falde meget i de kommende år.

På den baggrund er der udarbejdet strategiske målsætninger for den virksomhedsrettede og den borgerrettede indsats. Disse gennemgås nedenfor.

#### **1.1 Rekruttering**

*"Via en tæt kontakt og god dialog med Thisted Kommunes virksomheder, vil vi bistå med rekruttering af alle former for arbejdskraft. Vi vil gennem kompetenceudvikling målrettet efterspørgslen på arbejdsmarkedet og det gode match mellem den ledige og arbejdspladsen bistå med rekruttering af ledige borgere fra Thisted Kommune, samt bistå med rekruttering af medarbejdere fra andre kommuner og udlandet."*

#### Indsatser

##### *Virksomhedskontakten*

- Beskæftigelsesafdelingen er opsøgende i forhold til afdækning af virksomhedernes behov for arbejdskraft, samt kompetenceudvikling og fastholdelse af medarbejdere
- Beskæftigelsesafdelingen er tilgængelige og synlige for virksomhederne

##### *Håndtering af en rekrutteringssag*

- Ved ønske om hjælp til rekruttering, gør Beskæftigelsesafdelingen følgende:
  - Ser efter ledige i Jobcenter Thisted
    - Overblik over lediges kompetencer
    - Den gode udsøgning i stedet for stillingsopslag
  - Ser efter ledige i andre jobcentre
  - Ser efter ledige i udlandet

### *Samarbejdspartnere i forhold til rekruttering*

- Styrke samarbejdet med andre jobcentre
- Styrke samarbejdet med A-kasser og rekrutteringsbureauer om jobformidling
- Styrke samarbejdet med Thy Erhvervsforum og andre i forhold til rekruttering – herunder generelt i forhold til afdækning af behov for arbejdskraft og særligt i forhold til udenlandsk arbejdskraft

### *Matchning af de ledige med arbejdsmarkedets behov*

- Øge fokus på kompetenceudvikling i forhold til konkrete jobs/jobåbninger
- Kompetenceudvikling af ledige sker med udgangspunkt i jobbarometret og positivlisten
- Beskæftigelsesafdelingen arbejder målrettet på det gode match
- Beskæftigelsesafdelingen motiverer ledige borgere i forhold til de jobåbninger, der er, og dem der forventes at komme
  - Borgere på besøg på virksomheder – individuelt og i grupper
- Beskæftigelsesafdelingen formidler viden om arbejdsmarkedets behov til de unge i grundskolen
- Beskæftigelsesafdelingen bruger det gode CV til at finde de bedste kandidater til de ledige jobs

### *Sikring af viden om virksomhedernes rekrutteringsbehov*

- Styrke den systematiske indhentning af viden om virksomhedernes rekrutteringsbehov på kort og lang sigt
- Ansvarliggøre virksomhederne i forhold til rettidig information
- Beskæftigelsesafdelingen samarbejder med virksomhederne om både kort- og langsigtede rekrutteringsbehov og søger derfor en løbende dialog herom

### *Initiativer i jobcentret rettet mod at styrke fokus på rekrutteringsopgaven*

- Rekruttere eller kompetenceudvikle internt i forhold til opgaven omkring udenlandsk arbejdskraft
- Beskæftigelsesafdelingen styrker det interne fokus på løsning af rekrutteringsopgaven samt det gode match, og orienterer os aktivt om aktuelle jobåbninger
- Rekrutteringsopgaven tager altid udgangspunkt i en konkret jobformidlingsproces
- Beskæftigelsesafdelingen arrangerer virksomhedsbesøg for jobcentrets medarbejdere
- Der vil være et særligt ledelsesmæssigt fokus på, at alle medarbejdere, via Fasit, orienterer sig om konkrete jobåbninger forud for samtaleafholdelse

### *Særlige indsatser*

- Beskæftigelsesafdelingen styrker og udvikler indsatsen omkring tiltrækning af højtuddannet og specialiseret arbejdskraft i samarbejde med Thisted Kommunes erhvervsafdeling
- Partnerjobs fastholdes med henblik på at styrke virksomhedernes mulighed for at rekruttere specialiseret arbejdskraft

## **1.2 Fastholdelse af medarbejdere**

*”Vi vil bistå virksomhederne i Thy med forebyggelse af sygefravær og fastholdelse af sygemeldte medarbejdere, således at de til enhver tid har flest muligt af deres erfarne og kompetente medarbejderressourcer til rådighed.”*

### Indsatser

#### *Forebyggelse af sygefravær*

- Etablering af et forebyggelsesteam og øget samarbejde med virksomhederne om forebyggelse af sygefravær

- Indsatsen tænkes håndteret i et forebyggelsesteam, hvor en taskforce søges sammensat af medarbejdere med følgende profiler:
  - Ergoterapeut
  - Fysioterapeut
  - Psykolog
- Forebyggelsesteamet skal arbejde med forebyggende indsatser på arbejdspladserne i Thisted Kommune. Der vil være fokus på såvel fysiske som psykiske sygdomme. Virksomhederne udvælges i første omgang ud fra det kendskab, som Jobcenter Thisted har fra analysen af sygedagpengesager i april 2019, men alle virksomheder vil kunne rette henvendelse til taskeforcen og anmode om råd og vejledning

#### *Fastholdelse af sygemeldte medarbejdere*

- Etablering af et visitationsteam på sygedagpengeområdet
  - Visitationsteamet tænkes sammensat af ydelsesmedarbejdere og sygedagpengesagsbehandlere.
  - Teamets opgaver bliver følgende:
    - Opstart af sygedagpengesager, herunder vurdering af
      - § 7, uarbejdsdygtighed
      - Beskæftigelseskravet
    - Telefonisk kontakt til borgere ved tvivl om berettigelse til sygedagpenge
    - Vurdering af fremrykket dokumentationsgrundlag ved opstart af sygedagpengesager
    - Håndtering af § 56 og § 58a sager, herunder opfølgning og bevilling
    - De handicapkompenserende ordninger
    - Råd og vejledningssager
    - Opfølgning på kategori 1 sager (forventet raskmelding inden for 8 uger) i de første 8 uger
    - Som udgangspunkt opfølgning på selvstændige i de første 8 uger, men disse kan, efter en individuel vurdering, visiteres direkte til sagsbehandling i jobcentret
    - Som udgangspunkt opfølgning på gensygemeldte i de første 8 uger, men disse kan, efter en individuel vurdering, visiteres direkte til sagsbehandling i jobcentret

#### *Tidlig lægelig vurdering i sygedagpengesager og styrket samarbejde med lægerne*

- Det påtænkes at indlede et samarbejde med Socialmedicinsk Enhed omkring tidlig lægelig vurdering, hvor lægekonsulenten på et tidligt tidspunkt i sagen giver en lægelig vurdering med anbefalinger til sagsbehandler om, hvordan borger hurtigst muligt kan vende tilbage til arbejdsmarkedet
- Samarbejdet vil bestå i både den tidlige lægelig vurdering, samt et undervisningsforløb for medarbejdere i både ydelse og jobcenter. Formålet med dette er at sikre, at relevante attester indhentes i nye sager, og at der tidligere i forløbet vil blive etableret en optrappingsplan for den sygemeldte, naturligvis i samarbejde med arbejdsgiver
- Derudover vil der blive fokus på at anvende sundhed.dk sammen med borger, hvorved man tidligt i sagsforløbet kan finde alle eksisterende oplysninger på borgers sag og dermed reducere antallet af anmodninger om attester fra lægerne, hvilket vil spare både tid og penge, samt reducere presset på de lokale praktiserende læger
- Det nuværende samarbejde med de praktiserende læger omkring socialmedicinske samarbejds møder vil blive yderligere opprioriteret således, at der vil søges afholdt flere af disse møder og gerne tidligere i sagsforløbet, især i sager, hvor der er tale om gensygemeldinger
- Derudover vil der blive arbejdet med følgende initiativer:
  - Øget synliggørelse af arbejdet med sygedagpengesager på møder i Det Kommunalt Lægelige Udvalg (KLU)

- Forsøg med information og dialog i lægehusene
- Temaarrangement for de praktiserende læger om sygdom, job, skånehensyn etc. - "Hvornår er man for syg til at arbejde?"

#### *Hurtig kontakt til virksomheden ved sygemelding*

- Systematisk og hyppig virksomhedskontakt
- Afdække mulighed for omplacering i virksomheden tidligt ved behov

### **1.3 Kompetenceudvikling**

*"Vi vil sammen med uddannelsesinstitutionerne stille den nødvendige viden og vejledning til rådighed for virksomhederne om mulighederne for kompetenceudvikling af eksisterende medarbejdere, således at vi bidrager til at sikre den fortsatte udvikling af arbejdsstyrken og bidrager til vækst i virksomhederne."*

#### Indsatser

*Opgaven håndteres af Virksomhedsservice, der har følgende opgaver:*

- Branche- og uddannelseskendskab, herunder efteruddannelse
- Viden om økonomiske muligheder
- Viden om rotationsmuligheder
- Overblik over mulige "vikarer" for ansatte på uddannelse (ledige)
- Samarbejde om udbud af kurser/uddannelse med andre i jobcentret
- Uddannelsesplan for virksomheder (et tilbud)
- Særligt fokus på opkvalificering af ansatte, så ledige kan rekrutteres som erstatningsarbejds-kraft
- Samarbejde med VEU-konsulenterne
- Sambesøg med uddannelsesinstitutioner (lokale og øvrige)
  - Fokus på stærkt samarbejde
  - Inddragelse af Thy Erhvervsforum og andre

### **2.1 Forebyggelse af ledighed og sygefravær**

*"Vi vil gennem råd og vejledning forebygge at borgere kommer på offentlig forsørgelse."*

#### Indsatser

##### *Ledighed*

- Beskæftigelsesafdelingen vender borgere i døren med råd og vejledning i forhold til job og uddannelse
  - Gælder følgende målgrupper:
    - Unge, der søger uddannelseshjælp
    - Borgere, der søger kontanthjælp
    - Borgere fra gaden
    - Nyledige integrationsborgere
    - Alle der raskmeldes til integrationsydelse
- Beskæftigelsesafdelingen etablerer et job- og uddannelseshus, hvor man kan få bistand til CV, jobsøgning, konkrete jobåbninger, uddannelsesvalg etc.
- Beskæftigelsesafdelingen har fokus på, at job kan være mindre end 37 timer
- Beskæftigelsesafdelingen har fokus på opkvalificerings- og uddannelsesmuligheder
- Beskæftigelsesafdelingen fortæller om økonomi og de krav, der stilles, når man er ledig – fokus på livsløn

- Beskæftigelsesafdelingen hjælper med henvisning til konkrete jobs
- Beskæftigelsesafdelingen hjælper med ansøgninger
- Beskæftigelsesafdelingen tager en dialog med samarbejdspartnere, der henviser borgere til jobcentret om konsekvenser og alternativer
- Beskæftigelsesafdelingen laver en målrettet og koordineret indsats i forbindelse med større fyringer/virksomhedslukninger
- Beskæftigelsesafdelingen bruger **UddannelsesGaranti Thy** til både forebyggelse og fastholdelse i forhold til unge

*Sygefravær, se under målsætning 1.2*

- Forebyggelsesteam på sygedagpengeområdet
- Styrket lægesamarbejde
- Fokus på §56 og §58
- Fokus på kompenserede ordninger

## **2.2 Tidlig indsats i forløb i jobcentret**

*"Gennem tidlig indsats vil vi sikre, at borgerne hurtigst muligt kommer i job eller uddannelse og dermed er på offentlig forsørgelse kortest muligt tid."*

### Indsatser

*Formålet er, at borger skal i job eller uddannelse hurtigst muligt*

- God visitation/screening
  - Visitationsteams på relevante områder
  - Gode planer fra start – plan A, B, C
    - Plan er styrende for forløbet (eventuelt særlig visitationsplan)
    - Plan laves i samarbejde med borger og med udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov (jobbarometer)
  - Færre og bedre sagsbehandlerskift
  - Fokus på sanktioner

## **2.3 Særlig støtte til borgere med problemer ud over ledighed**

*"Vi vil tage udgangspunkt i den enkelte borgers særlige forhold og vilkår og derigennem tilrettelægge forløb, der på bedst mulig vis understøtter borgeren i at komme i job eller uddannelse. Når der er behov for tværfagligt samarbejde med andre afdelinger i Thisted Kommune, vil vi bidrage til, at der tænkes helhedsorienteret og sammenhængende."*

### Indsatser

*Tænkningen i arbejdet med borgerne*

- Løn for det, man kan
- Kan godt ende med andet end en tid for Rehabiliteringsteamet
- Ordinært arbejde er ikke nødvendigvis fuldtids
- Øget fokus på støttemuligheder under uddannelse, f.eks. særligt fokus på SPS

*Indsatsen*

- Gode og klare planer (også de langsigtede)
- Fokus på korrekt kategorisering
- Mindre kap. 10 – mere virksomhedsrettede forløb
- Småjobs som en vej ind på arbejdsmarkedet

- Hybridforløb (praktik + ordinære timer)
- Kombination af beskæftigelsesindsats og anden indsats, f.eks. social eller sundhed
- Social mentor i jobcentret
- Tænke omvendt i forhold til begrænsninger i tid (starte med højt timetal)
- Åbenstående tilbud
- Efterværn
- Øget brug af virksomhedsmentor
- Færre forløb på virksomhedscentre
- Særlige forløb med andre aktører afprøves

#### *Samarbejde og sammenhængskraft*

- Step-up som fast procedure såfremt det kan fastholdes, at der deltager en læge fra Socialmedicinsk Enhed
- Styrke samarbejdet med andre afdelinger i kommunen

## **2.4 Fastholdelse i job og uddannelse**

*"Vi vil støtte borgerne i at fastholde tilknytningen til job eller uddannelse efter endt forløb i Jobcenter Thisted."*

#### Indsatser

- Fastholdelsesteam
- De kompenserende ordninger
- §56 og §58
- Langt fra arbejdsmarkedet – fastholdelsesmentor
- Fortsat kontakt med sagsbehandler/jobkonsulent efter påbegyndt job eller uddannelse ved behov med henblik på at undgå frafald
- UGT på ungeområdet – forhindrer frafald på ungdomsuddannelser
- Udløs trin 4 ved uddannelsesstart



## Beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune sammenholdt med de beskæftigelsespolitiske mål for 2020

### Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

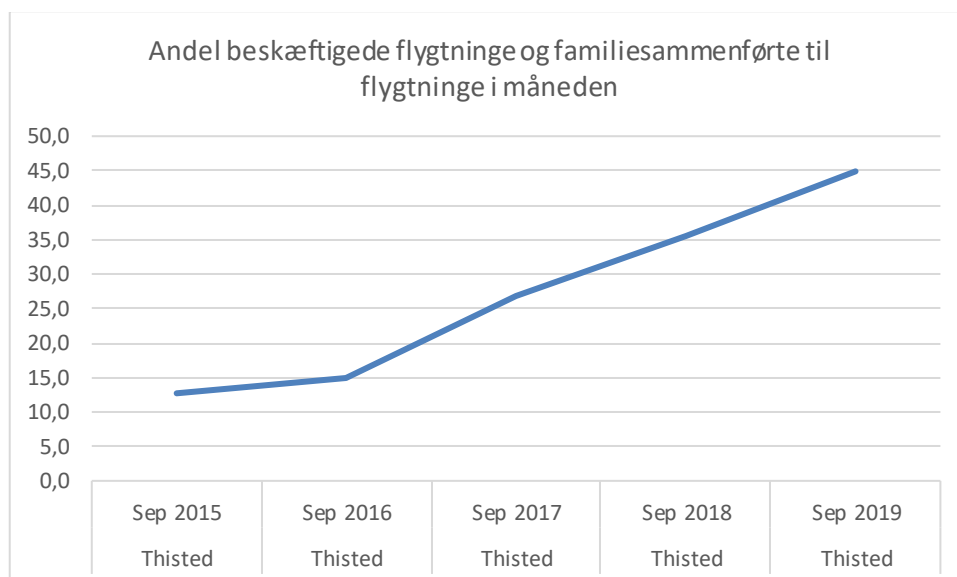
Det første beskæftigelsespolitiske mål understøttes af Thisted Kommunes spor omkring den virksomhedsrettede indsats (rekruttering, fastholdelse af medarbejdere og kompetenceudvikling) og tilhørende indsatser. Der henvises her til beskrivelserne ovenfor.

### Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

I beskrivelsen af beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune, jf. ovenfor, er der ikke særskilte afsnit om flygtninge og familiesammenførte, idet disse er omfattet af hele indsatsen på lige fod med andre borgere. Indsatsen omfatter alle borgere, der er omfattet af jobcentrets målgrupper, og ingen af disse er nævnt særskilt. Det betyder eksempelvis, at Thisted Kommune også har fokus på opkvalificerings- og uddannelsesmuligheder for denne gruppe borgere, ligesom kommunen ved rekrutteringssager også har øje for, at det gode match kan være en flygtning eller en familiesammenført.

Dog har Beskæftigelsesafdelingen en gruppe af medarbejdere dedikeret til at arbejde med den jobrettede indsats for flygtninge og familiesammenførte. Beskæftigelsesafdelingen giver endvidere systematisk vejledning til målgruppen for repatriering, der har et aktivt kontaktføreløb, om muligheden for frivillig tilbagevenden til hjemland eller tidligere opholdsland samt ansøgning om økonomisk støtte hertil. Vejledning om repatriering udgør et fast punkt i samtalerne på jobcentret og er et opfølgingspunkt i 'Min Plan'. Beskæftigelsesafdelingen henviser ydermere interesserede borgere til Dansk Flygtningehjælp for individuel rådgivning og samarbejder med borgere, der ønsker at repatriere, om de praktiske foranstaltninger i forbindelse med hjemrejse.

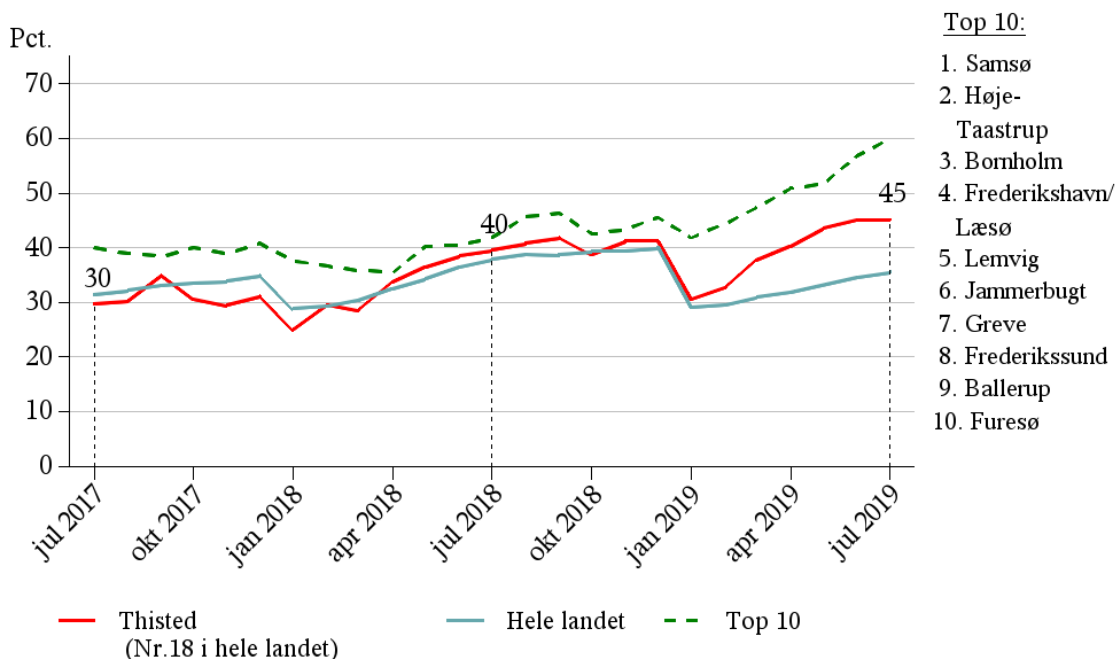
Thisted Kommune har de seneste år set en konstant fremgang i andelen af beskæftigede flygtninge og familiesammenførte til flygtninge:



Kilde: Jobindsats.dk

Bag tallene er både en fremgang for mænd og kvinder. For mændene er der sket en stigning fra 15,6 % i september 2015 til 59,5 % i september 2019. For kvinderne er andelen noget lavere, men der har dog været en stigning fra 7,8 % i september 2015 til 23,8 % i september 2019.

I den seneste nøgletalsrapport (august 2019) på Jobindsats.dk ligger Thisted Kommune nr. 18 (hvor 1 er bedst) i en sammenligning af kommunerne på beskæftigelsesgrad for 18-66-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med udstedt CPR-nummer tre år forinden:



Kilde: Nøgletalsrapport august 2019, Jobindsats.dk

I 2020 har Thisted Kommune selvfølgelig til hensigt at fortsætte fremgangen og fastholde den gode placering.

### Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

I beskrivelsen af beskæftigelsesindsatsen i Thisted Kommune, jf. ovenfor, er der ikke særskilte afsnit om handicappede, idet disse er omfattet af hele indsatsen på lige fod med borgere uden handicap. Indsatsen omfatter alle borgere, der er omfattet af jobcentrets målgrupper, og ingen af disse er nævnt særskilt. Det betyder eksempelvis, at Thisted Kommune også vil forebygge ledighed for handicappede og hjælpe med ansøgninger mv.

Dog er der dele i beskæftigelsesindsatsen, der alligevel peger på en særlig støtte til blandt andet handicappede. Dette ses i den strategiske målsætning 2.3: Særlig støtte til borgere med problemer udover ledighed.

Derudover vil Thisted Kommune blandt andet:

- Have fokus på, at job kan være mindre end 37 timer
- Øge fokus på støttemuligheder under uddannelse
- Have fokus på de handicapkompenserende ordninger
- Etablere småjobs som en vej ind på arbejdsmarkedet
- Styrke samarbejdet med blandt andet Handicap- og Psykiatridelingen

### Særlige fokusområder i 2020

I Thisted Kommune er der naturligvis fokus på de beskæftigelsespolitiske mål for 2020, men der er også andre særlige fokusområder og initiativer i det kommende år.

### Sygedagpengeområdet

På baggrund af udviklingen på sygedagpengeområdet, der dels viser et merforbrug i forhold til budgettet for 2019, og dels udviser et generelt højt niveau af borgere på henholdsvis sygedagpenge og jobafklaringsforløb – også i forhold til sammenlignelige kommuner - er der behov for at igangsætte initiativer, der kan medvirke til at ændre denne udvikling. I efteråret 2019 er der derfor udarbejdet en handleplan for sygedagpengeområdet.

### ***Ungeområdet***

Thisted Kommune oplever, ligesom andre kommuner, udfordringer på dette område. Der er i skrivende stund et stort arbejde i gang med at udarbejde en handleplan på området, som forventes klar primo 2020 og som kommer i forlængelse af Strategi for Koordineret Ungeindsats, som Thisted Kommunalbestyrelse vedtog den 30. april 2019. Der er således sammensat 6 arbejdsgrupper med deltagere fra erhvervslivet, uddannelsesinstitutioner samt forskellige afdelinger og forvaltninger i kommunen. Beskæftigelsesafdelingen er en central aktør i dette arbejde.