



## Arbejdsmarkedspolitisk strategi 2018 - 2021

### Arbejdskraft, uddannelse og job

***Alle skal have en chance - alle redskaber skal anvendes - alle aktører skal bidrage***

#### Kontakt

---

Sagsansvarlig:  
Jannie Buch  
Kalundborg  
Telefon, direkte: 59 53 41 21

Kalundborg Kommune  
Torvet 3  
4400 Kalundborg

## Kerneopgaven

Jobcentrets kerneopgave er at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har behov for på kort og langt sigt, og at få ledige i job eller uddannelse. Jobcentret har ansvaret for at denne kerneopgave bliver løst. Det er en opgave, som Jobcentret langt hen ad vejen godt kan løse alene, men hvor de bedste resultater ofte skabes i et samspil med en række aktører og interessenter. Bl.a. arbejdsmarkedets parter, virksomheder, uddannelsesinstitutioner samt andre kommunale enheder særligt på det sociale og uddannelsespolitiske område.

## Strategiens formål - og mål

Det går generelt godt på det beskæftigelsespolitiske område i Kalundborg Kommune, men der er også stadig udfordringer: Andelen af unge, der ikke gennemfører en uddannelse er for stor, der er for mange borgere med komplekse problemstillinger, som risikerer at blive udstødt fra arbejdsmarkedet, og virksomhederne har brug for arbejdskraft, der ikke umiddelbart er tilgængelig lokalt.

<p><b>Styrker</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positiv erhvervsudvikling</li> <li>• Øget beskæftigelse i de fleste brancher</li> <li>• Mange jobåbninger (ca. 5.500 årligt)</li> <li>• 1.228 jobparate ledige (rekruttering)</li> <li>• Udenlandsk arbejdskraft</li> <li>• Samarbejde med virksomheder</li> <li>• Tværkommunalt rekrutteringssamarbejde</li> </ul>	<p><b>Svagheder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangel på kvalificeret arbejdskraft</li> <li>• Svært at matche ledige og job/kompetencekrav</li> <li>• For få unge i uddannelse</li> <li>• For lidt opkvalificerings- og efteruddannelsesindsats ift. behovet</li> <li>• Lykkes ikke tilstrækkeligt med de udsatte ledige</li> </ul>
<p><b>Muligheder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fra ufaglært til faglært (udd.løft)</li> <li>• Substitution af arbejdskraft</li> <li>• Udsatte ledige som fremtidig arbejdskraft</li> <li>• Målrettet opkvalificering</li> <li>• Øget samarbejde med virksomheder</li> <li>• Øget samarbejde ml. aktører om opkvalificeringsindsatsen</li> </ul>	<p><b>Trusler</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flaskehalse kan bremse vækst</li> <li>• Øget konkurrence om arbejdskraften</li> <li>• Mindre udenlandsk arbejdskraft</li> <li>• Manglende vilje til opkvalificering</li> <li>• For lidt fokus på digitalisering og teknologisk udvikling</li> </ul>

SWOT-analyse, maj 2018

Strategien på det beskæftigelsespolitiske område skal imødegå disse udfordringer, udnytte de aktuelle positive konjunkturer på arbejdsmarkedet og samtidig understøtte kommunens vision og udviklingsstrategi ved at bidrage til:

- At virksomhederne kan ekspandere og skabe arbejdspladser
- At job- og uddannelsesmuligheder giver flest mulige borgere den livskvalitet, der ligger i at være i arbejde og tjene egne penge
- At jobmuligheder gør det attraktivt at flytte til Kalundborg.

Strategien sætter den politiske og strategiske retning for Jobcentrets indsats frem til og med 2021. Det er en dynamisk og agil strategi, der giver Jobcentret mulighed for løbende

at målrette og prioritere indsatser og handlinger, så de afspejler forandringer, nye behov og relevante orienteringspunkter i forhold til at løse kerneopgaven og de lokale udfordringer.

Det er samtidig en strategi, der er i tråd med kommunes øvrige strategier på tilstødende politikområder, og som skal fungere som paraply for de obligatoriske årlige beskæftigelsesplaner - og som et reelt grundlag for Jobcentrets udarbejdelse af handlingsplaner for indsatsen.

## De overordnede strategiske principper og sigtelinjer

De strategiske principper angiver Kalundborg Kommunes prioritering i forhold til de strategiske mål. Jobcentret skal generelt og på tværs af centrale udfordringer og indsatsområder arbejde for:

- At den enkelte borger og virksomhed er i centrum for valget af den konkrete indsats
- At iværksætte dét, der giver mening frem for standardløsninger
- At understøtte borgerens eget ansvar
- At fremme en investeringstilgang med afsæt i forebyggelse
- At samskabe og samarbejde på tværs - med både interne og eksterne parter
- At udvikle nye veje dér, hvor den hidtidige indsats ikke har været tilstrækkelig.

En strategi, der ikke løbende bliver fulgt op med vurderinger af, om indsatsen "er på rette spor" er værdiløs. Derfor er det et særskilt strategisk element, at Jobcentret skal have fokus på styring og måling. Bl.a. ved brug af statistik på de indsatser, hvor det er muligt, og hvor det giver mening. Det skal ske i forbindelse med Jobcentrets månedlige rapportering til Økonomiudvalget og i en særskilt årlig status på strategien.

Den arbejdsmarkedspolitiske strategi for 2018-2021 går på tre ben, der hver især adresserer hovedudfordringerne i Kalundborg:

- De unge skal i uddannelse og job
- Virksomhederne skal kunne få nødvendig og kvalificeret arbejdskraft
- Udsatte ledige skal hjælpes tættere på job - og syge skal fastholdes i job.

Strategien er blevet til på baggrund af drøftelser mellem politikere, organisationer og virksomheder, der er i kontakt med Jobcentret om løsningen af kerneopgaven, samt deres forslag til ting, der skal gøres anderledes.

Med strategien er det politiske ønske at lægge op til en målrettet og tidlig indsats, hvor Jobcentret *går nye veje*; dels for at afhjælpe virksomhedernes rekrutteringsbehov og dels for at få flest mulige borgere i selvforsørgelse. *Alle skal have en chance - alle redskaber skal anvendes (i en klog prioritering) - og alle aktører/interessenter skal bidrage.*

## Uddannelse og job til unge

Flere unge skal gennemføre en uddannelse, der giver adgang til job. Og flere unge skal direkte i job - gerne som en bro til uddannelse senere. Indsatsen skal starte tidligt og med et særligt fokus på de grupper af unge, der allerede i folkeskolen har udfordringer, og som er kendt i det kommunale system før det fyldte 18. år. Indsatsen skal differentieres således, at de stærke bringes i uddannelse eller job hurtigst muligt og ressourcerne dernæst koncentrerer om de unge med de største problemer. Det skal ske i et tættere samarbejde mellem de relevante kommunale enheder. -Og så skal der findes nye veje til at gøre folkeskolen mere praksis- og virksomhedsnær - inden for rammerne af folkeskoleloven.

Den enkelte unge skal styrkes i sit valg af uddannelse og job, og det skal ske i et øget samspil mellem uddannelsesvejledere, folkeskolelærere, forældre og virksomheder med det sigte at bremse tilgangen til offentlig forsørgelse blandt de unge. Fokus skal flyttes fra selve uddannelsen til det *job*, der følger efter. Og der skal tænkes i nye veje, som sikrer overgangen fra ung til et aktivt voksen- /arbejdsliv. Den beskæftigelsesrettede indsats skal i øvrigt ske i tråd med kommunens overordnede ungestrategi.

Det skal bl.a. ske gennem:

- Øget fokus på forebyggelse og tidlig indsats - også før det fyldte 15. år - i et styrket tværgående samarbejde.
- Øget anvendelse af Jobcentrets mulighed for at give LAB-tilbud til unge under 18 år via etablering af et pilotprojekt i samarbejde med skoleområdet.
- Udvikling af målrettede indsatser for grupper af unge med særlige udfordringer - i samarbejde med relevante interne og eksterne aktører.
- Investering i etablering af forsøg i samarbejde med minimum 2 folkeskoler, hvor erhvervslivet og arbejdslivet fylder mere i undervisningen. F.eks. ved etablering af længerevarende praktikforløb i samme virksomhed hen over flere år.
- Investering i etablering af forsøg med værkstedsundervisning på ungdomsuddannelser for unge med svage kundskaber i dansk og matematik.
- Etablering af den kommunale ungeindsats, hvor hele FGU'en hviler på de visitationskriterier, der sættes op for den kommunale ungeindsats.
- Anvendelse af brobygningsforløb for de unge, hvor denne indsats giver mening.
- Udvikling af uddannelsesfremmende og jobfremmende indsatser for aktivitetsparate unge, hvor uddannelsesperspektivet ligger to eller flere år ude i fremtiden samt særlige tværgående indsatser for aktivitetsparate unge med et begrænset uddannelsesperspektiv.
- Koordinering med initiativet *#Ung&SundLivskraft* ift. aktiviteter, der kan styrke udsatte unges trivsel.
- Styrket overlevering til uddannelsesinstitutionerne og styrket samarbejde om fastholdelsesindsatsen.
- Øget brug af mentorordninger og frivillige rollemodeller.
- Investering i håndholdte indsatser og massiv støtte til unge med manglende sociale kompetencer, misbrug og evt. psykiske diagnoser samt unge mødre.
- Udvikling/etablering af et netværk af erhvervsmentorer: Virksomhedsledere der indtager rollen som mentor for en ung.
- Udvikling af forløb med trinvis indslusning - småjob og hybridpraktikker (kombination af praktik og ordinære timer).

## Nødvendig og kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne

Samarbejdet med virksomhederne om at sikre tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft skal styrkes, både i omfang, intensitet og kvalitet. Kommunen skal gå nye veje i indsatsen for at understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov, som både tager højde for strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet, og som udnytter potentialet i den eksisterende arbejdskraftreserve. Der skal her arbejdes både med opkvalificering af de svageste grupper af ledige og på omskoling af ledig (højt-)uddannet arbejdskraft. Alle redskaber inkl. voksenlærlinge og revalidering skal bringes i spil med job som mål. Og endelig skal der tænkes og handles langsigtet med fokus på en tidlig indsats i forhold til kommende generationer af arbejdskraft med fokus på øget samarbejde mellem virksomheder og folkeskole.

Den enkelte virksomhed skal opleve Jobcentret som en professionel samarbejds- og sparingspartner kendetegnet ved høj service, direkte dialog og branchespecifik viden og rådgivning.

Det skal bl.a. ske gennem:

- Tværgående samarbejde mellem Jobcentret, folkeskoler og virksomheder om at gøre folkeskoleelever "parate til arbejdslivet" og til voksenlivet.
- Udnyttelse af "den åbne skole" i Folkeskolereformen - virksomhederne/erhvervslivet trækkes ind i klasserne - og klasserne ud i virksomhederne - allerede i de små klasser.
- Bidrag til udvikling af samarbejdet med virksomhederne om oprettelse af flere praktikpladser.
- Håndholdt indsats for ledige i praktik og løntilskudsjob med henblik på at ledige (både over og under 30 år) bliver "parate til arbejdslivet".
- Øget dialog med virksomheder med henblik på matchning af ledige med et konkret job/praktikforløb og nødvendig forventningsafstemning ift. de svagere lediges forudsætninger, herunder udfordringer og kvalifikationer.
- Etablering af partnerskaber med virksomheder om opkvalificering og omskoling af uddannede ledige til fag med rekrutteringsbehov.
- Øget anvendelse af uddannelsesløft - fra ufaglært til faglært.
- Samarbejde med virksomheder om substitution af arbejdskraft ("skubbe ansatte op" og skabe plads i "bunden" til nye medarbejdere). Kommunen skal som arbejdsgiver gå foran i denne proces.
- Samarbejde med virksomheder om jobrotationsprojekter.
- Initiativer der understøtter kommunens eget rekrutteringsbehov bl.a. på ældreområdet.
- Etablering af nye netværk og nye samskabelsesprocesser med A-kasser, uddannelsesinstitutioner og virksomheder med "Rekrutteringsalliancen" som inspirationsmodel.
- Øget og bedre servicering således, at det er lettere for virksomheder at samarbejde med os - dvs. håndholdt vej gennem "bureaukratiet".
- Samarbejde med virksomheder om udvikling af en app, hvor virksomheder kan lægge fritidsjobs ud, som unge kan søge.
- Udvikling af nye veje til trinvis indslusning f.eks. via hybridpraktikker - kombination af praktik og ordinære timer.
- En styrkelse af den opsøgende virksomhedsindsats med henblik på samarbejde med flere virksomheder.
- Virksomhedskonsulenter der specialiseres mod særlige brancher - øget branchekendskab og forretningsforståelse.
- Mere direkte kontakt til virksomhederne.
- Understøtte mulighederne i anvendelsen af socialøkonomiske virksomheder.

## Udsatte ledige og syge i risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet

For mange borgere med komplekse problemer har været for længe på offentlig forsørgelse og er i risiko for at blive permanent udstødt fra arbejdsmarkedet. Den hidtidige indsats har ikke været tilstrækkelig, og kommunen skal derfor også her gå nye og tværgående veje for at sikre en bedre og mere sammenhængende indsats for de udsatte. Der skal tænkes forebyggende med fokus på hele familien og med vægt på "de små skridts forandringer" og progression frem mod job. Redskaber og indsatser skal kombineres på nye måder, som i højere grad giver mulighed for trinvis indslusning på arbejdsmarkedet.

Også for de sygemeldte skal indsatsen styrkes og samarbejdet med virksomhederne skal øges med fokus på dialog og virksomhedsbesøg. Kalundborg Kommune skal som arbejdsgiver gå foran med en øget anvendelse af de redskaber, der kan forebygge sygefravær og fastholde sygemeldte i job.

Det skal bl.a. ske gennem:

- Formulering af en fælles kerneopgave i forhold til borgere med komplekse forløb, som kan understøtte et reelt styrket tværfagligt samarbejde og udvikling af sammenhængende indsatser på tværs af den kommunale organisation.
- Bidrag til udvikling af nye metoder, redskaber og arbejdsgange i det tværfaglige samarbejde.
- Øget fokus på progression og en jobrettet indsats med sigte på en trinvis indgang til job for de svageste borgere: Småjob/ordinære timer kombineret med praktik (hybridpraktikker).
- Fokus på - via indsatsen - at flytte borgene fra 'aktivitetsparat' til 'jobparat'.
- En tidlig og håndholdt indsats med øget brug af mentorer.
- Fokus på trivsel, motivation og brugen af sundhedstilbud på vejen mod job.
- En styrket dialog med virksomhederne om de svage borgers udfordringer og muligheder med henblik på en øget forventningsafstemning ift. varetagelse af opgaver og arbejdsfunktioner.
- Et tættere samarbejde med virksomhederne om forebyggelse af sygefravær og fastholdelse af syge i job.
- Et særskilt fokus på sygefravær i egen kommunale organisation.
- En mere proaktiv indsats, hvor Jobcentret styrker sin tilstedeværelse ude i virksomhederne.
- Fortsat fokus på etablering af fleksjob for de borgere, der ikke kan bidrage på fuld tid.
- Fortsat fokus på at øge brugen af delvis raskmelding som redskab til at understøtte en hurtig tilbagevenden til job.