

# **Beskæftigelsesplan 2019-21 for Arbejdsmarkedsafdelingen Holstebro**

**Arbejdsmarkedsafdelingen Holstebro er kraftcenter for beskæftigelses-  
indsatsen**

**- vi arbejder for et dynamisk og rummeligt arbejdsmarked**



## Indholdsfortegnelse.

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Om beskæftigelsesplanen.....	2
2. Beskæftigelsesplan 2019 til 2021 – Pejlemærker.....	3
3. Beskæftigelsesministerens mål for 2021.....	5
4. Vi samskaber arbejdskraften via den værdige beskæftigelsesindsats.....	6
5. Borgere og virksomheder oplever en koordineret samlet indsats.....	7
6. Øge arbejdsstyrkens evne til at kunne varetage fremtidens jobfunktioner via relevant opkvalificering.....	8
7. Repatriering efter repatrieringsloven.....	8

### 1. Om beskæftigelsesplanen.

Beskæftigelsesplanen beskriver Arbejdsmarkedsudvalgets strategi og målsætninger for beskæftigelsesindsatsen i Holstebro Kommune.

Resultaterne af beskæftigelsesindsatsen skabes imidlertid i et tæt samspil med andre politiske udvalg, andre aktører i Holstebro Kommune og eksterne aktører som virksomheder, uddannelsesinstitutioner, a-kasser og sundhedsvæsenet. Fordi de beskæftigelsespolitiske udfordringer er komplekse – og ofte forudsætter samspil med flere aktører – tager de beskæftigelsespolitiske mål og visioner tid at realisere. Det er derfor valgt at beskæftigelsesplanen skal gælde for 3 år ad gangen – ikke som hidtil 1 år ad gangen.

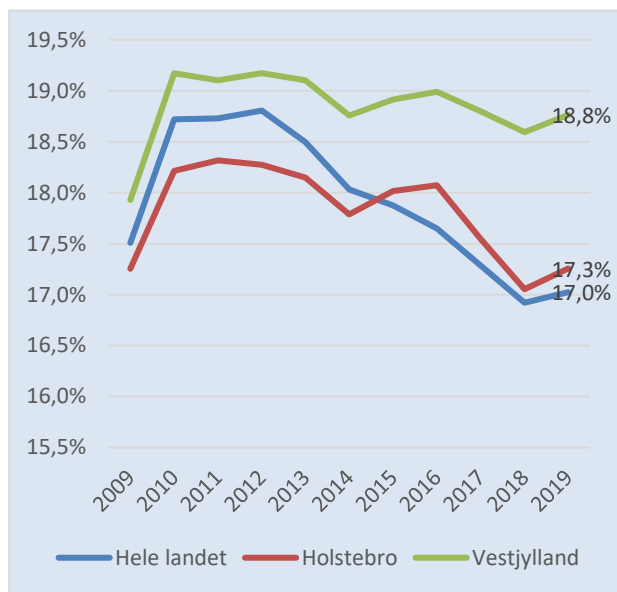
Planen vil blive justeret i det omfang ministerens mål, politiske aftaler eller arbejdsmarkedsforhold gør justeringer nødvendige. Det strategiske sigte betyder at planen vil være relativt robust.

De konkrete initiativer/kampagner/projekter der iværksættes for at realisere målsætninger m.v. i forhold til de større målgrupper, ministerens mål m.v. beskrives i handlingsplaner som behandles i Arbejdsmarkedsudvalget.

## 2. Beskæftigelsesplan 2019 til 2021 – Pejlemærker.

Jobcenterets evne til at hjælpe ledige og syge tilbage på arbejdsmarkedet eller i uddannelse så hurtigt og effektivt som muligt har afgørende betydning for borgere, virksomheder og Holstebro Kommune.

Arbejdsmarkedsudvalget sætter 3 politiske pejlemærker for beskæftigelsesindsatsen i Holstebro Kommune:



**1. Holstebro Kommune skal have en bedre udvikling i andelen af offentligt forsørgede end hele landet. Vi samskaber arbejdskraften via den værdige beskæftigelsesindsats.** Holstebro Kommune har siden finanskrisen haft et lavere niveau for andelen af borgere på offentlig forsørgelse end nabo-kommunerne i vestjylland. I forhold til hele landet er relativt flere imidlertid kommet på offentlig forsørgelse i Holstebro kommune. Det lokale paradigmeskifte fra 2016 og frem har betydet, at flere har fået mulighed for uddannelse, lønnede timer, fleksjob og ordinære jobs. For at sikre tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft og glæden ved at være selvforsørgende er det vigtigt at fastholde en ambition om, at Holstebro Kommune skal have en mere positiv udvikling end hele landet.



Indsatsen skal give mening for den enkelte, kommunen og virksomheden. Mening skabes først og fremmest når indsatsen har et realistisk jobperspektiv for borger og virksomhed. Arbejdskraften samskabes gennem virksomhedsforløb med udgangspunkt i det gode match; fagligt, personligt, i forhold til formål og klare aftaler. Det gode match skal bidrage til at indsatsen gør den enkelte i stand til at varetage opgaver på virksomheden, og blive aflønnet herfor.



**2. Holstebro kommune har kulturen til forskel.** Det betyder, at indsatserne skal afspejle den mangfoldighed der er tilstede i kommunen. Borgere mødes med uddannelses- og jobmuligheder, som giver rammen for et motiveret arbejdsliv. Frivillighed og indflydelse på eget liv fordrer en styrket borgerkontakt, der skal minimere systemets krav og optimere borgernes muligheder for at skabe løsninger sammen med og i kraft af beskæftigelsesindsatsen. Virksomhedernes kapacitet for udenlandsk arbejdskraft understøttes af individualiseret dansksprogstilgængelse. Den politiske målsætning er, at borgere og virksomheder oplever en koordineret samlet indsats

## Fremtidens kvalifikationer

**3. Vi øger arbejdsstyrkens evne til at kunne varetage fremtidens jobfunktioner via relevant opkvalificering.** Holstebro kommune har med et bredt tilgængeligt udbud af uddannelser en unik position i Vestjylland i forhold til leverancen af fremtidens kompetencer. Det betyder, at eksisterende muligheder for uddannelse skal udnyttes i den tidlige identifikation af lediges behov for opkvalificering. Samtidigt er beskæftigedes behov for løbende opkvalificering en anledning til større samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og arbejdsmarkedsafdelingen. Det er en betingelse, at nye uddannelsesmuligheder, som f.eks. FGU, skal mødes af en sammenhængende ungeindsats med udgangspunkt i de unges muligheder for selvforsørgelse. Det virksomhedsopsøgende arbejde skal tage udgangspunkt i understøttelsen af virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Den politiske målsætning er at øge arbejdsstyrkens evne til at kunne varetage fremtidens jobfunktioner via relevant opkvalificering.

### **3. Beskæftigelsesministerens mål for 2021.**

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal landsdækkende beskæftigelsespolitiske mål. Målene er vejledende for kommunerne og udtrykker en national prioritering af beskæftigelsesindsatsen.

For 2021 gælder følgende 5 mål.

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.

De 5 mål harmonerer med Holstebro kommunes politiske prioriteringer og pejlemærker, og er således i en Holstebro Kommune kontekst indarbejdet i den beskæftigelsespolitiske indsats.

For hver mål udarbejder Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR) indikatorer, som Holstebro Kommune løbende følger op på, og på den måde sikrer, at indsatsen og resultaterne er i overensstemmelse med den nationale prioritering.

#### **4. Vi samskaber arbejdskraften via den værdige beskæftigelsesindsats.**

Uanset konjunkturer skal beskæftigelsesindsatsen sikre det gode match mellem ledige og virksomhederne.

Udviklingen af arbejdsmarkedet i Holstebro Kommune forudsætter derfor en virksomhedskontakt, der møder virksomhederne på arbejdskraftbehovet. Det skal gøres kvalificeret, så virksomhederne oplever, at Holstebro Kommune kan levere kreative løsninger.

Derfor er den løbende dialog med virksomhederne om deres rolle i at sikre den kvalificerede arbejdskraft også vigtig, hvis Holstebro kommune i de kommende år skal tage det næste skridt i at matche flere borgere på offentlig forsørgelse med jobs i virksomhederne.

Holstebro Kommunes betydelige satsning på uddannelse af ledige og virksomhedsrettede aktiviteter skal derfor i endnu højere grad krydres med individuelle aftaler om, hvordan virksomhed og Arbejdsmarkedsafdelingen sammen skaber den arbejdskraft som tilfredsstiller virksomhedernes arbejdskraftbehov og resulterer i ordinære jobs.

I drøftelserne med virksomhederne skal der være plads til forskellige samarbejdsformer. Først og fremmest skal fokus være på, at fortsætte det strømlinede samarbejde, der skaber muligheder for jobs på helt ordinære vilkår.

For Holstebro Kommune vil der være særlig opmærksomhed på, at:

- Indsatserne tager udgangspunkt i en stærk profilafdækning for at afklare retning og indhold for eventuel opkvalificering, som kan imødekomme virksomhedernes arbejdskraftsbehov.
- Tilbuddene sættes i gang tidligt på virksomhederne, og indsatsen er kontinuerlig indtil borgeren er i job.
- Borgeren opnår ordnære timer hurtigst muligt. Mange ledige finder heldigvis et fuldtidsjob relativt hurtigt, men for borgere længere væk fra arbejdsmarkedet skal der arbejdes videre med den tilgang som handler om at gøre overgangen fra passiv ydelse/virksomhedspraktik til lønnet job mere fremkommelig, herunder at etablere småjob. På den måde arbejdes der i retning af en kultur, hvor tilknytning til arbejdsmarkedet bliver mere fleksibel og glidende og ikke et enten/eller.
- Indsatsen skal give mening for den enkelte, kommunen og virksomheden. Mening skabes først og fremmest når indsatsen har et realistisk jobperspektiv for borger og virksomhed. Arbejdskraften samskabes gennem virksomhedsforløb med udgangspunkt i det gode match; fagligt, personligt, i forhold til formål og klare aftaler. Det gode match skal bidrage til at indsatsen gør den enkelte i stand til at varetage opgaver på virksomheden, og blive aflønnet herfor. Det er værdig beskæftigelsesindsats.

## 5. Borgere og virksomheder oplever en koordineret samlet indsats.

Holstebro har kulturen til forskel. Det betyder, at indsatserne skal afspejle den mangfoldighed der er tilstede i kommunen. I praksis betyder det, at Holstebro Kommune vil vægte:

Et **mindset**, hvor:

- Frivillighed og indflydelse på eget liv styrkes via en tæt borgerkontakt, der minimerer systemets krav og styrker borgernes muligheder for at skabe løsninger sammen med og i kraft af beskæftigelsesindsatsen.
- Borgerne har indflydelse på beskæftigelsestilbud inden for en kendt og realistisk ramme, som matcher virksomhedernes efterspørgsel.
- Borgerne indgår i tilbud der er sammenhængende, hen imod job eller uddannelse.

At tilbud er sammenhængende betyder at indsatser er sammentænkte på tværs af forvaltninger, sektorer m.v. Det betyder så vidt muligt også, at tilbud med et beskæftigelsesrettet sigte og tilbud med f.eks. socialt- eller sundhedsmæssige indhold afgives parallelt, og ikke i forlængelse af hinanden, fordi der er evidens for at beskæftigelseseffekten øges markant herved.

**Frivillighed** med fokus på samskabelse mellem Holstebro Kommune, virksomheder og civilsamfundet. Frivillighed for borgere tilknyttet Jobcenter Holstebro skaber aktive medborgere, som bliver aktører i eget liv, og derved opnår mulighed for at skabe forandring.

For borgere med behov for hjælp til at skabe overblik, struktur eller balance i dagligdagen skal de gode erfaringer med frivillighed fra bl.a. Mentorshoppen udbygges. Dermed kommer den særligt værdifulde hjælp og relationsopbygning der ligger i civilsamfundet de borgere til gode, som har behov for støtte på vejen mod et job eller en uddannelse.

Potentialet der for alle parter ligger i det frivillige arbejde skal i de kommende år udbygges, jfr. intentionerne i Holstebro Kommunes frivillighedspolitik.

**Samarbejdet med virksomhederne** skal udbygges yderligere i forhold at afdække virksomhedernes behov for arbejdskraft og fastholde Arbejdsmarkedsafdelingen som rekrutteringspartner for virksomhederne. Arbejdsmarkedsforvaltningen har udviklet et IT-jobformidlingssystem der matcher borgernes ønsker til job-/fagområder med de fagområder der beskæftiges på de enkelte virksomheder i kommunen. Løsningen skaber et godt overblik over udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet og forstærker koblingen mellem kompetencemuligheder og jobefterspørgsel.

Rekrutteringsservicen suppleres af virksomhedstilpassede tilbud om andre væsentlige forhold vedr. virksomhedernes muligheder for at tiltrække, fastholde og opkvalificere medarbejdere. For eksempel understøttes virksomhedernes kapacitet for udenlandsk arbejdskraft af individualiseret dansksprogstilegnelse.

Den politiske målsætning er, at borgere og virksomheder oplever en koordineret samlet indsats.

## **6. Øge arbejdsstyrkens evne til at kunne varetage fremtidens jobfunktioner via relevant opkvalificering.**

Digitaliseringen af stadig flere arbejdsopgaver tegner et billede af et betydeligt løbende opkvalificeringsbehov for arbejdsstyrken.

Holstebro kommune har i forhold til leverancen af fremtidens kompetencer en unik position i Vestjylland, qua et bredt tilgængeligt udbud af uddannelser.

Positionen vil Holstebro Kommune benytte til en fortsat satsning på uddannelse af relevante ledige allerede tidligt i ledighedsforløbet, fordi det alt andet lige er lettere at hjælpe borgere og virksomheder inden ledighedslængden i sig selv bliver et problem.

Samtidigt er beskæftigedes behov for løbende opkvalificering en anledning til større samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og Arbejdsmarkedsafdelingen. Samarbejdet kan tage konkret udgangspunkt i rotationsprojekter, hvor ledige afløser faste medarbejdere som er under efteruddannelse. Samarbejdet kan også omhandle fælles initiativer der kan virke som katalysator for virksomhedernes og medarbejdernes interesse for at påbegynde efteruddannelsesaktiviteter.

Holstebro Kommune skal de kommende år etablere en sammenhængende ungeindsats, hvor kommunen har fået ansvaret for at gøre alle unge under 25 år parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i arbejde. Indsatsen skal gå på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og sociale sektorerne, og række fra folkeskolen og frem til indgangen til arbejdslivet. Der vil kræve et tæt samspil mellem kommunens ungeindsats og institutionerne/skolerne om den enkelte unge. Den nye Forberedende Grunduddannelse (FGU) bliver et væsentligt element heri med udgangspunkt i de unges muligheder for selvforsørgelse.

Den politiske målsætning er at øge arbejdsstyrkens evne til at kunne varetage fremtidens jobfunktioner via relevant opkvalificering.

## **7. Repatriering efter repatrieringsloven.**

Kommunerne skal som en fast del af beskæftigelsesplanen beskrive, hvordan der arbejdes med rådgivning og information om repatriering.

Holstebro Kommune vejleder om mulighederne for repatriering til alle udlændige i målgruppen som Arbejdsmarkedetsafdelingen kommer i kontakt med. Der vejledes om muligheder, herunder økonomiske støttemuligheder, for tilbagevenden til tidligere hjem- eller opholdsland. Dette sker primært i forbindelse med den løbende opfølgning på integrationskontrakten, kontaktforløbet efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats eller som led i sygedagpengeopfølgningen efter sygedagpengeloven.