

# Beskæftigelsesplan 2019-2020



Billund  
kommune

## Indhold

1. Indledning.....	3
1.1 Et aktivt arbejdsmarked – visionen for arbejdsmarkedsområdet i Billund Kommune .....	3
1.2 Udfordringer og muligheder i beskæftigelsesindsatsen .....	4
2. Indsatsområder i 2019-2020 .....	5
2.1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft .....	5
2.2. Introduktion af kommunens eget arbejdskraftudbud til virksomhederne .....	8
2.2.1. De forsikrede og jobklare – borgere tættest på arbejdsmarkedet .....	8
2.2.2. De aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb – borgere længst fra arbejdsmarkedet .....	10
2.2.3. Flygtninge og familiesammenførte.....	12
2.2.4 Sygemeldte og fleksjobområdet.....	14
2.3. Uddannelse af fremtidens arbejdsstyrke .....	16
2.3.1. Unge under 18 år og unge over 18 år uden debut på offentlig forsørgelse.....	16
2.3.2. Unge over 18 år på offentlig forsørgelse.....	17
2.3.3. Uddannelse af arbejdsstyrken .....	20
2.4. Tiltrækning af arbejdskraft udefra.....	21
2.5. Fastholdelse i job.....	22
2.6. Socialt bedrageri .....	22
3. Økonomi .....	23
4. Afslutning.....	23

# 1. Indledning

Beskæftigelsesplan 2019-2020 er udarbejdet dels på baggrund af input fra årets beskæftigelseskonference afholdt d. 3.maj 2018 og dels med udgangspunkt i den vision, som blev vedtaget i 2017. I erkendelse af, at visioner tager tid at realisere, er beskæftigelsesplan 2019-2020 i vid udstrækning en videreudvikling af planen fra 2018. Samtidig er planen som noget nyt som udgangspunkt 2-årig, således at de strategiske indsatser får tid til at virke. Som visionen også illustrerer, er beskæftigelsesindsats og erhvervsindsats overlappende, og derfor er intentionen også, at planen fra 2021 skal være en erhvervs- og beskæftigelsesplan, hvor strategier for begge områder smelter sammen i én.

Nedenfor fremgår som rammesættende om planen dels visionen (afsnit 1.1.) og udfordringer og muligheder i beskæftigelsesindsatsen (afsnit 1.2)

## 1.1 Et aktivt arbejdsmarked – visionen for arbejdsmarkedsområdet i Billund Kommune

I fremtiden eksisterer ledighed ikke i Billund Kommune, og virksomhederne har præcis den arbejdskraft, de har brug for, for at skabe vækst og være et skridt foran konkurrenterne.

Arbejdskraften er kendetegnet ved et højt vidensniveau, kreativitet, tilpasningsdygtighed og innovativ tænkning, som automatisk bringer virksomhederne på forkant med fremtidens efterspørgsel af ydelser og produkter. Arbejdstagerne vælger at arbejde i virksomheder i Billund Kommune. Billund Kommunes virksomheder er i stand til at tiltrække arbejdskraft fra udlandet og andre dele af Danmark, fordi kommunen og dens virksomheder er et stærkt og kendt brand og fordi vi er begunstiget af at have mange små og mellemstore virksomheder med gode udviklingsmuligheder.

Virksomhederne investerer i og tager ansvar for at skabe fremtidens arbejdskraft og har arbejdsvilkår, som gør, at medarbejdere trives og udvikles, og at sygefravær næsten ikke eksisterer, fordi medarbejderne via stor fleksibilitet ser deres arbejde naturligt indflettet i familie- og privatlivet.

I Billund fastholdes de unge i vid udstrækning i kommunen. De unge har allerede fra tidligt i livet en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi de har praktisk kendskab til forskellige arbejdspladser og inkluderes på virksomhederne. På den måde tager virksomhederne et aktivt ansvar for egen fødekæde af arbejdskraft.

Virksomhederne er i stand til at udnytte al arbejdskraftpotentialet ved at tænke innovativt. Det gør de bl.a. i form af nye ansættelsesformer, tilpasning af virksomhedskulturen til samfundsudviklingen og fokus på automatisering.

Jobcentret er en kendt og integreret del af alle virksomheders HR-arbejde og understøtter ubureaukratisk og kompetent virksomhederne i at få den arbejdskraft, de har brug for. Jobcentret er virksomhedernes foretrukne rekrutteringspartner, fordi det har kontakter til et bredt netværk, og er på forkant med virksomhedernes behov.

Jobcentret har ekspertviden om tendenser på arbejdsmarkedet og kan rådgive virksomhederne om rekruttering og fastholdelse, fordi medarbejderne i jobcentret indgår i relevante netværk og fora for nyeste viden og vidensdeling.

Jobcentret i Billund Kommune er kendt for:

- At være proaktiv, fremtidsorienteret og have fingeren på pulsen
- At have ekspertviden om arbejdsmarkedsforhold
- At være virksomhedernes foretrukne rekrutterings- og sparringspartner
- At være synlig og tilgængelig, fleksibel og hurtigt reagerende
- At være integreret i uddannelses- og erhvervsindsatsen
- At skabe kreative løsninger og tænke ud af boksen
- At insistere på at arbejdstagere og arbejdsgivere bærer ansvaret, men stille sig til rådighed som facilitator og formidler
- At skabe værdi for virksomhederne
- At kunne hjælpe alle mennesker i arbejde
- At gøre en positiv forskel i det enkelte menneskes liv
- At indgyde håb og tro på, at et liv på arbejdsmarkedet er muligt
- At man altid som borger møder ægte menneskelig interesse, engagement, ligeværdighed og viljen til at gå det ekstra skridt for at hjælpe borgeren

## 1.2 Udfordringer og muligheder i beskæftigelsesindsatsen

Billund Kommune har aktuelt RAR Syddjyllands næstlaveste ledighedsprocent på 3,0% af arbejdsstyrken, kun overgået af Vejen med 2,9%. Ledigheden var på samme tidspunkt sidste år på 2,5% i Billund Kommune. Det er glædeligt, at ledigheden er lav, men det betyder også, at nogle brancher og virksomheder allerede nu mangler arbejdskraft. Hvis virksomhederne fremover skal have kvalificeret arbejdskraft, og særligt hvis jobvæksten fortsætter, er det nødvendigt *både* at bringe alle arbejdskraftsressourcer hos kommunens borgere i spil og tiltrække arbejdskraft udefra.

Voksenudvalget vurderer, at Billund Kommune aktuelt og i de kommende år står over for nogle arbejdsmarkedspolitiske udfordringer:

- Arbejdsstyrken bliver på længere sigt mindre, primært som følge af den demografiske udvikling - det bliver vigtigere at fastholde de unge og tiltrække de uddannede
- Billund Kommune har en stor gruppe ufaglærte og generelt et relativt lavt uddannelsesniveau, som ikke matcher virksomhedernes stigende efterspørgsel efter højtuddannet, specialiseret arbejdskraft og faglært arbejdskraft
- Der er en gruppe borgere, som ikke har deltaget på arbejdsmarkedet i længere tid eller aldrig er blevet en del af arbejdsmarkedet, og som derfor er langt fra arbejdsmarkedet.
- Der er forholdsvis langt til uddannelsesinstitutioner med mellemlange og lange uddannelser
- Samarbejdet med andre kommuner både er en styrke og en udfordring. En styrke fordi det brander hele regionen; en udfordring fordi kommunerne konkurrerer om samme knappe arbejdskraft, og Billund derfor skal kunne konkurrere med de øvrige kommuner med jobvækst.

Billund Kommune har dog også en række potentielle styrker og muligheder ift. at øge antallet og kvalifikationerne i arbejdsstyrken, f.eks.:

- Lego er et væsentligt lokomotiv – også for et internationalt miljø
- Miljøet i Billund kommune præget af kreativitet og innovation giver en god platform for at udvikle og brande dette yderligere
- Turisme kan bruges som løftestang til profilering af virksomhederne og kommunen som et godt sted at bo
- Forbedring af den geografiske mobilitet via f.eks. bedre infrastruktur eller attraktive ansættelsesvilkår også arbejdstidsmæssigt – gøre det attraktivt at blive i området under uddannelse og at bosætte sig og arbejde i Billund Kommune.
- Billund som børnenes hovedstad gør, at de børn og unge, som i dag vokser op i kommunen, qua deres egne oplevelser, med større sandsynlighed bliver eller vender tilbage som voksne, når de selv skal etablere sig som familie
- Lufthavnen giver mulighed for at rekruttere arbejdskraft fra København og udlandet, hvis virksomhederne laver nogle attraktive vilkår

Særligt ift. beskæftigelsesindsatsen snævert set er nogle af de håndtag, der kan skrues på:

- Opkvalificering af arbejdsstyrken – både ledige og beskæftigede
- Uddanne de unge inden for mangelområder – et liv på arbejdsmarkedet begynder i folkeskolen
- Få de ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet – fokus på seniorer
- Mindske sygefravær – forebyggelse, tidligere tilbagevenden og anvendelse af fastholdelsesredskaber
- Iværksætte en længerevarende tværfaglig indsats for de svageste ledige
- Fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft og deres partnere (spouses)
- Opkvalificere flygtninge så de bliver en ressource på arbejdsmarkedet
- Samarbejde på tværs af kommunegrænser – både Job7.dk, DIMA (Danish International Manufacturing Academy) og med de øvrige kommuner vest og nord for Billund Kommune
- Udnytte arbejdskraftpotentialet for borgere, som kun kan arbejde få timer – det gælder småjobs på ordinære vilkår eller fleksjob

## 2. Indsatsområder i 2019-2020

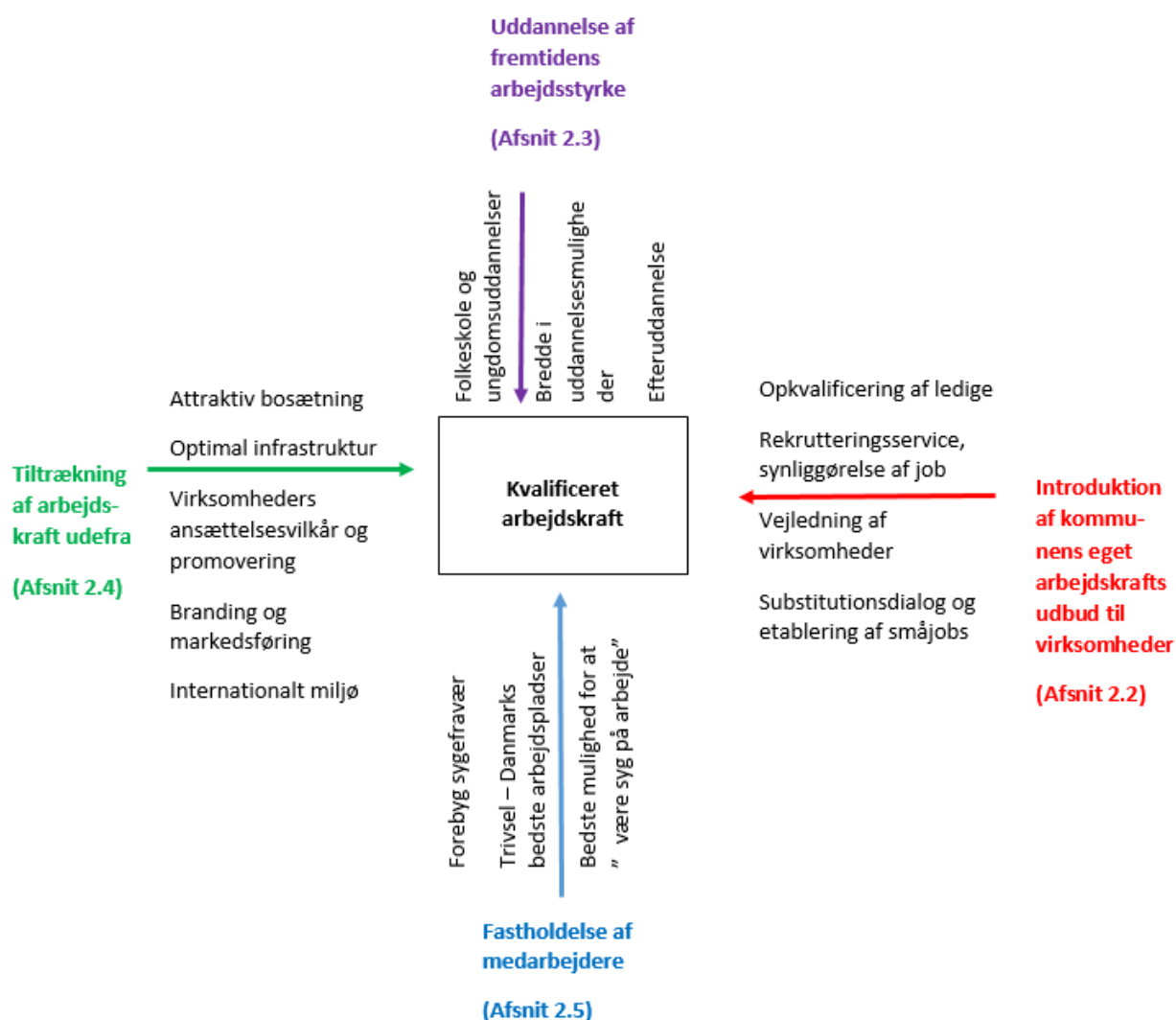
### 2.1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

At sikre virksomhederne tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft indeholder både et kort- og langsigtet perspektiv. På den korte bane hjælper jobcentret virksomhederne med at rekruttere arbejdskraft ved at opkvalificere og formidle jobcentrets egne målgrupper som arbejdskraft og ved at yde service til virksomhederne i rekrutteringsprocessen. På den lange bane er det dog langt fra tilstrækkeligt til at sikre tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft – Billund Kommunes virksomheder

må nødvendigvis hente arbejdskraft udefra. Samtidig må man også på den længere bane proaktivt at forme fremtidens arbejdskraft – bl.a. ved at højne og målrette uddannelsesniveaue og felt for de børn og unge som vokser op nu og i fremtiden; ved at sikre en attraktiv infrastruktur for pendlere og ved gøre Billund Kommune til en attraktiv bosætningskommune.

Målene ift. virksomhedsindsatsen er:

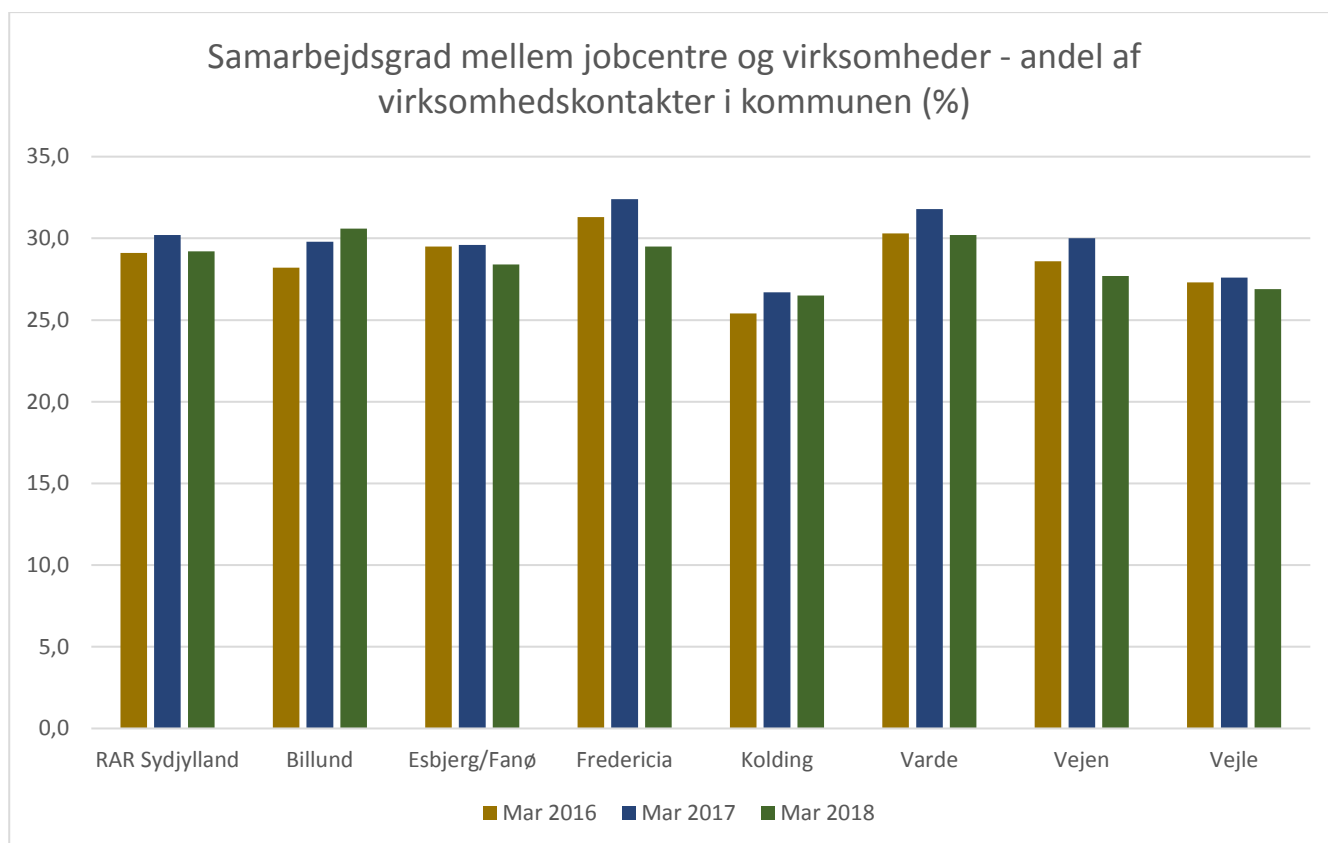
1. At samarbejdet med jobcentret skaber værdi for den enkelte virksomhed
2. At virksomhedernes henvendelser omkring rekrutteringer imødekommes
3. At jobcentret er opsøgende ift. at understøtte virksomhedernes rekruttering
4. At jobcentret samarbejder med job7.dk og netværket mod vest om rekruttering



Som det ses af figuren ovenfor, kan beskæftigelsesindsatsen på ingen måde stå alene ift. at sikre, at virksomhederne kan få kvalificeret arbejdskraft – hverken nu eller i fremtiden. Succes i beskæftigelsesindsatsen må således ses i sammenhæng med virksomhedernes egen indsats og

med kommunens indsats på erhvervsområdet og børn- og ungeområdet – sidstnævnte er med til at forme fremtidens arbejdskraft.

En forudsætning for, at kommunen via beskæftigelsesindsatsen kan understøtte virksomhederne i at få den nødvendige arbejdskraft, er, at kommunen samarbejder mest muligt med flest muligt. Samarbejdsgraden er én indikator for indsatsen for at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft. Samarbejdsgraden måler andelen af virksomheder i kommunen, som har et samarbejde med jobcentret i kommunen eller med jobcentre i andre kommuner.<sup>1</sup> Figuren viser at Billund som den eneste af de udvalgte kommuner har haft en stigende samarbejdsgrad fra 2017 til 2018. Stigningerne har dog været beskedne. Udviklingsmålet for 2020 fremgår under figuren.



Kilde: Jobindsats

**Udviklingsmål:** Samarbejdsgraden skal ved udgangen af 2020 være øget til minimum 40%

Bredden i virksomhedskontakten viser sig også ved antallet og bredden af virksomhedspraktikker. 60% af de virksomhedspraktikker, som er blevet etableret det seneste halve år, er på virksomheder,

<sup>1</sup> Målingen opgør andelen af virksomheder i den valgte kommune, som har et samarbejde med enten Billund Jobcenter eller et jobcenter i en anden kommune. Samarbejdet omfatter jobcentrenes kontakt til virksomhederne vedrørende: løntilskud, virksomhedspraktik, jobrotationsvikarer, skånejob, fleksjob, mentor, nyttejob

som ikke havde praktikanter i samme periode året før. Bredden kan øges yderligere og målrettet ved en systematisk opsøgning af virksomheder, særligt nye virksomheder og virksomheder med mangel på arbejdskraft. Realiseringen af kommunens virksomhedsstrategi er derfor central.

Indsatserne i 2019 og 2020 ift. virksomhedssamarbejdet er (markering med \* er videreførte indsatser fra beskæftigelsesplan 2018):

- Kigge på hvilke opgaver virksomheden skal have løst fremfor stillingsbetegnelse\*
- Dialog med virksomhederne omkring hvordan alternative uddannelsesbaggrunde eller ufaglærte kan være med til at imødekomme virksomhedens arbejdskraftbehov\*
- Italesætte nye ansættelsesmuligheder for virksomhederne - Flere småjob (opdeling af stillinger i mindre dele a færre timere) og delejob (flere medarbejdere på få timer om samme stilling)
- Strategisk rekruttering gennem samarbejde med jobcentret\*
- Flere samarbejdsaftaler\*
- Udnævnelse af virksomhedsambassadører\*
- Strategisk partnerskab med Billund Erhvervsfremme\*
- Markedsføre mulighederne for samarbejdet med jobcentret – synliggørelse\*
- Øget fokus på og afdækning af virksomhedernes motivation for at indgå et samarbejde – blive bedre til at kortlægge hvad der skaber værdi i den enkelte virksomheds øjne, således at kommunikationen kan målrettes\*
- Rådgivning og støtte til virksomhederne i relation til opkvalificeringsmuligheder for ansatte, herunder hjælp til at navigere rundt i voksen- og efteruddannelsessystemet
- Spot på afbureaukratisering og smidiggørelse af virksomhedernes samarbejde med jobcentret

Som det fremgår både af ovenstående afsnit samt i det følgende, er hovedtemaet i beskæftigelsesplan 2019-2020 i lighed med planen for 2018 en øget dialog med og rådgivning af virksomhederne samt synliggørelse af arbejdsmarkedet i Billund udadtil. Samtidig vil uddannelsesrettet opkvalificering være et nyt stort fokusområde. Der søges derfor om midler til en uddannelsesambassadør ved budget 2019.

## **2.2. Introduktion af kommunens eget arbejdskraftudbud til virksomhederne**

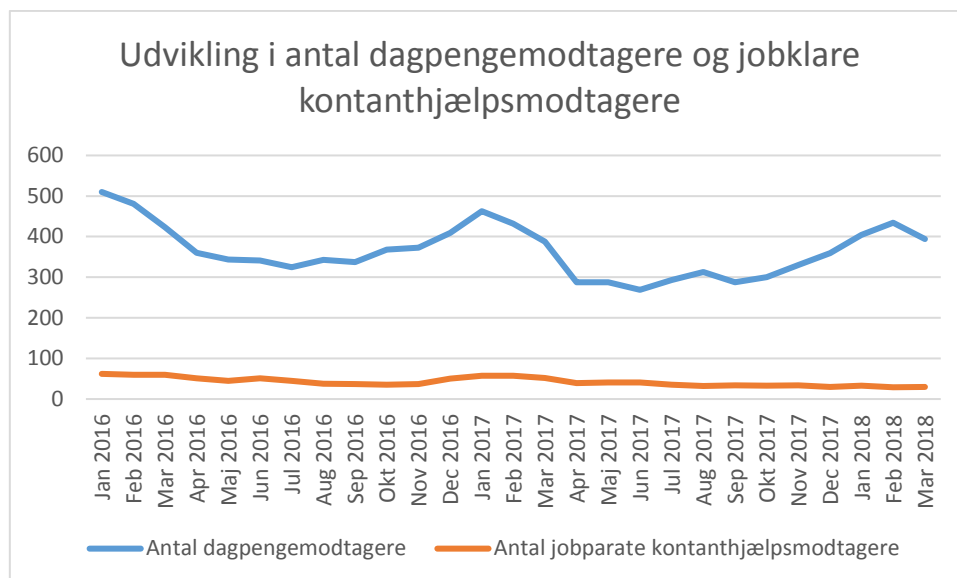
Indsatsområdet handler om, at alle de borgere i Billund Kommune, der har et arbejdskraftspotentiale skal bringes i spil ift. arbejdsmarkedet. Det gælder både ledige (kontanthjælp, dagpenge, uddannelseshjælp, ledighedsydelse, integrationsydelse) og sygemeldte borgere.

### **2.2.1. De forsikrede og jobklare – borgere tættest på arbejdsmarkedet**

De forsikrede ledige og de jobklare kontanthjælpsmodtagere er gruppen nærmest arbejdsmarkedet, og dermed også en væsentlig gruppe ift. at dække virksomhedernes arbejdskraftsbehov.



Der er i lighed med de øvrige kommuner sæsonudsving i antallet af forsikrede ledige i Billund Kommune. Figuren nedenfor illustrerer dog tydeligt, at ledigheden generelt er faldet, og det betyder alt andet lige, at de tilbageværende ledige, netop ud fra det faktum at de stadig er ledige, kan have særlige indsatsbehov.



Kilde: Jobindsats

I forhold til de forsikrede ledige er de overordnede målsætninger:

1. At blive bedre til at matche borgerens behov for en beskæftigelsesrettet indsats
2. At blive bedre til at henvise til kompetenceafklaring i forhold til uddannelse
3. At øge samspillet mellem virksomheder om opkvalificering

Indsatserne for 2019-2020 (markering med \* er videreførte indsatser fra beskæftigelsesplan 2018):

- Fortsætte med målrettede opkvalificeringsforløb inden for forskellige brancher, herunder også via 7-kommunesamarbejdet (Job7.dk) og i samarbejdet med omegnskommunerne i øvrigt.\*
- Styrket uddannelsesrettet opkvalificering understøttet af uddannelsesambassadør
- Fokus på deltidsbeskæftigede og muligheden for et komme på fuld tid gennem strategisk samarbejde på tværs af virksomheder og brancher\*
- Strategisk samarbejde og dialog med a-kasser omkring rådighed, CV (kvalitet og bredde i søgning) og introduktion til nye brancher\*
- Fokus på geografisk mobilitet - en del borgere bor i de mindre byer, har ikke kørekort og er med den eksisterende offentlige trafik ikke i stand til at møde tidligt/sent, hvilket tit er kendetegnende for ufaglærte stillinger\*
- Fokus på opkvalificering af en stor gruppe fysisk nedslidte ældre (50+) ufaglærte kvinder – til fysisk ikke krævende arbejde\*

- Samarbejde om job efter et EGU-forløb, da erfaringer viser, at de kan have svært ved at få varigt fodfæste i ordinær beskæftigelse\*

**Udviklingsmål:** Antallet af dagpengemodtagere med over 1 års ledighed skal reduceres med 20 personer og antallet af jobklare kontanthjælpsmodtagere med over 1 års ledighed skal reduceres med 7 personer

**Udviklingsmål:** Mindst 50% af de langtidsledige dagpengemodtagere og jobklare kontanthjælpsmodtagere skal have deltaget i et virksomhedsrettet tilbud inden for de seneste 6 måneder

**Udviklingsmål:** Minimum 5% af dagpengemodtagerne deltager løbende i uddannelse

### **2.2.2. De aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb – borgere længst fra arbejdsmarkedet**

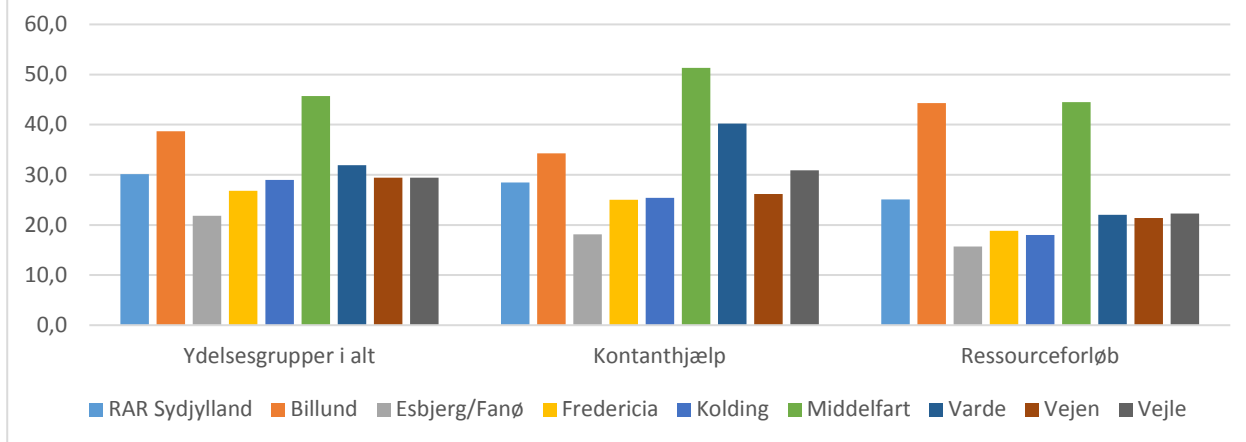
I forhold til de borgere, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, tror vi i Billund Kommune på, at både paratheden til at komme i job og sandsynligheden for, det sker, øges, jo mere borgeren er ude i virksomhederne. Samtidig har vi det udgangspunkt, at ikke alle kan komme i beskæftigelse på fuld tid – uanset indsats – men at det gælder om at få borgerne ud i reelt lønnede job i det antal timer, de kan.

For de aktivitetsparate formuleres derfor en ny målsætning med beskæftigelsesplan 2019-2020:

- De aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere får lønnede timer og der sker løbende en progression i antallet af lønnede timer for den enkelte borger indtil arbejdskraftpotentialet er fuldt udnyttet

Billund har, som den følgende tabel viser, en af de højeste andele i virksomhedsrettede tilbud i RAR Sydjylland, hvis der ses på alle målgrupper samlet, og også på kontanthjælps- og ressourceforløbsområderne isoleret set. I beskæftigelsesplan 2018 er der et udviklingsmål om, at minimum 50% af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og minimum 40% af borgere i ressourceforløb skal have deltaget i virksomhedsrettet tilbud inden for de seneste 6 måneder. Disse mål fastholdes i 2019-2020.

### Andel langtidsforsørgede med virksomhedsrettet tilbud inden for de seneste 6 måneder, pct. marts 2018



**Udviklingsmål:** 24 borgere får et småjob og at 10 borgere bliver selvforsørgende

Indsatserne for 2019-2020 er (markering med \* er videreførte indsatser fra beskæftigelsesplan 2018):

- Øget fokus på cv-arbejdet og ansøgninger også for kontanthjælpsmodtagere og ressourceforløbsborgere\*
- Etablering af småjob – markedsføre borgerne som værdiskabende for virksomhederne\*
- Synliggørelse for virksomhederne af, at der findes potentielle medarbejdere, som er tilfreds med færre timer end et fuldtidsjob\*
- Kombinationsjob ved at kigge på menneskers særlige kompetencer som man måske ikke har papir på – en produktionsmedarbejder som har gode IT-kompetencer\*
- Styrket indsats for den gruppe af aktivitetsparate som har et misbrug
- Den særlige beskæftigelsesindsats for handicappede varetages sammen med den øvrige gruppe af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb. Jobcentret tilrettelægger indsatsen individuelt overfor borgerne og tager hensyn til de handicap, som den enkelte borger har. Medarbejdere i Jobcentret søger viden om de enkelte handicap hos interesseorganisationer, fagprofessionelle med specialviden indenfor de konkrete handicap.

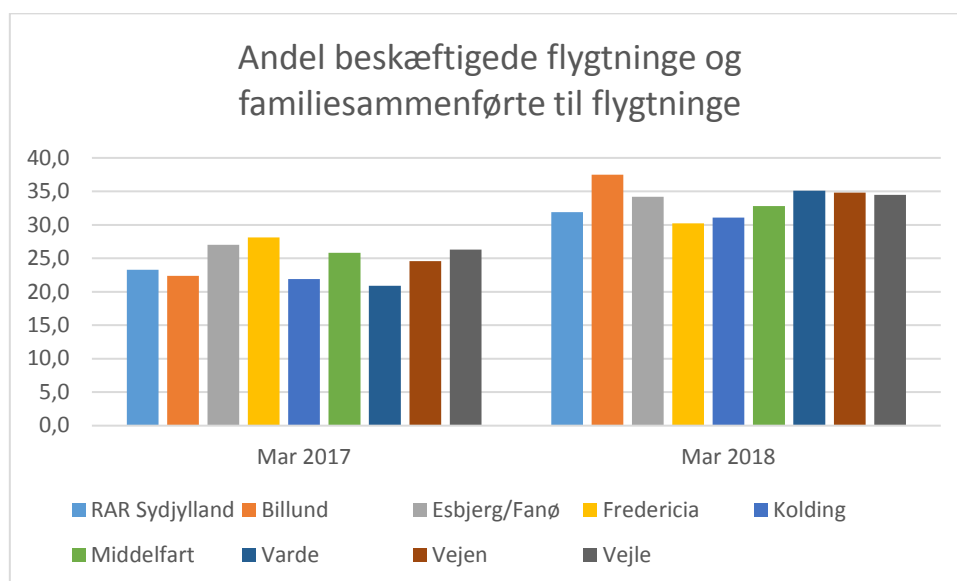
### 2.2.3. Flygtninge og familiesammenførte

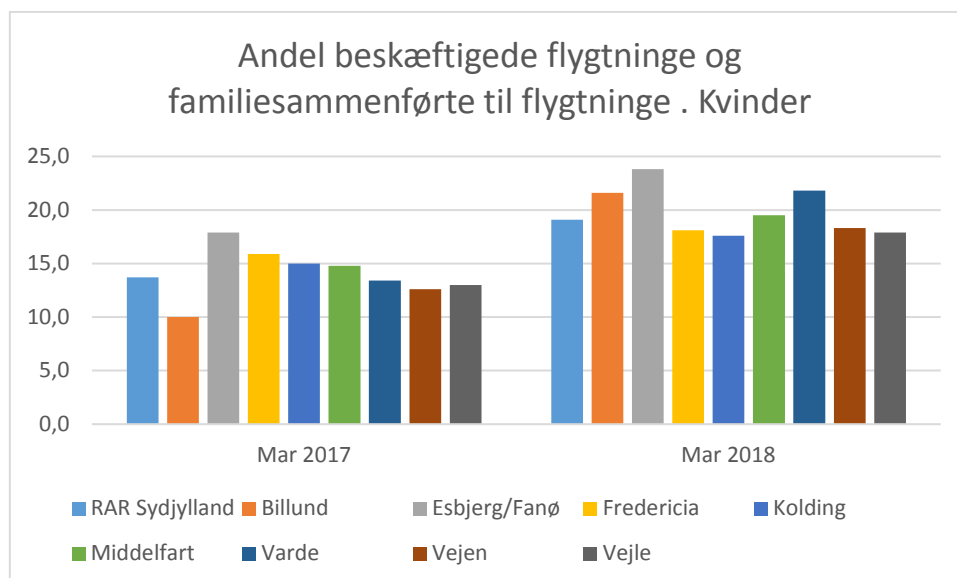
Regeringens målsætning på integrationsområdet er, at beskæftigelsesfrekvensen for flygtninge og familiesammenførte skal være minimum 50% målt 3 år efter modtagelsen. Det ene udviklingsmål for Billund Kommune afspejler derfor dette.

**Udviklingsmål:** 10% af flygtninge og familiesammenførte er i beskæftigelse 1 år efter modtagelsen, 25% er i beskæftigelse 2 år efter modtagelsen og 50% er i beskæftigelse 3 år efter modtagelsen.

Som de 2 nedenstående figurer viser, har Billund Kommune haft en meget positiv udvikling ift. at få gruppen i beskæftigelse fra 2017 til 2018. Det gælder også i forhold til kvinderne. Samtidig kan man dog også konstatere ud af figurerne, at beskæftigelsen for kvinderne halter bagefter. Hvor beskæftigelsesandelen blandt mænd er 48%, er den for kvinderne kun knap 22% i Billund Kommune. Beskæftigelsesplan 2019-2020 sætter derfor med nedenstående udviklingsmål fokus på indsatsen for at få kvindegruppen i beskæftigelse.

**Udviklingsmål:** Beskæftigelsesandelen for flygtninge- og familiesammenførte kvinder øges til 35%





Flygtninge og indvandrere er en sammensat gruppe, som på den ene side kan være i risiko for at blive marginaliseret ift. arbejdsmarkedet, og som på den anden side kan have værdifulde medbragte kompetencer, som er væsentlige at få i spil på det lokale arbejdsmarked.

Den overordnede ramme om indsatsen for gruppen er kommunens integrationspolitik. Samtidig er der i arbejdsmarkedsindsatsen den tilgang, at flygtninge betragtes som alle andre – de mødes med samme forventninger om at skabe værdi for virksomhederne. Derudover videreføres målene fra beskæftigelsesplan 2018:

1. Krav om deltagelse på arbejdsmarkedet og ligebehandling fra starten – tidligt i gang på virksomhederne, selvom man ikke kan dansk
2. Samarbejdsaftalerne med virksomheder
3. Så vidt muligt bygge videre på borgerens kompetencer fra hjemlandet i en dansk kontekst
4. Danske netværk skal styrkes

Indsætterne for 2019-2020 er (markering med \* er videreførte indsætter fra beskæftigelsesplan 2018):

- Opdyrke samarbejde med nye virksomheder omkring denne gruppe, herunder kortlægge hvilke virksomheder der er interesserede og kan bruge flygtninge til hvilke funktioner\*
- Realkompetenceafklaring og målrettet opkvalificering\*
- Arbejde for at etablere makkerskaber ude på virksomhederne og følordninger på virksomhederne\*
- Anvendelse af nytteindsats som en måde også i praksis at lære om dansk arbejdspladskultur\*
- Aftenundervisning i samfunds- og arbejdspladsrelevante forhold for de borgere, der er i arbejde i dagtimerne med henblik på at fastholde dem i beskæftigelse\*

- Fokus på integration og beskæftigelse for kvinder (både dem der modtager ydelse og selvforsørgelse), det gælder bl.a.
  - Samarbejde med udvalgte brancher ift. kvinderne, f.eks. hotel- og restauration og social- og sundhedsområdet
  - Undersøgelse af mulighederne for 1.ansættelser i den kommunale organisation
  - Styrke (joborienterede) netværk med danske beskæftigede kvinder med henblik på at få rollemodeller, styrke kvindernes identitet som værende på arbejdsmarkedet og give kendskab til de forskellige jobmuligheder på arbejdsmarkedet
- Borgere, som er i målgruppen for repatriering og som er i kontakt med jobcentret, vejledes om mulighederne for repatriering i forbindelse med de samtaler, som de alligevel har med jobcentret. Borgere, som ikke er i kontakt med jobcentret, kan hente information på Billund Kommunes hjemmeside

#### **2.2.4 Sygemeldte og fleksjobområdet**

På sygedagpengeområdet er der i 2018 fortsat fokus på tidlig indsats, og at den sygemeldte fastholdes mest muligt på arbejdspladsen. Målene er:

1. Tidlig indsats gennem hurtig kontakt til arbejdsgiver og den sygemeldte samt fortsat brug af delvis raskmelding
2. Hurtigt tilbage til arbejdsmarkedet eller at udviklingsforløb henimod tilbagevenden til arbejdsmarkedet igangsættes hurtigst muligt

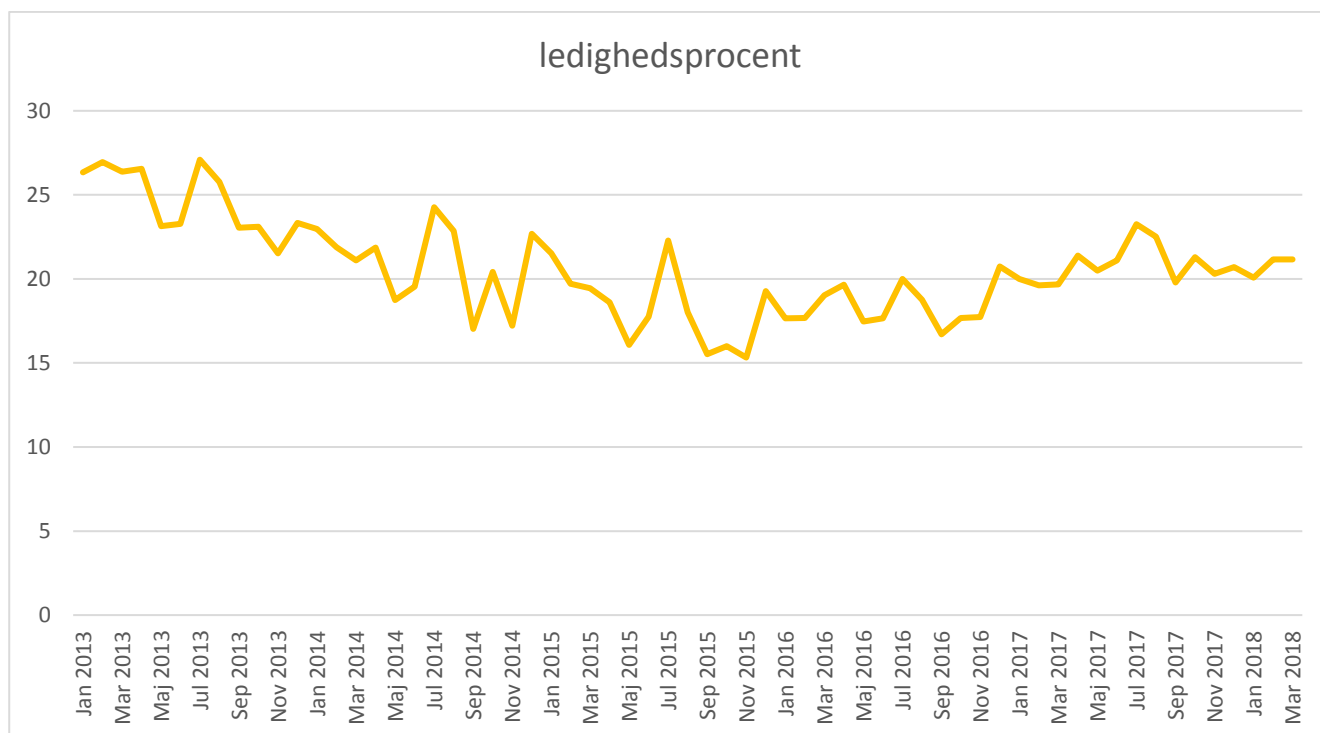
Indsatserne vil i 2019-2020 være ligesom i 2018:

- Styrket dialog med virksomhederne omkring vigtigheden af tidlig kontakt med jobcentret og øget vejledning omkring fastholdelse og forebyggelse
- Så vidt muligt afholdes 1.samtale ude på virksomheden, hvis der er en arbejdsgiver (forudsætter puljemidler fra Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering)
- Forsøg med at sagsbehandler har både fastholdelse og sygemeldte, således at samme sagsbehandler følger sagen til dørs

**Udviklingsmål:** Den gennemsnitlige varighed af sygedagpengeforløb skal nedbringes

**Udviklingsmål:** Mindst 40% af de sygemeldte har været delvis raskmeldt eller deltaget i virksomhedsrettede tilbud inden udgangen af 13. sygefraværsuge

På fleksjobområdet er der et stort udviklingspotentiale. Aktuelt er 589 borgere i Billund Kommune omfattet af fleksjobordningen. Heraf er 118 ledige svarende til en ledighedsprocent på 20%. Nedenfor ses udviklingen i ledighedsprocenten



I perioden har ledighedsprocenten været nede på 15% og er aktuelt på 20%. Udviklingsmålet er derfor:

**Udviklingsmål:** Ledighedsprocenten på fleksjobområdet reduceres til gennemsnitlig 15% set over hele perioden 2019-2020

Indsatserne for 2019-2020 er:

- Efterværn efter 3 mdr. for nyansatte i fleksjob med henblik på at fastholde beskæftigelsen
- Opprioritering af den lovpligtige opfølgning efter 2½ års ansættelse, så denne ikke kun (som det er tilfældet i dag) sker sammen med borgeren, men sammen med borger og virksomheden.
- Individuel indsats målrettet den enkeltes behov
- Kortlægning af fleksjobgruppen – er der grupper med fælles karakteristika som det giver mening at yde en specialiseret indsats for
- Fokus på opkvalificering inden for mangelområder
- Udvide brugen af kompetencecentrets tilbud med henblik på at udvide borgerens syn på egne muligheder på arbejdsmarkedet
- Markedsføring af konkrete kandidater overfor virksomhederne både direkte og via sociale medier
- Styrket fokus på job på særlige vilkår i den rekrutteringsservice der ydes overfor virksomhederne
- Opsøgende virksomhedsindsats ift. at skabe og udnytte jobåbninger
- Afholdelse af jobmesse

- Samarbejde med virksomhederne omkring at tilbyde ledige fleksjobbere som vikarer for sygemeldte

En styrket indsats på fleksjobområdet forudsætter tilførsel af ressourcer. Der er fremsendt forslag til budgetforhandlingerne om budget 2019.

Fleksjobbere og modtagere af ledighedsydelse har en begrænsning i arbejdsevnen, som er mindre end fuldtidsbeskæftigelse. Disse begrænsninger er en konsekvens af et handicap hos borgerne. Jobcentret tilrettelægger en individuel indsats, som tager udgangspunkt i den enkelte borgers begrænsning eller handicap.

### 2.3. Uddannelse af fremtidens arbejdsstyrke

At sikre virksomhederne arbejdskraft med de rette kompetencer handler om at uddanne fremtidens arbejdskraft – det gælder både børn og unge og vedrører derfor hele folkeskole- og uddannelsesområdet, og det gælder opkvalificering og efteruddannelse af arbejdsstyrken generelt. En del af det er således virksomhedernes ansvar, men jobcentret kan med information og vejledning støtte op omkring dette.

Målet er:

- At unge får en uddannelse, som kan bruges på fremtidens arbejdsmarked
- At den øvrige arbejdsstyrke løbende får den efteruddannelse, som sikrer dem en plads på fremtidens arbejdsmarked

Ift. mål og indsats på ungeområdet i 2019 og 2020, som beskrevet nedenfor i afsnit 2.3.1 og 2.3.2, kan der være behov for at opdatere disse, når den igangværende administrative organisationsændring på ungeområdet er endeligt gennemført.

#### 2.3.1. Unge under 18 år og unge over 18 år uden debut på offentlig forsørgelse

Grundlaget for fremtidens arbejdsstyrke skabes allerede i folkeskolen. Beskæftigelsesområdet kan derfor ikke ses adskilt fra folkeskole- og uddannelsesområdet, og realisering af målet forudsætter en vis sammensmeltning mellem områderne. På beskæftigelsesområdet er man eksperter i HVILKE faglige og personlige kompetencer og kvalifikationer børn og unge skal udvikle for at kunne klare sig på fremtidens arbejdsmarked; på uddannelsesområdet er man eksperter i HVORDAN man uddanner og tilføjer læring. Netop det at se, at et liv på arbejdsmarkedet starter i folkeskolen er en ny tilgang, hvor man i en beskæftigelsesindsats også skal ind og påvirke skole- og uddannelsesområdet. Det gælder både ift. den enkelte unge og ift. uddannelsesinstitutionerne.

Indsatserne i 2019-2020 er (markering med \* er videreførte indsatser fra beskæftigelsesplan 2018):

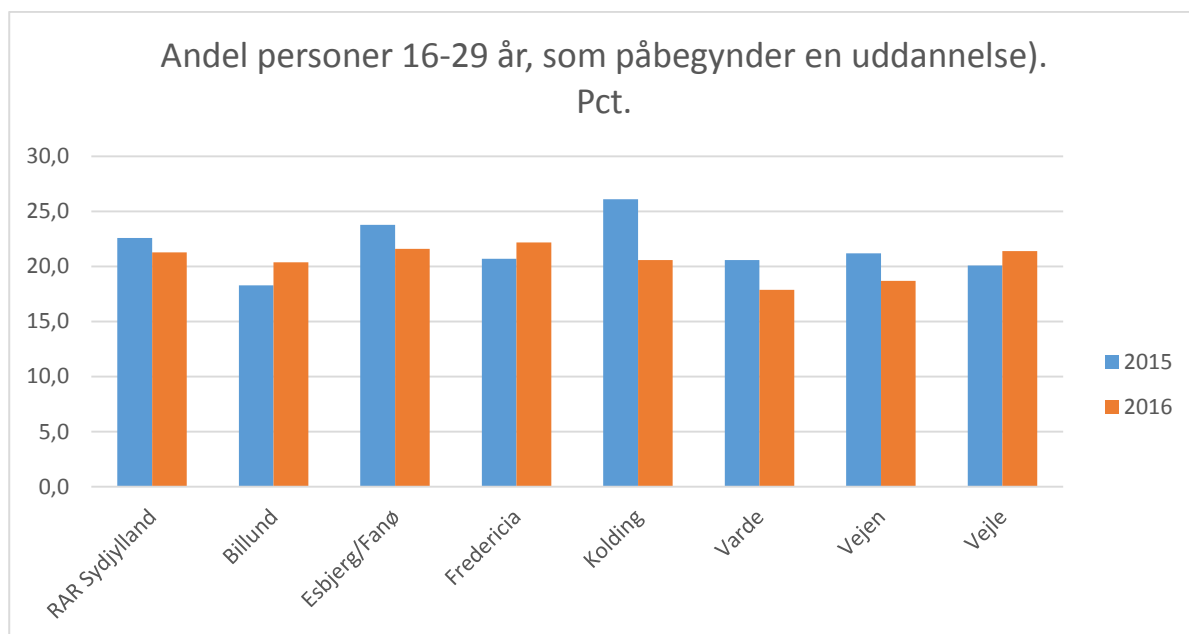


- Facilitere samarbejde mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner i form af arrangementer a la Tech Tour\*
- Samarbejde med uddannelsesområdet ift. at gøre de unge interesseret i håndværksuddannelser eksempelvis som Lærlingetour\*
- Dialog med virksomhederne omkring unge på arbejdspladsen – hvem er fremtidens medarbejdere\*
- Øget samarbejde med uddannelsesinstitutioner omkring frafaldstruede unge, herunder evt. større synlighed fra jobcentret på uddannelsesinstitutionerne\*
- Større politisk sammenhæng mellem børneområdet og arbejdsmarkedsområdet\*
- Fælles indsats på tværs af folkeskoler, uddannelsesinstitutioner, jobcenter og virksomheder for at øge søgningen til erhvervsuddannelserne og det praktiske kendskab til forskellige erhverv generelt\*
- Facilitere et styrket netværk mellem skoleledere og virksomheder
- Samarbejde mellem skoler, UU, jobcenter og virksomheder omkring unge med højt fravær i grundskolen, hvor den unge i en periode kan være i virksomhedspraktik som alternativ til skolen
- Udvikling af strategi for, hvordan der kan støttes op om de unge også uden for almindelig skole- og arbejdstid, dvs. ind i den unges privat- og fritidsliv
- Bedre understøtning og servicering af de virksomheder, der tager unge i lære
- Kampagne for fritidsjob til unge, herunder også unge med flygtningebaggrund

**Udviklingsmål:** *Andelen af unge i alderen 18-22 år, der debuterer på uddannelseshjælp, reduceres med 10 procent pr. år i årene 2019-2020 set i forhold til det foregående år*

### 2.3.2. Unge over 18 år på offentlig forsørgelse

Billund Kommune har en relativt lille del af ungegruppen, som er på offentlig forsørgelse sammenlignet med de øvrige kommuner i RAR Sydjylland. At restgruppen er mindre betyder, at denne også, at de unge i gruppen har mere komplicerede problemstillinger, end restgruppen i de øvrige kommuner, og at der alt andet lige ikke kan forventes lige så store effekter ift. andelen jobcentret får i uddannelse som i kommuner, hvor restgruppen er større og ”lettere.”



*Kilde: Jobindsats. Omfatter unge som har modtaget a-dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp og særlig uddannelsesydelse/arbejdsmarkedsydelse og som går i uddannelse. Der findes ikke data i jobindsats efter 2016*

Billund Kommune er inde i en positiv udvikling i forhold til at få de unge fra offentlig forsørgelse og over i uddannelse. 18,3% kom i uddannelse 2015 mod 20,4% i 2016. Billund ligger dog stadig lavt ift. de øvrige kommuner og gennemsnittet i RAR Sydjylland. En del af forklaringen er som tidligere nævnt, at Billund Kommune har en lav andel af unge på offentlig forsørgelse, og at ungegruppen derfor er "tungere" end for kommuner, som har en større andel unge. En anden forklaring kan være, at de unge har længere til uddannelsesinstitutioner og derfor skal motiveres særligt meget for at skabe geografisk mobilitet. Det ændrer dog ikke ved, at andelen, der kommer i uddannelse, skal øges.

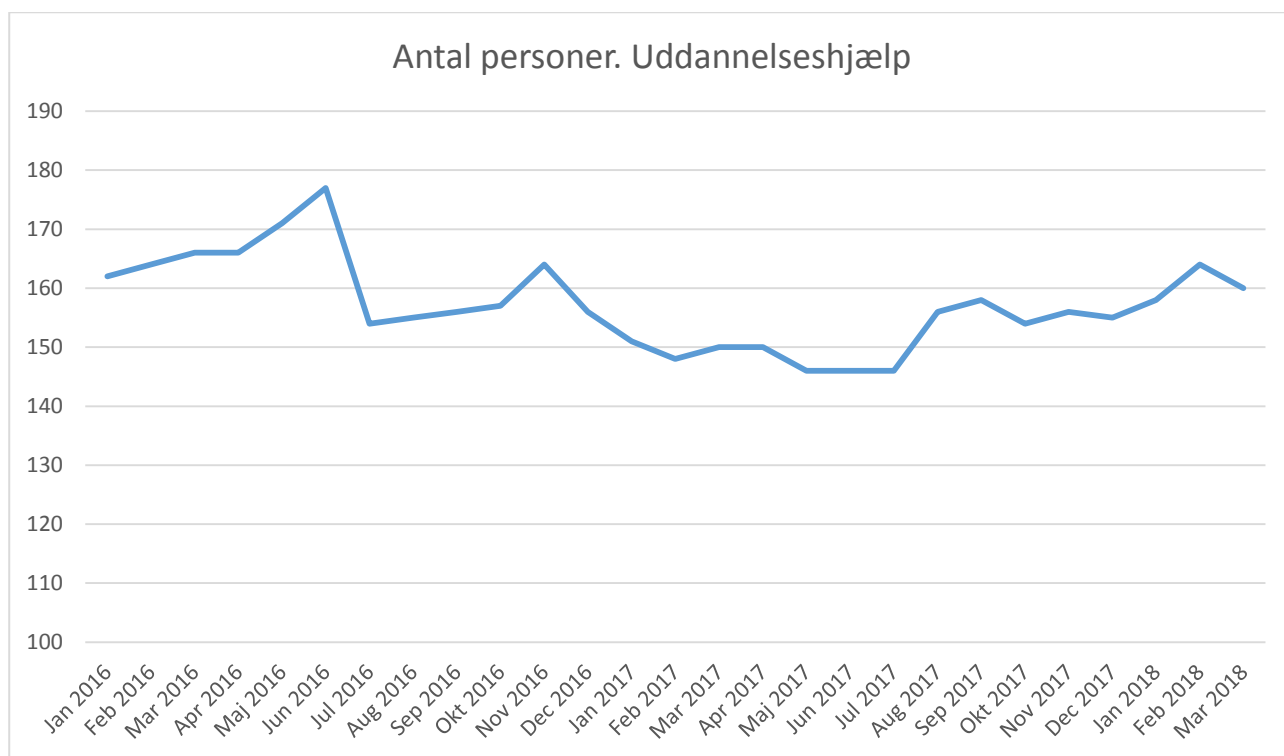
**Udviklingsmål Billund Kommune:** Minimum 25% af de unge 16-29 årige skal overgå fra offentlig forsørgelse til uddannelse i 2019-2020

Der er tale om et ambitiøst udviklingsmål på ungeområdet, som begrundes i, at den nye organisering af ungeindsatsen forventes at medføre, at de unge fanges tidligere og dermed også hurtigere kan komme ud af offentlig forsørgelse igen.

Fra beskæftigelsesministeriet har man gennem de seneste år haft stor fokus på unge kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere. De unge, der tidligt modtager støtte, har stor risiko for at få et langt

liv på offentlig forsørgelse. Det håber man at kunne afhjælpe ved en aktiv indsats tidligt i forløbet for den unge.

Udviklingen i antallet af uddannelseshjælpsmodtagere kan ses nedenfor. Der har været en stigning fra marts 2017 til marts 2018. Antallet har i perioden svinget fra 146 til 177.



Kilde: Jobindsats

Der skal fortsat være fokus på at understøtte kontanthjælpsreformens intention om, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse, der kan give dem de nødvendige kompetencer til at komme i beskæftigelse. Uddannelse kan i den henseende også opnås via læring gennem et arbejde. For unge med særlige faglige, sociale eller helbredsmæssige behov, herunder unge med funktionsnedsættelse, skal der være den nødvendige hjælp og støtte til at opnå en uddannelse.

Indsatsen skal bygge bro mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner og understøtte, at flere unge får de afgørende forudsætninger for at fastholde en varig tilknytning til arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden.

**Udviklingsmål:** Antallet af unge, der er på uddannelseshjælp i mere end et år, reduceres med 15 i 2019 og 5 i 2020

Indsatserne for de unge, som er på offentlig forsørgelse er en vis udstrækning de samme som beskrevet i afsnit 2.3.1. De indsatser, som iværksættes for at forebygge tilgang til offentlig forsørgelse kan også bruges til at øge afgang fra selvsamme. For de unge, som er på offentlig forsørgelse vil følgende indsatser blive prioriteret i 2019-2020:

- Anvendelse af virksomhedsrettede forløb som led i uddannelsesafklaring
- Større praktisk indsigt i uddannelser i samarbejde med UU og uddannelsesinstitutioner
- Individuelle brobygningsforløb
- Øget tværfaglig koordination omkring den unge

Ungeindsatsen og Ungeenheden i Billund Kommune er i efteråret 2018 under planlægning og implementering. Afsættet for det nuværende forslag om Billund Kommunes ungeindsats er "Lov om ændring af lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v."

Ungeenheden skal styrke arbejdet med unge, der har særlige behov set i et uddannelses- beskæftigelses- og trivselsperspektiv. Der tages afsæt i de unges livsfaser og ikke udelukkende deres alder og at de unge understøttes i at få en uddannelse eller komme i beskæftigelse.

I løbet af de 2 år Beskæftigelsesplanen varer vil Billund Kommunes ungeindsats blive indarbejdet i Beskæftigelsesplanen. Projekt Ungeindsatsen er i gang med at udarbejde en samarbejdsmodel, der skabes en sammenhængende ungeindsats, der gør det enkelt for unge at modtage støtte og hjælp, uanset om det handler om beskæftigelse, uddannelse eller trivsel. Kommunen får på baggrund af lovgivningen redskaber til at løfte ansvaret, herunder kompetence til at målgruppevurdere til den nye FGU.

### 2.3.3. Uddannelse af arbejdsstyrken

Opkvalificering og efteruddannelse af hele arbejdsstyrken, hvad end det gælder ledige eller beskæftigede, er væsentlig.

**Udviklingsmål:** antallet af opkvalificeringsforløb inden for brancher med mangel på arbejdskraft øges til minimum 20

**Udviklingsmål:** at mindst 50 virksomheder får kendskab til muligheder og støttemuligheder i forbindelse med efteruddannelse af deres medarbejdere

Indsatserne for 2019-2020 er (markering med \* er videreførte indsatser fra beskæftigelsesplan 2018):

- Fokus på målrettet opkvalificering blandt alle jobcentrets målgrupper\*
- Markedsføring af voksenlærling og jobrotation overfor virksomhederne samt tilskudsmuligheder ved efteruddannelse\*
- Rådgive virksomheder og lønmodtagere om efteruddannelsesmuligheder\*
- Anvendelse af IGU-ordningen hvor det er meningsfyldt\*
- Projektansættelse af uddannelsesambassadør med henblik på at kickstarte opkvalificeringsindsatsen\*

- Virksomhedsbesøg mhp. at afdække opkvalificeringsbehov og orientere om opkvalificeringsmuligheder\*
- Voksen erhvervsvejledning for alle kommunens borgere der går med et ønske om opkvalificering\*

#### 2.4. Tiltrækning af arbejdskraft udefra

Tiltrækning af arbejdskraft udefra kræver en samlet indsats fra Billund Kommune som helhed og et strategisk samarbejde med andre aktører, f.eks. virksomheder, Billund Erhvervsfremme, Work Live Stay, andre kommuner, relevante a-kasser m.fl.

Indsatserne i 2019-2020 er (markering med \* er videreførte indsatser fra beskæftigelsesplan 2018):

- Markedsføring og kommunikation\*
  - Synliggørelse i udlandet (sundhedsvæsen, design og innovation)
  - Markedsføre det virksomhederne i Billund Kommune er gode til
  - De sociale medier
  - Arbejdskraft fra større byer
- Samarbejdsprojekter og koordineret indsats med Billund Erhvervsfremme og Work Live Stay, herunder arbejde på, at flere virksomheder i Billund Kommune kommer med på Work Live Stays karriereportal\*
- Indsamle viden hos virksomhederne og borgerne omkring barrierer for international arbejdskraft\*
- Partnerskab med f.eks. akademikernes a-kasse om at tiltrække specialiseret arbejdskraft\*
- Et tættere samarbejde med virksomhederne ud fra den gennemførte kortlægning af virksomhedernes behov\*
- Derudover vil Billund Kommune i 2019-2020 fortsætte med at arbejde med opkvalificering og rekruttering gennem 7-kommunesamarbejdet hvor der f.eks. kan laves fælles branchespecifikke opkvalificeringsforløb på tværs af kommunegrænser, og hvor man kan understøtte hinanden i at løse rekrutteringsudfordringer. Derudover er der et samarbejde omkring Trekantområdet som produktionscentrum, kaldet DIMA (Danish International Manufacturing Academy). DIMA forsøger at fremme produktionsarbejde som en attraktiv karrierevej, da man i øjeblikket mangler arbejdskraft på en række områder inden for industri og produktion.\*
- Afholdelse af rekrutteringsworkshop med virksomhederne
- Understøtte studiejob og speciale-/afgangsprojekter i Billund Kommunes virksomheder med henblik på at "få en fod indenfor" hos potentielt kommende medarbejdere
- Jobcentret skal sammen med uddannelsesinstitutioner indgå som informant i samarbejder som vedrører beslutninger omkring transportmuligheder og kollektiv trafik.

## 2.5. Fastholdelse i job

At fastholde kvalificeret arbejdskraft i Billund Kommunes virksomheder rækker langt ud over jobcentrets indsats alene. Det handler om erhvervsindsatsen, virksomhedernes egne forhold, infrastruktur, civilsamfundet, kommunens øvrige tilbud til børnefamilier, kulturelt og i øvrigt, afstand til uddannelsesmuligheder m.v. Indsatserne i 2018 er (markering med \* er videreførte indsatser fra beskæftigelsesplan 2018):

- Kortlægning af internationale og danske tilflytteres oplevelse af modtagelsen i kommunen og ønsker ift. at falde godt til.\*
- Jobindsats for medfølgende partnere – mulighed for fremrykket indsats inden ankomst samt fortsat indsats via de internationale rekrutteringskonsulenter. De internationale rekrutteringskonsulenter hjælper til synliggørelse af internationale kandidater hos virksomhederne samt afdækning af den enkelte internationale borgers muligheder på det danske arbejdsmarked.\*
- Samarbejde med Connect Billund\*
- Fastholdelse af udenlandske studerende gennem indsats for studiejob i kommunens virksomheder\*
- Styrket danskuddannelse for udenlandske borgere\*
- Samarbejdsprojekter med virksomheder og Billund Erhvervsfremme\*
- Dialog med virksomhederne omkring seniorer på arbejdsmarkedet – hvordan kan man med forskellige værktøjer (eksempelvis løn, fleksible arbejdsvilkår, lavere arbejdstid m.fl.) øge sandsynligheden for at fastholde seniorer længere i virksomhederne

## 2.6. Socialt bedrageri

Ét af beskæftigelsesministerens mål for 2019 er en styrket bekæmpelse af socialt bedrageri og fejludbetalinger. Området er også i 2018 et fokusområde i Billund Kommune, hvor der i december 2017 blev vedtaget en strategi for at forebygge socialt bedrageri og fejludbetalinger på arbejdsmarkedsområdet. Denne strategi følges og forfines i 2019. Udmøntning af strategien sker i et samarbejde mellem medarbejdere på arbejdsmarkedsområdet og økonomiafdelingen. Nogle af tiltagene i strategien er:

- Oplysning af alle medarbejdere i arbejdsmarkedsafdelingen om reglerne, herunder alle medarbejders forpligtelser uanset arbejdsfunktion
- Generelt kulturarbejde internt i organisationen. Nogle sager fanges kun ved undren og handling på denne hos medarbejderne i organisationen.
- Fastholdelse af samarbejde mellem økonomiafdelingens medarbejder og den enkelte sagshandler ved bl.a. ad hoc at deltage på teammøder og personalemøder i arbejdsmarkedsafdelingen
- Fortsat styrkelse af den forebyggende indsats overfor borgeren ved råd- og vejledning bl.a. ved en mundtlig rådgivning om oplysningspligt ved sagsbehandlers 1.samtale med borgeren

- Vejledning udsendes én gang årligt til borgere, hvor de skal underskrive og returnere bekræftelse på, at deres forhold ikke har ændret sig
- Særlig rådgivning og oplysning af unge, evt. gennem samarbejde med uddannelsesinstitutioner om pjecer, besøg eller lignende
- Anvendelse af en detaljeret ansøgningskabelon på kontanthjælpsområdet, således at der hentes oplysninger og dokumentation mange steder inden der kan bevilges kontanthjælp
- Der samarbejdes ligeledes med Den Fælles Dataenhed. I Den fælles Dataenhed hentes samkøringslister fra ydelsesområdet – kontanthjælp, sygedagpenge og økonomisk friplads. Samkøringslisterne bruges til at se på, om der er forhold, der giver anledning til at udføre kontrol.
- Ifølge samarbejdsaftalen mellem KL og Udbetaling Danmark udarbejdes en årlig kampagneplan indeholdende en informationskampagne og en kontrolkampagne inden for et givet tema. Billund Kommune deltager i kampagnerne
- Billund Kommune samarbejder internt i kommunen og med andre offentlige myndigheder, herunder Udbetaling Danmark, SKAT og Politiet. I forsøget på at begrænse socialt bedrageri accepteres og behandles både anonyme og navngivne anmeldelser
- Uanmeldte virksomhedskontroller jf. Retssikkerhedslovens § 12a i forhold til, at opspore og afsløre snyd med offentlige ydelser ved uregistreret arbejde.
- Anvendelse af sociale medier ved konkret mistanke om socialt bedrageri

### 3. Økonomi

I afsnittet beskrives de økonomiske konsekvenser ved implementering af beskæftigelsesplanen.

	2019	2020	2021	2022
<b>Udgifter konto 6 (service)</b>				
Unge - styrket indsats	400.000	400.000	400.000	400.000
Opkvalificering ½ uddannelsesambassadør	250.000			
Fleksjob - Myndighedsrådgiver	500.000	500.000	500.000	500.000
Afbureaukratisering - projekttimer	15.000	0	0	0
<b>I alt konto 6</b>	<b>1.165.000</b>	<b>900.000</b>	<b>900.000</b>	<b>900.000</b>

Frigjort til anvendelse ved effektivisering via Fasit	-536.757	-424.276	-311.796	-311.796
<b>I alt konto 6 - efter Fasit</b>	<b>628.243</b>	<b>475.724</b>	<b>588.204</b>	<b>588.204</b>
<b>Udgifter konto 5 (beskæftigelsesindsatsen)</b>				
Unge – styrket indsats	729.920	574.560	429.000	429.000
Opkvalificering - ½ uddannelsesambassadør	250.000			
Fleksjob - ½ jobkonsulent	250.000	250.000	250.000	250.000
<b>I alt konto 5 (beskæftigelsesindsatsen)</b>	<b>1.229.920</b>	<b>824.560</b>	<b>679.000</b>	<b>679.000</b>
<b>Udgifter overførsler</b>				
Unge - uddannelseshjælp	-1.111.830	-1.482.440	-1.853.050	-1.853.050
Fleksjob –besparelse på ydelse	-149.065	-268.630	-388.195	-388.195
Opkvalificering – besparelse på a-dagpenge	-399.000	-798.000	-798.000	-798.000
<b>I alt overførsler</b>	<b>-1.659.895</b>	<b>-2.549.070</b>	<b>-3.039.245</b>	<b>-3.039.245</b>
<b>I alt konto 5</b>	<b>-429.975</b>	<b>-1.724.510</b>	<b>-2.360.245</b>	<b>-2.360.245</b>
<b>I alt konto 5 og 6</b>	<b>198.268</b>	<b>-1.248.786</b>	<b>-1.772.041</b>	<b>-1.772.041</b>

## 4. Afslutning

Beskæftigelsesplanen 2019-2020 tager udgangspunkt i visionen fremfor at fokusere på regler og formkrav, som også er en del af den beskæftigelsespolitiske virkelighed. Det skyldes et ønske om en beskæftigelsesplan, som fokuserer på mulighederne for at påvirke og inddrage forskellige samarbejdspartnere. Derfor vil 2019-2020 indebære, at man fra beskæftigelsesområdet indgår i strategiske samarbejder og netværk på alle relevante niveauer.



Kommunen vil i 2019 også skulle implementere den forenklingsreform, som regeringen netop har vedtaget. Reformen indebærer 4 hovedelementer:

1. Færre og mere enkle proceskrav: Den aktive beskæftigelsesindsats er i dag bygget op omkring en række krav til, hvilken indsats der kan gives til de enkelte målgrupper, og hvornår de enkelte målgrupper skal have indsatsen. Fremover bliver der færre og mere enkle proceskrav
2. Ens regler på tværs af målgrupper: Reglerne bliver mere ens på tværs af målgrupper. Lovgivningen er i dag meget kompleks – ikke mindst fordi reglerne varierer meget på tværs af målgrupper, og der eksisterer et hav af undermålgrupper med egne regler.
3. Flere digitale løsninger: Den aktive beskæftigelsesindsats skal understøttes af flere og bedre digitale løsninger for borgere, jobcentre og virksomheder.
4. Fokus på kommunernes resultater: Der bliver derfor igangsat en skærpet opfølgning på kommunernes indsats og i yderste konsekvens kan kommuner blive sat under administration, hvis de ikke lever op til deres ansvar.

Forenklingsreformen vil indebære både en række nye muligheder, og nye arbejdsgange i beskæftigelsesindsatsen.