



Beskæftigelsesplan 2020 for Gribskov Kommune

Indholdsfortegnelse:

Side 1 Indledning

Side 2 Repatriering status

Side 2 Beskæftigelsesstrategien

Side 3 Beskæftigelsesministerens vejledende mål

Side 3 Forenkling af beskæftigelsesindsatsen

Side 3 Indsætser i Beskæftigelsesplanen 2020 i Beskæftigelsesministerens mål

Side 4 Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Side 5 Flere flygtninge- og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Side 6 Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Side 7 Ungeområdet som et prioriteret område

Indledning

Gribskov Kommunes beskæftigelsesplan for 2020 er kommunens overordnede plan for beskæftigelsesindsatsen, sammen med Gribskov Kommunes Beskæftigelsesstrategi for årene 2019-2022.

Relationen mellem kommunens beskæftigelsesstrategi og denne beskæftigelsesplan er således:

Beskæftigelsesstrategien fastlægger de overordnede rammer og indsatsprincipper for beskæftigelsesindsatsen i de kommende 4 år, mens beskæftigelsesplanen på den baggrund illustrerer en række prioriteringer i beskæftigelsesindsatsen i Gribskov Kommune det kommende år

Indsatsen på beskæftigelsesområdet er underlagt en overordnet statslig styring, herunder vejledende mål, som beskæftigelsesministeren melder ud hvert år – mål der er retningsgivende for beskæftigelsesindsatsen. Målene revideres som udgangspunkt hvert år.

Der er ikke et krav om, at målene skal indarbejdes i kommunens beskæftigelsesplan, men for at sikre en sammenhæng mellem de overordnede mål og lokale mål for beskæftigelsesindsatsen, er ministermålene indtænkt i Gribskov Kommunes beskæftigelsesplan, således at ministermålene danner en struktur for planen.

Hertil kommer, at udvalget Beskæftigelse og Unge har ønsket at indsatsen på ungeområdet – bliver en del af beskæftigelsesplanen, da ungeområdet er et højt prioriteret område. Området omtales derfor særskilt i planen.

Det overordnede indhold i beskæftigelsesstrategien og ministermålene for beskæftigelsesindsatsen og udvalgets prioriterede område – ungeområdet for 2020 fremstår som delelementer af beskæftigelsesplanen nedenfor.

Indledningvis følger der imidlertid en kort redegørelse for status på repatrieringsområdet, som beskæftigelsesministeriet stiller krav om skal indgå i kommunernes beskæftigelsesplaner for 2020.

2. Repatriering status:

Jobcenter Gribskov arbejder løbende og systematisk med repatriering. Relevante teams er i 2019 blevet undervist af Dansk Flygtningehjælp om reglerne for repatriering. På kommunens intranet er arbejdsgangsbeskrivelser for området blevet opdateret.

I forbindelse med den løbende opfølgning omkring udlændinge, vejledes der om muligheden for at repatriere. Vejledningen er tilpasset den enkelte borgers situation. I tilfælde hvor en udlænding ønsker yderligere information om at repatriere, henvises vedkommende til en individuel og uddybende rådgivning hos Dansk Flygtningehjælp, som i dag varetager rådgivningsopgaven for Udlændinge- og Integrationsministeriet.

3. Beskæftigelsesstrategien:

Mission, vision og indsatsområderne i beskæftigelsesstrategien for Gribskov kommune 2019-2022 er følgende:

Vision:

Gribskov Kommune bidrager til at skabe en menneskelig og økonomisk værdi ved, at hjælpe borgerne med at blive helt eller delvis selvforsørgende og virksomhederne kan få dækket deres behov for arbejdskraft.

Mission:

Jobcenter Gribskov understøtter en sund økonomi for Gribskov Kommune, virksomheder og borgere gennem:

Alle borgere der kan, skal være i gang med ordinært job, beskæftigelse på særlige vilkår eller uddannelse, så borgerne bliver uafhængige og står på egne ben.

Virksomhederne har dækket deres behov for arbejdskraft, og hjælpes til at tage et socialt ansvar

Indsatsprincipper:

- Uddannelse gennem hele livet
- Samarbejde med virksomhederne
- Rette tilbud til rette tid
- Fagligheder på tværs
- Vi gør det, der virker

4. **Beskæftigelsesministerens vejledende mål:**

Beskæftigelsesministerens mål for beskæftigelsesindsatsen i 2020 er følgende:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft2. Flere flygtninge og familiesammenførte til flygtninge skal være selvforsørgende3. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse |
|---|

5. **Forenkling af beskæftigelsesindsatsen**

Med beslutning om en forenkling af beskæftigelsesindsatsen, er varslet betydelige ændringer i lovgrundlaget for beskæftigelsesindsatsen med virkning fra 1. august 2019 og til implementering i 2020. Ændringerne i beskæftigelseslovgivningen kommer til at omfatte tiltag under følgende overskrifter:

Færre og mere enkle proceskrav

Ens regler på tværs af målgrupper

Flere digitale løsninger

Mere fokus på kommunernes resultater

Eksempler på dette er: Forenkling af indsatsen med færre proceskrav, simple minimumskrav. Eks:

- A-kasserne får ansvar for kontaktforløbet for dagpengemodtagere i opsigelsesperioden og de første 3 måneder af ledighedsperioden.
- Der vil blive iværksat initiativer til automatisering af virksomhedernes muligheder for at byde ind med virksomhedspraktikker og løntilskud. m.m.

Samtidig vil jobcentrenes resultater blive genstand for en stærkere central styret overvågning – en centralt initieret benchmarking.

For at være på forkant med denne udvikling vil Jobcenteret i efteråret 2019 i tæt samarbejde med STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) arbejde med at optimere arbejdsgangene i Jobcenteret.

I løbet af efteråret og frem til årets udgang vil der i Jobcenteret blive arbejdet på at være klar til at kunne implementere den ny lovgivning i detaljer.

Forventningen er, at reformen vil få betydning for arbejdet i Jobcenteret på flere områder.

Det er dog ikke muligt at få indarbejdet de konkrete tiltag - der iværksættes if.t. forenklingsreformen - i beskæftigelsesplanen for 2020.

Indsatser i Beskæftigelsesplanen 2020 med baggrund i Beskæftigelsesministerens mål

Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Ledigheden og antallet af modtagere af ydelser på hovedgrupperne på beskæftigelsesområdet i Gribskov Kommune er stabiliseret på et lavt niveau.

Andelen af arbejdsløse forsikrede ledige i Gribskov Kommune var ved seneste måling (September 2019) på 2,0 %, mens landsgennemsnittet var 2 %.

Tilsvarende er andelen af personer på offentlig forsørgelse i Gribskov Kommune i procent af den samlede arbejdsstyrke fordelt på hovedgrupper således:

Kontanthjælp	1,6%
Ledighedsydelsesmodtager (ledige fleksjobbere)	0,6%
Personer på integrationsydelse	0,6%
Personer på jobafklaringsydelse	0,5%
Ressourceforløbsydelsesmodtagere	0,8%
Uddannelseshjælpsmodtagere	0,6%

Behovet for arbejdskraft lokalt og regionalt forventes at være uændret i 2020. Den aktuelle situation giver således udfordringer i forhold til at sikre den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft, men åbner også nye muligheder.

Jobcenter Gribskov arbejder eksempelvis fortsat med en Key Account Manager (KAM) funktion i forhold til de største virksomheder i kommunen. Aktuelt er 39 virksomheder omfattet af ordningen. KAM funktionen indgår i Jobcenterets samlede strategi for et godt samarbejde med virksomhederne. En jævnlig kontakt til virksomhederne, en gang om året eller oftere, er også en del af strategien. Det øger kvaliteten i netværket, og vigtig information om fx fastholdelse og små job kan udveksles og danne grundlag for hurtig opfølgning.

For at medvirke til at virksomhederne sikres den nødvendige arbejdskraft, drøfter Jobcenteret mulighederne for substitution i virksomhederne. Konkret betyder det, at vi opfordrer virksomhederne til at tænke i jobfunktioner, der kan aflaste den faglærte arbejdskraft. Fx ved at etablere afgrænsede jobfunktioner, der kan løses som småjob, fleksjob eller andet, og dermed frigive tid hos den faglærte del af arbejdskraften. KAM fungerer som virksomhedens indgang i alle spørgsmål til Gribskov Kommune, og drøfter løbende rekrutteringsmuligheder med virksomhederne. For yderligere at styrke Gribskov Kommunes viden om virksomhedernes behov, styrkes samarbejdet i 2020 med en række dialogmøder mellem erhvervslivet og Gribskov Kommune.

For at sikre, at jobåbninger bliver formidlet til flest muligt, er Jobcenter Gribskov gået i samarbejde med 8 andre jobcentre i Nordsjælland om Nordsjællands Rekrutteringsservice - NRS. Ledige job som formidles til jobcentrene bliver hurtigt formidlet i netværket, hvis et jobcenter ikke selv kan besætte stillingen. I 2019 rundede NRS-jobformidling nr. 500. En del af disse job er blevet besat i tæt samarbejde mellem virksomheder og Jobcenteret i Gribskov.

Jobcenteret arbejder gerne sammen med lokale virksomheder ved større rekrutteringsopgaver, og er med til at sikre, at kvalificerede ledige bliver indkaldt til jobsamtaler.

Beskæftigelsesministeren har de senere år opgjort samarbejdsgraden mellem jobcentre og virksomheder i de enkelte kommuner. Der måles både på det lokale jobcenters samarbejde med virksomheder i kommunen, men også på andre jobcentres samarbejde med virksomheder i Gribskov Kommune omkring eks. fleksjob, mentor, løntilskudsjob, jobrotationsforløb praktikforløb mv.

Målingen opgør der andelen af virksomheder i pct. i Gribskov kommune, som har et samarbejde om ovennævnte med Jobcenter Gribskov og jobcentre uden for kommunen.

Ifølge Jobindsats.dk 2019 er samarbejdsgraden pr. 1. september 2019 opgjort til 22,5 % for virksomheder i Gribskov Kommune.

Mål 2020

Samarbejdsgraden mellem Jobcentre og virksomheder i Gribskov kommune er 24 % på opgørelsestidspunktet i 2020.

Flere flygtninge- og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Antallet af flygtninge, der er modtaget i Gribskov Kommune har siden den seneste store flygtningetilstrømning i 2015 været støt nedadgående. I 2015 modtog Gribskov Kommune 118 flygtninge og i 2019 er kvoten faldet til 1.

I 2020 forventes tallet imidlertid at stige lidt, idet kommunekvoten for 2020 for Gribskov Kommune er sat til 15 personer.

Lovgivningen er ændret indenfor det seneste år

Der er kommet et skift i fokus fra integration af flygtninge via en integrationskontrakt med borgerne - til et fokus på et selvforsørgelses- og hjemsendelsesprogram.

Det helt centrale mål i indsatsen i Gribskov Kommune er nu at sikre denne gruppe af borgere hurtigst muligt bliver selvforsørgende gennem beskæftigelse med følgende udgangspunkt:

Fortsat fokus på hovedformålet i selvforsørgelses- og hjemsendelsesprogrammet så udlændingen hurtigst muligt bliver selvforsørgende gennem beskæftigelse. Dette gør vi ved at styrke fokus på den virksomhedsrettede indsats via brug af ABC-plan (sammenhængende plan og strategi for den lediges jobsøgning) samt tæt virksomhedsopfølgning. I samtalerne med borgerne vil vi fortsætte vores gode erfaringer med anvendelse af arbejdsmarkedsbalancen, jobbarometer og hot-jobs. Vi anvender en håndholdt indsats bestående af både uddannelse, virksomhedsrettet, sundhedsfremmende og sproglige indsatser.

Ud fra en forventning om et fortsat lavt antal personer i målgruppen, vil der i 2020 blive stillet særlig skarpt på de borgere, der har vanskeligst ved at opnå beskæftigelse. Udfordringerne for disse borgere er mangeartede, udover manglende erhvervserfaring og uddannelse. Der kan eks. være tale om social kontrol af kvinder, personer med traumer og med en væsentlig anden sygdomsopfattelse end den gængse danske norm. Indsatsen vil have følgende udgangspunkt:

2020 vil vi have et øget fokus på gruppen af kvinder, der har sværest ved at opnå beskæftigelse både gruppen af kvinder i selvforsørgelses- og hjemsendelsesprogram, samt den gruppe af kvinder, der ikke er kommet i beskæftigelse efter den 5-årige periode. Dette for at tilnærme dem ordinær beskæftigelse f.eks. på et mindre antal timer i starten. Det vil ske i tæt samarbejde med virksomhedsteamet, kantine i Jobcenteret, mentorer, træningsforløb samt forløbet "Mad til alle".

Med ændringerne i integrationslovgivningen i retning af mere fokus på selvforsørgelse og hjemsendelse aktualiseres et behov for at ruste flygtninge til en tilbagevenden til deres hjemlande.

Derfor vil vi i 2020 fortsat have fokus på muligheden for repatriering som en del af vores opfølgning og vejledningsforpligtigelse. Det skal ske i tæt samarbejde med Dansk Flygtningehjælp, der tilbyder vejledning og information til flygtninge og indvandrere som overvejer at vende frivilligt tilbage til deres hjemland eller et tidligere opholdsland.

Trods det lille antal flygtninge skal der fortsat ske en systematisk opsamling af erfaringer, hvis behovet for en integrationsindsats for flygtninge igen stiger.

I kommunen er der fortsat frivillige kræfter, der velvilligt understøtter integrationsarbejdet. Dette sker gennem en række initiativer, eks. støtte til en række daglige gøremål og etablering af netværk og relationer. Kontakten med de frivillige omkring disse indsatser vil også blive prioriteret i 2020.

Mål 2020

Andel beskæftigede flygtninge- og familiesammenførte til flygtninge, i pct.
(Der er kommet i beskæftigelse min. 190 timer i kvartalet) stiger fra 27,9 % ult. 2018 til minimum 31% ved udgangen af 2020.

Flere personer med handicap skal i beskæftigelse.

Den tidligere regering (Venstre, Det Konservative Folkeparti og Liberal Alliance) indgik i november måned 2018 aftale med Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti om udmøntningen af satspuljen for 2019 på beskæftigelsesområdet. Med aftalen udmøntes i alt 542,6 mio. kr. i perioden 2019 – 2022. Af dette beløb blev aftalepartierne enige om at afsætte i alt 128,4 mio. kr. i for at opnå målsætningen om at få flere mennesker med handicap i job. Der er udpeget 4 indsatsområder med i alt 11 initiativer.

De 4 indsatsområder er:

- Mindre bureaukrati og smidigere overgange
- Målrettet indsats for at få flere med handicap i job
- Bedre uddannelsesmuligheder kan bane vejen til job
- Mere viden om handicap og færre fordomme

Jobcentrene vil spille en central rolle i indsatsen i forbindelse med gennemførelsen af dele af aftalen.

Et af de 11 initiativer fjerner f.eks. den hidtidige aldersgrænse svarende til folkepensionsalderen for hjælpemidler til job (mindre bureaukrati). Der vil f.eks. også blive indført Job-uge for virksomheder og personer med handicap (målrettet indsats), bedre uddannelsesmuligheder for personer med handicap på erhvervsuddannelser (bedre uddannelsesmuligheder) og målrettet udbredelse om viden om handicap og beskæftigelse (bedre viden).

Målet med aftalen er, at 13.000 personer med et større handicap skal ind på arbejdsmarkedet frem mod 2025. Det kan enten være i ordinær beskæftigelse eller i et fleksjob.

Der er i dag store udfordringer med at følge op på jobcentrenes indsats over for handicappede, da personer med handicap ikke registreres i beskæftigelsessystemet. Beskæftigelsesministeriet samarbejder med Danske Handicaporganisationer på at finde frem til en model for registrering af handicap i beskæftigelsesregi. Formålet med registreringen af personer med handicap er blandt andet at kunne målrette informationen om de handicapkompenserende ordninger mere præcist overfor målgruppen.

De handicapkompenserende ordninger omfatter:

- Personlig assistance
- Hjælpemidler (arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger)
- Løntilskud (Isbryderordningen – løntilskud til nyuddannede med funktionsnedsættelse)
- Mentor
- Fortrinsadgang

Jobcentrene har i dag en eller flere nøglepersoner ansat som videnspersoner på handicapområdet. Nøglepersonerne behandler ofte ansøgninger om kompenserende ordninger, og fungerer som ressourceperson på handicapområdet i Jobcenteret, hvor de vejleder kollegaer. Det er en målsætning fra aftaleparternes side, at der skal ske en styrkelse af nøglepersonordningen. Det kommer til at ske med opstart i 2020 gennem halvårlige videnseminarer for både nøglepersonerne og deres teamledere. Indholdet på seminarerne vil blandt andet være regler, målgrupper og effektiv formidling, ligesom der vil blive afholdt en årlig tværfaglig konference om udvalgte større handicapmålgrupper. Nøglepersoner og teamledere fra Gribskov Kommunes jobcenter vil deltage på seminarerne og konferencerne.

Gribskov Kommune har på eget initiativ iværksat en ekstraordinær indsats på ordblindeområdet i perioden 2019 - 2022. Indsatsen skal ses som en hjælpende hånd til de virksomheder i Gribskov Kommune, som har ansatte med læseudfordringer

Indsatsen på ordblindeområdet omfatter blandt andet et opsøgende arbejde hos virksomheder med mere end 5 ansatte, og gennemføres af Netværkslokomotivet. Netværkslokomotivet ringer rundt til virksomhederne for at gøre opmærksom på de uddannelses tilbud AOF og VUC har til borgere, der har udfordringer med at læse. AOF og VUC tilbyder eksempelvis kurser i almene sprogkundskaber i dansk med fokus på stavning og særlig tilrettelagt undervisning for ordblinde (OBU). Netværkslokomotivet tilbyder også screening af medarbejdere, hvis der er tvivl om den enkelte borger kan have gavn af en opkvalificering.

Jobcenteret i Gribskov Kommune desuden påtaget sig en "frontløberrolle" ved at ansætte en medarbejder til at koordinere ordblindeområdet i centeret. Den koordinerende medarbejder skal dels understøtte Netværkslokomotivets arbejde, dels afdække og iværksætte relevante indsatser til både ansatte i Gribskov Kommune. Den koordinerende medarbejder varetager screeningen af medarbejdere i kommunen.

Formålet med den ekstraordinære indsats er at løfte uddannelsesniveaet i hele kommunen ved at give de ordblinde den rette hjælp, så de kan videreudanne sig eller forblive i deres nuværende stillinger.

Mål for Gribskov Kommune: At 90 – 100 borgere med et større handicap kommer i beskæftigelse frem mod 2025.
--

* Note: Måltallet er fastsat med udgangspunkt, at Gribskov Kommune dækker ca. 0,7 % af landets befolkning (0,007 x 13.000 = 91).

Ungeområdet som et prioriteret område

Udvalget Beskæftigelse og Unge ønsker, at ungeindsatsen for at sikre de unge en god overgang fra grundskole til videre uddannelse eller job får en central placering i beskæftigelsesindsatsen i det kommende år.

Væsentligheden af den kommunale ungeindsats er blevet understreget med etableringen af den Kommunale Unge Indsats (KUI) i august 2019. Med KUI bliver kommunens ansvar for at gøre alle unge parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse præciseret. Samtidig bliver ungeindsatsen koblet entydigt på beskæftigelsesområdet, og det er herfra at koordineringen og initiativerne skal udgå. Målgruppen for indsatsen er de unge generelt, men særligt fokus vil være på de unge, der oplever vanskeligheder i overgangen fra folkeskole til videreuddannelse eller job.

KUI træder ikke i stedet for anden lovgivning men stiller krav om en nøje koordinering af alle indsatser rettet mod de unge, herunder også kendte tiltag i jobcenterets regi som UU og Next Step.

Så en væsentlig opgave på udvalgets område i 2020 vil derfor blive at sikre implementeringen af denne koordineringsopgave.

Konkret skal bl.a. etableres en kontaktpersonordning, hvor en kontaktperson har til formål at følge og støtte de unge, der er udfordret på vejen mod fastholdelse på ungdomsuddannelse eller i beskæftigelse. Kontaktpersonerne skal arbejde tæt sammen med de unge og vise vej på tværs af skoleskift, uddannelser og job.

Denne indsats skal understøttes af, at der for de relevante unge udarbejdes en samlet plan, der giver mulighed for tværfaglige indsatser på vejen mod uddannelse og job og som understøttes af koordinerende sagsbehandling.

KUI arbejder med fastholdende indsatser med forskellige tilgange, f.eks. brobygningsforløb på erhvervsskolen Nordsjælland. Brobygning tilbydes til unge ledige 18-30 årige, der i løbet af et 12 ugers forløb præsenteres for forskellige temaer og uddannelsesretninger på erhvervsskolen, som giver inspiration til hvilke uddannelsesveje, som de unge kan vælge at gå.

Next Step følger de unge tæt under brobygningsforløbet, men de arbejder også med andre motiverende, støttende, koordinerende og fastholdende indsatser i forhold ungemålgruppen.

Derudover arbejder vi med fastholdelse af elever på erhvervsskolens grundforløb, hvor vi har etableret en mentorcafé, hvor de unge kan droppe ind hver onsdag eftermiddag og mødes med en mentor, der kan hjælpe med vejledning og støtte til at mestre de udfordringer, der kan opstå i et nyt uddannelsesforløb. Formålet er, at bakke op om den unge, sådan at det lave uddannelsesfrafald fra EUD fastholdes.

En anden væsentlig opgave for KUI bliver at etablere kontakt til FGU området og sikre et tæt samspil med FGU institutionen. Fokus bliver i 2020 at få etableret en god samarbejdsstruktur, der har til formål at fastholde den unge i FGU.

Der er ligeledes i 2020 være fokus på virksomhedsrettet indsats som en vej til at inspirere og præsentere den unge for mulige beskæftigelses- og uddannelsesretninger.

Mål 2020

Ved udgangen af 2020 er 140 uddannelseshjælpmodtagere afsluttet til arbejde, uddannelse, fleksjob eller ressourceforløb.
--