

Arbejdsmarkedspolitisk strategi 2022-2025

**Potentialet for stor lokal vækst skal udnyttes til at
at sikre varige arbejdspladser og flere
en plads på arbejdsmarkedet**

Kerneopgaven

Jobcentrenes kerneopgave er at understøtte, at virksomheder kan få den arbejdskraft, de har behov for på kort og langt sigt, og at borgerne får hjælp til hurtigst muligt at komme/blive fastholdt i job eller uddannelse og dermed sikres varig beskæftigelse. Det er derfor afgørende for Jobcentret at understøtte målrettede og effektive job-, opkvalificerings- og uddannelsesmatch.

De bedste resultater på beskæftigelsesområdet skabes oftest i et samspil med bl.a. virksomheder, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner samt andre kommunale/regionale/statslige enheder - særligt på det sociale, sundheds-, uddannelses- og erhvervspolitiske område. Samspillet bliver stadig vigtigere i takt med, at risikoen for mangel på kvalificeret arbejdskraft stiger som følge af den alders- og uddannelsesdemografiske udvikling.

Strategiens formål

Kalundborg Kommune står aktuelt i en gunstig situation som et af de største vækstcentre i Danmark, fordi der er opbygget et godt samarbejde på tværs af nøgleaktører i kommunen. Stadigt flere store investeringsprojekter hos både nuværende og tilflyttede virksomheder giver et stort potentiale for fortsat vækst i lokale arbejdspladser.

Derfor kan der forventes en ekstraordinær stigning i behovet efter særligt faglært arbejdskraft i strategiens 4-årige periode. For kommunen er det derfor et vigtigt strategisk mål, at virksomhederne understøttes i adgangen til at ansætte kvalificeret arbejdskraft. Adgang til kvalificeret arbejdskraft er afgørende for, at både nuværende og fremtidige arbejdspladser er konkurrencedygtige og dermed kan fastholdes i kommunen over tid. Denne opgave skal løses i en periode, hvor landsdækkende demografiske fremskrivninger viser, at der vil komme et stigende mismatch på de erhvervsfaglige uddannelser.

Resultaterne for Kalundborg Kommune går i den rigtige retning:

- Historisk lav ledighed.
- Målrettet opkvalificering af ledige.
- Flere unge tager en erhvervsuddannelse.
- Flere unge er selvforsørgende.
- Flere udsatte borgere afklares, trænes i rigtige virksomheder og opnår ansættelse i fleksjob eller småjob med ordinære timer.

Men der er også stadig udfordringer:

- Andelen af unge, der ikke gennemfører en uddannelse, er fortsat for stor.
- Der er for mange borgere med sygdom og komplekse problemstillinger, som risikerer at blive udstødt fra arbejdsmarkedet.
- Virksomhederne forventes at få behov for især faglært arbejdskraft i et omfang, der alt andet lige kun kan løses delvist ved lokale løsninger.

Den Arbejdsmarkedspolitiske Strategi skal imødegå disse udfordringer, udnytte og optimere kommunens styrkepositioner og mulighederⁱ og samtidig understøtte kommunens vision og udviklingsstrategi om at: *"Kalundborg Kommune er et godt sted at bo og leve, uddanne sig, arbejde og drive virksomhed"*.

Strategien sætter den politiske og strategiske retning for Jobcentrets indsats frem til og med 2025. Det er en dynamisk og agil strategi, der giver Jobcentret mulighed for løbende at målrette og prioritere indsatser og handlinger, så de afspejler forandringer og nye behov i forhold til at løse kerneopgaven og de lokale udfordringer.

Det er samtidig en strategi, der er i tråd med kommunens øvrige strategier på tilstødende politikområder, og som skal fungere som paraply for de obligatoriske årlige beskæftigelses-

planer – og som et reelt grundlag for Jobcentrets udarbejdelse af handlingsplaner for indsatsen.

De overordnede strategiske principper, mål og pejlemærker

De strategiske principper angiver Kalundborg Kommunes tilgang til, hvordan mål og pejlemærker skal opfyldes.

Jobcentret skal på tværs af mål og pejlemærker arbejde for at skabe værdi og værdighed for borgere og virksomheder samt være frontløbere på fælles retning med samarbejdspartnerne.

Princippet om at **skabe værdi og værdighed** for jobcentrets brugere indebærer, at alle virksomheder og borgere skal opleve, at:

- Mødet med Jobcentret er meningsfuldt og giver værdi. Jobcentret skal møde brugerne med et job- og uddannelsesfokus, målrettet dialog og service, en tro på deres ressourcer og egen indsats samt gode muligheder for at agere selv.
- Jobcentret leverer en sammenhængende indsats. Jobcentret skal møde dem med en ensartet tilgang, værdiskabende kobling til andre indsatser og høj kvalitet i overleveringer.
- De har indflydelse og bliver hørt. Jobcentret skal arbejde systematisk med et "udefra-ind"-perspektiv, hvor Jobcentret involverer virksomheder og borgere i tilrettelæggelse og udvikling af indsatsen.

Princippet om at **sikre fælles retning** betyder, at Jobcentrets samarbejdspartnere skal opleve, at Jobcentret:

- Går forrest og skaber fælles retning og velfungerende samarbejde, som skaber grundlaget for at nå de gode effekter.
- Er professionelle og har fokus på at nå den gode faglige løsning, og på det respektfulde samarbejde.
- Er fleksible og parate til at tilpasse egen indsats for, at man i fællesskab kan lykkes ift. virksomheder og borgere.
- Er loyale og understøtter samarbejdspartnere i at lykkes med deres kerneopgave, og sammen fortælles de gode historier om samarbejdet.
- Er udviklingsorienteret og indgår i dialog og samarbejde om at udvikle og afprøve nye tværfaglige løsninger.

Den arbejdsmarkedspolitiske strategi for 2022-2025 går på tre ben, der hver især adresserer hovedudfordringerne i Kalundborg og dermed de overordnede mål for strategien:

- 1. De unge skal have en plads i fællesskabet og komme godt på vej i uddannelse og job**
- 2. Virksomhederne skal understøttes i at kunne rekruttere, kompetenceudvikle og fastholde den nødvendige arbejdskraft**
- 3. Udsatte borgere skal bringes tættere på arbejdsmarkedet.**

Strategien er blevet til på baggrund af drøftelser mellem politikere og repræsentanter for virksomheder, organisationer og uddannelsesinstitutioner, der samarbejder med Jobcentret om at løse kerneopgaven. Den Arbejdsmarkedspolitiske strategi skal derfor også ses som

en fælles strategi, hvor det er nødvendigt, at alle lokale aktører bidrager aktivt med egne styrker og potentialer og indgår i et forpligtende samarbejde.

Det fulde potentiale med at understøtte markant flere varige arbejdspladser og færre på offentlig forsørgelse kan kun realiseres ved en fælles og bred vifte af parallelle initiativer.

Den Arbejdsmarkedspolitiske Strategi har naturligt primært fokus på bidragene fra de centrale arbejdsmarkedspolitiske aktører. Herudover giver det mening for kommunen at understøtte den arbejdsmarkedspolitiske strategi indirekte via politiske initiativer på andre politikområder. Det kan typisk handle om mulige initiativer i forhold til at tiltrække og fastholde arbejdskraft, fx via: Bosætningsmuligheder, kulturtilbud, international skole til udenlandsk arbejdskraft, mulighed for børnepasning for skifteholdsmedarbejdere, kommunal HR-politik ved rekruttering, kompetenceudvikling og fokus på sygemeldinger/fastholdelse mv.

Fælles arbejdsmarkedspolitisk strategi

Hvad kan de centrale arbejdsmarkedspolitiske aktører forventes typisk at bidrage med:

- **Virksomheder** – kan definere behov for arbejdskraft, indgå i opkvalificering af beskæftigede og ledige, åbne endnu mere op for lærepladser og trænings- og opkvalificeringsforløb, tænke i nye jobtyper og fastholde medarbejdere mv.
- **Faglige organisationer** – kan motivere medlemmer for opkvalificering, understøtte opkvalificeringsforløb, bistå med at åbne arbejdspladser for unge og udsatte mv.
- **Uddannelsesinstitutioner** – kan levere den nødvendige opkvalificering, være fleksible i sammensætning af forløb, kombinere job og opkvalificering, arbejde endnu mere med forebyggelse af fravær og frafald mv.
- **Kalundborg Kommune** – kan overvåge og opsamle behov, facilitere et samarbejde mellem aktørerne, etablere mere forpligtende samarbejde med andre kommuner og statslige aktører om rekruttering og opkvalificering, etablere samarbejder med virksomheder om træningsforløb, håndholdt understøtte borgere og virksomheder i at lykkes mv.

Mål 1 og tilhørende pejlemærker (unge)

Målet er, at alle unge skal have plads i fællesskabet og komme godt på vej i uddannelse og job.

Det vil vi gøre ved at vedligeholde og styrke arbejdet med:

- Forebyggelse og tidlig indsats i uddannelses- og vejledningsindsats for alle unge op til 30 år uden uddannelse – også allerede i grundskolens overbygning – ved et styrket tværkommunalt samarbejde om fælles retning.
- Understøtte og inspirere grundskolens vejledning med viden om det lokale arbejdsmarkeds behov for kompetencer og mulige job på sigt. Sikre at flere unge kommer i erhvervsuddannelser.
- Vejledning for særligt de ufaglærte unge i job og uden forsørgelse.
- Samarbejde og partnerskab med de lokale virksomheder om virksomhedsnære indsatser: Snusepraktikker, optræningspladser, hybridpraktikker (kombination af praktik og ordinære løntimer), voksenlærlingepladser, småjob, fritidsjob samt fuldtidsjob mv. Fokus på at flere unge har behov for at gå jobvejen – og opnå opkvalificering og uddannelse via et job.

- Brobygningsforløb og samspillet i det rummelige uddannelsessystem – i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.
- Overlevering til uddannelsesinstitutionerne og samarbejde om fastholdelsesindsatsen i uddannelse.
- Investering i tidlige og håndholdte indsatser for de udsatte unge, der indebærer tværfagligt samarbejde og sammenhængende indsatser på tværs af den kommunale organisation.

Mål 2 og tilhørende pejlemærker (virksomheder, ledige og beskæftigede)

Målet er at understøtte virksomhederne i at kunne rekruttere, kompetenceudvikle og fastholde den nødvendige arbejdskraft.

Det vil vi gøre ved at vedligeholde og styrke arbejdet med:

- Opsøgende og målrettet virksomhedskontakt, bl.a. i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og interessenter. Udgangspunktet er systematisk afdækning af fremtidens arbejdskraftbehov hos de største vækst- og investeringsvirksomheder, herunder at optimere samarbejdet i eksisterende fora på tværs af kommune- og landegrænser.
- Dialog med virksomhederne om opkvalificering og blive bedre til at udnytte potentialet i de eksisterende ordninger rettet mod både ledige og beskæftigede: F.eks. Uddannelsesløft, substitution af arbejdskraft, voksenlærlingeaftaler, sporskifteordning, VEU- og Kompetencefondsmidler, jobrotation mv.
- Dialog med offentlige virksomheder inden for særligt social- og sundhedsområdet, hvor der opleves rekrutteringsudfordringer. Øget fokus på at fastholde bl.a. seniorer og sygemeldte på arbejdsmarkedet.
- Tværkommunal netværksdannelse med lokale vækst- og investeringsvirksomheder og uddannelsesinstitutioner, hvor der samskabes initiativer, som direkte og indirekte kan understøtte rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse af arbejdskraft.
- Samarbejde og partnerskab med de lokale virksomheder om virksomhedsnære indsatser, som kan handle både om rekruttering, kompetenceudvikling og fastholdelse.

Mål 3 og tilhørende pejlemærker (udsatte borgere)

Målet er, at udsatte borgere skal bringes tættere på arbejdsmarkedet.

Det vil vi gøre ved at vedligeholde og styrke arbejdet med:

- Alle borgere oplever en høj værdi og øget tro på sig selv ved at komme ud på en rigtig arbejdsplads, få kolleger, opnå trinvis succesoplevelser og opnå et job med ordinære løntimer.
- Højne effekten af den virksomhedsnære indsats ved samtidig at sætte ind med individuelle indsatser, der højner trivsel, motivation og sundhed, når der er behov herfor.
- Samarbejde og partnerskab med de lokale virksomheder, herunder socialøkonomiske virksomheder, om virksomhedsnære indsatser målrettet udsatte borgere: Optræningspladser i afgrænsede jobfunktioner, hybridpraktikker (kombination af praktik og ordinære løntimer), småjob, deltidsraskmeldinger og fleksjob mv.

- Tydelig dialog med virksomheder og borgere om udfordringer og muligheder i forhold til opgaver og arbejdsfunktioner. For at sikre det gode match er det afgørende med tydelighed om, hvad man kan forvente af understøtning både som virksomhed og borger.
- Investering i tidlige og håndholdte indsatser, der indebærer tværfagligt samarbejde og sammenhængende indsatser på tværs af den kommunale organisation.

Bilag

Oversigt: Kalundborg Kommunes status ift. udviklingen på arbejdsmarkedet

| | |
|--|---|
| <p>Styrker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilflytning af nye virksomheder og arbejdspladser • Vækst i eksisterende virksomheder • Øget beskæftigelse på tværs af alle brancher • Nye infrastrukturprojekter • Samarbejde på tværs af nøgleaktører • Kommunalt Rekrutteringssamarbejde • Mange unge vælger en erhvervsuddannelse | <p>Svagheder/udfordringer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mangel på kvalificeret arbejdskraft • En gruppe unge, som ikke starter i job/uddannelse • Svært at matche "restgruppe" og job • For lidt opkvalificerings- og efteruddannelsesindsats ift. behovet • Stor gruppe står uden for arbejdsmarkedet • Svært at lykkes med de udsatte ledige ift. job |
| <p>Muligheder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiltrække arbejdskraft til kommunen, herunder også udenlandsk arbejdskraft via Work in Denmark • Opkvalificere fra ufaglært til faglært • Flere unge i job eller uddannelse • Flere ledige ind på arbejdsmarkedet • Fastholde eksisterende arbejdskraft • Udsatte ledige som fremtidig arbejdskraft • Øget samarbejde med virksomheder • Øget samarbejde mellem aktører om rekrutterings- og opkvalificeringsindsats | <p>Trusler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hele Danmark forventes at mangle kvalificeret arbejdskraft, hvorfor vælge Kalundborg? • Mangel på arbejdskraft bremser væksten • Svært at tiltrække arbejdskraft til kommunen på grund af geografisk placering • Mindre udenlandsk arbejdskraft på sigt • For få faglærte • For lidt fokus på opkvalificering af både beskæftigede og ledige set ift. behovet • Virksomhederne får for travlt til at investere i indslusning og optræning af unge og ledige |

SWOT-analyse, Arbejdsmarkedspolitisk Seminar 2022