



Åbent Referat

fra

Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: Onsdag den 6. december 2017

Mødetidspunkt: 8:00 - 12:00

Mødested: Mødelokale 3, Bytoften

Deltagere: Lisbet Rosendahl, Marianne Bruun Kristiansen, Keld
Jacobsen, Søren Laulund, Peder Foldager Hansen, Poul
Rosendahl, Holger Grumme Nielsen

Fraværende: Ingen

Referent: Pia Koch Hauge



Indholdsfortegnelse

| | Side |
|---|------|
| 460. Godkendelse af dagsorden | 983 |
| 461. Status for samarbejde mellem ProVarde og Jobcenter Varde | 984 |
| 462. Tværgående Ungeindsats - Status december 2017 | 986 |
| 463. Deltagelse i projektet Jobbro til uddannelse | 987 |
| 464. Mercuri Urval's evaluering af borgersamtaler i Jobcenter Varde | 989 |
| 465. Udviklingstiltag | 991 |
| 466. Inspiration til videreudvikling i beskæftigelsesindsatsen | 994 |
| 467. Brev fra beskæftigelsesministeren - Ledige seniorer | 997 |
| 468. Rapporter fra Det Regionale Arbejdsmarkedsråd | 999 |
| 469. Foreløbig evaluering af målopfyldelsen i udviklingsplanen for 2017 | 1002 |
| 470. Gensidig orientering | 1003 |
| Bilagsliste | 1004 |
| Underskriftsblad | 1005 |



460. Godkendelse af dagsorden

Dok.nr.: 15400

Sagsid.:

Initialer: kakk

Åben sag

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Godkendt



461. Status for samarbejde mellem ProVarde og Jobcenter Varde

Dok.nr.: 15594

Sagsid.: 16/11413

Initialer: chsi_slettet_1

Åben sag

Sagsfremstilling

ProVarde og Jobcenter Varde indgik i 2016 en formel samarbejdsaftale.

Med udgangspunkt i virksomhedernes behov samt med fokus på vækst mødes ProVarde og Jobcenter Varde min. kvartalsvist for at drøfte fælles problemstillinger og erfaringsudveksle. Med i dette mødeforum er også VEU centret, idet rekruttering og kompetenceudvikling har været to store overskrifter i drøftelserne. Min. to gange årligt mødes ledelsen for at drøfte videreudvikling af samarbejdet.

Samarbejdet giver mulighed for at uddybe det gensidige kendskab til hinanden samt formidle kontakt til virksomhederne, således at virksomhederne får den hjælp, de har brug for.

De to samarbejdspartnere har udviklet sig til på naturlig vis at søge samarbejdet og fremstår derfor stærkere over for andre samarbejdspartnere og virksomheder. Vi er hinandens ambassadører og henviser til hinanden eller søger viden i forhold til konkrete problemstillinger ude på virksomhederne.

Eksempler på samarbejde:

- Projektet "Fremtidens arbejdskraft": Begge parter bidrager med virksomheder, der viser interesse i at deltage i projektet og søger at formidle projektet så bredt ud som muligt. Deltager begge i arbejdsgruppemøder.
- Job- og uddannelsesmesse: Begge parter promoverer tiltaget og medvirker til udvikling af konceptet. Jobcentret er tovholder i arrangementet som var en integreret del af Varde Kommunes 3 dages Vækstuge i 2017. Job- og uddannelsesmessen vil være knudepunkt for Vækstdagen i 2018.
- Vækststrategi: Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af ProVarde, Jobcenter Varde samt VEU i forhold til udførelse af handleplan – strategisk kompetenceplan for virksomheder (29.08.17)
- Iværksætterfor flygtninge/indvandrere: I samarbejde med ProVardes iværksætterkonsulent ansøges der om projektmidler til at afholde kursus om iværksætteri for denne målgruppe.

Kommende fælles projekter:

Emmigration Expo 2018 Holland. Sammen med WorkLiveStay arbejdes der på at deltage i messen for at tiltrække udenlandsk kvalificeret arbejdskraft til Varde Kommune.

Forvaltningens vurdering

Vi fortsætter med at udbygge og udvikle det gode samarbejde.



Konsekvens i forhold til visionen

Ingen

Retsgrundlag

Kommunalfuldmagten

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,
at udvalget drøfter status.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Drøftet



462. Tværgående Ungeindsats - Status december 2017

Dok.nr.: 15486
Sagsid.: 16/12628
Initialer: kawi
Åben sag

Sagsfremstilling

I budget 2017 blev der afsat midler til at arbejde med en tværgående ungeindsats i Varde Kommune. Indsatsen blev påbegyndt i januar 2017, og igangsat på baggrund af et beskrevet business case, præsenteret på en temadrøftelse den 17. juni 2016. I business casen for den Tværgående Ungeindsats var der 4 fokusområder:

- 1) Funktionen koordinerende rådgiver
- 2) Indsatser hen over det 18. år
- 3) Varigheden på kontaktførelser i jobcenteret forkortes
- 4) Mindre indgribende foranstaltninger omkring de unge.

Der gives en kort status på de 4 områder i det vedhæftede notat. De indsamlede data, der danner baggrund for notatet vil blive præsenteret på udvalgs mødet.

Overordnet arbejdes der i den Tværgående Ungeindsats med at udvikle henholdsvis funktionen som koordinerende rådgiver og indsatser hen over det 18. år. Som koordinerende rådgiver arbejdes der med en hyppigere opfølgning, et lavere sagstal og de agerer selv som mentor/virksomhedskonsulent eller kontaktperson. Der arbejdes fortsat med at tydeliggøre, hvornår man agerer som kontaktperson foruden at være myndighedsrådgiver, særligt i tilknytning til sager med unge under 18 år. I forhold til indsatser arbejdes der med at bruge brobygning til unge under 18 år samt med et tilbud til unge med misbrugsproblematikker.

De foreløbige tal viser nogle positive tendenser i forhold til varigheden og hjemtagelser af de unge, idet man kan tilbyde dem mindre indgribende foranstaltninger end anbringelse.

Medarbejderne har fået kendskab til de redskaber og muligheder, der findes i både Børn og Familie samt Jobcenter Varde. Det betyder, at arbejdsmetoden i den tværgående ungeindsats har skabt rum for, at arbejde mere helhedsorienteret med de unge og gøre brug af hele den palette af tilbud, der er i kommunen.

Christina Kindt og Karina Winther deltager i mødet under behandling af punktet.

Forvaltningens vurdering

Det vurderes, at der er nogle positive tendenser i den Tværgående Ungeindsats, men også at disse fortsat er i sin begyndelse. Medarbejderne oplever, at arbejdsmetoden giver en tættere kontakt til de unge og derfor bedre mulighed for at vælge det tilbud, med højest effekt.

Der er nogle tendenser, der tyder på, at arbejdsmetoden samlet set nedbringer de unges kontakt med jobcenteret, og gør det muligt at iværksætte indsatser, der er mindre indgribende over for den unge.



Forvaltningen vurderer derfor, at der er behov for fortsat at udvikle på arbejdsmetoder og indsatser i den Tværgående Ungeindsats under de overordnede gældende forudsætninger. Dette vil betyde, at man kan afsøge om tendenserne fremadrettet også giver positive udviklinger for de unge.

Konsekvens i forhold til visionen

Ingen

Retsgrundlag

ServiceLOVEN og beskæftigelsesLOVEN

Økonomi

Der følges op på økonomien i forbindelse med den almene budgetopfølgning

Høring

Ingen

Bilag:

1 Åben Statusnotat Tværgående Ungeindsats

180068/17

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler, at det indstilles til Udvalget for Arbejdsmarked og Integration samt Udvalget for Børn og Undervisning,
at den givne status tages til efterretning, og
at en ny status forelægges udvalget medio 2018.

Beslutning Direktionen den 29-11-2017

Fraværende: Ingen

Anbefalingen blev tiltrådt.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Anbefalingen blev godkendt



463. Deltagelse i projektet Jobbro til uddannelse

Dok.nr.: 15412
Sagsid.: 17/7311
Initialer: kawi
Åben sag

Sagsfremstilling

Jobcenter Varde har den 3. november 2017 fra STAR fået tilsagn om deltagelse i forsøg Jobbro til Uddannelse. Forsøget kører fra 01.01.18 til 31.03.20. De første tre måneder kører som pilotfase.

Tilsagnet lyder på 4.4 mio. kr. fordelt med 1.25 mio. kr. til Varde Kommune og 3.15 mio. til Social- og Sundhedsskolen.

Varde Kommune er projektleder på forsøget. Der skal tilfældigt udtrækkes 110 udsatte unge til deltagergruppe og 110 unge til kontrolgruppe. Målgrupperne er aktivitetsparate unge, uddannelsesparate unge med over 1 års anciennitet og unge i ressourceforløb.

Opgaven er at flytte Varde Kommunes opgave i forhold til de 110 udvalgte borgere indenfor Beskæftigelse, Børn og Familie samt Social og Handicap til Social- og Sundhedsskolen. Skolen skal etablere en "Base" for de unge, som tilbydes undervisning i dansk og matematik, træning i sociale kompetencer, virksomhedspraktik, mentor og ungerådgivning.

Varde Kommune skal etablere et tværgående kommunalt team, som placeres på Social- og Sundhedsskolen med 1 rådgiver fra Jobcenter og ½ rådgiver fra henholdsvis Social og Handicap og Børn og Familie. Desuden skal kommunen tilbyde en sundhedskoordinator ind i "Basen".

Karina Winter deltager i mødet under behandling af punktet.

Forvaltningens vurdering

Det er forvaltningens vurdering, at Jobbro til Uddannelse kan bidrage med viden til hvilke metoder, der virker i arbejdet med de udsatte unge, og til en videreudvikling af Varde Kommunes sammenhængende ungeindsats.

Det er forvaltningens vurdering, at der ikke justeres i den nuværende indsatsvifte før vi har opnået erfaringer med hvilke unge, som udtrækkes til forsøget, og hvordan de responderer på den allerede fastlagte indsatsmodel i Jobbro til Uddannelse.

Konsekvens i forhold til visionen

Ingen

Retsgrundlag

Beskæftigelsesloven
Serviceloven



Økonomi

Varde Kommune tilføres 1.250.000 kr. fra Star, og de involverede afdelinger medfinansierer derudover 1.123.518 kr. i form af rådgivere og projektleder timer. Finansieringen sker indenfor rammen.

Høring

Ingen

Bilag:

1 Åben Ansøgning_jobbro_endelig.doc

143334/17

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,
at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Taget til efterretning



464. Mercuri Urval's evaluering af borgersamtaler i Jobcenter Varde

Dok.nr.: 15552
Sagsid.: 17/12795
Initialer: ukam
Åben sag

Sagsfremstilling

Udvalget drøftede på mødet i november den gennemførte tilfredshedsundersøgelse med samtaler i jobcentret.

Den overvejende del af borgerne var tilfredse - dog var svarprocenten kun ca. 40. I 2016 blev en tilsvarende tilfredshedsundersøgelse suppleret med fokusgruppeinterview, uden at dette dog gav væsentlig øget viden.

Derfor er det besluttet i 2017, at lade Jesper Madsen fra Mercuri Urval give et kort overblik over indholdet i borgersamtaler i forhold til målklarhed, samtalerne fokus på progression samt borgerens egen inddragelse.

Mercuri Urval har i 2017 overværet 38 samtaler mellem borger og sagsbehandler i Varde Kommune som et led i et coach forløb. I 2016 deltog de i 42 samtaler.

Jesper Madsen vil komme ind på Mercuri Urvals oplevelse af, hvordan medarbejderne behandler borgerne i en samtale, hvor medarbejderne er i forhold til at holde borgersamtaler og hvordan oplever borgerne at være borger.

Oplæg 20 minutter ved konsulent Jesper Madsen kl. ca. 10.00.

Forvaltningens vurdering

Det er forvaltningens vurdering, at tilbagemeldingen fra Mercuri Urval kan ses som supplement til brugertilfredsundersøgelsen i 2017.

Konsekvens i forhold til visionen

Ingen

Retsgrundlag

Ingen

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,



at udvalget drøfter evalueringen.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Evalueringen blev drøftet



465. Udviklingstiltag

Dok.nr.: 15450

Sagsid.: 16/11413

Initialer: chsi_slettet_1

Åben sag

Sagsfremstilling

Udvalget har ønsket en oversigt over de udviklingstiltag der arbejdes med.

Code of Care

Inspiration til et Code of Care-tiltag i Varde var et besøg i Holstebro, som gav inspiration til at arbejde med et netværk af virksomheder, der har fokus på rummelighed.

Formålet med et sådant netværket er:

at skabe et virksomhedsnetværk på frivillig basis, og

at udnytte og udbygge virksomhedsnetværket til at få udsatte borgere i job eller uddannelse,

Der arbejdes ikke med organisationen Code of Care, men målet er at opbygge et eget Varde-koncept.

I forbindelse med opbygningen af et Code of Care koncept er der etableret et samarbejde med Billund med henblik på gensidig inspiration.

Virksomhedsnetværk vedrørende Integration

Der er taget initiativ til at oprette et netværk af virksomheder, som har et særligt engagement i og erfaringer med integration, og som kan dele metoder og viden med andre virksomheder i forhold til hvad der virker og ikke virker.

Der er p.t. en liste med 20 virksomheder, som udmærker sig ved at have erfaring med medarbejdere med anden etnisk baggrund, bl.a. i forhold til at få integranter i praktik.

Kommissorium og fokusområder vil blive aftalt i samarbejde med disse virksomheder.

Iværksætterprojekt

Udvalget besluttede i juni, at der skulle arbejdes videre med iværksætterprojektet med ProVarde og Jobcenter Varde i projektets oprindelige form, hvor alle målgrupper inddrages, men at der skulle afventes opstart indtil der var fundet eventuelle projektmidler til lån til en større målgruppe efter endt projektforsøg.

Der er på baggrund af dette søgt midler til projektet med mulighed for at støtte den enkelte iværksætter med op til kr. 30.000 til opstart af egen virksomhed, hvis der opstartes umiddelbart efter deltagelse i forløbet. Der er søgt hos nedenstående 3 puljer/fonde:

Jubilæumsfonden: Behandling af ansøgninger kan tage op til 0,5 år

SE Vækstpulje: Svar på ansøgning forventes inden årets udgang

LAG Fanø-Varde: Der er modtaget forhåndsafslag, idet det blev vurderet, at det ansøgte var en kommunal kerneopgave og ikke hørte ind under LAGS målgruppe. Herefter blev det besluttet ikke at gå videre med ansøgningen.



Et iværksætterprojekt som det beskrevne har en snæver sammenhæng med vækststrategien og derfor vil der løbende blive arbejdet på, om det kan realiseres bl.a. via SocialFonden.

Forvaltningens vurdering

I forhold til Code of Care er det vurderingen, at det mest optimale for Varde er at udvikle en egen model.

Jobcenter Varde deltager allerede i dag i virksomhedsnetværksgrupper i Varde Kommune, i ProVardes arrangementer og har et konstruktivt samarbejde med Ølgod Handel og Erhverv samt Varde Handel. Her arbejdes på at sætte social ansvarlighed (CSR) på dagsordenen. Der arbejdes med at udvikle yderligere samarbejder med andre foreninger.

Derudover arbejdes der fortsat på at udvikle og etablere et HR-netværk for de større virksomheder i Varde Kommune.

Der er aftalt et samarbejde med Billund Kommune til gensidig inspiration.

I forhold til Virksomhedsnetværket vedrørende integration er det vurderingen, at der forventes etableret et møde med virksomhederne i 1. kvartal 2018. Herefter kan netværkets fokusområder konkretiseres nærmere.

I forhold til iværksætterprojektet afventes dels de allerede ansøgte puljer dels undersøges mulighederne i SocialFonden. Endvidere vil der løbende blive fulgt med i, om der kommer lovgivningsmæssige tiltag, der kan understøtte iværksætteri.

Konsekvens i forhold til visionen

Ingen

Retsgrundlag

Kommunalfuldmagten

Økonomi

Puljeansøgninger i forhold til Iværksætterprojektet

Høring

Ingen

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,
at udvalget drøfter udviklingstiltagene.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen



Drøftet

Udvalget opfordrer det nye udvalg til, at der fremover aftales dialogmøder med nogle af de virksomheder som har haft medarbejdere i praktik som en del af de kommende udvalgsmøder.



466. Inspiration til videreudvikling i beskæftigelsesindsatsen

Dok.nr.: 15457
Sagsid.: 17/12583
Initialer: ukam
Åben sag

Sagsfremstilling

Udvalget for Arbejdsmarked og Integration har løbende haft fokus på udvikling i beskæftigelsesindsatsen i Varde Kommune. I forbindelse hermed har udvalget hentet inspiration fra eksterne initiativer og projekter, som har vist særligt gode resultater. Supplerende inspiration er hentet dels ved studietur, deltagelse i JobCAMP og dels ved private virksomhedsbesøg.

Inspirationen har følgende hovedtemaer:

Hovedtema: Integration af flygtningen

Studietur til Sverige i september 2015

Hovedtemaet var det svenske integrations- og beskæftigelsessystem med særlig fokus på integrations- og ungeindsatsen

JobCAMP15

Hovedtemaet for konferencen var fokus på beskæftigelsesindsatsen som vækstfremmer, herunder blandt andet sikring af kvalificeret arbejdskraft i fremtiden, samt sikring af integration af flygtninge via arbejdsmarkedet

Jobcenter Varde har haft besøg af Jobcenter Vejle som fortalte om deres integrationsindsats og branchepakkekoncept.

Udvalget har fået øget indsigt i, hvordan man kan håndtere forskellige situationer, når der kommer mange flygtninge til kommunen, samt et kendskab til de faglige redskaber og metoder, der anvendes i arbejdet med integration via arbejdsmarkedet.

Hovedtema: Synlig rummelighed på private virksomheder og fokus på rekruttering

JobCAMP14

Hovedtema for konferencen var beskæftigelsespolitik i en brydningstid

Besøg hos Jobcenter Horsens og virksomheden Danish Crown i november 2014.

Hovedtemaerne for besøgene var Virksomhedsservice og formidling hos Jobcenter Horsens samt beskæftigelse og integration hos Danish Crown

Besøg hos virksomheden BM Silo og Jobcenter Holstebro i november 2015.

Hovedtemaerne for besøgene var Code of Care Hos BM Silo og virksomhedsservice, integration og unge hos Jobcenter Holstebro.

Udvalget har fået øget kendskab til særlige metoder indenfor fastholdelse og rekruttering af både ufaglært arbejdskraft og medarbejdere med særlige behov.

Udvalget er desuden blevet præsenteret for projektet Code of Care, hvor man arbejder målrettet med at skabe rummelighed på virksomhederne.

Hovedtema: Sikring af kvalificeret arbejdskraft

JobCAMP15

Hovedtemaet for konferencen var fokus på beskæftigelsesindsatsen som vækstfremmer, herunder blandt andet sikring af kvalificeret arbejdskraft i fremtiden, samt sikring af integration af flygtninge via arbejdsmarkedet



Besøg hos Jobcenter Middelfart, Nordisk Overfladebehandling og KL i København i november 2016.

Udvalget har fået et bredere kendskab til reformerne på beskæftigelsesområdet, som blandt andet sætter fokus på værdien af den virksomhedsvendte indsats i forhold til at hjælpe udsatte borgere tilbage til arbejdsmarkedet, så de kan indgå i arbejdsstyrken. Et andet fokusområde er den stigende efterspørgsel på faglærte, som fordrer at flere unge vælger en erhvervsuddannelse.

Hovedtema: Hvad virker i beskæftigelsesindsatsen
JobCAMP15

Hovedtemaet for konferencen var fokus på beskæftigelsesindsatsen som vækstfremmer, herunder blandt andet sikring af kvalificeret arbejdskraft i fremtiden, samt sikring af integration af flygtninge via arbejdsmarkedet
Besøg hos KL i København

Ved besøget hos KL i København har udvalget fået inspiration til hvad der lokalt virker i beskæftigelsesindsatsen ud fra en drøftelse med centrale aktører.

Hovedtema: Ungeindsatsen

Studietur til Sverige i september 2015

Hovedtemaet var det svenske integrations- og beskæftigelsessystem med særlig fokus på integrations- og ungeindsatsen.

JobCAMP17

Hovedtemaet for konferencen var 'Godt på vej mod fremtidens arbejdsmarked', herunder Alle unge skal med

Flere skal med i arbejdsstyrken

En enkel og mere effektiv beskæftigelsesindsats

Fremtidens arbejdsmarked

Udvalget har fået større indblik i udfordringerne på ungeområdet, der fordrer at kommunerne har fokus på det tværfaglige samarbejde i opgaven med at få alle unge i gang med en uddannelse eller arbejde.

Udvalget har desuden fået inspiration til, hvordan virksomheder konkret kan samarbejde med skoler om at udvikle de unges interesser og kompetencer, så de matcher virksomhedens behov.

Forvaltningens vurdering

Integration af flygtninge

Inspirationen vedrørende integrationsområdet har skærpet Jobcenter Vardes fokus på at gøre indsatsen for flygtninge mere virksomhedsrettet. Desuden har inspirationen fra Jobcenter Vejle betydet, at Jobcenter Varde har investeret i branchepakkekonceptet.

Synlig rummelighed på private virksomheder og fokus på rekruttering

Jobcenter Varde er efter inspirationsturen i gang med at udvikle en model for Code of Care, der er tilpasset til Varde Kommune.

Sikring af kvalificeret arbejdskraft

Inspirationsturen til Middelfart har skærpet fokus på den virksomhedsrettede indsats for udsatte borgere i Varde Kommune. Det har betydet at Jobcenter Varde har investeret i en virksomhedsrettet indsats for udsatte borgere.



Det skærpede virksomhedsrettede fokus har også givet anledning til investeringstiltag med henblik på at etablere voksenlærlingeaftaler og IGU aftaler, som skal bringe flygtninge tættere på faglært job.

Hvad virker i Beskæftigelsesindsatsen?

Besøget hos KL i København har understøttet de investeringstiltag, der er vedtaget for beskæftigelsesområdet i budget 2016 og 2017.

Ungeindsatsen

På ungeområdet har Varde Kommune nu etableret en tværgående ungeindsats, hvor forvaltningerne og det politiske niveau samarbejder målrettet med ungeindsatsen på tværs af sektorer.

Konsekvens i forhold til visionen

Ingen

Retsgrundlag

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,
at udvalget drøfter emnet.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Drøftet

Udvalget opfordrer det nye udvalg til at tage på virksomhedsbesøg i Varde Kommune, gerne flere virksomheder på en tur.



467. Brev fra beskæftigelsesministeren - Ledige seniorer

Dok.nr.: 15582
Sagsid.: 17/7127
Initialer: birg
Åben sag

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen har den 17. november 2017 sendt et brev til samtlige landets borgmestre og jobcentre, hvori han opfordrer til, at der i det virksomhedsopsøgende arbejde er fokus på også at skabe jobåbninger for ledige seniorer, så de igen kan bidrage på arbejdsmarkedet med de mange kompetencer, de har oparbejdet.

Baggrunden for henvendelsen er en bekymring for, at nogle seniorer i forhold til andre ledige, har sværere ved at komme i beskæftigelse igen, når de bliver ledige.

Beskæftigelsesministeren nævner i henvendelsen, at der i satspuljekredsen (Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Venstre, Liberal Alliance, Alternativet, Det Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti og det Konservative Folkeparti) netop er indgået en aftale om udmøntning af satspuljen for 2018 på beskæftigelsesområdet, hvor det bl.a. er besluttet at videreføre støtten til seniornetværkene.

Jobcentrene opfordres således til aktivt at benytte sig af den erfaring, som de lokale Senior Erhverv-netværk ligger inde med. Både i forhold til deres viden om de lokale virksomheder og i forhold til at være ledig senior med kompetencer, som arbejdsmarkedet har brug for.

Beskæftigelsesministeren nævner også i henvendelsen, at man på centralt niveau vil se på hvordan man kan understøtte fastholdelsen af seniorer på arbejdsmarkedet. Erfaringer fra seniorerne selv skal være med til at styrke arbejdet i den kommende *Tænk tank for et længere og godt seniorarbejdsliv*.

Slutteligt pointeres, at hvis vi ikke gør noget for at øge kapaciteten på arbejdsmarkedet, risikerer vi at sætte opsvinget i stå. Derfor skal vi bl.a. fokusere på at få flere ledige seniorer i beskæftigelse.

Forvaltningens vurdering

Varde Kommune og Jobcenter Varde har i beskæftigelsesindsatsen for 2018 sat yderligere fokus på "seniorindsatsen" med en særlig formidlingsindsats for målgruppen 50+ samt på fokus at få eksisterende seniorjobbere i ordinære job.

Jobcenter Varde samarbejder også med de lokale Seniornetværk og er tilstede ved de arrangementer vi inviteres til.

Varde Kommunes indsats ligger således fint i tråd med beskæftigelsesministerens opfordring.

Konsekvens i forhold til visionen

Ingen



Retsgrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Bilag:

- 1 Åben Brev fra beskæftigelsesministeren - Ledige seniorer udgør en vigtig arbejdskraftreserve 183087/17

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,
at beskæftigelsesministerens henvendelse drøftes.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Henvendelsen blev drøftet. Udvalget tilkendegav, at dette er et vigtigt fokusområde.



468. Rapporter fra Det Regionale Arbejdsmarkedsråd

Dok.nr.: 15631
Sagsid.: 15/9096
Initialer: birg
Åben sag

Sagsfremstilling

Jobcenter Vardes ledelsesinformation består af henholdsvis rapporterne fra Det Regionale Arbejdsmarkedsråd i Sydjylland og jobcentrets egne tal for antal personer i de forskellige jobcentermålgrupper.

De to rapporter omhandler "Status på reformer og indsatser i Sydjylland" samt "Nøgletal for udvikling af arbejdsmarkedet i RAR Sydjylland". Rapporterne udgives i forbindelse med rådsmøderne i RAR, fem gange i 2017.

Oversigten over jobcentrets målgruppebestand rundsendes pr. mail til udvalgets medlemmer én gang om måneden.

Arbejdsmarkedschefen vil gennemgå de to rapporter på udvalgets møde.

Forvaltningens vurdering

Det er forvaltningens vurdering, at RAR-rapporterne viser, at Jobcenter Varde har gode resultater indenfor bl.a.:

Reduktion af andelen af udsatte borgere på offentlig forsørgelse. Vardes andel ligger med 15,6%, hvilket er over landsgennemsnittet og lige under gennemsnittet i Sydjylland. (Fig. 3).

Andelen af personer i jobafklaringsforløb, der har været i en virksomhedspraktik/løntilskud i løbet af en måned. Her ligger Varde på en 1. plads i Sydjylland med 39,7% og således et godt stykke over landsgennemsnittet som er på ca. 21%. (Fig. 14).

Andel dagpengemodtagere med 1,5 - 3 måneders ledighed, som har deltaget i mindst én samtale. Intentionen er, at nyledige skal hurtigt i gang med et samtaleforløb og Varde har her forbedret sin andel fra 76,0% ultimo december 2016 til 78,3% i maj 2017. Varde ligger lige under gennemsnittet i Sydjylland og på landsplan. Det skal bemærkes, at enkelte jobcentre har indført kollektive info-møder for denne målgruppe, hvor Varde udelukkende afholder individuelle samtaler. (Fig. 16).

Andel dagpengemodtagere med mere end 6 måneders anciennitet, som har deltaget i virksomhedspraktik eller privat løntilskud. Med beskæftigelsesreformen er der kommet skærpet fokus på at styrke det virksomhedsrettede fokus i den aktive indsats for de dagpengemodtagere, der ikke finder beskæftigelse tidligt og målet er, at flere dagpengemodtagere skal have et virksomhedsrettet tilbud.

Varde ligger her i top i Sydjylland med en andel på 17,6% (Fig. 18).



Styrkelse af den virksomhedsrettede indsats for aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere. Vardes andel af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, der deltager i virksomhedspraktik, privat løntilskud eller offentligt løntilskud eller opnår ordinære timer i en måned er steget til 18,0%, hvilket ligger over landsgennemsnittet og gennemsnittet i Sydjylland. Varde ligger i denne måling på en 4. plads. I top ligger Middelfart med 21,2%. (Fig. 9).

Derimod er det forvaltningens vurdering, at RAR-rapporterne viser vigtigheden af, at Jobcenter Varde fortsat har yderligere fokus på bl.a.:

Styrkelse af den virksomhedsrettede indsats for personer i ressourceforløb. Vardes andel af personer i ressourceforløb, der deltager i virksomhedspraktik, privat løntilskud eller offentligt løntilskud eller har ordinære timer i løbet af en måned ligger på 13,8%, hvilket både er under gennemsnittet i Sydjylland og landsgennemsnittet. I top ligger Haderslev med 32,7% efterfulgt af Middelfart med 29,9% og Billund med 25,8%. (Fig. 4).

Disse rapporter er ikke sammenligninger med den kommuneklynge vi normalt sammenlignes med, men er en sammenligning af kommunerne i Syddanmark.

Konsekvens i forhold til visionen

Ingen

Retsgrundlag

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Bilag:

- | | | | |
|---|------|---|-----------|
| 1 | Åben | Status på reformer og indsats RAR Sydjylland og Nøgletal for arbejdsmarkedet RAR Sydjylland | 185924/17 |
| 2 | Åben | Status på reformer og indsats RAR Sydjylland | 185916/17 |

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,

at tendenserne på det lokale arbejdsmarked og status på beskæftigelsesreformerne drøftes, og

at fokus fortsat fastholdes på hyppige tidlige samtaler og den virksomhedsrettede indsats.



Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Anbefalingen blev godkendt.



469. Foreløbig evaluering af målopfyldelsen i udviklingsplanen for 2017

Dok.nr.: 15448
Sagsid.: 16/11413
Initialer: birg
Åben sag

Sagsfremstilling

Forvaltningen fremlægger hermed et foreløbigt status på målopfyldelsen i 2017 – med baggrund i den viden, der er til grund primo november 2017. Budgettet for 2017 udgjorde i udgangspunktet 663,5 mio. kr. Ved budgetkorrektionen i august 2017 er budgettet reduceret med ca. 10 mio. kr. og det vurderes, at budgettet vil balancere – dog med afvigelse i forhold til de enkelte delbudgetter.

Aftalen indeholder tema om unge, om borgere på kanten af arbejdsmarked, integration og effektivisering af indsatsen.

Status på de konkrete mål er opgjort i vedhæftede bilag.

Forvaltningens vurdering

Den overvejende del af de opstillede mål vurderes at kunne opnås i 2017: Der er i Varde Kommune det største antal fleksjob nogensinde, og der har været et fald ud over det forventede i antallet af sygedagpengesager. Målet for unge opnås og den tværgående indsats er i drift.

Flygtningeindsatsen er langt mere virksomhedsrettet end tidligere, og et rekordstort antal borgere med nedsat erhvervsevne er i fleksjob.

Flygtningeindsatsen er forandret væsentligt siden budgetlægningen. Flygtningestrømmen er aftaget, og indsatsen er langt mere virksomhedsrettet. At antallet af praktikker er væsentligt mindre end forventet skyldes overvejende, at langt flere flygtninge kommer i ordinære job (evt. deltid) og løntilskud – hvilket også kan ses i det store antal allerede opnåede resultattilskud.

Det vurderes, at det overordnede budget kan overholdes, men ambitionen om at kunne øge refusionsprocenten med 1 % har ikke kunnet realiseres. Der er 2 hovedårsager til dette:

1. Gennemgangen af forretningsgange med henblik på effektivisering som var grundlaget for målfastsættelsen er gennemført. Resultaterne har dog ikke kunnet implementeres sammen med it-systemet Momentum som forudsat, da "udrulningen" af Momentum – der skulle have været i drift februar 2017 - senest er meldt udskudt til marts 2018.
2. Der foretages en intensiv tidlig indsats – så færrest muligt får langvarig tilknytning til Jobcentret. Virkningen heraf kan fx ses på det store fald i sygedagpengesager. Indsatsen medfører på sigt færre "lange sager", men det kan ikke løfte refusionsprocenten på kort sigt – som forventet ved budgetlægningen. Baggrunden er, at den intensive indsats, der ligeledes gøres for borgere, der allerede har en længerevarende tilknytning til Jobcentret – vil bringe



borgere tættere på arbejdsmarkedet. Imidlertid vil det oftest være med en fortsat tilknytning til Jobcentret – eks. i fleksjob – og hermed en lav refusion.

Konsekvens i forhold til visionen

Ingen

Retsgrundlag

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Økonomi

Ingen

Høring

Ingen

Bilag:

1 Åben Oversigt over målopfyldelse 2017

184561/17

Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,
at den foreløbige status i forhold til målopfyldelsen for 2017 drøftes.

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Status blev drøftet



470. Gensidig orientering

Dok.nr.: 15401

Sagsid.:

Initialer: kakk

Åben sag

**Sagsfremstilling
Orientering ved formanden**

Orientering ved direktøren

Gensidig orientering

Kommende sager

Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-12-2017

Fraværende: Ingen

Søren orienterede om:

- En personsag

Søren sluttede udvalgets sidste møde ved at takke for et godt samarbejde i udvalget på tværs af de politiske platforme.



Bilagsliste

- 462. Tværgående Ungeindsats - Status december 2017
 - 1. Statusnotat Tværgående Ungeindsats (180068/17)

- 463. Deltagelse i projektet Jobbro til uddannelse
 - 1. Ansøgning_jobbro_endelig.doc (143334/17)

- 467. Brev fra beskæftigelsesministeren - Ledige seniorer
 - 1. Brev fra beskæftigelsesministeren - Ledige seniorer udgør en vigtig arbejdskraftreserve (183087/17)

- 468. Rapporter fra Det Regionale Arbejdsmarkedsråd
 - 1. Status på reformer og indsats RAR Syddjylland og Nøgletal for arbejdsmarkedet RAR Syddjylland (185924/17)
 - 2. Status på reformer og indsats RAR Syddjylland (185916/17)

- 469. Foreløbig evaluering af målopfyldelsen i udviklingsplanen for 2017
 - 1. Oversigt over målopfyldelse 2017 (184561/17)



Underskriftsblad

Lisbet Rosendahl

Marianne Bruun Kristiansen

Keld Jacobsen

Søren Laulund

Peder Foldager Hansen

Poul Rosendahl

Holger Grumme Nielsen

Bilag: 462.1. Statusnotat Tværgående Ungeindsats

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 06. december 2017 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

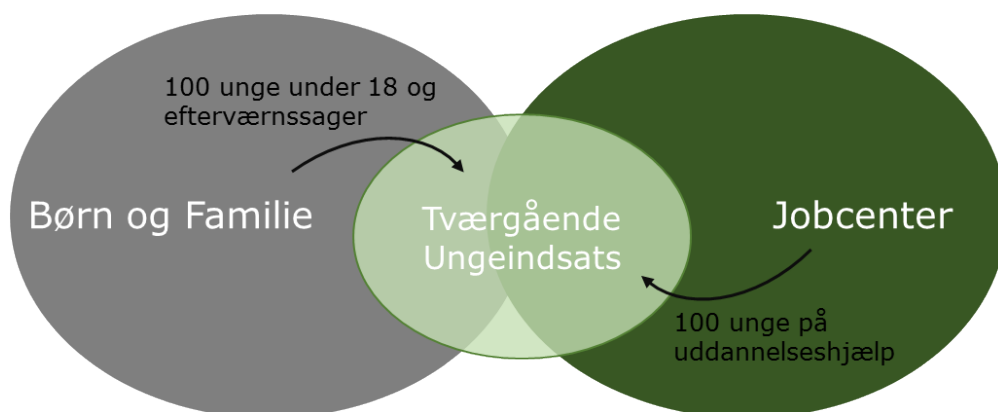
Bilagsnr: 180068/17

Statusnotat Tværgående Ungeindsats

I budgettet 2017 blev der afsat midler til at arbejde med en tværgående ungeindsats i Varde Kommune. Den Tværgående Ungeindsats blev påbegyndt i januar 2017 i et samarbejde mellem Børn og Familie og Jobcenter Varde.

I det følgende vil der blive givet en status på den Tværgående Ungeindsats på baggrund af den gennemførte monitorering og dialog med de involverede medarbejdere. Indsatsen blev igangsat på baggrund af en beskrevet business case, præsenteret på en temadrøftelse den 17. juni 2016. Der vil løbende blive trukket tråde tilbage til denne business case. Allerede i sommeren 2016 stod det klart, at indsatsen skulle implementeres i en meget fleksibel proces og ramme, hvor der hele tiden var mulighed for at lære af de erfaringer, der løbende blev gjort og tilpasse indsatsen hertil. Som den nedenstående gennemgang vil vise, har denne filosofi været afgørende for at drive de forandringer, der var ønsket med den Tværgående Ungeindsats.

Den Tværgående Ungeindsats er organiseret som en matrixorganisering. Det betyder, at medarbejderne fortsat er tilknyttet hhv. Børn og Familie og Jobcenteret, men at de indgår i et fælles team: Den Tværgående Ungeindsats. Den Tværgående Ungeindsats sætter rammen om 200 unge sager og 8 medarbejdere. Der har i alt være 308 unge i den Tværgående Ungeindsats.



I Business casen for den Tværgående Ungeindsats var der fire fokusområder:

- 1) Funktionen koordinerende rådgiver
- 2) Indsatser hen over det 18 år
- 3) Varigheden på kontaktforsøg i jobcenteret forkortes
- 4) Mindre indgribende foranstaltninger omkring de unge

I det følgende gives der en status på arbejdet med de fire statusområder.

Funktionen koordinerende rådgiver:

Den tværgående ungeindsats startede ved årsskiftet 2017, her gjorde man sig de første erfaringer og der fulgte en fase, hvor der løbende var tilpasning af indsatsen organisatoriske og personalemæssige rammer. I maj måned var der ansat de 8 koordinerende rådgivere, som blev forudsat i business casen.

Der var ikke ved projektets start fastlagt en fuldstændig fast beskrivelse af den koordinerende rådgiver funktion. Der var fastlagt fire elementer: 1) hyppigere opfølgning, 2) rådgiver agerer som kontaktperson/mentor, 3) arbejder i både beskæftigelseslovgivning og serviceloven og 4) lavere sagstal.

I den Tværgående Ungeindsats følger rådgiverne op med den unge minimum hver 6. uge. Rådgiverne oplever, at dette giver dem øget mulighed for at følge de unges udvikling. Man kan se, at de unge i den Tværgående Ungeindsats i højere grad modtager indsatser end den øvrige målgruppe over 18 år. Dette skyldes, at rådgiverne har bedre mulighed for at motivere den unge til at deltage, samt at finde den indsats, der passer bedst til den unge.

De koordinerende rådgivere har i den tværgående ungeindsats mulighed for selv at være kontaktperson/mentor/virksomhedskonsulent for den unge. Rådgiverne har brugt sig selv som mentor og virksomhedskonsulent i ca. 50 gange i løbet af projektperioden. Rådgiverne har været eksplicit kontaktpersonstøtte i 11 sager i perioden. Der skal særligt på kontaktpersonområdet arbejdes med hvordan dette registreres. Udfordringen består for medarbejderne i, at adskille hvornår de er kontaktperson og derved en foranstaltning for den unge og hvornår de "blot" er koordinerende rådgiver.

Efter omkring 6 måneder med arbejdsmetoden i den Tværgående Ungeindsats var der et ønske om ikke længere at arbejde hen mod, at alle rådgivere kunne arbejde ud fra begge lovgivninger. Årsagen var, at der var større ressourcer bundet i, at være fagligt og IT-mæssigt opdateret på to områder end først antaget. Derfor arbejder man nu med et tæt makkerskab mellem rådgivere tilknyttet Børn og Familie og rådgiver tilknyttet Jobcenteret.

*Inden Tværgående ungeindsats:
fagspecialister på hver sit område*



*I Tværgående ungeindsats:
Faglig generalist på de to områder*

*Fremtid i Tværgående ungeindsats:
Makkerpar af faglige specialister*

Medarbejderne i den Tværgående Ungeindsats arbejder med et sagstal på 25 sager pr. rådgiver. I det man ikke arbejder i begge lovgivninger oplever rådgiverne tilknyttet jobcenteret, at de har rum til flere sager uden at det går ud over arbejdsmetoderne. For rådgiverne tilknyttet Børn og Familie vil det gå ud over arbejdsmetoderne, hvis de skulle have flere sager, da disse har en anden karakter. Derfor arbejder man fremadrettet med et delt sagstal, hvor rådgiverne tilknyttet Børn og Familie sidder med 25 sager og rådgiverne tilknyttet Jobcenteret sidder med omkring 40 sager. Arbejdsmetoden fra den Tværgående Ungeindsats vil fremadrettet blive anvendt på alle sager med unge på uddannelseshjælp i Jobcenter Varde. Dette betyder, at alle rådgiverne vil sidde med omkring 40 sager, samt at de alle vil kunne indgå i faglige makkerskaber med rådgivere fra Børn og Familie.

En konsekvens af arbejdsformen og makkerskabet i den Tværgående ungeindsats er et øget kendskab til lovgivning og arbejdsmetoder på tværs. Dette sikrer en bedre ressourceudnyttelse, samt at der bliver arbejdet helhedsorienteret omkring den unge, fordi mulighederne fra begge lovgivninger sættes i spil.

Indsatser hen over det 18 år

For at mindske det skel de unge oplever, når de bliver 18 år, blev det besluttet, at man ville arbejde med at anvende indsatser til unge hen over det 18 år. Denne mulighed findes i efterværnsparagrafferne, men der er blevet arbejdet med nye måder at gøre dette på.

1) Karrierefokus: Unge under 18 år kan i dag visiteres til nogle af de tilbud, som Jobcenteret tilbyder unge på uddannelseshjælp. Det kan eksempelvis være brobygningsforløb på Rybners eller samtaler med en virksomhedskonsulent. I dag arbejder man med uddannelse og karriere som et eksplicitfokus punkt for de unge, der allerede har eller er tæt på at have afsluttet folkeskolen. Udvidet brug af forløb på produktionsskolen for unge, der ligger uden for den gængse aldersgruppe eller har behov for en længere periode for at blive klar til at komme videre i deres karriereforsøg.

2) Misbrugsproblematikker: Både unge under og over 18 år kan have problematikker i forhold til et højt forbrug af rusmidler. For at motivere denne gruppe til misbrugsbehandling, er der oprettet en særlig Ung i Bevægelsesindsats. Denne er målrettet unge omkring de 18 år, med et for højt forbrug af stoffer/alkohol. Yderligere er der etableret et samarbejde med Center for Misbrug om lokal behandlingsvejledning. Dette betyder, at en rådgiver fra centeret ugentligt er at finde i Varde Kommune. Rådgivere kan både tale med borgere og med medarbejdere. Sparringen kan modtages af medarbejdere, der har kontakt til borgere under og over 18 år.

Varighed

De unge, der modtager uddannelseshjælp falder i to målgrupper: aktivitetsparate og Uddannelsesparate. De aktivitetsparate sager har for hele målgruppen en varighed på 92 uger, i den Tværgående Ungeindsats har de en gennemsnitlig varighed på 61 uger. Da den Tværgående Ungeindsats startede valgte man at arbejde med forholdsvis mange nye sager. Dette betyder, at det er for tidligt, at konkludere hvorvidt varigheden i gennemsnit er kortere, da sagerne endnu ikke har mulighed for at have samme varighed. Derfor vil vi fortsat følge denne gruppe.

For de uddannelsesparate er den gennemsnitlige varighed i den tværgående ungeindsats 39 uger, dette er en uges længere varighed i gennemsnit end i den øvrige målgruppe. Dog tyder en mindre tilbagefaldsgrad på, at denne uge kan være givet godt ud. Der er en lavere tilbagefaldsgrad for de unge i den tværgående ungeindsats, end i den resterende målgruppe. Yderligere arbejdes der i den Tværgående Ungeindsats ikke med de unge, der er åbenlyst uddannelsesparate. Dette har også betydning for varigheden og kan være en del af forklaringen på den lidt længere varighed i Den Tværgående Ungeindsats.

Mindre indgribende foranstaltninger omkring de unge

I Business Casen forudsættes der, at man i nogle tilfælde kan arbejde tættere på den unge ved at hjemtage dem fra anbringelse. Dette kræver, at der er et alternativt tilbud til den unge. Der har i perioden været lagt en procesplan for hvordan og hvornår, der kan være tale om at hjemtage unge fra anbringelser. Det er en længere proces, der skal foregå under hensyn til, hvad der er bedst for den unge.

Der er i perioden afsluttet to anbringelser på opholdssted og ni anbringelser på eget værelse, hos plejefamilier eller hos netværksplejefamilier. Langt de fleste af de tidligere anbragte har i dag ikke en foranstaltning. Grundet beslutningen om, at der skal være 200 aktive sager i den Tværgående betyder det, at der er kommet nye sager ind i den Tværgående Ungeindsats. I nogle af de tilfælde, hvor man har hjemtaget anbragte unge er Varde Kommune ikke betalingskommune, hvilket betyder, at der ikke sker en forandring i økonomien grundet denne forandring.

Generelt er der en tendens til, at man i den tværgående ungeindsats anvender indsatser, på et lavere trin af indsatsstrappen. Der anvendes eksempelvis hyppigere kontaktpersonstøtte og der er anvendes flere timer på den givne støtte. Man skal fortsat følge anvendelsen af indsatser, for at se om udviklingen fortsætter og forstærkes.

Bilag: 463.1. Ansøgning_jobbro_endelig.doc

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 06. december 2017 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 143334/17

Ansøgningskema for

Pulje til 'Job-bro til Uddannelse'

Finanslovskonto 17.46.65.30



| | |
|------------------|---|
| Projektets navn: | Job-bro til Uddannelse Et samarbejdsprojekt mellem Varde Kommune og Social- og Sundhedsskolen, Esbjerg |
|------------------|---|

Ansøger

| | |
|---|---|
| Kommune | Varde Kommune |
| Projekt- og tilskudsansvarlig: (navn, adresse, cvr-nummer, telefon, e-mail) | Jobcenter Varde Frisvadvej 35 6800 Varde Cvr-nummer: 29189811 Karina Winther Telefon: 20343633 Mail: kawi@varde.dk |

Samarbejdende erhvervsskole i projektet

| | |
|----------------|---|
| Erhvervsskole: | Social og Sundhedsskolen, Esbjerg |
| Adresse: | Gjesinglund Alle 8 6715 Esbjerg N |
| Telefon: | |
| E-mail: | Kim Madsen Telefon: 76106541 Mail: kma@sosuesbjerg.dk |

Projektets formål

| | |
|--|---|
| Beskriv kort projektets formål. Hvilken forandring skal projektet medføre for målgruppen? | Job-bro til Uddannelse i Varde Kommune har til formål at flere udsatte unge påbegynder og gennemfører en ungdomsuddannelse. Varde Kommune er placeret i bunden med en 12. plads ud af 14 klyngekommuner for de unge aktivitetsparate (fuldtidspersoner i procent af arbejdsstyrken, Jobindsats, 1.kv. 2017). Varde Kommune har en ambition om at blive blandt de 5 bedste i klyngen indenfor 5 år. Job-bro til uddannelse skal anvendes som led i dette arbejde med at nedbringe antallet af udsatte unge på offentlig forsørgelse i Varde Kommune. |
|--|---|

Projektets mål og delmål

| | |
|--|--|
| Der redegøres her for projektets overordnede mål og eventuelle delmål. Herunder forventede | Projektets overordnede mål / resultater er følgende: <ol style="list-style-type: none">1. Projektet vil fordoble den procentvise andel af udsatte unge som påbegynder en uddannelse sammenlignet med kontrolgruppen. I første halvår 2017 er 12 % af de aktivitetsparate unge afsluttet til uddannelse.2. Projektet vil halvere antal gengangere blandt de udsatte unge, som |
|--|--|

| | |
|---------------------------------------|--|
| resultater ved projektets afslutning. | <p>inden for de første seks måneder efter uddannelsesstart vender retur på offentlig forsørgelse. 11 % af de aktivitetsparate kommer retur på offentlig forsørgelse (juli 2017).</p> <p>3. Projektet vil øge andelen af udsatte unge som gennemfører en ungdomsuddannelse. Varde Kommune har ikke i dag tal på, hvor mange unge, som tidligere har været på offentlig forsørgelse, der gennemfører en ungdomsuddannelse. Varde Kommune vil gerne indgå i et samarbejde med STAR / Deloitte om at få klarlagt gennemførselsprocenten for udsatte unge med henblik på at fastsætte et realistisk projektmål.</p> |
|---------------------------------------|--|

Antal deltagere i projektet

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|----|-------------------------------|-----|---|----|-------|-----|-----------------------|--|------------------|----|-----------------|----|-------------------|----|-------|-----|----------------------|--|------------------|----|-----------------|----|-------------------|----|-------|-----|
| <p>Jobcenteret skal for at indgå i 'Job-bro til Uddannelse' visitere en betydelig andel af kommunens målgruppe til projektet i projektperioden, dog minimum visitere 100 borgere i hhv. deltagergruppe og kontrolgruppe.</p> <ul style="list-style-type: none"> Hvor mange personer i målgruppen forventer kommunen at have i 2018? Hvor mange personer i målgruppen vil kommunen visitere til projektet inden udgangen af 2018 (deltager- og kontrolgruppe)? Hvordan afspejler fordelingen af borgere i deltagergruppen og kontrolgruppen i projektet kommunens samlede fordeling af borgere i de tre delmålgrupper? | <p>Jobcenter Varde forventer samme niveau i målgrupperne som på nuværende tidspunkt:</p> <table> <tr> <td>Ressourceforløb under 30 år:</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Aktivitetsparate under 30 år:</td> <td>214</td> </tr> <tr> <td>Uddannelsesparate under 30 år (Over 1 års anciennitet):</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>I alt</td> <td>296</td> </tr> </table> <p>Jobcenter Varde vil visitere følgende til projektet:</p> <table> <tr> <td colspan="2"><u>Deltagergruppe</u></td> </tr> <tr> <td>Aktivitetsparate</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Ressourceforløb</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Uddannelsesparate</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>I alt</td> <td>110</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><u>Kontrolgruppe</u></td> </tr> <tr> <td>Aktivitetsparate</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Ressourceforløb</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Uddannelsesparate</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>I alt</td> <td>110</td> </tr> </table> <p>Den procentvise andel af unge som indgår i projektet set i relation til kommunens samlede antal unge i de tre målgrupper:</p> <ul style="list-style-type: none"> 75 % af de aktivitetsparate indgår i projektet 48 % af ressourceforløb indgår i projektet 100 % af uddannelsesparate over 1 år indgår i projektet <p>I alt visiteres 74 % af den forventede samlede bestand i de 3 nævnte målgrupper til Job-bro.</p> | Ressourceforløb under 30 år: | 42 | Aktivitetsparate under 30 år: | 214 | Uddannelsesparate under 30 år (Over 1 års anciennitet): | 40 | I alt | 296 | <u>Deltagergruppe</u> | | Aktivitetsparate | 80 | Ressourceforløb | 10 | Uddannelsesparate | 20 | I alt | 110 | <u>Kontrolgruppe</u> | | Aktivitetsparate | 80 | Ressourceforløb | 10 | Uddannelsesparate | 20 | I alt | 110 |
| Ressourceforløb under 30 år: | 42 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aktivitetsparate under 30 år: | 214 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Uddannelsesparate under 30 år (Over 1 års anciennitet): | 40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| I alt | 296 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <u>Deltagergruppe</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aktivitetsparate | 80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ressourceforløb | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Uddannelsesparate | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| I alt | 110 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <u>Kontrolgruppe</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aktivitetsparate | 80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ressourceforløb | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Uddannelsesparate | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| I alt | 110 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Visitation

| | |
|---|---|
| <p>I ansøgningen skal beskrives følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hvordan ser målgruppen ud (karakteristika, problemstillinger mm.)? Og er der særlige aspekter ved indsatsen for målgruppen, man derfor bør være opmærksom på? | <p><u>Karakteristika</u></p> <p>De udsatte unge i Varde Kommune er som målgruppe kendetegnet ved en række udfordringer, som Job-bro til Uddannelse skal tilrettelægges med afsæt i:</p> <p>Omtrent halvdelen af de unge har psykiatriske diagnoser og / eller psykiske sårbarheder. Der er især tale om angst, depression og stress. OCD, Tourette, dys-social personlighedsforstyrrelse, ADHD mv. er repræsenteret i mindre omfang. At lykkes med disse unge forudsætter et tæt samarbejde med kommunens Social og Handicap samt</p> |
|---|---|

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Hvordan sikres det, at de borgere, der tilfældigt udtrækkes til projektet (via et lodtrækningsværktøj som STAR stiller til rådighed), påbegynder 'Job-bro til Uddannelse'-forløbet? | <p>Lokalpsykiatrien.</p> <p>Cirka 15 % af de unge oplyser ved kontakt til Jobcenter Varde at de har et (begyndende) misbrug, enten med et eksperimenterende eller dagligt forbrug. At lykkes med denne gruppe af unge kræver et tæt samarbejde med Center For Misbrug, den lokale forebyggelseskonsulent og kommunens eget motivations-misbrugstilbud.</p> <p>Cirka 30 % af de udsatte unge har haft en forebyggende foranstaltning gennem Børn og Familie og cirka 20 % af de unge har selv børn, hvor der er en sag i familieafdelingen på størsteparten (sagsgennemgang januar 2017). At lykkes med disse unge kræver et tæt samarbejde med Familieafdelingens myndighed og indsatser.</p> <p>Hertil har de fleste af de udsatte unge selv værdsproblemer grundet nederlag i familien, skolen og arbejdslivet. Det betyder at disse unge udviser et adfærdsmønster som kan være svært at forene med det ordinære uddannelsessystem og arbejdsliv uden massiv støtte. Jobcenter Varde har 2 psykologer ansat til coachende samtaler, hvor de unge lærer at mestre disse udfordringer. De unge vil i Job-bro til Uddannelse fortsat kunne trække på disse psykologkompetencer.</p> <p><u>Visitation</u></p> <p>Der udpeges en koordinerende jobcenterrådgiver i Varde Kommune som tovholder for samarbejdet med Social- og Sundhedsskolen om visitering af unge til Job-bro.</p> <p>Den koordinerende jobcenterrådgiver har ansvar for at visitere de nye unge til projektet hver uge, og sikre at "Basen" på Social- og Sundhedsskolen orienteres om nye borgere med starttidspunkt, særlige forhold mv.</p> <p>Den koordinerende jobcenterrådgiver skal samtidig sikre – i samarbejde med rådgiver fra Social og Handicap og Børn og Familie - at den unges sag er så tilstrækkelig velbelyst at "Basen" får de bedste betingelser for at arbejde med den unge. Hvis der mangler oplysninger i den unges sag er det jobcenterrådgiverens ansvar at få lagt en plan for indhentning af relevante oplysninger, således "Basen" står med de bedste forudsætninger i forhold til at sikre fremdrift og progression i den unges sag.</p> |
|---|--|

Virksomhedssamarbejde

| | |
|--|--|
| <p>Kort beskrivelse af jobcentrets aktuelle virksomhedsrettede indsats for målgruppen.</p> | <p>I Jobcenter Varde er der etableret en enhed "Virksomhedsservice" som har til ansvar at styrke jobcentrets samarbejde med de lokale virksomheder. Virksomhedsservice har indhentet 300 ledige praktikpladser i lokale virksomheder, som er registreret i et "praktikpladskatalog". Praktikpladserne er at finde i private og kommunale virksomhederne.</p> <p>I Jobcentrets ungeteam er der ansat 2 konsulenter, som med afsæt i de beskrevne praktikpladser i "praktikkataloget",</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | <p>arbejder med at sikre det rette match mellem virksomhed og den unge.</p> <p>Jobcentrets Virksomhedsservice har et tæt samarbejde med flere erhvervsorganisationer, bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pro Varde (Varde Kommunes erhvervsorganisation) • Dansk Byggeri • Dansk Industri • Lokale erhvervs- og håndværkerforeninger med fast deltagelse på deres møder. <p>Jobcenter Varde har endvidere cirka 40 virksomhedspladser, såkaldte Virksomhedscentre, hvor der er indgået særlige aftaler med virksomheder om at rumme de mest sårbare borgere.</p> |
| <p>Kort beskrivelse af jobcenterets/erhvervsskolens samarbejde med virksomhederne om målgruppen samt øvrige relevante initiativer</p> | <p>Qua det allerede etablerede Brobygning til Erhvervsuddannelse for de uddannelsesparate unge, er der et udbygget virksomhedsnetværk at trække på i forhold til at sikre praktikpladser til de mere udsatte unge. Samarbejdet om Brobygning til Erhvervsuddannelse har fungeret siden 2013.</p> <p>Desuden arbejder Jobcenter Varde og erhvervsskolerne sammen om at øge andelen af unge i Ny Mesterlære. Her er Dansk Byggeris medlemsvirksomheder centrale i samarbejdet.</p> <p>Social- og Sundhedsskolen har derudover et tæt samarbejde med virksomheder inden for det faglige område, skolen uddanner til – dvs. social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område.</p> |
| <p>Beskrivelse af projektets fremadrettede strategi for virksomhedssamarbejdet i "Job-bro til Uddannelse". Herunder særligt mhp. virksomhedssamarbejde, der skaber mulighed for etableringen af et individuelt match mellem den unge og virksomheden.</p> | <p>Jobcentrets Virksomhedsservice vil reklamere for Job-bro til Uddannelse via de allerede nævnte samarbejdsflader med Pro Varde, Dansk Byggeri, Dansk Industri mv.</p> <p>Medarbejderne i 'Basen' – både fra Social og Sundhedsskolen og kommunen får mulighed for at benytte det allerede udviklede "praktikpladskatalog" med pt. 300 ledige praktikpladser indenfor forskellige fagområder. "Praktikpladskataloget" giver mulighed for at sikre et individuelt match mellem den unge og virksomheden.</p> |

Tværfaglig indsats

| | |
|--|--|
| <p>Kort beskrivelse af jobcentrets organisering af den tværfaglige indsats for målgruppen, herunder samarbejde med sundhedsforvaltningen og socialforvaltningen.</p> | <p>Varde Kommune har i 2 år arbejdet målrettet på samskabelse og relationel koordinering i de sager, hvor der er en gensidig afhængighed i opgaveløsningen.</p> <p>Konkret har kommunen i januar 2017 oprettet en matrixenhed mellem Børn og Familie, Social og Handicap og Jobcenter bestående af 8 rådgivere, som arbejder på tværs af sager, der er repræsenteret i flere afdelinger. Rådgiverne kan arbejde på tværs af lovgivninger og alder.</p> <p>Det eksisterende tværfaglige samarbejde overføres og implementeres i Job-bro til Uddannelse. Det tværfaglige kommunale myndighedsteam kommer til at bestå af 1 jobcenterrådgiver, ½ rådgiver fra Børn og</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | <p>Familie og ½ rådgiver fra Social og Handicap. Jobcenterrådgiver vil få sin faste arbejdsplads på 'Basen'. De to andre rådgivere vil være der halvtid på 'Basen'.</p> <p>Sundhedskoordinatoren vil være tilgængelig 2 halve dage pr. måned (fysisk tilstedeværelse på 'Basen' eller over Skype). Herudover vil projektet kunne trække på sundhedsfremmende indsatser gennem kommunens Center for Sundhedsfremme i Varde (livsstilssamtaler, lær at tackle angst og depressionskurser mv).</p> |
| Hvordan sikres det, at den unges tværfaglige indsatser igangsættes og koordineres parallelt med Job-bro forløbet? | <p>Den koordinerende jobcenterrådgiver har ansvar for at igangsætte og koordinere den unges tværfaglige indsatser parallelt med Job-bro forløbet.</p> <p>Den koordinerende jobcenterrådgiver får ansvar for at udarbejde en <i>tværfaglig handleplan</i> sammen med den unge og øvrige relevante parter inden udgangen af den første uge i projektet. Der udarbejdes en skabelon til en tværfaglig handleplan.</p> |

Beskrivelse af hvordan projektet lever op til de 10 kernelementer i projektbeskrivelsen

| | |
|---|---|
| <p>1) Job-bro forankres fysisk på en erhvervsskole I Job-bro til uddannelse forankres indsatsen fysisk i et ordinært uddannelsesmiljø på en erhvervsskole.</p> <p>Hvordan tilrettelægges forankringen af den unges indsats på erhvervsskolen?</p> | <p>'Basen' i Job-bro til Uddannelse forankres fysisk i lokaler på Social- og Sundhedsskolen i Esbjerg. Der vil være større undervisningslokaler til Jobnetværk og dansk- / matematikundervisning, og mindre samtalelokaler til dialog med koordinerende jobcenterrådgiver og / eller uddannelsesmentor.</p> <p>"Basen" vil desuden rumme kontorfaciliteter for det tværfaglige kommunale myndighedsteam samt uddannelsesmentorer / virksomhedskonsulenter og undervisere, der ansættes i og er tilknyttet Job-bro til Uddannelse.</p> <p>Social- og Sundhedsskolen huser allerede i dag Brobygning til Erhvervsuddannelse for de uddannelsesparate unge. Kommunen og skolen har derfor stor erfaring i at tænke indsatsen for unge ud i et ordinært uddannelsesmiljø.</p> <p>At 'Basen' placeres i en anden kommune på Social- og Sundhedsskolen i Esbjerg vil medføre at Jobbro medarbejderne skal have en særlig opmærksomhed på at mødetidspunkter og aftaler skal ske under hensyntagen til at der er tale om en udsat målgruppe.</p> |
| <p>2) Job-bro giver de unge én indgang til de fagprofessionelle I Job-bro har den unge én indgang til et professionelt, tværfagligt bagland med en klar rollefordeling mellem de fagprofessionelle støttepersoner. Dette sker i "Basen" på erhvervsskolen.</p> <p>Hvordan tilrettelægges samarbejdet om den unge mellem de fagprofessionelle i teamet?</p> | <p>Social- og Sundhedsskolen ansætter følgende til Job-bro til Uddannelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 uddannelsesmentorer / virksomhedskonsulenter • ½ underviser til dansk • ½ underviser til matematik • ½ teamleder <p>Medarbejderne vil tilsammen varetage Social- og Sundhedsskolens funktioner knyttet til Job-bro til Uddannelse.</p> <p>Social- og Sundhedsskolen sikrer at medarbejderne i 'Basen' kommer til at sidde sammen fysisk med henblik på at sikre et fagligt miljø, der understøtter at de fagprofessionelle arbejder i samme retning ud fra en fælles tro på at ordinær uddannelse er mulig for den unge.</p> |

Hvordan sikres det, at øvrige relevante fagprofessionelle (myndighedsperson, social- og familieforvaltningen samt sundhedskoordinator eller anden sundhedsfaglig person) er til rådighed for den unge efter behov?

Hvordan forberedes og gennemføres de månedlige møder mellem den unge, uddannelsesmentor og ansvarlig for den virksomhedsrettede indsats?

Teamleder i 'Basen' ansættes fra 1. januar 2018. Undervisere og uddannelsesmentorer / virksomhedskonsulenter ansættes fra projektperiodens start 31. marts 2018.

Uddannelsesmentorer / virksomhedskonsulenter:
Social- og Sundhedsskolen ansætter 2 medarbejdere, som skal fungere som henholdsvis uddannelsesmentorer og virksomhedskonsulenter med ansvar for at den unge har en opdateret kompetenceprofil, sprintplan med realistiske mål for den unge samt et tilpasset individuelt ugeskema. De 2 medarbejdere har ligeledes ansvaret for Jobnetværk.

Vores erfaring fra det tværgående samarbejde i Varde Kommune viser, at det er fordelagtigt at være så få fagprofessionelle om udsatte unge som overhovedet muligt. Derfor har vi allerede i dag erfaring med at tænke medarbejderfunktionerne sammen. En positiv relation i forhold til den unge er bærende i forhold til at sikre et godt resultat for den unge. Hvis den unge primært skal forholde sig til 1 - 2 medarbejdere vil der i højere grad kunne opbygges en tillidsfuld relation, hvor den unge får en oplevelse af at have en troværdig sparringspartner, som kan understøtte motivationen til at tage en uddannelse.

Ved at samle funktionerne som uddannelsesmentor (senere fastholdelsesmentor) og virksomhedskonsulent i samme medarbejder er der desuden mindre behov for koordinering. De månedlige opfølgingsmøder vil i realiteten blive oftere, da det kun er uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent og den unge, som mødes. Det vil sikre en hurtigere opfølgingskadence, og progression i den unges sag.

Der er dimensioneret med en gennemsnitlig varighed på 4 kvartaler pr. ung og med 110 unge i deltagergruppen. Der indvisiteres cirka 27 unge pr. kvartal. Et fravær / frafald på mere end 30 % i forhold til en jobcenterindsats er almindelig for målgruppen. I "spidsbelastningen" i første kvartal 2019 vil hver medarbejder således have en "sagsstamme" på cirka 35-40 sager, hvor de både skal agere uddannelses-/fastholdelsesmentor og virksomhedskonsulent.

Flowdiagram over visiterede sager i **Jobbro** til Uddannelse

| Første kv. 2018 | Anden kv. 2018 | Tredje kv. 2018 | Fjerde kv. 2018 | Første kv. 2019 | Anden kv. 2019 | Tredje kv. 2019 | Fjerde kv. 2019 | Første kv. 2020 |
|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Undervisere i dansk og matematik:
Der ansættes en fast halvtidsunderviser i dansk og en fast halvtidsunderviser i matematik, som har de pædagogiske forudsætninger for at styrke de unges sociale og personlige kompetencer sideløbende med undervisning i dansk og matematik. Underviserne vil tage afsæt i metoder som sikrer at undervisningen i dansk og matematik bliver praksisnær.

| | |
|--|---|
| | <p>Teamleder: Hertil ansættes en halvtidsleder for det lille team. Teamleder har som opgave at sikre den daglige drift i Job-bro til Uddannelse og bidrage ind i den almindelige opgaveløsning.</p> <p>Tværfagligt kommunalt myndighedsteam: Varde Kommune byder ind med et tværfagligt myndighedsteam med rådgivere fra henholdsvis Jobcenter Varde (1 fuldtidsstilling), Social og Handicap (½ stilling) og Børn og Familie (½ stilling). Rådgiverne er ansat i forsøgsperioden fra 31. marts 2018.</p> <p>Rådgiverne får primær arbejdsplads på Social- og Sundhedsskolen i tilknytning til 'Basen'. Således vil de kunne stå til rådighed for den unge efter behov. Den kommunale indsats kan suppleres med sundhedstilbud fra Center for Sundhedsfremme samt rådgivning / sparring fra sundhedskoordinator 2 halve dage om måneden. Såfremt den unges sag skal på rehabiliteringsteam vil det foregå i jobcentrets eksisterende ramme for rehabiliteringsteammøder.</p> <p>Ungerådgivningen som funktion skal varetages af både jobcenterrådgiver eller uddannelsesmentor, afhængig af hvem den unge helst vil tale med disse problemstillinger om.</p> <p>Medarbejderne i Job-bro til Uddannelse fra hhv. Social- og Sundhedsskolen og det tværfaglige kommunale myndighedsteam afholder ugentlige sparrings- og koordineringsmøder.</p> |
| <p>3) Job-bro har uddannelsesmentor som den røde tråd I Job-bro får den unge tildelt en uddannelsesmentor, der skal sikre fokus på uddannelsesafklaring og støtte i overgangen til uddannelse. Uddannelsesmentor har derudover ansvar for den unges kompetenceprofil sprintplan og skema.</p> <p>Hvordan tilrettelægges mentorstøtten, så uddannelsesmentor støtter den unge i alle 4 trin mod uddannelse, herunder særligt ift. fastholdelse i virksomhedsforløbet?</p> <p>Hvordan vil uddannelsesmentoren arbejde med at aktivere den unges netværk og inddrage den unges pårørende ved</p> | <p>De to uddannelsesmentorer / virksomhedskonsulenter står til rådighed for de unge efter behov med henblik på at støtte dem i de 4 trin, som beskrevet i indsatsplanen.</p> <p>Med afsæt i kompetenceprofil, sprintplan og ugeskema tilrettelægges medarbejderne sammen med de unge en individuel plan for hvordan den unge vil støttes af uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent igennem de 4 trin.</p> <p>Uddannelsesmentoren / virksomhedskonsulent skal være særlig synlig i de perioder hvor den unge er tilknyttet en virksomhed, og skal kunne rykke ud samme dag, som virksomheden eller den unge har behov for det. I kraft af at uddannelsesmentoren også har rollen som virksomhedskonsulent og ansvarlig for Jobnetværk vil der være rig mulighed for at den unge mødes ofte med medarbejderen.</p> <p>Uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent indkalder ressourcepersoner i den unges netværk til netværksmøder (fx fodboldtræner eller mormor) i forhold til at få klarlagt hvem den unge kan trække på, når der er behov for mere støtte end hvad uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent kan støtte med. Medarbejderen er forpligtiget til sammen med den unges rådgiver at indkalde til minimum 2 netværksmøder, imens den unge er tilknyttet Job-bro til Uddannelse. 1 møde indenfor den første måned og 1 når den unge starter i ordinær uddannelse med henblik på at koordinere fastholdelsesinitiativer omkring</p> |

| | |
|--|--|
| <p>behov?</p> <p>Hvordan sikres det, at den unge har én gennemgående uddannelsesmentor under hele forløbet?</p> | <p>den unge.</p> <p>Uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent følger den unge fra pågældende visiteres ind i projektet indtil den unge har fundet en læreplads / ikke længere har et behov. Dermed sikres at den unge har én gennemgående medarbejder, som følger den unge under hele forløbet.</p> |
| <p>4) Job-bro indeholder virksomhedsforløb på ordinære arbejdspladser</p> <p>I Job-bro finder en væsentlig del af de unges indsats mod ordinær uddannelse sted ude på arbejdspladserne med reelle arbejdsopgaver og kollegaer.</p> <p>Hvordan arbejdes der i projektet med at finde det individuelle match mellem den unge og virksomheden?</p> <p>Hvilken rolle har kontaktpersonen på virksomheden under den unges virksomhedsforløb?</p> <p>Hvordan arbejdes der med, at virksomhedsforløbet målrettes den unges uddannelsesvej og dermed bliver et skridt på vejen mod start på uddannelse?</p> | <p>Individuelle match:</p> <p>De to uddannelsesmentorer / virksomhedskonsulenter ansat af Social- og Sundhedsskolen får adgang til Jobcenter Vardes "praktikpladskatalog". Kataloget indeholder en række praktikmuligheder i forskellige brancher, pt. 300 ledige pladser. Kataloget giver mulighed for at finde en praktikplads, som matcher med den unges ønsker.</p> <p>Sideløbende får den unge ansvar for at udpege en række virksomheder, som kan have pågældendes interesse. Herefter drøfter uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent med den unge hvordan den første kontakt med virksomheden skal gribes an. Vil den unge selv tage den indledende kontakt? Skal virksomhedskonsulenten tage kontakt til virksomheden? Skal virksomhedskonsulenten med til det første virksomhedsbesøg eller vil den unge hellere selv tage af sted?</p> <p>Kontaktpersonen på virksomheden:</p> <p>Når der er etableret en virksomhedskontakt aftales det individuelle forløb for den unge. Som udgangspunkt skal kontaktpersonen på virksomheden varetage den daglige sparring og den praktiske opfølgning på den unges forløb på virksomheden. Uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent kan altid kontaktes efter behov fra den unge eller virksomheden.</p> <p>Målrettet virksomhedsforløb:</p> <p>Uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent skal sikre sig at arbejdsfunktionerne i virksomhedspraktikken er sammenlignelige med den uddannelse, som den unge ønsker at søge optag på. Samtidig er det vigtigt at uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent overfor virksomheden understreger at der ikke er tale om en medarbejder, som kan bidrage fuldt ind i opgaveløsningen. Fokus er derimod på at den unge får afprøvet og snuset til så mange forskellige arbejdsfunktioner indenfor faget som overhovedet mulig med henblik på at blive afklaret til uddannelse.</p> |
| <p>5) Job-bro indeholder opkvalificering i dansk og matematik</p> <p>Job-bro sætter rammen om et systematisk arbejde med at løfte den unges kompetencer i dansk og matematik. Dette sker i "Basen" på erhvervsskolen.</p> <p>Hvordan sikres der månedligt</p> | <p>Når en ung visiteres til Job-bro til Uddannelse, vil visitationssamtalen rumme aftaler om afdækning af behovet for dansk og matematik. I praksis vil der blive gennemført screeninger hver uge.</p> <p>Den enkelte unge bliver "udredt" i forhold til læringsstil og motivationsorientering, så der kan tages individuelle hensyn og så faglæreren kan planlægge en undervisning, der tilgodeser de fem læringsstile. Desuden bliver den unge screenet i forhold til niveau.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>optag på undervisningshold i dansk og matematik?</p> <p>Hvordan tilrettelægges undervisningen i dansk og matematik, så den er praksisnær og formår at løfte den unges kompetencer såvel som motivationen til at lære?</p> <p>Hvordan arbejdes der med, at den unge løbende kan se sine fremskridt i dansk og matematik?</p> | <p>Undervisning i dansk og matematik tilrettes dels som faglig undervisning i hold. Desuden vil dansk og matematik indgå i anden undervisning i jobnetværks-grupperne.</p> <p>Faglæreren vil benytte relevante fagtekster mv. i undervisningen, så undervisningen relaterer sig til forskellige erhvervsuddannelser. Desuden vil undervisningen sigte mod at efterligne "praksis" – dvs. tage udgangspunkt i eksempler, cases og projekter fra praksis. Faglærerne vil anvende muligheden for at "lade som om", så der skabes billeder af praksis, stemninger, motivation, mv.</p> <p>Eleverne aftaler individuelt med dansk- og matematiklæreren månedlige feedback-sessioner, hvor de gennemgår såvel tillært stof som det nye stof, der skal arbejdes med fremover.</p> |
| <p>6. Job-bro indeholder Job-netværk for alle unge I Job-bro får den unge en Job-netværksgruppe med andre unge. I Job-netværket mødes de unge om aktiviteter, der skaber et fællesskab samt understøtter de unges virksomhedsrettede indsats og forløbet mod uddannelse.</p> <p>Angiv hvor mange unge, der deltager i hvert Job-netværk samt hvordan det sikres, at der er et tilstrækkeligt antal unge i Job-netværket under hele indsatsen.</p> <p>Hvordan sikres der månedligt optag i Job-netværket?</p> <p>Hvordan faciliteres Job-netværket og hvilke aktiviteter forventes at blive igangsat i Job-netværket?</p> | <p>Uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent forestår jobnetværks-grupperne for at sikre den kontinuerlige relation mellem den enkelte unge og den fagprofessionelle.</p> <p>Jobnetværks-grupperne er også åben for unge, som efter deltagelse i Job-bro til Uddannelse er påbegyndt uddannelse.</p> <p>Der vil starte / blive etableret nye jobnetværks-grupper hver måned. Og nye unge i projektet vil blive optaget løbende i disse.</p> <p>Jobnetværks-grupperne vil rumme 5-10 unge. Det vil være uddannelsesmentorerne / virksomhedskonsulenterne, der faciliterer grupperne, så relationen, kontinuiteten og fællesskabet i grupperne prioriteres og fastholdes.</p> <p>Der vil løbende blive evalueret på antallet af jobnetværks-grupper, og det vil i løbet af projektperioden være muligt at sammenlægge nogle af grupperne.</p> <p>Aktiviteterne i jobnetværks-grupperne organiseres i "værksteder" eller "caféer". Jobnetværks-grupperne vil køre 2 gange ugentligt á 2 timer. Tidspunkterne vil ligge fast.</p> <p>Der etableres "værksteder" / "caféer" med følgende overordnede temaer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identitet 2. Dannelse 3. Arbejdsmarkedskendskab 4. Fag-faglige værksteder (dansk og matematik) 5. Krop & psyke 6. Fremtiden (efterværn) |
| <p>7. Job-bro indeholder træning i sociale og personlige kompetencer I Job-bro træner den unge sine sociale og personlige kompetencer gennem de fælles aktiviteter i form af Job-netværket samt</p> | <p>Med udgangspunkt i ovennævnte temaer for værkstederne/caféerne vil jobnetværks-grupperne arbejde med at styrke de unges faglige, personlige og sociale kompetencer. Der vil blive arbejdet med emner som:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation - Psykologi - Motivation - Robusthed |

| | |
|--|--|
| <p>opkvalificering i dansk og matematik.</p> <p>Hvordan arbejdes der med at styrke de unges sociale og personlige kompetencer via de unges hold-aktiviteter: a) Job-netværket samt b) Undervisning i dansk og matematik?</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Repræsentationssystemer - Roller - Teamwork - Arbejdsmarkedskendskab - Statens Uddannelsesstøtte - Budget - CV-jobansøgning - Stil/farve - Kropsbevidsthed - Hygiejne - Sundhed - Angst/depression - Kost - Fritidsinteresser - Træning/sport - Recovery - Mestringsstrategier - Klar til uddannelse <p>Undervisning i dansk og matematik vil både finde sted i fag-faglige værksteder, og vil desuden blive integreret i job-netværks-gruppernes øvrige emner.</p> |
| <p>8. Job-bro er en indsats hvor den unge viser vej: Egne mål og egne oplevede barrierer sætter retningen</p> <p>Job-bro er en indsats, der tager afsæt i den unges egne mål mod uddannelse og følger systematisk op på dem. Den unges egne mål fungerer som pejlemærkerne for vejen mod uddannelse og samtidig peger den unge selv på, hvilke barrierer, der er i forhold til at nå målene.</p> <p>Hvordan arbejdes der med, at den unges egne barrierer og ønsker bliver retningsgivende for den unges månedsbaserede mål (sprint) på hvert trin?</p> | <p>Uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent vil følge den unge dagligt og dermed konstant have mulighed for at vejlede i forhold til barrierer, som måtte opstå undervejs. Der lægges vægt på den unges ressourcer.</p> <p>Uddannelsesmentor /virksomhedskonsulent kobles på den unge ved opstart og opnår derved en relation til den unge, så der forholdsvis hurtigt skabes et trykt "makkerskab".</p> <p>Gennem "makkerskabet" arbejder uddannelsesmentoren / virksomhedskonsulenten med:</p> <ul style="list-style-type: none"> - At motivere til at sikre ejerskab hos den unge (empowerment) - At støtte i forhold til de udfordringer, som den unge måtte støde på undervejs (komme op om morgenen, ændringer i boligsituationen, udfordringer i virksomheden, tvivl, mv.) - Ugentlige samtaler med den unge om deres mål og egen plan - og om hvorvidt de opstillede mål/ønsker stadig er aktuelle (bevare overblikket "på vejen"). |
| <p>9. Job-bro tilbyder hurtig og systematisk helbredsafklaring og helbredsmestring</p> <p>I Job-bro får den unge mulighed for at få klarlagt betydningen af eventuelle helbredsmæssige forhold, der skal tages højde for i tilrettelæggelsen af den unges indsats mod uddannelse.</p> | <p>Job-bro til Uddannelse tilrettelægges således at der er mulighed for en hurtig afklaring af helbredsmæssige udfordringer.</p> <p>Helbredsafklaring: 'Basen' får tilknyttet en sundhedskoordinator fra klinisk funktion, som møder op på Social- og Sundhedsskolen 2 halve dage om måneden / hver 14. dag. Her er der mulighed for at drøfte konkrete unges helbredsmæssige udfordringer. De unge inviteres til at deltage på mødet. Med afsæt i mødet tilrettelægges en målrettet plan for videre afklaring og helbredsmestring.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Hvordan skabes rammerne i Basen til, at der i den unges indsats er adgang til hurtig hjælp og støtte til helbredsmestring og afklaring?</p> <p>Hvordan arbejdes der generelt med den unges helbredsmæssige barrierer på vejen mod uddannelse?</p> | <p>Er der behov for at få sagen på et rehabiliteringsteam, anvendes jobcentrets eksisterende ramme for rehabiliteringsmøder.</p> <p>Koordinerende jobcenterrådgiver eller uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent kan tilbyde den unge at deltage i møder med egen læge, med henblik på at sikre koordinering og fremdrift i den helbredsmæssige afklaring.</p> <p>Helbredsmestring: Jobcentrets ungeteam har igennem de seneste år arbejdet målrettet med en optik og forståelse af, at de unge lærer at håndtere (helbredsmæssige) barrierer sideløbende med de klargøres til at tage en uddannelse. Der er således tale om parallelle forløb. I dette fokus kan 'Basen' inddrage tilbud fra Center for Sundhedsfremme som livsstilssamtaler, forebyggelseskonsulent, Lær at tackle angst og depression kurser mv. Desuden kan der tilbydes samtaler med en coachende psykolog (eksisterende tilbud gennem jobcentret, som efter behov også kan tilbydes borgerne i Job-bro til Uddannelse).</p> |
| <p>10. Job-bro giver den unge fastholdelsesstøtte I Job-bro får den unge tæt fastholdelsesstøtte efter påbegyndt uddannelse. Fastholdelsesstøtten indebærer, at uddannelsesmentor bliver til den unges fastholdelsesmentor samt at den unge fortsat har adgang til sin base og netværksgruppe.</p> <p>Hvordan tilrettelægges fastholdelsesstøtten til de unge, når de er påbegyndt uddannelse?</p> <p>Hvordan sikres "retur-retten" til en fastholdelsesmentor i praksis, hvis den unge fortryder at have fravalgt sin mentor?</p> <p>Hvordan sikres det, at den unge efter behov kobles op på uddannelsesinstitutionens eksisterende frafaldsindsatser?</p> | <p>Den unges uddannelsesmentor overgår til at blive fastholdelsesmentor, når den unge påbegynder uddannelse.</p> <p>Forud for påbegyndelse af uddannelse indkalder uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent til et <i>netværksmøde</i>, På mødet klarlægges den unges behov for støtte under uddannelse, herunder i hvilket omfang den unge og uddannelses-/fastholdelsesmentor skal have kontakt samt hvordan netværket kan bidrage til at fastholde den unge i uddannelse. Fastholdelsesstøtten tilrettelægges således individuelt i forhold til pågældendes behov og øvrige støtte fra netværk.</p> <p>Opstår der yderligere behov for støtte eller hvis den unge fortryder at have fravalgt mentor, kan den unge altid kontakte uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent på faste telefonnumre og mail. Samtidig har 'Basen' faste åbningstider, således der altid er en livline for de unge, som kan have behov for støtte efter påbegyndelse af uddannelse.</p> <p>Såfremt den unge fortsat har et behov efter uddannelsesstart, kan pågældende deltage i Jobnetværks-gruppen.</p> <p>Den unge vil under Job-bro til Uddannelse kunne anvende de tilbud og initiativer, Social- og Sundhedsskolen har i forhold til fastholdelse af elever:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Via "Elevplan" registreres fravær, og den enkelte unge kan selv følge udviklingen - Uddannelsesvejledning – vejledning om uddannelse og uddannelsesforløb - Sundhedscaféen – vejledning om kost, motion, rygestop, sundhed og trivsel - Specialvejledere/læsevejledere – specialpædagogiske bistand og redskaber i forhold til læse-/stavevanskeligheder - Lektiecafé – hjælp til lektier, opgaver, mv. |

Job-bro til Uddannelse-eleverne bliver en del af Social- og Sundhedsskolen, og vil både i undervisningen, i jobnetværks-grupperne og i den daglige gang på skolen kunne gøre brug af studiemiljøet og de gode fysiske rammer. Skolen rummer klasse- og gruppelokaler, faglokaler (simulationslokale, øvestuer, lokaler til billedkunst, musik, naturfag), samlingsal, mv. Desuden råder skolen over bibliotek, kantine, motionsrum, gode IT-faciliteter og anvendelige uderum.

Redskaber til indsatsen

| | |
|---|--|
| <p><i>Kompetenceprofilen.</i> Hvordan arbejdes der med at synliggøre den unges job- og uddannelsesmål, arbejds erfaringer, tidligere uddannelser og øvrige relevante ressourcer i kompetenceprofilen?</p> | <p>Uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent og den unge udarbejder kompetenceprofilen – med fokus på hvilke succeser, den unge har haft i sit liv.</p> <p>Ligeledes udarbejder den unge og uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent "min historie" indeholdende værdier, roller og styrker.</p> <p>Den unge udarbejder en logbog, som bliver et dynamisk værktøj i forhold til ovenstående. På denne måde opnår den unge selv at blive bevidst om egne styrker, værdier og roller i sit liv hidtil – dette såvel visuelt som narrativt,</p> <p>Den unge vil via logbogen arbejde med egne recovery-orienterede processer.</p> |
| <p><i>Sprintplanen.</i> Hvordan arbejdes der med sprintplanen som "hovedredskabet" til at sætte månedsbaserede mål i den unges indsats på de 4 trin?</p> <p>Hvordan arbejdes der med den unges månedlige mål på trin 2 i virksomhedsforløbet?</p> | <p>Den unge og uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent arbejder løbende med sprintplanen. Denne bliver en del af de kontinuerlige /ugentlige samtaler i alle 4 trin.</p> <p>Den unge udarbejder minimum 2 delmål – sammen med uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent – som den unge skal arbejde med inden for en fastlagt tid. Delmålene tilpasses det trin den unge er på.</p> <p>Målene bliver "kørt igennem SMART-maskinen" og bliver sluttelig gjort synlige i den unges logbog. På denne måde sikres, at målene er i overensstemmelse med den unges værdier, samt at den unge føler ejerskab for dem.</p> <p>Den unge udarbejder således en slags kontrakt med sig selv – og målene (og evt. justering af disse) vil altid have høj prioritet ved mentorsamtalerne.</p> |
| <p><i>Individuelt skema.</i> Hvordan sikres det, at de aktiviteter, der igangsættes og udmøntes i det individuelle skema medvirker til, at den unge når sine sprint?</p> | <p>Den unge har under hele sit forløb et individuelt uge-skema, der beskriver aktiviteterne i "Basen" og/eller på virksomheden.</p> <p>Skemaet laves med udgangspunkt i de mål, som den unge har sat for sig selv i sprintplanen. Skemaet er derfor den unges "kalender" og kan give den unge et overblik over, hvornår vedkommende skal deltage i hvad. Desuden vil det fremgå af skemaet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvilket trin i forløbet den unge har nået - Den unges mål i sprintplanen |

Organisering, roller og ledelsesforankring

Fælles

Projektledelsesmodel:

| | |
|--|--|
| <p>projektledelsesmodel I projektet skal jobcenteret og erhvervsskolen etablere en klar fælles projektledelsesmodel for styring af projektet samt en fælles implementeringsmodel for selve gennemførelsen af projektet. Samarbejdet skal bero på en klar rollefordeling og der skal være indlagt tid og ressourcer til løbende fælles møder/aktiviteter mhp. fælles målblik på tværs af jobcenteret og skolen.</p> <p>Beskriv hvordan den fælles projektledelsesmodel for styring af projektet ser ud og hvem der har hvilke roller</p> <p>Beskriv hvordan den fælles implementeringsmodel for gennemførelsen af projektet ser ud</p> | <p>Der udpeges en kommunal projektleder ansat i Jobcenter Varde til varetagelse af den overordnede projektleders rolle i Job-bro til Uddannelse. 18,5 time om ugen.</p> <p>Den kommunale projektleder har konkret ansvar for følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samarbejde med STAR / Deloitte • Opfyldelse af formelle krav i henhold til ansøgning / bevilling / budget / regnskab • Indkaldelse af styregruppe • Sammensætning af tværgående kommunalt myndigheds team • Samarbejde med Social- og Sundhedsskolen om praktisk planlægning og implementering af Job-bro til Uddannelse <p>Social- og Sundhedsskolen ansætter en teamleder til varetagelse af den del af projektet, som hidrører erhvervsskolens rolle. 18,5 time om ugen.</p> <p>De konkrete opgaver er følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udpegning af medarbejdere til 'Basen' • Udpegning af lokaler til undervisning og samtaler • Deltagelse i styregruppe • Bidrage til opfyldelse af formelle krav i henhold til ansøgning / bevilling / budget / regnskab • Samarbejde med Jobcenter Varde om praktisk planlægning og implementering af Job-bro til Uddannelse • Daglig drift af "Basen" <p>Implementeringsmodel: <i>De første tre måneder</i> Den kommunale projektleder og Social- og Sundhedsskolens teamleder afholder 1 ugentligt møde i de første tre måneder med henblik på at sikre en koordineret planlægning og implementering af Job-bro til Uddannelse.</p> <p>Når det kommunale tværfaglige myndighedsteam samt Social- og Sundhedsskolens medarbejdere til 'Basen' er udpeget, inddrages disse i de ugentlige møder.</p> <p>Styregruppen mødes på månedlig basis i de første tre måneder. Styregruppen har det overordnede ansvar for at sikre projektets fremdrift.</p> <p><i>Resten af projektperioden</i> Herefter forpligtiger projektleder og teamleder sig til minimum 1 møde pr. måned i den resterende projektperiode. Tættere kontakt efter behov. Møderne skal sikre at den planlagte kurs i Job-bro til Uddannelse fastholdes.</p> <p>Det kommunale tværfaglige myndighedsteam samt teamleder og Social- og Sundhedsskolens medarbejdere fra 'Basen' mødes til sparrings- og koordineringsmøde 1 x om ugen.</p> <p>Styregruppen mødes en gang i kvartalet i den resterende del af projektperioden.</p> |
| <p>Fælles styregruppe Projektet styres lokalt</p> | <p>Den fælles styregruppe består af:</p> |

| | |
|---|---|
| <p>gennem nedsættelse af en fælles styregruppe bestående af ledelsesniveau fra både erhvervsskolen og kommunen. Deltagere fra øvrige forvaltninger kan inviteres efter behov.</p> <p>Hvilke ledere er medlemmer af styregruppen? (Titel og navn).</p> <p>Hvordan sikres det overordnet i projektet, at der sker en koordination på ledelsesniveau mellem de relevante forvaltninger, klinisk funktion mv?</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Erik Schultz, jobcenterchef, Jobcenter Varde • Henrik Nielsen, afdelingsleder i Jobcenter Vardes ungeteam • Karina Winther, fagkoordinator i Jobcenter Vardes ungeteam • Lisbeth Nørgaard, direktør Social- og Sundhedsskolen. • Kim Madsen, kursuschef, Social og Sundhedsskolen. • Vakant stilling, teamleder 'Basen' • Vakant stilling. Kommunal projektleder <p>Den kommunale projektleder har ansvar for at sikre koordinering på ledelsesniveau mellem de relevante forvaltninger, klinisk funktion mv. Konkret vil det foregå ved at projektleder dagsordensætter Job-bro til Uddannelse på Varde Kommunes eksisterende unge-styregruppe, hvor der er deltagelse af direktører, fagchefer og afdelingsledere til koordinering og igangsætning af tværgående ungeindsatser i Varde Kommune.</p> |
| <p>Organisering af "Basen" I "Basen" på erhvervsskolen skal følgende faglige funktioner kunne varetages i det tværfaglige team og være dagligt tilstede:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ansvarlig for forløbets retning og gennemførelse b) Uddannelsesmentor c) Ansvarlig for den virksomhedsrettede indsats d) Ansvarlig for Job-netværk <p>Anfør hvilke personer, der varetager hvilke funktioner</p> <p>Beskriv hvordan "Basen" tilrettelægges, så den fungerer som afsæt for den unges aktiviteter på erhvervsskolen: a) Undervisning i dansk og mat, b) mentorstøtte, c) Job-netværk, d) Ungerådgivning, e) det gode match og f) uddannelsesvejledning</p> <p>Beskriv hvordan det sikres, at den unge har mulighed for at møde op til mindst én aktivitet dagligt</p> | <p>Beskæftigelsesindikatorprojektet viser med tydelighed at forudsætningen for at lykkes med udsatte grupper er, at der opbygges en tillidsfuld relation mellem den udsatte unge og den fagprofessionelle. Den fagprofessionelle skal have en klar tro på potentialet i den udsatte unge.</p> <p>Erfaringer fra Varde Kommune med at arbejde tværfagligt viser at det er nemmere at rykke udsatte unge, hvis det er den samme medarbejder, som varetager flere opgaver, fx både som rådgiver, konsulent og mentor i flere lovgivninger.</p> <p>For at bygge videre på denne viden – med henblik på at opbygge en tillidsfuld relation mellem den unge og den fagprofessionelle – vælger vi at sammentænke rollen som uddannelsesmentor, fastholdelsesmentor og virksomhedskonsulent. Disse 2 medarbejdere er samtidig også ansvarlig for forløbets retning og gennemførelse samt Jobnetværks-grupperne. Teamleder skal bidrage ind i denne opgaveløsning. De unge vil dermed møde de samme medarbejdere i alle aktiviteter på 'Basen'. Kun undervisning i dansk og matematik varetages af anden medarbejder. Medarbejderne er fysisk placeret på 'Basen' på Social- og Sundhedsskolen.</p> <p>Det tværgående kommunale myndighedsteam bestående af 1 koordinerende jobcenterrådgiver, 1/2 rådgiver fra Børn og Familie og 1/2 rådgiver fra Social og Handicap er fysisk placeret på 'Basen'.</p> <p>Ansvar for ungerådgivning er placeret både hos det tværgående kommunale team og hos uddannelsesmentor / virksomhedskonsulent afhængig af hvilken rådgivningsopgave der er tale om. Herudover kan Jobcentrets Ydelsesteam bidrage ind i opgaveløsningen for spørgsmål omhandlende økonomi, bolig, budget mv.</p> <p>Sundhedskoordinatoren møder ind på Social og Sundhedsskolen to halve dage om måneden med henblik på sparring i helbredsmæssige problemstillinger. Er der behov for indstilling til rehabiliteringsteam benyttes Jobcentrets almindelige set up for</p> |

| | |
|--|---|
| | rehabiliteringsmøder. Ungdommens Uddannelsesvejledning møder ind på 'Basen' 1 x om ugen for at kvalificere uddannelsesvejledningen af de unge. |
|--|---|

Forankring og udbredelse

Beskriv kort, hvordan projektet tænkes forankret finansielt og organisatorisk efter projektperiodens udløb.

Beskriv desuden hvordan den opnåede viden i projektet vil blive videreformidlet til relevante aktører.

Hvis Job-bro til Uddannelse viser gode resultater i forhold til at få de udsatte unge i uddannelse, vil vi præsentere en businesscase på en driftsmodel for kommunalpolitikkerne i Varde Kommune og bestyrelsen på Social- og Sundhedsskolen.

Til orientering har Brobygning til Erhvervsuddannelse for de uddannelsesparate været i drift i de perioder, hvor vi ikke har fået projektmidler.

Økonomi

Sammen med ansøgningsskemaet skal der indsendes et detaljeret budget, hvoraf projektets samtlige udgifter og eventuelle indtægter skal fremgå (se vedlagte budgetskeema). Vær opmærksom på bemærkningerne til budgetposterne i budgetskeemaet.

| | |
|-------------------------|---------------|
| Angiv det ansøgte beløb | Kr. 4.430.000 |
|-------------------------|---------------|

| | |
|---|------------------------|
| Angiv forventet restværdi ved ansøgning om tilskud til materialeanskaffelser. | Del af medfinansiering |
|---|------------------------|

Anskaffet materiel skal sælges til en aktuel markedspris ved projektets afslutning. Alternativt skal restværdien beregnes ud fra sædvanlige afskrivningsregler.

Tilskud udbetales bagud halvårligt på baggrund af delregnskaber og det endelige regnskab.

Mulighed for forskudsudbetaling af tilskud

Der er mulighed for at ansøge om forskudsudbetaling af tilskud, såfremt ansøger ikke har mulighed for at finansiere projektets udgifter for et halvt år ad gangen.

Ved ansøgning om forskudsvis udbetaling af tilskud skal det i nedenstående felt begrundes, hvorfor det er nødvendigt, at tilskuddet betales forud.

Ved ansøgning om forskudsudbetaling skal budgettet være opdelt på halvår, da forskuddet vil blive udbetalt for et halvt år ad gangen. Ved ændringer i budgettet skal der indsendes revideret budget.

10 pct. af tilskuddet vil blive tilbageholdt og først udbetalt efter indsendelse af det endelige regnskab for tilsagnsperioden.

Bilag: 467.1. Brev fra beskæftigelsesministeren - Ledige seniorer udgør en vigtig arbejdskraftreserve

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 06. december 2017 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 183087/17



Til samtlige landets borgmestre og jobcentre

Beskæftigelsesministeren
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

17. november 2017

Ledige seniorer udgør en vigtig arbejdskraftreserve

Som beskæftigelsesminister er jeg meget optaget af, at så mange som muligt bliver en del af det arbejdende fællesskab her i Danmark. Jeg er samtidig optaget af, at vi ikke må komme til at mangle arbejdskraft i de kommende år.

J.nr. 2017-6710

Det er min opfattelse, at mange seniorer både kan og gerne vil blive på arbejdsmarkedet. Ledige seniorer udgør en vigtig arbejdskraftreserve på det danske arbejdsmarked, og vi har brug for deres arbejdskraft og ikke mindst deres mangeårige erfaring ude på de danske virksomheder.

Nogle seniorer har imidlertid, i forhold til andre ledige, sværere ved at komme i beskæftigelse igen, når de bliver ledige. Det bekymrer mig.

Det ligger mig derfor meget på sinde at opfordre til, at I i jeres virksomhedsoplysende arbejde har fokus på også at skabe jobåbninger for ledige seniorer, så de igen kan bidrage på arbejdsmarkedet med de mange kompetencer, de har oparbejdet.

I satspuljekredsen (Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Venstre, Liberal Alliance, Alternativet, Det Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti) har vi netop indgået en aftale om udmøntning af satspuljen for 2018 på beskæftigelsesområdet, hvor vi bl.a. har besluttet at videreføre støtten til seniornetværkene.

Derfor ligger det mig meget på sinde at gøre opmærksom på styrken ved et solidt og velfungerende samarbejde mellem seniornetværk og jobcentre. Jeg vil gerne opfordre til, at jobcentrene aktivt benytter den erfaring, som de lokale Senior Erhvervsnetværk ligger inde med, i forhold til både deres viden om de lokale virksomheder og i forhold til det at være ledig senior med kompetencer, som arbejdsmarkedet har brug for.

Fra centralt niveau vil vi også se på, hvordan vi understøtter fastholdelsen af seniorer på arbejdsmarkedet. Erfaringer fra seniorerne selv skal være med til at styrke arbejdet i den kommende *tænk tank for et længere og godt seniorarbejdsliv*.

Hvis vi ikke gør noget for at øge kapaciteten på arbejdsmarkedet, risikerer vi at sætte opsvinget i stå. Derfor skal vi bl.a. fokusere på at få flere ledige seniorer i beskæftigelse.

Venlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, reading "Troels Lund Poulsen". The signature is written in a cursive style with a large initial 'T' and 'P'.

Troels Lund Poulsen

**Bilag: 468.1. Status på reformer og indsats RAR Sydjylland og Nøgletal for
arbejdsmarkedet RAR Sydjylland**

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 06. december 2017 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 185924/17

Nøgletal for arbejdsmarkedet RAR Sydjylland



November 2017

Forord

Beskæftigelsesområdet er omfattende og har stor betydning. Mange borgere er i kontakt med beskæftigelsessystemet, og der er en vifte af ydelser og indsatser, som administreres af jobcentre og a-kasser.

Det regionale samarbejde er afgørende for en virkningsfuld beskæftigelsesindsats til gavn for både borgere og virksomheder. Det er vigtigt, at både RAR-medlemmer og andre aktører ift. den regionale beskæftigelsespolitik og indsats har et vidensgrundlag for at kunne forstå, udvikle og koordinere de indsatser, der er behov for regionalt.

Notatet skal sammen med hjemmesiderne rar-bm.dk, jobindsats.dk og star.dk bidrage til at skabe et fælles vidensgrundlag for RAR-medlemmerne samt øvrige interessenter i den sydjyske beskæftigelsesindsats.

Notatet skal gøre det nemmere at vurdere og diskutere, hvordan det går med beskæftigelsesindsatsen i det regionale arbejdsmarkedsområde (RAR). Notatet bør læses sammen med oversigtsnotatet over status på reformer og indsats i Sydjylland, hvor der gives et overblik over bl.a. jobcentrenes målgrupper på offentlig forsørgelse.

Indhold: Status og overblik på arbejdsmarkedet

- Notatet indleder med at vise udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen samlet og fordelt på RAR-områder samt på brancher.
- Afsnittet om jobomsætningen giver et billede af, hvor mange jobåbninger der er i området.
- Dernæst følger et overblik over rekrutteringssituationen, hvor der først vises udvalgte tal fra rekrutterings-surveyen, samt den seneste udvikling i ledigheden.
- Til sidst vises de seneste forventninger til udviklingen på arbejdsmarkedet, herunder ledighedsudviklingen, beskæftigelsesudviklingen og arbejdsstyrken.

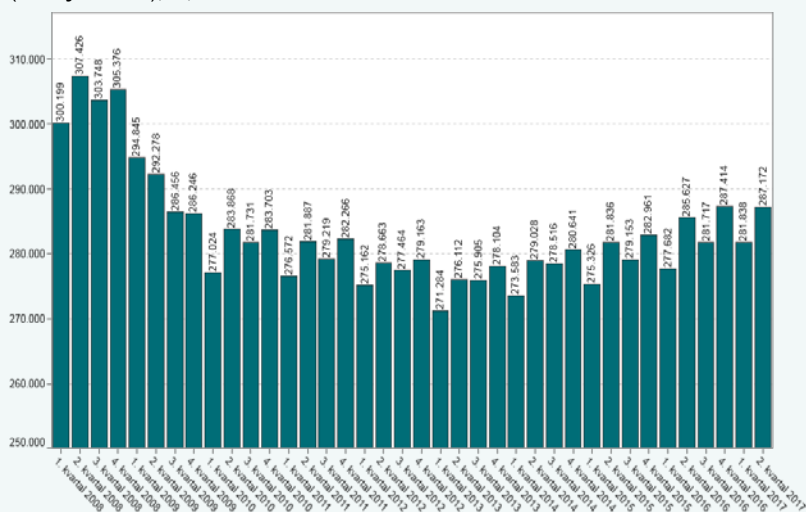
Begreber og definitioner – se bagerst i notatet

Beskæftigelsesområdet kan være komplekst. Tit har begreber og definitioner stor betydning for de tal, der præsenteres, og hvad det er for konklusioner, der kan drages. Vi har valgt at medtage centrale definitioner bagerst i notatet. Til alle figurer er benyttet data fra Jobindsats.dk

Oversigtsnotatet udarbejdes af STAR/Arbejdsmarkedskontor Syd til alle faste møder i RAR.

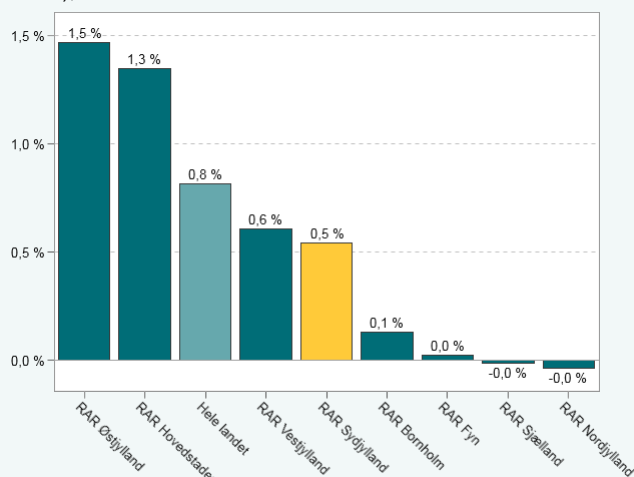
Udviklingen i beskæftigelsen

Fig. 1: Udvikling i antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Sydjylland (arbejdssted), 2. kvartal 2008 - 2. kvartal 2017



Kilde: DanmarksStatistik (LBESK31) og egne beregninger

Fig. 2: Udvikling i antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere (arbejdssted), 2. kvartal 2016 - 2. kvartal 2017



Kilde: DanmarksStatistik (LBESK31) og egne beregninger

Tabel 1: Udvikling i antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Sydjylland opgjort på branche (arbejdssted), 2. kvartal 2016 - 2. kvartal 2017

| Brancher | 2. kvartal 2016 | 2. kvartal 2017 | Udvikling i antal 2K 2017 - 2K 2016 | Udvikling i procent 2K 2017 - 2K 2016 |
|----------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| Alle erhverv | 285.627 | 287.172 | 1.545 | 0,5% |
| Bygge og anlæg | 17.989 | 17.788 | -201 | -1,1% |
| Ejendomshandl. mm. | 3.255 | 3.276 | 21 | 0,6% |
| Erhvervs-service | 24.470 | 25.176 | 706 | 2,9% |
| Finansiering og forsikring | 6.036 | 5.915 | -121 | -2,0% |
| Handel og transport mv. | 68.515 | 69.195 | 680 | 1,0% |
| Industri mm. | 58.855 | 58.836 | -19 | 0,0% |
| Information og komm. | 3.990 | 4.064 | 74 | 1,9% |
| Kultur og anden service | 8.824 | 8.916 | 92 | 1,0% |
| Landbrug mm. | 6.998 | 7.104 | 106 | 1,5% |
| Offentlige erhverv | 86.670 | 86.894 | 224 | 0,3% |

Kilde: DanmarksStatistik (LBESK31) og egne beregninger.

Note: Beskæftigelsestallene er baseret på e-indkomst og omfatter dermed kun lønmodtagere. Da data er fra Danmarks Statistik, kan de ikke sammenlignes med tal på jobsindsats.

Beskæftigelsen i Sydjylland fortsætter sin stigende tendens. Som figur 1 viser, er den sydjyske beskæftigelse det seneste år steget med 1.545 fuldtidsbeskæftigede. Det svarer til en stigning på 0,5 pct.

Sydjylland har det seneste år dermed en lidt lavere vækst sammenlignet med landsgennemsnittet, men er også den region med den 4. største relative stigning i beskæftigelsen det seneste år. Fyn, Bornholm, Sjælland og Nordjylland har mindre vækst. Figur 2 viser, at beskæftigelsen udvikler sig lidt forskelligt i landsdelene i Danmark. Det er især områderne med de helt store byer, der har størst fremgang i beskæftigelsen. Det er København og Østjylland med Aarhus. Årsagen er blandt andet, at der er størst fremgang i den private service, der især er koncentreret omkring de største byer.

Samlet set er beskæftigelsen på landsplan stigende det seneste år med 0,8 pct. eller 18.100 flere fuldtidsbeskæftigede.

Der er fremgang i beskæftigelsen efter bopæl i størsteparten af kommunerne i Sydjylland. Der ses fremgang i Vejle, Fredericia, Kolding, Aabenraa, Vejen, Haderslev, Billund og Varde – mens beskæftigelsen i det seneste år er gået tilbage på Fanø og i Tønder. (2. kv. 2017).

Ser vi i tabel 1 udviklingen i beskæftigelsen fordelt på brancher i det seneste år, ses de største stigninger i beskæftigelsen i Sydjylland inden for handel/transport og erhvervs-service.

Bygge/anlæg og finansiering/forsikring oplever tilbagegang i beskæftigelsen. Desuden ses der et meget lille fald i beskæftigelsen i industrien, jf. tabel 1. Industri og bygge/anlæg har i en længere periode haft en stigende udvikling.

Der forventes også i de kommende år en vækst i beskæftigelsen i Sydjylland. Der ventes en vækst på 2,3 pct. frem mod 2018, svarende til godt 8.470 personer. De største stigninger forventes inden for privat service, herunder også handel, men der forventes også stigninger inden for industrien og bygge/anlæg.

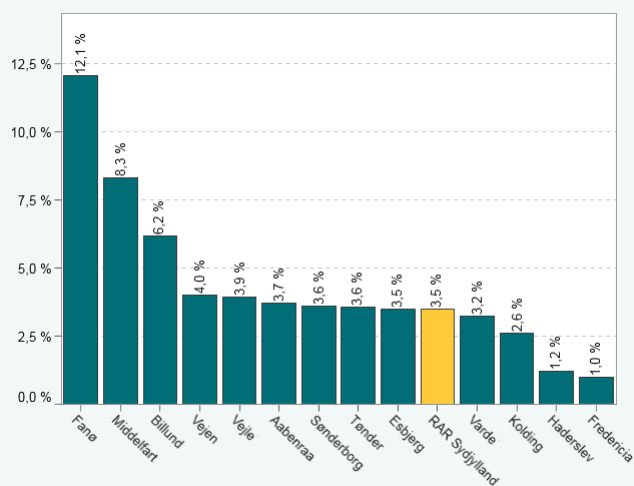
Jobomsætning

Fig. 3: Udvikling i jobomsætningen i RAR-Syddjylland opgjort pr. år (2009-2016)



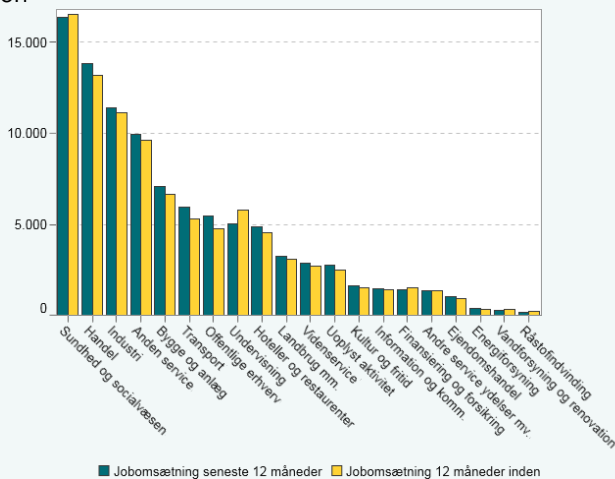
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger (særkørsel)

Fig. 4: Udvikling i jobomsætningen fordelt på kommuner, seneste år (maj 2016–april 2017), sammenlignet med 12 måneder forinden



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger (særkørsel)

Fig. 5: Jobomsætningen i RAR-Syddjylland fordelt på brancher, seneste år (maj 2016–april 2017), sammenlignet med 12 måneder forinden



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger (særkørsel)

Både under høj- og lavkonjunkturer er der en høj jobomsætning på det danske arbejdsmarked. I hele landet er der årligt mellem 650.000-745.000 jobåbninger.

I Syddjylland har der siden 2009 været mellem 75- og 95.000 jobåbninger. Som figur 3 viser, har jobomsætningen været stigende fra 2013-16.

Den årlige jobomsætning har – bortset fra 2012-13 – været stigende siden 2009, og jobomsætningen, og dermed aktiviteten på det sydjyske arbejdsmarked, er i dag i omegnen af 25 pct. større end lige efter krisen.

Den største relative stigning i jobomsætningen finder sted i Fanø, Middelfart, Billund, Vejen, Vejle, Aabenraa og Sønderborg. Alle kommuner oplever fremgang i det seneste år.

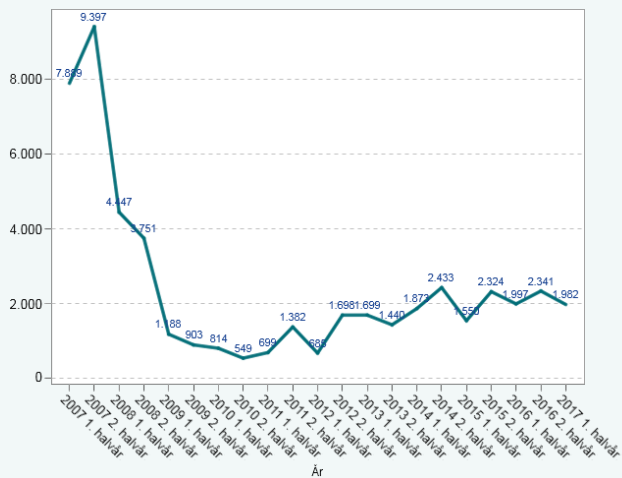
Alle kommunerne har ligeledes en markant fremgang i jobomsætningen siden 2009.

Samlet set har der det seneste år i Syddjylland været en stort set uændret udvikling i jobomsætningen med en stigning på 3,5 pct., hvilket svarer til 3.290 flere jobåbninger henover en 12 måneders periode.

Fordelt på brancher er jobomsætningen i Syddjylland størst inden for den offentlige sektor, sundhed og socialvæsen, samt bl.a. brancherne handel, industri, anden service og bygge/anlæg – og der ses ligeledes en lille fremgang i jobomsætningen i de fleste af de største brancheområder i forhold til samme periode året før.

Rekrutteringssituationen på arbejdsmarkedet

Fig. 6: Udvikling i forgæves rekrutteringer (mangel), 1 halvår 2007 – 1. halvår 2017, RAR Sydjylland



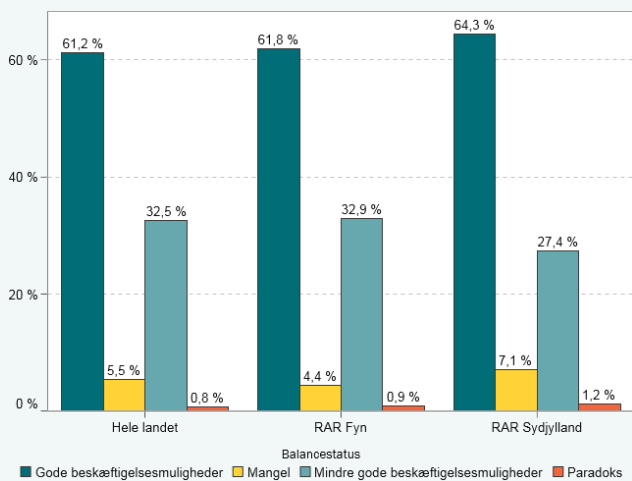
Kilde: Star rekrutteringssurvey, 2007-2016

Tabel 2: Forgæves rekrutteringer opgjort på brancher, RAR-Sydjylland, forår 2017

| Branche | Antal | Pct. ift. beskæftigede |
|--|--------------|------------------------|
| Samlet | 1.982 | 0,5 |
| Bygge og anlæg | 390 | 1,8 |
| Handel | 300 | 0,5 |
| Rejsebureau, rengøring og anden operativ service | 275 | 1,6 |
| Industri | 197 | 0,3 |
| Sundhed og socialvæsen | 181 | 0,3 |
| Transport | 146 | 0,7 |
| Landbrug, skovbrug og fiskeri | 132 | 0,9 |
| Hotel og restauration | 90 | 0,6 |
| Videnservice | 88 | 0,6 |
| Information og kommunikation | 56 | 1,1 |
| Undervisning | 38 | 0,1 |

Kilde: Star rekrutteringssurvey, efterår 2016

Fig. 7: Andel stillingskategorier efter balancestatus i Arbejdsmarkedsbalancen, forår 2017



Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen og rekrutteringssurvey, efterår 2016

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejder hvert halvår Arbejdsmarkedsbalancer for hvert af de 8 RAR-områder.

Rekrutteringsproblemerne på landsplan svarer til, at virksomhederne måtte opgive at ansætte de ønskede medarbejdere til 15.400 stillinger. Det svarer til 0,6 procent af den samlede beskæftigelse i Danmark – og der ses en stigende udvikling. Der er omkring 650.000-750.000 jobåbninger årligt på det danske arbejdsmarked. Set i forhold hertil udgør antallet af forgæves rekrutteringer i foråret 2017 således en begrænset andel.

I Sydjylland var der i foråret 2017 1.982 forgæves rekrutteringer. Det er et lille fald i forhold til den samme periode året før på 1 pct. Hele landet har samme udvikling med et fald på 1 pct. Omfanget i Sydjylland svarer til 0,5 pct. af den samlede sydjyske beskæftigelse og er således lige under omfanget for hele landet på 0,6 pct.

I Sydjylland er der virksomheder inden for nogle erhvervsgrupper, der har sværere ved at rekruttere end andre.

Som det fremgår af tabel 2, ses det største antal forgæves rekrutteringer i branchen bygge og anlæg med 390 forgæves rekrutteringer. Det svarer til en andel på 1,8 pct. af beskæftigelsen i branchen.

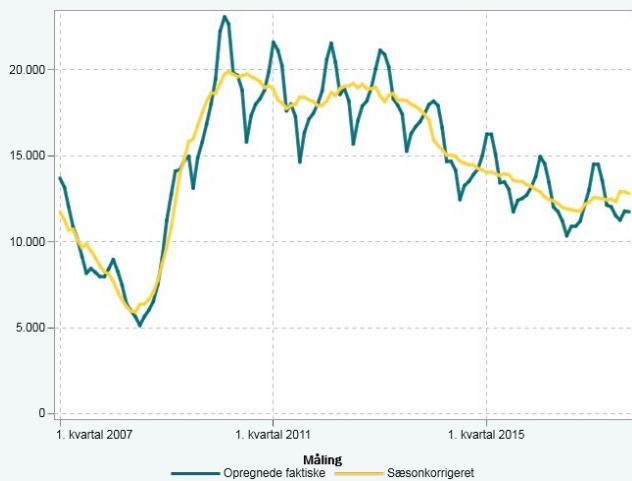
Herefter følger handel med 300 forgæves rekrutteringer samt rengøring og industri med hhv. 275 og 197 forgæves rekrutteringer.

Figur 7 viser, hvordan jobmulighederne aktuelt er for ca. 850 stillingsbetegnelser i Sydjylland via Arbejdsmarkedsbalancen, hvor de enkelte stillingsbetegnelser placeres i fire forskellige kategorier fra mindre gode beskæftigelsesmuligheder til mangelområder.

Baggrunden for balancen er at sammenholde statistiske oplysninger om ledighed, mangel på arbejdskraft, beskæftigelse og jobåbninger på det regionale arbejdsmarked. Arbejdsmarkedsbalancen viser, at størstedelen af stillingsbetegnelserne på det sydjyske arbejdsmarked er placeret i kategorierne gode beskæftigelsesmuligheder eller mangel, mens kun 27,4 pct. er placeret i mindre gode beskæftigelsesmuligheder. Det er en lavere andel end niveauet for hele landet og skal bl.a. ses i lyset af den lave ledighed, der ses i Sydjylland, sammenlignet med landsniveauet.

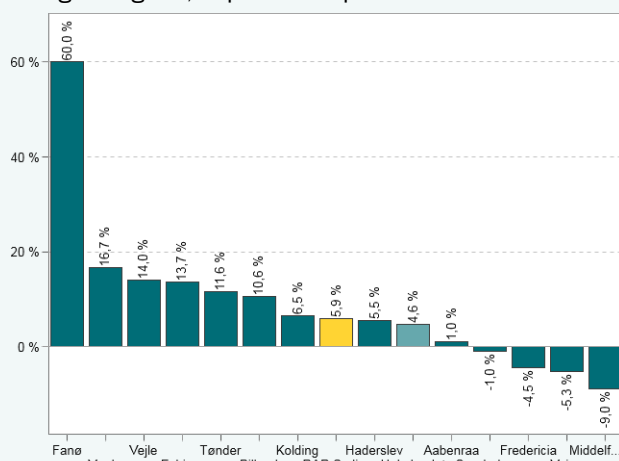
Udvikling i ledigheden

Fig. 8: Udvikling i bruttoledigheden i RAR Syddjylland, sæsonkorrigeret og faktisk antal ledige, 1 kv 2007 – 3 kv 2017



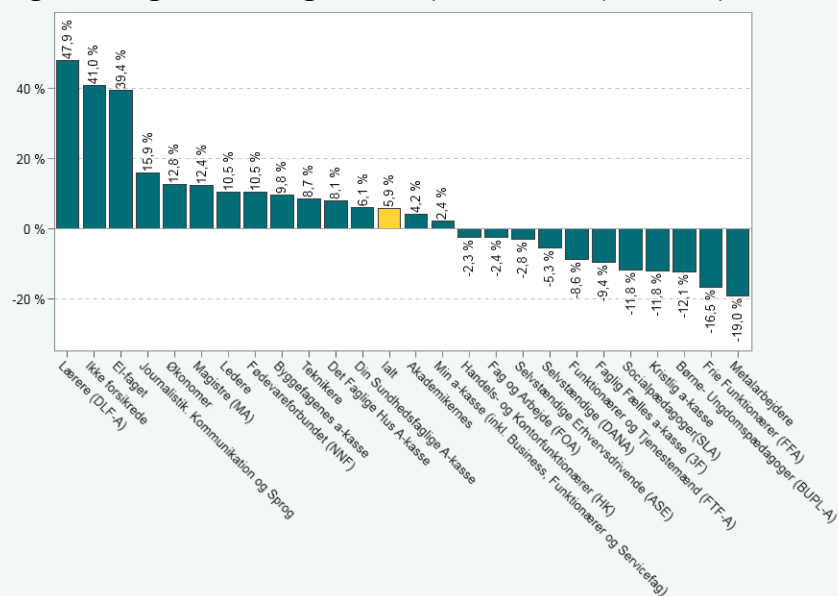
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Fig. 9: Udvikling i ledighed, sept 16 – sept 17



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Fig. 10: Ledighedsudviklingen fordelt på a-kasser, sept 16 – sept 17



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Ledigheden har de seneste år været faldende i Syddjylland. I figur 8 kan den sæsonkorrigerede ledighed ses. Her fremgår det, at den sæsonkorrigerede ledighed er faldet med 105 personer fra august til september 2017 i RAR Syddjylland. Den sæsonkorrigerede ledighed er nu på 13.343 personer eller 3,8 pct. af arbejdsstyrken i RAR Syddjylland. Faldet skal ifølge Danmarks Statistik tages med forbehold, da kilderne til opgørelse af dagpengemodtagernes bruttoledighed er blevet ændret fra og med denne offentliggørelse. Det skyldes, at ledighedsstatistikken til opgørelse af dagpengemodtagernes bruttoledighed overgår til en ny datakilde. Ledigheden bliver fra og med juli 2017 opgjort for kalendermåneder i stedet for dagpengemåneder. RAR Syddjylland har med 3,8 pct. ledige i arbejdsstyrken en ledighed, der ligger under landsgennemsnittet for den sæsonkorrigerede ledighed på 4,4 pct.

Figur 9 viser udviklingen i september 2017 i alt godt 11.943 bruttoledige eller 3,4 pct. af arbejdsstyrken. Der har været en stigning på 633 fuldtidspersoner i det seneste år i Syddjylland, svarende til en stigning på 5,9 pct.

Den stigende udvikling skyldes i vid udstrækning, at integrationsborgere fra midten af sidste år som udgangspunkt vurderes som jobparate. De tæller derfor med i ledigheden og giver en stigende effekt.

I hele landet har der været en stigning på 4.803 ledige, svarende til 4,6 pct. og ledighedsprocenten er nu på 4 pct. af arbejdsstyrken

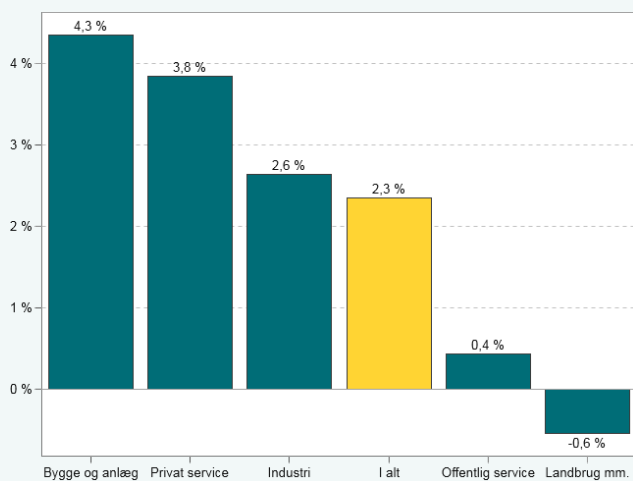
I RAR Syddjylland har Billund den laveste ledighed, mens Fredericia og Fanø har den højeste. Middelfart har det største fald i ledigheden på 9,0 pct.

Ser man i figur 10 på udviklingen for de forskellige a-kasser, så har bl.a. metalarbejderne og 3F faldende ledighed. Der ses omvendt stigende ledighed for bl.a. lærere, el-faget, magistre og økonomer. Ledigheden er i forvejen meget lav for flere af disse a-kasser.

De største absolutte fald i ledigheden ses for Kristelig a-kasse og 3F. Her faldt ledigheden med hhv. 162 og 142 fuldtidsledige.

Forventninger til ledighed og beskæftigelse (fremskrivninger)

Fig. 11: Fremskrivning af beskæftigelsen fordelt på sektor, fremskrivning fra 2016-18



Kilde: Danmarks Statistik, ØIM og egne beregninger

Af figur 11 fremgår det, at der frem til år 2018 forventes en stigning i beskæftigelsen på 2,3 pct. frem mod 2018, svarende til godt 8.470 personer.

Det er overvejende den private servicesektor, som tegner sig for denne stigning i beskæftigelsen. Her forventes det, at der kommer ca. 5.580 flere i job.

Derudover er der også fremgang i beskæftigelsen i henholdsvis bygge-/anlægssektoren og industri. Udviklingen skal ses i en forventning om fremgang i den danske økonomi med stigende indenlandsk forbrug og stigende eksport. Eksporten udgør fortsat en væsentlig drivkraft bag fremgangen i prognoseperioden.

Der er desuden en mindre stigning i den offentlige sektor i perioden og stort set uændret beskæftigelsen i landbrugssektoren.

Fig. 12: Udvikling i ledigheden for RAR-området, fremskrivning fra 4. kvartal 2016 – 4. kvartal 2018



Kilde: Danmarks Statistik, ØIM og egne beregninger

Ser man nærmere på fremskrivningen af ledigheden, så forventes denne at falde i takt med, at der sker en stigning i beskæftigelsen. Det fremgår af figur 12, at ledigheden fra 2016 til 2018 ventes at falde med ca. 280 bruttoledige, hvilket svarer til et fald på 2 pct.

Ser man i tabel 3 nærmere på, hvordan ledigheden forventes at udvikle sig fordelt på a-kasser, så kan det ses, at de største absolutte fald forventes hos 3F og HK samt FOA.

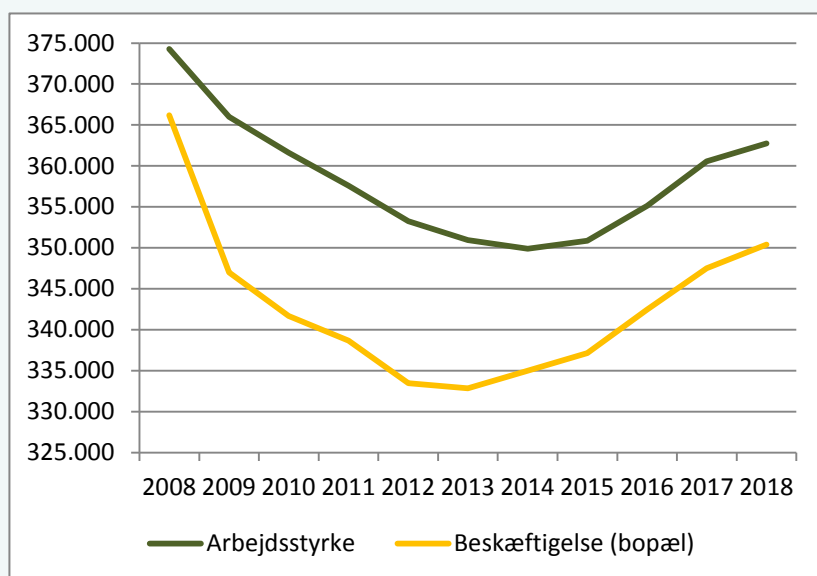
Tabel 3: Fremskrivning af ledigheden fordelt på a-kasser, fremskrivning fra 4. kvartal 2016 til 4. kvartal 2018

| | 2016K4 | 2018K4 | Udvikling K4-16 til K4-18 | |
|--------------------------------------|--------|--------|---------------------------|------|
| Akademikere | 720 | 777 | 57 | 8% |
| Byggefag | 109 | 80 | -29 | -26% |
| Fag og Arbejde | 630 | 541 | -89 | -14% |
| Faglig Fælles A-kasse (3F) | 1.926 | 1.674 | -252 | -13% |
| Funktionærer og tjenestemænd | 1.023 | 1.020 | -3 | 0% |
| Handels- og Kontorfunktionærer (HK) | 954 | 874 | -80 | -8% |
| Ikke forsikrede | 2.939 | 3.207 | 268 | 9% |
| Metalarbejdere | 337 | 296 | -41 | -12% |
| Nærings- og nydelsesmiddelindustrien | 149 | 118 | -31 | -21% |
| Selvstændige | 736 | 725 | -11 | -1% |
| Tekniske funktionærer | 769 | 754 | -15 | -2% |
| Øvrige A-kasser | 2.366 | 2.309 | -57 | -2% |
| I alt | 12.658 | 12.375 | -283 | -2% |

Kilde: Danmarks Statistik, ØIM og egne beregninger

Arbejdsstyrke

Fig. 13: Udvikling i arbejdsstyrken og beskæftigelsen
(fremskrivning fra 2016 til 2018)

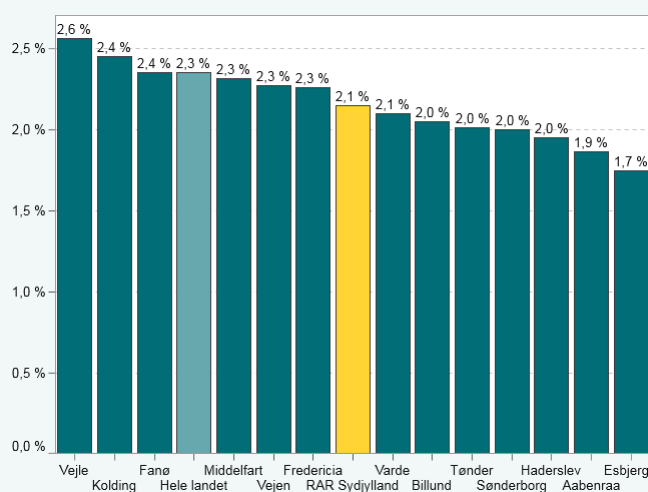


Kilde: Danmarks Statistik, ØIM og egne beregninger

Det fremgår af figur 13, at antallet i arbejdsstyrken i 2013 var på ca. 350.100 i Sydjylland. Det ventes at stige til godt 362.750 i 2018, hvilket svarer til en stigning på 3,4 pct. Bag ved denne udvikling ligger en stigning i beskæftigelsen og i befolkningen i samme periode.

En række gennemførte reformer de senere år har bidraget til at øge den strukturelle beskæftigelse. Reformerne – ikke mindst tilbageføringsreformen fra 2011 – vil virke med tiltagende styrke i de kommende år. Det har skabt plads til, at beskæftigelsen fortsat kan stige med reduceret risiko for, at der opstår udbredte flaskehalse på arbejdsmarkedet og tiltagende lønpres (Økonomisk Redegørelse, dec. 2016). Men med faldende ledighed og dermed en relativ meget lav ledighed kan der opleves stigende pres på arbejdsmarkedet. Blandt andet ses mangelproblemer ift. personer med de rette kvalifikationer – eksempelvis ingeniører og faglærte inden for industri og bygge/anlæg.

Fig. 14: Fremskrivning af arbejdsstyrken på RAR-område og kommuner, 2016 til 2018



Kilde: Danmarks Statistik, ØIM og egne beregninger

Der er ligeledes en risiko på lidt længere sigt for, at de udbudte kvalifikationer ikke kan følge med efterspørgslen. Derfor skal uddannelsesniveaulet løftes: De unge skal være bedre og bedre uddannede, og arbejdsstyrken skal videre- og efteruddannes. Det sidste kan samtidig være med til at skabe jobåbninger til dem, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

Som det kan ses af figur 14, så er der forskelle på, hvordan arbejdsstyrken forventes at udvikle sig frem mod år 2018.

Samlet set vil der i Sydjylland være en stigning i arbejdsstyrken på 2,1 pct. fra 2016 til slutningen af 2018. Fordelt på kommuner forventes Vejle at få den største relative stigning på 2,6 pct..

Begreber og definitioner

- **Lønmodtager beskæftigelsen (fig. 1, 2 og tabel 1):** I figurerne vises antallet af beskæftigede lønmodtagere. Tallene angiver antallet af lønmodtagere, der har modtaget lønudbetaling inden for et område. Tallene er opgjort som antal fuldtidsbeskæftigede. Det er vigtigt at bemærke, at der er mindre forskelle mellem definitionen hos DST og den definition, der anvendes i Jobindsats. Derfor er tallene ikke direkte sammenlignelige. Data er hentet fra Jobindsats.
- **Jobomsætning (fig. 3-5):** Målingen opgør – i den valgte periode – antallet af tilfælde, hvor en person er startet i et nyt job. Ansættelserne tager udgangspunkt i lønudbetalinger i elndkomst, da vi ikke har oplysninger om start og sluttidspunkter for ansættelser. En ansættelse er defineret ved en lønudbetaling fra en arbejdsgiver til en person i en periode, hvor der i perioden før ikke var en lønudbetaling fra samme arbejdsgiver til samme person eller slet ingen lønudbetaling til den pågældende person. Data er hentet fra Jobindsats.
- **Forgæves rekrutteringer (fig. 6 og tabel 2):** Antallet af forgæves rekrutteringer anvendes til at sige noget om mangel-situationen. En forgæves rekruttering er defineret som en virksomhed, der ikke har fået besat en jobåbning med den type arbejdskraft, der efterspurgtes. Rekrutteringerne opgøres samlet og på brancher. Data er hentet fra Rekruttering, forår 2017, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- **Balancestatus (fig. 7):** Opgørelsen over balancestatus er et samlet overblik over, hvor mange stillingskategorier der kan identificeres som et område med "paradoks", "mangel på arbejdskraft", "mindre gode beskæftigelsesmuligheder" eller "gode beskæftigelsesmuligheder". Data er hentet fra Rekruttering, forår 2017, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- **Bruttoledigheden (fig. 8-10):** Bruttoledigheden er defineret som antallet af ledige personer (dvs. ledige såvel som aktiverede). Tallene er sæsonkorrigeret (fig. 8) og opgjort med absolutte værdier, samt opgjort på a-kasser. Data er hentet fra Danmarks Statistik.
- **Fremskrivninger af beskæftigelse, ledighed og arbejdsstyrke (fig. 11, 12, 13, 14 og tabel 3):** Med udgangspunkt i den seneste Register Baseret Arbejdsstyrkestatistik (RAS) fremskrives beskæftigelsen, arbejdsstyrken og ledigheden. Fremskrivningen sker på baggrund af ØIM-prognose. Egne beregninger pba. indhentede data fra Danmarks Statistik.

Bilag: 468.2. Status på reformer og indsats RAR Sydjylland

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 06. december 2017 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 185916/17



AMK-Syd

Status på reformer og indsats RAR Syddjylland



november 2017

Resume

Det regionale samarbejde er afgørende for en virkningsfuld beskæftigelsesindsats til gavn for både borgere og virksomheder. Dette notat kan sammen med hjemmesiderne rar-bm.dk og jobindsats.dk bidrage til at skabe et fælles vidensgrundlag for de beskæftigelsespolitiske aktører. Desuden kan man via star.dk og jobindsats.dk løbende følge bl.a. implementering af de forskellige større reformer på beskæftigelsesområdet. På jobindsats.dk under "Benchmark" kan man for hvert jobcenter hente en rapport med sammenligning (benchmark) med andre jobcentre og udviklingen i hele landet.

RAR Syddjylland har en større andel af borgere på offentlig forsørgelse end landet som helhed. Udviklingen viser, at der både på landsplan og i RAR Syddjyllands område er en faldende andel af borgere på en offentlig ydelse.

Status på reformer og indsats viser, at:

- RAR Syddjylland har en større andel af borgere på offentlig forsørgelse end landet som helhed. Antallet af borgere på offentlig forsørgelse er faldende de seneste år. Andelen af personer på offentlig forsørgelse steg efter krisen i 2008 og er nu igen faldet til niveauet før krisen. Det er dermed lykkedes at vende udviklingen.
- I RAR Syddjylland er der en højere andel af udsatte borgere på offentlig forsørgelse, end der er på landsplan. Både på landsplan og i Syddjylland ses et mindre fald. En øget virksomhedsrettet indsats og brug af mentor giver gode resultater, og bl.a. for borgere i ressourceforløb er andelen i virksomhedsrettet indsats højere i RAR Syddjylland end på landsplan.
- Andelen i det samlede sygefravær er højere i Syddjylland end hele landet og er svagt faldende. Det er vigtigt, at den virksomhedsrettede indsats styrkes, og for at opnå succes skal den sygemeldte borgers arbejdsplads inddrages, således at indsats på virksomheden og opfølgning sker tidligt i sygdomsforløbet. Andelen af sygedagpengemodtagere, der inden 13. fraværsuge modtager en virksomhedsrettet indsats eller bliver delvist raskmeldt, er højere i Syddjylland end på landsplan.
- Andelen af dagpengemodtagere er lavere og stigningen i andelen er mindre i RAR Syddjyllands område end på landsplan. Tidlige og intensive samtaler er et af de bedst virkende og mest robuste instrumenter i den aktive beskæftigelsespolitik. Samtalerne kan øge den enkelte lediges viden om de muligheder, der eksisterer på arbejdsmarkedet, og give den ledige redskaber til målrettet jobsøgning. RAR Syddjylland er lidt foran landsplan mht. både den tidlige og den intensive samtaleindsats.
- Beskæftigelsesgraden for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge er højere i RAR Syddjylland end på landsplan.

Alle målingerne i rapporten er baseret på data fra www.jobindsats.dk. I alle målinger anvendes data med én måneds forsinkelse, så den opgjorte udvikling i målingerne kun i mindre grad påvirkes af den regelmæssige justering, der sker af data på jobindsats.dk på grund af efterregistreringer.

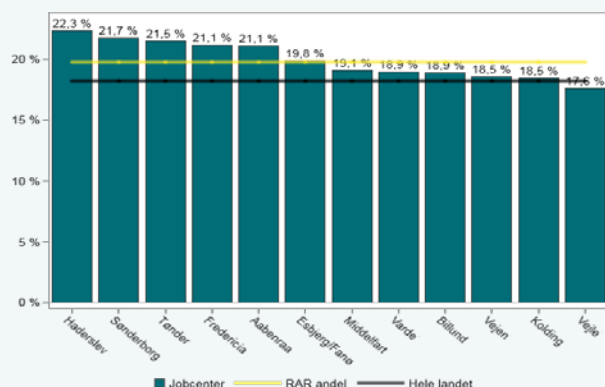
Indholdsfortegnelse

| | |
|-------------|--|
| Side 3: | Borgere på offentlig forsørgelse |
| Side 4-5: | Status på førtidspensions- og fleksjobreformen |
| Side 6-7: | Status på kontanthjælpsreformen |
| Side 8-9: | Status på sygedagpengereformen |
| Side 10-11: | Status på beskæftigelsesreformen |
| Side 12-13: | Status på integrationsreformen |
| Side 14-15: | Ministerens beskæftigelsespolitiske mål |

Borgere på offentlig forsørgelse

Andelen af borgere på offentlig forsørgelse skal reduceres

Figur 1. Andel på offentlig forsørgelse ud af befolkningen (16-66 år) juni 2017



Figur 2. Borgere i RAR-området i den arbejdsdygtige alder (16-66 år) fordelt på arbejdsmarkedsstatus.

FIGUR OG DATA er endnu ikke tilgængelige

Antallet af borgere på offentlige ydelser er på vej ned, viser udviklingen i RAR Sydjylland

Antallet af borgere på offentlig forsørgelse er faldende de seneste år. I RAR Sydjylland er der i juni 2017 95.069 fuldtidspersoner ud af ca. 482.000 borgere mellem 16 og 66 år, der modtager overførsler. Det er dermed lykkedes at vende udviklingen. Andelen af personer på offentlig forsørgelse steg efter krisen i 2008 og er nu faldet til niveauet før krisen.

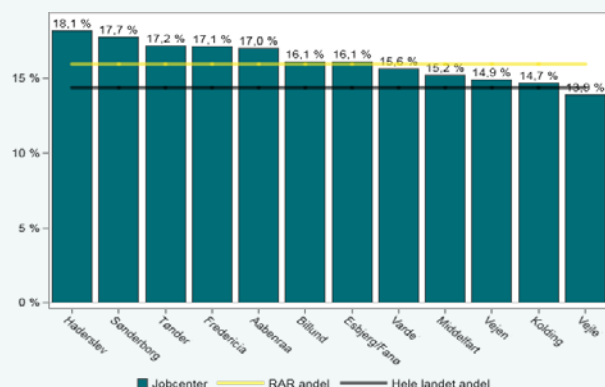
RAR Sydjylland har en større andel af borgere på offentlig forsørgelse end landet som helhed. Udviklingen viser, at der både på landsplan og i alle RAR Sydjyllands kommuner er en faldende andel af borgere på en offentlig ydelse. Der er forskel på de sydjyske kommuner. I Vejle er der 17,6 pct. på offentlig forsørgelse, mens der i Haderslev er 22,3 pct. I de fleste kommuner udgør førtidspensions- og kontanthjælpsmodtagere de største grupper på offentlig forsørgelse.

Status på førtidspensions- og fleksjobreformen

Den 1. januar 2013 trådte førtidspensions- og fleksjobreformen i kraft. Med reformen skal unge under 40 år som udgangspunkt ikke have førtidspension, men en tværfaglig og helhedsorienteret indsats i ressourceforløb. Samtidig målrettes fleksjobordningen i forhold til personer med mindst arbejdsevne, så tilskuddet i højere grad tilskynder til at øge time-tallet.

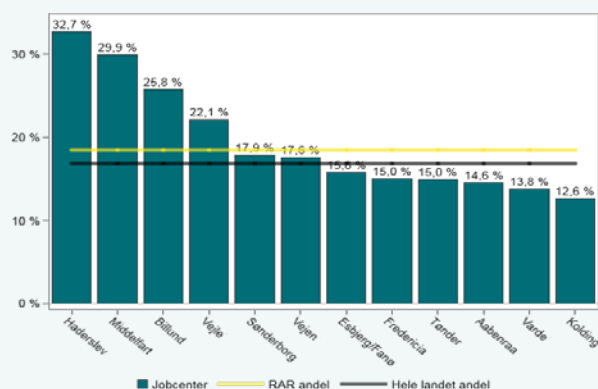
Andelen af udsatte borgere på offentlig forsørgelse skal reduceres

Figur 3. Andel udsatte personer på offentlig ydelse (førtidspension, fleksjob, ledighedsydelse, ressourceforløb, jobafklaringsforløb, sygedagpenge, revalidering/forrevalidering, kontanthjælp/uddannelseshjælp) juli 2017



Virksomhedsrettet indsats for personer i ressourceforløb skal styrkes

Figur 4. Andel personer i ressourceforløb, der deltager i virksomhedspraktik, privat løntilskud eller offentligt løntilskud eller har ordinære timer i løbet af en måned, juni 2017



Flest muligt skal i arbejde og forsørge sig selv

Andelen af udsatte personer på offentlige ydelser varierer i de sydjyske kommuner. I RAR Sydjylland er der en større andel, end der er på landsplan. Udviklingen viser, at alle kommuner har et fald i andelen af udsatte borgere på offentlige ydelser.

I de seneste år har den største udvikling i ydelsesgrupperne blandt udsatte borgere i Sydjylland fundet sted i ydelsesgruppen ressourceforløb. Denne ydelsesgruppe er vokset de seneste år, fra 1.792 fuldtids-personer i juni 2015 til 2.921 i september 2017. Stigningen i antallet af ressourceforløb svarer til det forventede på baggrund af, at ressourceforløbsindsatsen fortsat er en ny indsatsstype, og at ressourceforløbene har et langsigtet perspektiv.

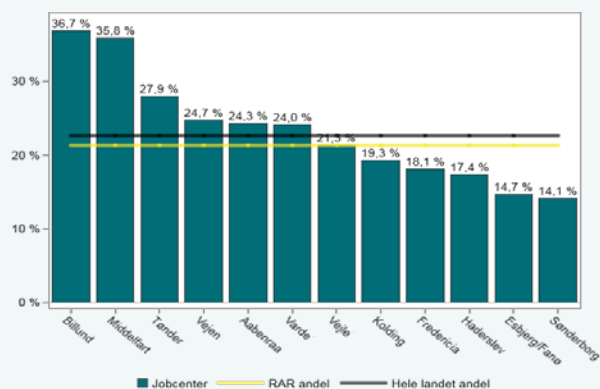
Der er fokus på at øge det virksomhedsrettede indhold og perspektiv i ressourceforløb

Den virksomhedsrettede indsats er det redskab, der har vist sig at have de mest positive beskæftigelseseffekter på tværs af forskellige grupper af udsatte borgere. Den virksomhedsvendte indsats for personer i ressourceforløb er opgjort som personer, der deltager i virksomhedspraktik, løntilskud eller har ordinære timer i løbet af en måned. Andelen af personer i virksomhedsvendt indsats er højere i Sydjylland end i landet som helhed.

Status på førtidspensions- og fleksjobreformen (fortsat)

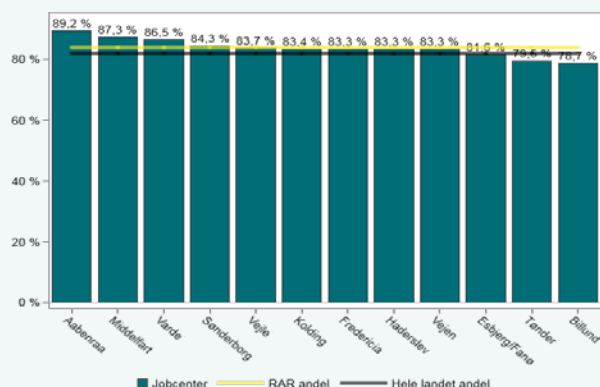
Progression blandt borgere i små fleksjob

Figur 5 Andelen af personer der er startet i et fleksjob på 10 timer eller derunder, og som minimum har været i fleksjob i 1 år, der øger deres effektive timetal, juli 2017



Andelen af personer under fleksjobordningen, som er i fleksjob skal øges

Figur 6. Andel personer i fleksjob ud af samtlige personer i fleksjobordningen (fleksjob og ledighedsydelse) august 2017



Der er fokus på at udvikle arbejdsevnen for borgere i små fleksjob

Fleksjobordningen er blevet målrettet, så også personer med en lille arbejdsevne kan komme ind i ordningen. Det er målsætningen, at borgere i små fleksjob over tid skal opnå progression i deres effektive timetal. RAR Sydjylland har en lidt lavere andel borgere i små fleksjob, der opnår progression, end landet som helhed. Andelen er stigende på tværs af kommunerne i RAR Sydjylland.

Andelen af personer under fleksjobordningen, som er i fleksjob, skal øges

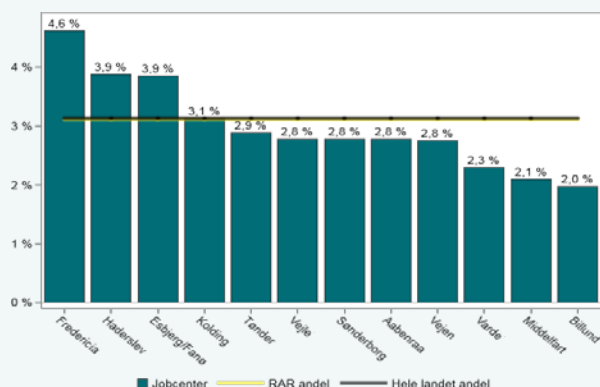
Det er vigtigt, at personer, som visiteres til et fleksjob, ikke blot ender på ledighedsydelse. Derfor skal der ske en løbende opfølgning over for personer i fleksjobordningen, så fleksjobledigheden kan nedbringes. Andelen af personer i fleksjob ud af samtlige personer i fleksjobordningen er marginalt højere i RAR Sydjylland end på landsplan.

Status på kontanthjælpsreformen

Den 1. januar 2014 trådte kontanthjælpsreformen i kraft. Reformen styrker den uddannelsesrettede indsats for de ufaglærte unge, der i stedet for at få kontanthjælp får uddannelseshjælp. Reformen bygger samtidig på et princip om, at de jobparate skal gøre nytte og arbejde for deres kontanthjælp, og at de aktivitetsparate skal bringes tættere på arbejdsmarkedet gennem en tværgående og helhedsorienteret indsats. Reformen bygger desuden på den grundlæggende intention, at alle skal have en aktiv indsats, og at der ikke skal være passive forløb. Det er en forudsætning for, at reformen kan blive en succes, at den aktive indsats målrettet understøtter overgang til uddannelse eller ordinær beskæftigelse. Indsats med god effekt er virksomhedsrettet indsats og brobygningsforløb.

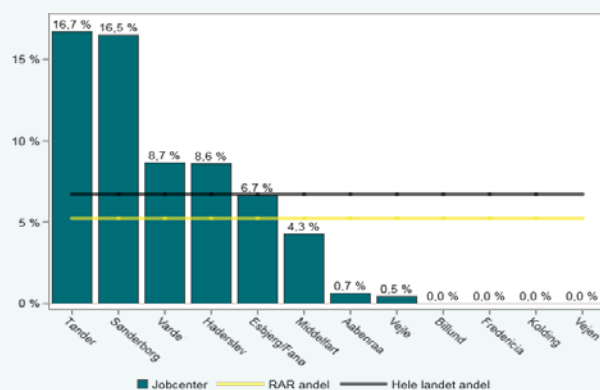
Antallet af personer på kontant- og uddannelseshjælp skal reduceres

Figur 7. Andel personer på kontanthjælp, uddannelseshjælp og integrationsydelse (ekskl. personer med opholdstilladelse inden for de seneste 5 år) ud af befolkningen (16-66 år) august 2017



Antallet af personer på kontant- og uddannelseshjælp skal reduceres

Figur 8. Andelen af uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere, der tilbydes brobygningsforløb i en måned, august 2017. (Det har ikke været muligt at registrere brobygningsforløb før oktober 2016)



Antallet af personer, der modtager kontant- eller uddannelseshjælp, skal reduceres

Færre personer skal være på kontant- eller uddannelseshjælp. Andelen af personer på kontant- og uddannelseshjælp varierer på tværs af kommunerne i RAR Sydjylland, der samlet set er på niveau med landet som helhed. Udviklingen er positiv, med et fald i næsten alle de sydjyske kommuner. Det samlede fald i RAR Sydjylland det seneste år er på niveau med faldet på landsplan.

Der er fokus på brobygning for uddannelsesparate

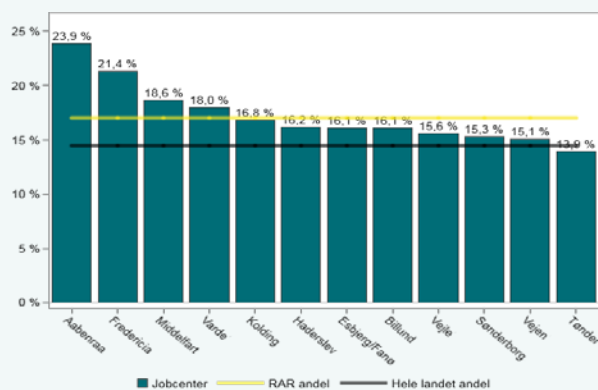
Brobygningsforløb foregår på erhvervsskoler og består af opkvalificering i dansk og matematik, snusepraktikker på uddannelsesinstitutioner og i virksomheder, uddannelsesmentor og fastholdelsesmentor efter påbegyndt uddannelse.

Brobygningsforløb på erhvervsskoler udgør samtidig en indsats, der har vist sig at have betydelige positive effekter på unge uddannelseshjælpsmodtageres afgang til ordinær uddannelse. (Görllich, Katznelson, Hansen, Rosholm & Svare 2015). De positive effekter fastholdes over tid (Rosholm & Mikkelsen 2017).

Status på kontanthjælpsreformen (fortsat)

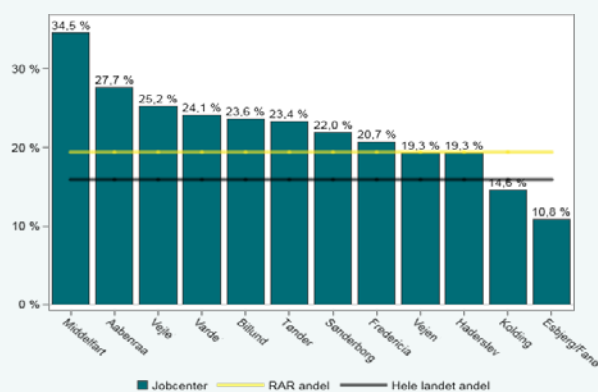
Virksomhedsrettet indsats for aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere skal styrkes

Figur 9. Andel aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, der deltager i virksomhedspraktik, privat løntilskud eller offentligt løntilskud eller opnår ordinære timer i en måned, juni 2017



Virksomhedsrettet indsats for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere skal styrkes

Figur 10. Andel aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der deltager i virksomhedspraktik, privat løntilskud eller offentligt løntilskud eller opnår ordinære timer i en måned, juni 2017



Den virksomhedsrettede indsats for aktivitetsparate uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere skal styrkes

Den virksomhedsrettede indsats for personer på uddannelseshjælp består af virksomhedspraktik, løntilskud eller ordinære timer. Indsættelser, der har en positiv effekt på job og uddannelse for udsatte, er generelt virksomhedsrettet indsats, offentligt og privat. Der er stærk evidens for, at den virksomhedsvendte indsats er effektiv – også for borgere, der er længere væk fra arbejdsmarkedet (*Ekspertgruppe, 2015*).

Der er fokus på at øge det virksomhedsrettede indhold og perspektiv for aktivitetsparate på uddannelseshjælp og på kontanthjælp

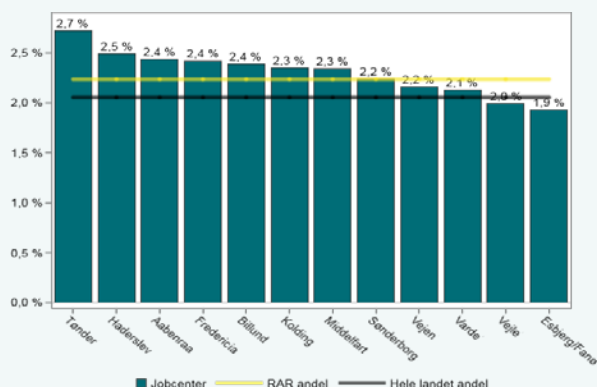
Andelen af personer i virksomhedsvendt indsats er højere i Sydjylland end i landet som helhed både for aktivitetsparate uddannelseshjælps- og kontanthjælpsmodtagere.

Status på sygedagpengereformen

Den 1. januar 2015 trådte de sidste dele af sygedagpengereformen i kraft. Reformen indebærer, at tidspunktet for re- vurdering af retten til sygedagpenge fremrykkes fra 12 til 5 måneder, og at borgere, der ikke kan blive forlænget på sy- gedagpenge, fortsætter i et jobafklaringsforløb. Med reformen kommer der desuden fokus på tidlig indsats og opføl- ning, styrket brug af delvise raskmeldinger og virksomhedsrettede tilbud, samt at indsats og ressourcer prioriteres ift. sygdommelde i risiko for langvarige forløb.

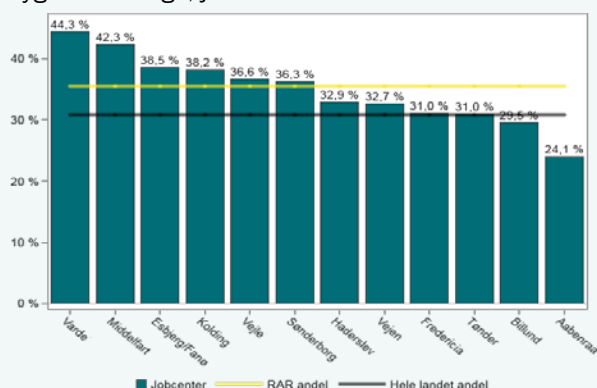
Sygefraværet skal nedbringes varigt

Figur 11. Andel på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb ud af befolkningen (16-66 år), juli 2017



Flere sygdommelde skal have en tidlig virksomhedsrettet indsats

Figur 12. Andel sygedagpengemodtagere, der har været delvist raskmeldt eller deltaget i virksomhedspraktik, privat løntilskud eller offentligt løntilskud inden udgangen af 13. sygefraværsuge, juli 2017



Det samlede sygefravær skal nedbringes varigt

Reformen lægger op til, at indsats og ressourcer i højere grad målrettes de sygdommelde, der er i risiko for langvarige sygeforløb. Reformen skal understøtte, at sygdommelde borgere hurtigt vender tilbage til arbejdsmarkedet eller påbegynder en uddannelse. Et fremrykket re- vurderingstidspunkt har til hensigt at sikre tid- lig afklaring og styrker hermed sandsynlighe- den for at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

RAR Sydjylland har en lidt større andel af be- folkningen, der modtager sygedagpenge eller er i afklaringsforløb, end landet som helhed.

Den virksomhedsrettede indsats for sygedag- pengemodtagere skal styrkes

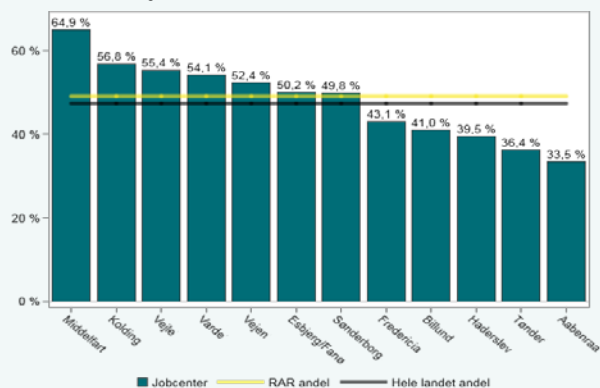
Den virksomhedsrettede indsats er et effektivt redskab til at støtte sygdommelde i at vende til- bage til job. Den arbejdspladsbaserede indsats er dermed et væsentligt omdrejningspunkt i reformen for at reducere antallet af sygdommel- te på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb. Det er derfor vigtigt, for at sygedagpengere- formen kan blive en succes, at den virksom- hedsrettede indsats styrkes, og den sygdommel- te borgers arbejdsplads inddrages i størst mu- ligt omfang.

RAR Sydjylland har en lidt højere andel af sy- gedagpengemodtagere, der har modtaget virk- somhedsvendt indsats, end landet som helhed.

Status på sygedagpengereformen (fortsat)

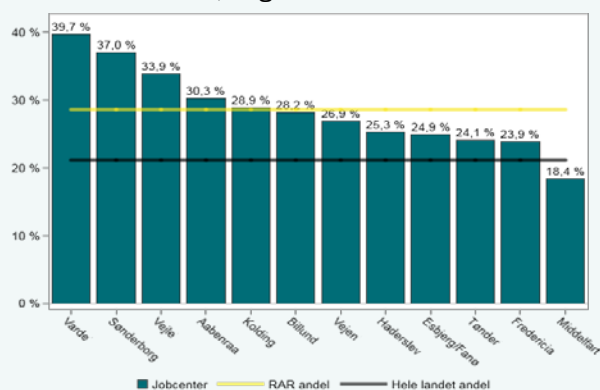
Flere sygemeldte skal have en tidlig opfølgning

Figur 13. Andel sygedagpengemodtagere som indenfor de første 1-2 måneder af sygedagpengeforløbet har fået mindst en samtale, juni 2017



Personer i jobafklaringsforløb skal have en virksomhedsrettet indsats

Figur 14. Andelen af personer i jobafklaringsforløb, der har været i en virksomhedspraktik/løntilskud i løbet af en måned. Delvis raskmelding vil på sigt indgå som en virksomhedsrettet indsats, august 2017



Der er fokus på en hurtig indsats

Det er centralt, at indsats og opfølgning sker tidligt i sygdomsforløbet, for at sygedagpengemodtagere kommer hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet.

RAR Syddanmark har en lidt større andel sygedagpengemodtagere, som indenfor de første 1-2 måneder har fået mindst en samtale, end landet som helhed. I RAR Syddanmark har der sidste år været en større stigning end på landsplan.

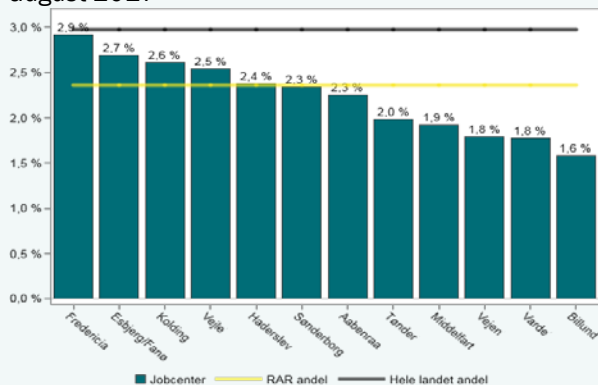
Andelen af personer i jobafklaringsforløb, der har modtaget virksomhedsrettet indsats, er også højere i RAR Syddanmark end på landsplan, men stigningen har her været lavere end på landsplan det sidste år.

Status på beskæftigelsesreformen

Beskæftigelsesreformen har til formål at give forsikrede ledige en individuel, meningsfuld og jobrettet indsats, der kan ruste den enkelte til varig beskæftigelse og forebygge langtidsledighed. Samtidig har reformen et klart mål om at forbedre samarbejdet med, og styrke servicen til, landets virksomheder, så de kan få den arbejdskraft, de har behov for, og at lediges kompetencer matches med relevante jobåbninger. Det langsigtede mål med beskæftigelsesreformen er, at antallet af dagpengemodtagere reduceres varigt, ved at flere ledige afgår til varig beskæftigelse.

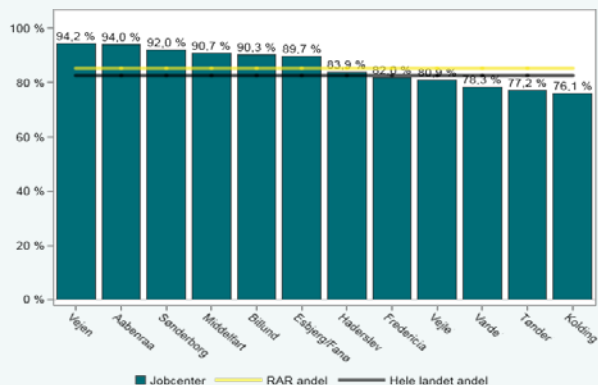
Antallet af dagpengemodtagere skal reduceres varigt

Figur 15. Andel dagpengemodtagere ud af arbejdsstyrken (16-66 år), august 2017



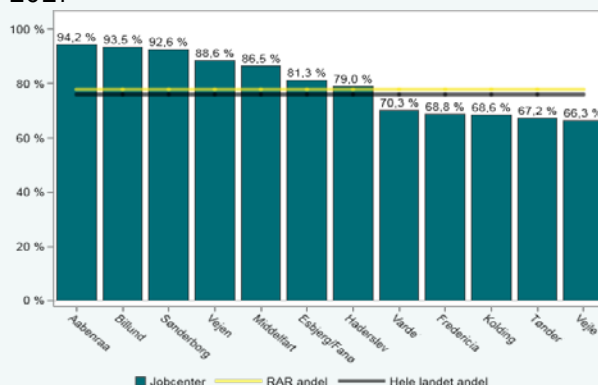
Nyledige dagpengemodtagere skal hurtigt i gang med et samtaleforløb

Figur 16. Andel dagpengemodtagere med 1½-3 måneders ledighed, som har deltaget i mindst én samtale, maj 2017



Nyledige dagpengemodtagere skal have et tidligt og intensivt samtaleforløb

Figur 17. Andel dagpengemodtagere med 3-6 måneders ledighed, som har deltaget i mindst 2 samtaler inden for de seneste 3 måneder, maj 2017



Antallet af dagpengemodtagere skal reduceres varigt

Syddjylland har færre i arbejdsstyrken, der modtager dagpenge end landet som helhed, og udviklingen viser samtidig, at i RAR Syddjylland er stigningen i antallet af dagpengemodtagere mindre, end den er på landsplan.

Der er fokus på et intensivt samtaleforløb

Der er stærk evidens for, at samtaler har positive beskæftigelseseffekter, samt at det er et af de bedst virkende og mest robuste instrumenter i den aktive beskæftigelsesindsats. Samtalerne kan øge den enkelte lediges viden om de muligheder, der eksisterer på arbejdsmarkedet, og give den ledige redskaber til målrettet jobsøgning.

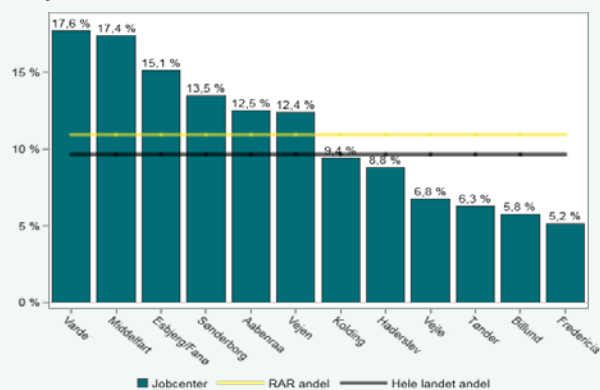
Med beskæftigelsesreformen er der pr. 1. juli 2015 etableret et fælles og intensivt kontaktforløb, som betyder, at forsikrede ledige skal deltage i seks samtaler i jobcenteret i løbet af de første seks måneder af ledighedsperioden, hvoraf to (den sidste indfaset pr. 1. juli 2016) afholdes fælles med a-kassen.

RAR Syddjylland er lidt foran landsplan mht. både den tidlige og intensive samtaleindsats.

Status på beskæftigelsesreformen (fortsat)

Flere dagpengemodtagere skal have et virksomhedsrettet tilbud

Figur 18. Andel dagpengemodtagere med mere end 6 måneders anciennitet, som har deltaget i virksomhedspraktik eller privat løntilskud, maj 2017



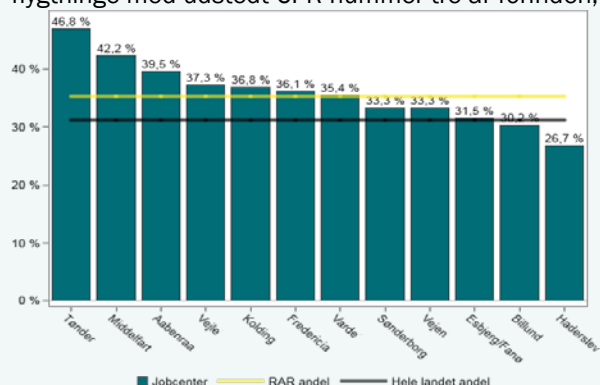
Med beskæftigelsesreformen er der endvidere kommet et skærpet fokus på at styrke det virksomhedsrettede fokus i den aktive indsats for de dagpengemodtagere, der ikke finder beskæftigelse tidligt. For de stærkeste ledige viser erfaringerne, at virksomhedsrettede indsatser som virksomhedspraktik og privat løntilskud har gode effekter. Disse tilbud foregår på rigtige arbejdspladser, hvilket bl.a. kan bidrage til, at den ledige fastholder sin arbejdsmarkedstilknytning, styrker sit netværk, og kan have en opkvalificerende effekt.

Status på integrationsreformen

De nye tiltag på integrationsområdet som følge af to- og trepartsaftalerne fra marts 2016 trådte i kraft den 1. juli 2016. Det overordnede mål med tiltagene er, at flest muligt flygtninge og familiesammenførte skal i arbejde og forsørge sig selv. Kommunen skal tilbyde flygtninge og familiesammenførte til flygtninge et integrationsprogram efter reglerne i integrationsloven. Integrationsprogrammets hovedmål er, at udlændingen hurtigst muligt bliver selvforsørgende gennem beskæftigelse.

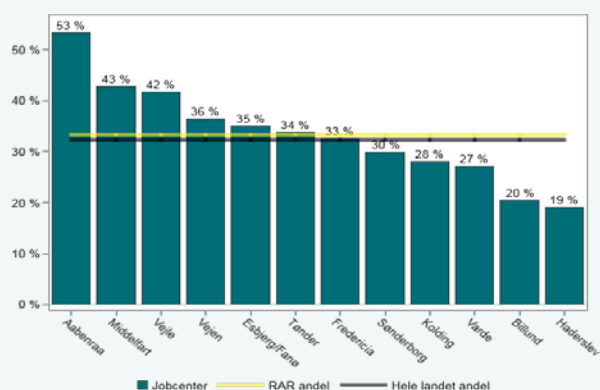
Flest muligt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge skal i arbejde og forsørge sig selv

Figur 19. Beskæftigelsesgrad for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med udstedt CPR-nummer tre år forinden, juli 2017



Den generelle virksomhedsrettede indsats for flygtninge og familiesammenførte skal styrkes

Figur 20. Andel integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet, som har deltaget i virksomhedspraktik, privat eller offentligt løntilskud, august 2017



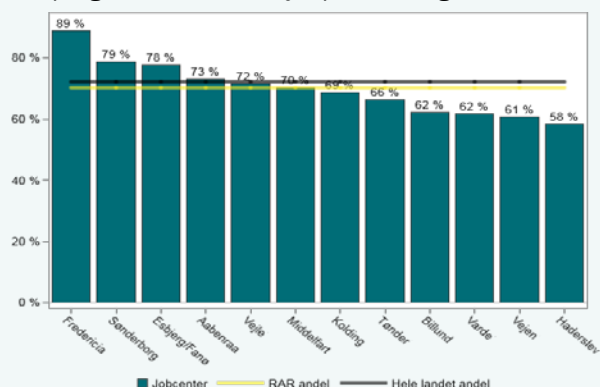
Integrationsprogrammet består af danskuddannelse og beskæftigelsesrettede tilbud i form af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud efter integrationsloven. Programmet skal tilrettelægges med henblik på, at udlændingen kan opnå ordinær beskæftigelse inden for ét år. Udlændingen skal tilbydes et første virksomhedsrettet tilbud i form af virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud så vidt muligt inden for de to første uger i kommunen og senest efter en måned. Dernæst skal udlændingen tilbydes en kontinuerlig virksomhedsrettet indsats med henblik på at opnå selvforsørgelse. I RAR Sydjylland er der en lidt større beskæftigelsesgrad for flygtninge og familiesammenførte end på landsplan.

For at sikre en bedre integration er det særligt vigtigt at udbrede den virksomhedsrettede indsats til flygtninge og indvandrere, da integrationen sikres bedst gennem deltagelse på arbejdsmarkedet kombineret med et sideløbende fokus på udvikling af dansk kundskaberne. Andelen af integrationsydelsesmodtagere, der har modtaget virksomhedsrettet indsats i RAR Sydjylland, svarer til andelen på landsplan.

Status på integrationsreformen (fortsat)

Andel jobparate flygtninge og familiesammenførte skal stige

Figur 21. Andel integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet, som er jobparate, august 2017



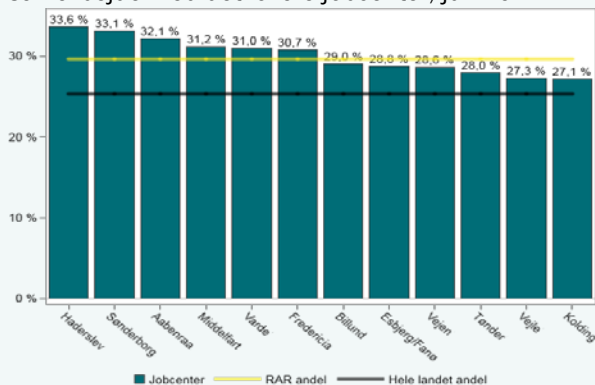
Integrationsydelsesmodtagere skal som udgangspunkt mødes som og visiteres som jobparate med henblik på at komme i ordinær beskæftigelse. Andelen af integrationsydelsesmodtagere, der er jobparate i RAR Sydjylland, svarer til andelen på landsplan.

Ministerens beskæftigelsespolitiske mål

Fire beskæftigelsespolitiske mål sætter den overordnede ramme og retning på tværs af landet på de vigtigste indsatsområder i beskæftigelsesindsatsen.

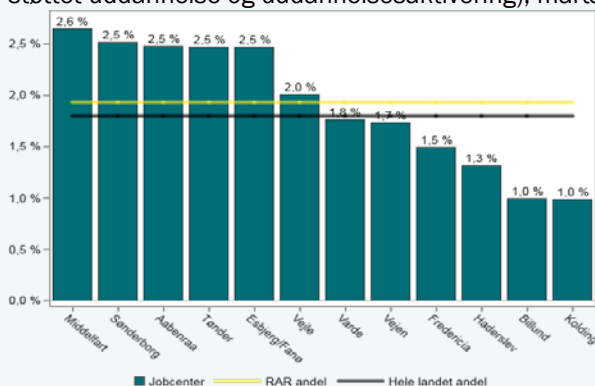
Mål nr. 1: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Figur 22. Andel virksomheder i de enkelte kommuner, der har samarbejde med jobcentre på tværs af kommunegrænserne og/eller samarbejde med det lokale jobcenter, juli 2017



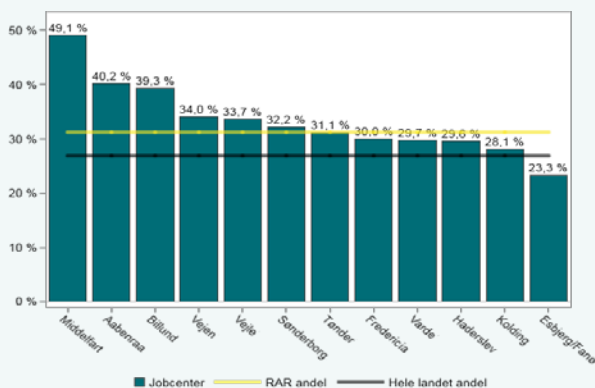
Mål nr. 2: Flere unge skal have en uddannelse

Figur 23. Andel personer under 30 år på a-dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, arbejdsmarkedsydelse og særlig uddannelsesyndelse, som har påbegyndt en uddannelse (inkl. lærlingeforb, SU-støttet uddannelse og uddannelsesaktivering), marts 2017



Mål nr. 3: Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet herunder langtidsledige kontanthjælpsmodtagere skal tættere på arbejde

Figur 24. Andel med minimum 3 års sammenhængende ledighed, der har fået et aktivt tilbud, herunder et virksomhedsrettet tilbud, inden for de seneste 6 måneder af deres ydelsesforløb, juli 2017



Jobcentrenes samarbejde med virksomhederne skal øges

Andelen af virksomheder, der har et samarbejde med et jobcenter, er højere og stiger hurtigere i RAR Sydjylland end på landsplan.

Flere unge skal have en uddannelse

Målet er at få flere unge i uddannelse. Det er vigtigt fortsat at have et stort fokus på at mindske barrierer for at påbegynde og gennemføre en uddannelse i de sydjyske kommuner. Ungegruppen er et investeringspotentiale, og der er behov for en tidlig indsats over for denne gruppe. Uddannelse er en afgørende forudsætning for at fastholde en solid tilknytning til arbejdsmarkedet både nu og i fremtiden. Derfor skal der fortsat være fokus på at understøtte, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse, der kan give dem de nødvendige kompetencer til at komme i beskæftigelse. Nytilkomne unge indvandrere og flygtninge under 30 år uden uddannelse skal fremover fra starten af integrationsprogrammet have en indsats med uddannelsesfokus.

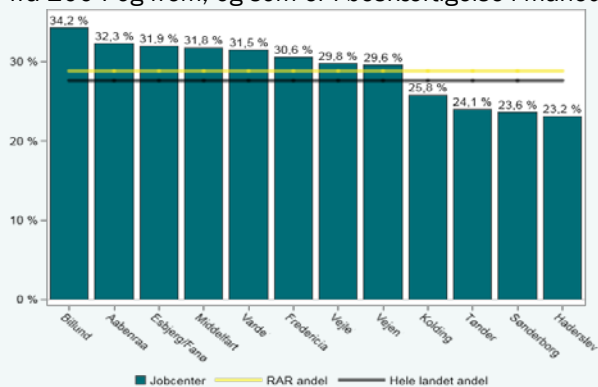
Flere langtidsforsørgede skal have en virksomhedsrettet indsats

RAR Sydjylland har en højere andel af langtidsforsørgede i virksomhedspraktik end niveauet på landsplan, men udviklingen har været faldende det sidste år, mere end på landsplan.

Ministerens beskæftigelsespolitiske mål (fortsat)

Mål nr. 4: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Figur 25. Andel beskæftigede flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i den erhvervsaktive alder, som har fået opholdstilladelse fra 2004 og frem, og som er i beskæftigelse i måneden, juli 2017



Flygtninge og familiesammenførte i den erhvervsaktive alder, der opnår opholdstilladelse, skal inkluderes på arbejdsmarkedet og blive selvforsørgende. I RAR Syddjylland er der en lidt større andel af gruppen i beskæftigelse end på landsplan. Andelen er steget mere i RAR Syddjylland end på landsplan det sidste år.

Bilag: 469.1. Oversigt over målopfyldelse 2017

Udvalg: Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: 06. december 2017 - Kl. 8:00

Adgang: Åben

Bilagsnr: 184561/17

| Målsætning | Målbare succeskriterier | Handleplaner/strategi | Mål forventning 2017 |
|---|--|--|--|
| Tema: Unge | | | |
| Flere unge i uddannelse | Antallet af uddannelses- og kontanthjælpsmodtagere falder til 830 (målt i årsværk) Antallet af etablerede voksenlærlinge i 2016 og 2017 (fordelt på henholdsvis dagpenge- og jobparate kontanthjælps modtagere) samlet er 52 | Etablering af tværgående indsats for 16-29-årige udsatte unge Større fokus og indsats i forhold til at etablere flere voksenlærlinge blandt modtagere af uddannelses-/kontanthjælp og dagpenge | Den tværgående ungeindsats er etableret. Antal årsværk 831 gns.- MÅLET OPNÅET Pr. november 17 er etableret 50 aftaler på Varde virksomheder og 13 aftaler udenfor kommunen – i alt – 63 MÅLET OPNÅS |
| Tema: Borgere på kanten af arbejdsmarkedet | | | |
| Bedre ansættelsesmuligheder for fleksjob | Antallet af ledighedsydelsesmodtagere falder til 132 årsværk Antallet af fleksjobansatte øges til 750 | Tæt samarbejde med de kommunale afdelinger og institutioner om at fremme virksomhedspraktikker og ansættelser i fleksjob | Antallet af ledighedsydelsesmodtagere er i gennemsnit i 2017 160-dog faldende til 127 i oktober. Antallet af fleksjobansatte er øget til i gennemsnit 832 MÅLET DELVIST OPNÅET |
| Sygedagpengemodtagere hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet | Antallet af sygedagpengemodtagere falder til 610 (målt i årsværk) | Tidlig målrettet indsats for sygedagpenge samt øget virksomhedsrettet indsats | Antal sygedagpengemodtagere i (årsværk) 581 – MÅLET OPNÅET |
| Flere seniorjobs udenfor kommunale arbejdspladser | To (potentielle) seniorjobbere flyttes til ordinære jobs på det private arbejdsmarked | Igangsætte aktiv formidlingsindsats i forhold til etablere seniorjobs udenfor kommunale arbejdspladser | 1 potentiel seniorjobber er flyttet til ordinært job MÅLET DELVIST OPNÅET |
| Tema: Integration | | | |
| Flere flygtninge og indvandrere med danskundskaber | Antallet af resultattilskud for bestået danskuddannelse øges til 55 | Tæt samarbejde med danskudbydere, herunder styrket opfølgning på fravær | Tæt lokalt samarbejde med nyt danskudbydere (AOF) er etableret og har fokus på fravær. |
| Flere flygtninge og indvandrere i arbejde og uddannelse | Antallet af integrationsborgere falder til 335(målt i årsværk) Antallet af resultattilskud for ordinær beskæftigelse og uddannelse øges til 50 Antallet af virksomhedspraktikker øges til 85 | Større uddannelsesrettet fokus for unge flygtninge og indvandrere med et uddannelsesperspektiv Investering i den virksomhedsvendte indsats for flygtninge og indvandrere (branchepakker) | Antal integrationsborgere målt i årsværk – 328. Antal af resultattilskud 55-november2017 Antal virksomheds-praktikker 49 MÅLET DELVIST NÅET- se dog bemærkninger i vurderingen |
| Tema: Effektivisering af indsatsen | | | |
| Borgere er tilknyttet jobcentret i kortere tid Effektivisere indsatsen både indenfor og på tværs af de enkelte teams ved gennemgang og optimering af arbejdsgange. | Jobcenter Vardes samlede refusionsprocent øges med ét procentpoint. Ved at gennemgå og optimere væsentlige arbejdsgange, samt implementere nye arbejdsgange sikres mest mulig effektivitet Implementeringen af de nye arbejdsgange forventes at udmønte sig i hurtigere afslutning af sager og hermed kortere sagsvarighed | Gennemgang af sagsgange på tværs i jobcentret At standardisere og dokumentere kerneprocesser med udgangspunkt i Jobcentrets sigtelinjer. At understøtte konfigurerings og den organisatoriske implementering af de nye it-systemer, så de forretningsmæssige gevinster realiseres. At sikre at KMD's undervisning i Momentum tager udgangspunkt i Jobcenter Vardes reelle kerneprocesser. | Målet var at øge refusions-% til 24,7% . Ved opgørelsen i august var den faktiske 23,3%. MÅLET ER IKKE OPNÅET Der er gennemført en beskrivelse af kerneprocesser med M-Ploy. It-systemet Momentum er gentagne gange blevet udskudt- nu senest forventet marts 2018. |