

**Vejle Kommunes
Beskæftigelsesplan 2020-23
2022 udgave**

inklusive resultatmål for 2022



Indhold

Første del.....	3
Indledning.....	3
Læsevejledning.....	3
Styringskoncept.....	3
Arbejdsmarkedsudvalgets fokusområder 2020-23.....	5
Introduktion.....	5
Fokusområde 1 - Uddannelse og opkvalificering.....	6
Fokusområde 2 - Unge og erhvervsuddannelse.....	6
Fokusområde 3 - Rekruttering.....	6
Fokusområde 4 - Samarbejde med virksomheder.....	7
Fokusområde 5 - Fastholdelse.....	7
Gennemgående metode.....	7
Anden del (Gældende for 2022).....	8
Ministermål for 2022.....	8
1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling (videreført fra 2021).....	8
2. Flere ledige skal opkvalificeres (videreført fra 2021).....	8
3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende (videreført fra 2021).....	8
4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse (videreført fra 2021).....	8
5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft (videreført fra 2021).....	8
Tilgang til beskæftigelsesindsatsen i 2022.....	9
Værdig sagsbehandling.....	14
Handicapindsatsen i beskæftigelsesplanen.....	14
Om Rådgivning og information om repatriering.....	14
Opsummering.....	15

Bilag 1: Styringskoncept for beskæftigelsesindsatsen i Vejle kommune

Bilag 2: Resultatmål med udgangspunkt i ministermål for 2022

Første del

Indledning

Beskæftigelsesplanen beskriver Vejle Kommunes overordnede tilgang til beskæftigelsesindsatsen i et givent kalenderår. Den skal sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer, de politiske mål, strategiske prioriteringer og den praktiske tilrettelæggelse af indsatsen.

Arbejdsmarkedspolitikken – både lokalt og nationalt - spiller en fremtrædende rolle i denne sammenhæng, hvilket beskæftigelsesplanen bærer præg af.

Eftersom en væsentlig del af grundlaget for beskæftigelsesindsatsen har et længerevarende sigte, har Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsudvalg besluttet at udarbejde en 4-årig beskæftigelsesplan, som sætter mål og rammer på tværs af byrådsperioder. Arbejdsmarkedsudvalget har valgt at benytte en model, der består af to dele: Første del, der beskriver de forhold, der forventes at være konstante over hele perioden og anden del, der justeres årligt.

Dette er uddybet herunder i læsevejledningen.

Læsevejledning

Beskæftigelsesplan 2020-23 er struktureret under hensyntagen til, at den både skal gengive de rammer, der er konstante i hele perioden, og dem der forandrer sig fra år til år. Den er således opdelt i to separate dele, som dog bør læses i sammenhæng.

Første del gengiver de mest centrale grundlæggende forudsætninger, som forventes at være konstante i perioden – herunder Arbejdsmarkedsudvalgets fokusområder. Som udgangspunkt, vil der ikke forekomme ændringer i denne del.

Anden del gengiver de mest centrale foranderlige elementer, der forventes justeret fra år til år. Det drejer sig primært om ministermålene ("De beskæftigelsespolitiske mål") og den konkrete tilgang til beskæftigelsesindsatsen, som til dels er afledt af disse.

Det vil ligeledes fremgå af denne del, hvis der et givent år er andre tiltag eller initiativer, som spiller en særlig central rolle for beskæftigelsesindsatsen.

Styringskoncept

Beskæftigelsesplanen er et af flere elementer i det overordnede styringskoncept for arbejdsmarkedsområdet i Vejle Kommune. Styringskonceptet introduceres således kort her, for at vise hvordan beskæftigelsesplanen spiller ind i en bredere sammenhæng.

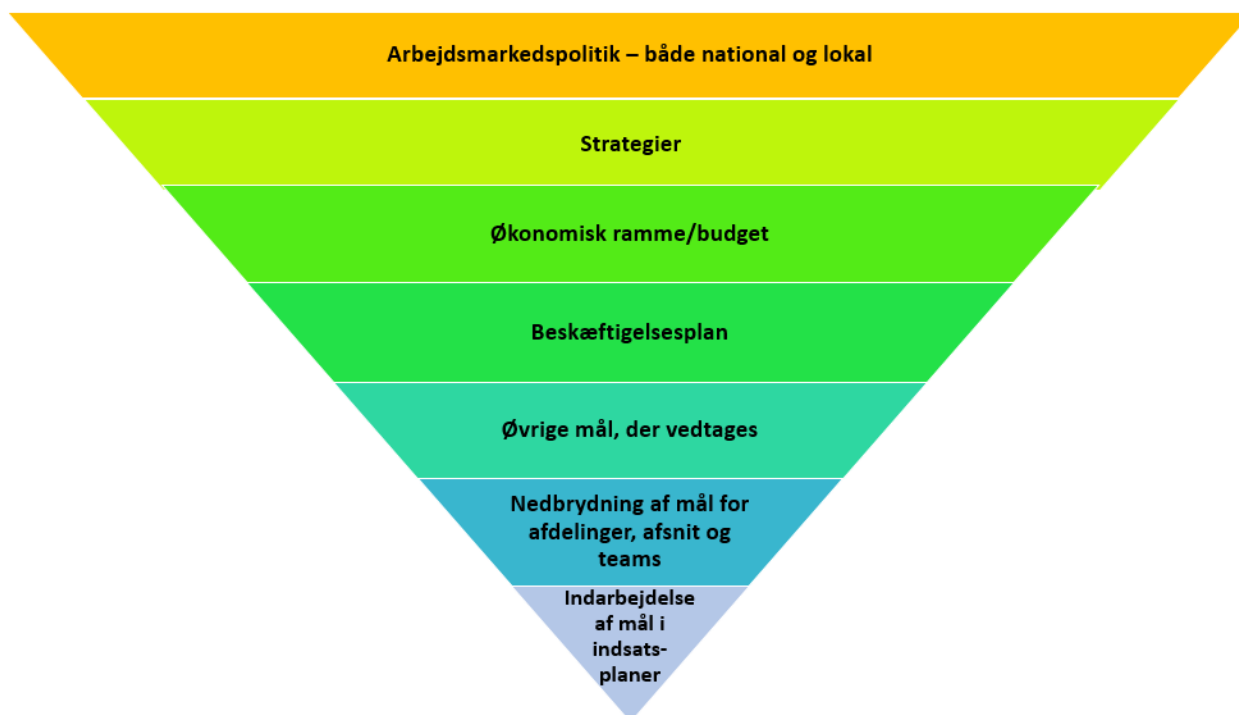
Styringskonceptet skal sikre, at

- politiske og administrative mål opfyldes
- man på arbejdsmarkedsområdet generelt handler i overensstemmelse med politiske strategier og prioriteringer

- indsatsen holder sig inden for den vedtagne økonomiske ramme. Det gælder bl.a. i forhold til økonomiske mål og aktivitetsmål samt service- og kvalitetsmål
- at alle på arbejdsmarkedsområdet fra forvaltningens direktør til områdets ledere, de enkelte teams og medarbejdere kender de relevante mål og delmål.

Figur 1.1 viser, hvilke elementer der indgår i styringskonceptet, og hvordan de vægtes i forhold til hinanden. Det fremgår fx at "Arbejdsmarkedspolitik – både national og lokal" er det mest grundlæggende element (øverst i figuren). Omvendt er "indarbejdelse af mål i handle – eller indsatsplaner" at finde nederst i figuren, hvilket illustrerer, at disse skal udarbejdes under hensyntagen til alle de øvrige elementer.

Det skal i denne forbindelse bemærkes, at grænsen mellem elementerne i praksis ofte er flydende, og at disse overlapper hinanden.



Figur 1 – Illustration af styringskonceptet på arbejdsmarkedsområdet

Styringskonceptet for arbejdsmarkedsområdet er vedlagt som bilag (bilag 1).

Arbejdsmarkedsudvalgets fokusområder 2020-23

En af de mest grundlæggende dele i den flerårige beskæftigelsesplan er Arbejdsmarkedsudvalgets fokusområder. Disse spiller en stor rolle for, hvordan man konkret tilrettelægger beskæftigelsesindsatsen fra år til år og gengives derfor her i deres fulde længde.

Introduktion

Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsudvalg vil arbejde for en sammenhængende, effektiv og meningsfuld beskæftigelsesindsats med udgangspunkt i den enkelte virksomhed og borger. Det overordnede formål er at få flest muligt i beskæftigelse, hvilket er til gavn for både de berørte borgere og samfundet som helhed.

Kernen i beskæftigelsesindsatsen er den virksomhedsvendte indsats, hvor et tæt samarbejde med virksomheder spiller en væsentlig rolle i jobcenterets arbejde, herunder implementeringen af konkrete, beskæftigelsesrettede tiltag.

Arbejdsmarkedsudvalget opererer konkret med fem særlige fokusområder for perioden 2020-23 (gengivet i figur 2 herunder og uddybet på de efterfølgende sider).

Arbejdsmarkedsudvalgets fem særlige fokusområder 2020-23

Overordnet formål: Flest muligt i beskæftigelse



Figur 2 – Illustration af Arbejdsmarkedsudvalgets fokusområder 2020-23

Fokusområde 1 - Uddannelse og opkvalificering

Arbejdsmarkedsudvalget vil arbejde for, at ledige efteruddanner og opkvalificerer sig. Der ønskes i denne forbindelse særligt fokus på langtidsledige, samt kvinder med anden etnisk oprindelse end dansk, der står uden for arbejdsmarkedet.

Hensigten er både, at ledige herigennem skal forøge deres muligheder for at komme i beskæftigelse, og at arbejdsgivere vil have bedre muligheder for at rekruttere arbejdskraft med de rigtige kvalifikationer.

Efteruddannelse og opkvalificering bør af samme årsag, i videst mulige udstrækning, målrettes de brancher, hvor der er gode muligheder for beskæftigelse. Udvalget vil i denne sammenhæng ligeledes arbejde for, at ledige motiveres og kvalificeres til brancheskift, til de brancher der efterspørger medarbejdere.

Det bør tilstræbes, at den konkrete efteruddannelse og opkvalificering, jobcenteret tilrettelægger, afstemmes med virksomhederne, og at disse involveres direkte eller indirekte i undervisningen, når det er muligt.

Fokusområde 2 - Unge og erhvervsuddannelse

Arbejdsmarkedsudvalget vil fortsat have fokus på, at flere unge får en erhvervsuddannelse. Derfor skal flere unge motiveres til at vælge sådanne uddannelser, ligesom de skal have kendskab til, hvilke jobmuligheder disse kan føre til.

Udvalget ser i denne forbindelse gerne øget opmærksomhed omkring unge med anden etnisk baggrund end dansk.

Yngre ledige, der ikke har de kompetencer, virksomhederne efterspørger, eller som er ufaglærte, kan opleve, at det er svært at opnå varig tilknytning til arbejdsmarkedet. For at kunne give denne gruppe borgere et kompetenceløft, laves en målrettet indsats med fokus på redskaberne "voksenlære" og "ny mesterlære".

For at kunne sikre, at flere unge søger mod en erhvervsuddannelse, og at virksomhederne får uddannet den nødvendige arbejdskraft, skal samarbejdet mellem erhvervsuddannelserne, virksomhederne og Jobcenter Vejle styrkes. Erhvervsuddannelserne skal promoveres blandt de unge og deres forældre.

Fokusområde 3 - Rekruttering

Arbejdsmarkedsudvalget ønsker at styrke indsatsen for at imødegå virksomhedernes behov for rekruttering af kvalificeret arbejdskraft. Det gælder både i forhold til de til enhver tid gældende behov og for langsigtede behov for arbejdskraft, i det omfang disse kan forudses. Det er ambitionen, at det langsigtede perspektiv vil kunne medvirke til at imødegå fremtidige udfordringer med rekruttering på enkeltområder.

Der ønskes særligt fokus på at motivere ledige – herunder langtidsledige - til at tage job inden for mangelområder, hvor der er gode muligheder for beskæftigelse. Der bør ligeledes være særligt fokus på, hvordan man kan øge rekruttering af personer med handicap.

Udvalget tilskynder, at jobcenterets indsatser i forhold til rekruttering sker i samarbejde med virksomheder, og at deres tilkendegivelser, så vidt muligt, lægges til grund for tiltag efter en konkret vurdering.

Fokusområde 4 - Samarbejde med virksomheder

Arbejdsmarkedsudvalget vil gerne understrege vigtigheden af, at beskæftigelsesindsatsen, så vidt muligt, tilrettelægges i samarbejde med erhvervslivet. Både i forhold til overordnede rammer og i forhold til enkelte indsatser og tiltag.

Denne virksomhedsvendte indsats bør tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds behov og være et tværgående og understøttende samarbejde, der fungerer som udgangspunktet for beskæftigelsesindsatsen.

Den virksomhedsvendte indsats bør således også spille en markant rolle i jobcenterets arbejde i forhold til de øvrige fokusområder, såsom rekruttering, opkvalificering og fastholdelse.

Udvalget ønsker særligt fokus på, at koordinationen af jobcenterets kontakt til virksomhederne prioriteres, og at jobcenteret arbejder målrettet med sit image over for virksomhederne.

Dette bør ske med en opmærksomhed på, at man fra virksomhedernes side ofte vil opfatte en jobcentermedarbejder som repræsentant for hele kommunen og ikke kun for Jobcenter Vejle.

Fokusområde 5 - Fastholdelse

Arbejdsmarkedsudvalget ser fastholdelse som et centralt element i beskæftigelsesindsatsen og ønsker øget fokus på dette. Udvalget vil således arbejde for, at tiltag, der har til formål at forbedre sygemeldte personers tilknytning til deres arbejdsplads, prioriteres.

Der ønskes særligt fokus på, hvorledes man kan forbedre fastholdelsen af personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Både fastlæggelsen af de overordnede rammer for jobcenterets arbejde med fastholdelse og implementeringen af konkrete indsatser bør, så vidt muligt, ske i samarbejde med relevante virksomheder.

Gennemgående metode

Arbejdsmarkedsudvalget er af den klare opfattelse, at den kommunale beskæftigelsesindsats bør ses i et større perspektiv end dette udvalgs virke, og driften i de dele af kommunen der er dedikeret til arbejdsmarkedsområdet.

Det anses som en forudsætning for en succesfuld beskæftigelsesindsats, at der samarbejdes på tværs af sektorer, politiske udvalg og kommunegrænser - ligesom virksomheder, uddannelsesinstitutioner, fagbevægelsen, den kommunale ungeindsats og andre interessenter løbende skal inddrages i arbejdet med denne.

Det tværgående samarbejde har derfor en særlig status, som den gennemgående metode der ønskes anvendt i beskæftigelsesindsatsen.

Anden del (Gældende for 2022)

Anden del gengiver de centrale elementer, der forventes justeret fra år til år. For 2022 gælder det primært ministermålene og tilgangen til beskæftigelsesindsatsen.

Hvert år melder beskæftigelsesministeren en række beskæftigelsespolitiske mål ud for det kommende kalenderår. Disse kaldes i daglig tale for ministermål og vil i styringskonceptet være betegnet som "national arbejdsmarkedspolitik". Ministermålene udgør en væsentlig del af grundlaget for, hvordan Vejle Kommunes beskæftigelsesindsats tilrettelægges.

Ministermål for 2022

Ministermålene for 2022 er som følger:

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling (videreført fra 2021)

Det nye mål om værdig sagsbehandling har en anden karakter end tidligere mål, men ikke desto mindre mener jeg, at det er særdeles vigtigt, at man i kommunalbestyrelserne tager stilling til netop det. Det er min ambition, at både de mennesker, der rammes af krisen og borgere, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, oplever at få modtagelse og indsats i jobcentrene, som er meningsfuld og tilrettelagt efter de behov, den enkelte har.

2. Flere ledige skal opkvalificeres (videreført fra 2021)

Det andet mål er også nyt i forhold til 2020. Covid-19 er gået hårdt ud over mange lønmodtagere, og den nedgangsperiode vi står i, bør bruges til at ruste de ledige til bedre tider efter krisen. Der bør derfor særligt investeres i opkvalificering af de ufaglærte ledige for at sikre, at der også er brug for dem på fremtidens arbejdsmarked.

3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende (videreført fra 2021)

Mit tredje mål videreføres fra 2020. Der bør fortsat sigtes mod, at flygtninge og familiesammenførte hurtigst muligt efter, de har opnået asyl, kommer ud på danske arbejdspladser. Det vil i høj grad gavne integrationen, at denne gruppe får opbygget de kvalifikationer og det netværk, der skal til for at kunne få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed forsørge sig selv.

4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse (videreført fra 2021)

Det fjerde mål, som også videreføres fra 2020, skal sikre fortsat fokus på de ambitiøse målsætninger for at få flere personer med handicap i arbejde.

5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft (videreført fra 2021)

Overordnet set handler beskæftigelsesindsatsen selvfølgelig samtidig om at understøtte virksomhedernes rekruttering af kvalificerede medarbejdere – både i den nuværende situation og under normale forhold. For at understrege dette, har jeg besluttet også at videreføre dette mål i 2021.

Tilgang til beskæftigelsesindsatsen i 2022

På baggrund af Arbejdsmarkedsudvalgets fokusområder, den beskrevne metode og de udmeldte ministermål mv., så ser Vejle Kommunes tilgang til beskæftigelsesindsatsen i 2022 ud som følger.

Tilgangen er struktureret i henhold til de enkelte fokusområder samt ministermålet omkring værdig sagsbehandling og handicapindsatsen.

<h3>Uddannelse og opkvalificering</h3> <ul style="list-style-type: none">• opkvalificering af kompetencer• kontinuerligt fokus på brancher med mangel på arbejdskraft• motivation til brancheskift• langtidsledige	<h3>Tilgang</h3> <ul style="list-style-type: none">➤ I Jobcenter Vejle er uddannelse og opkvalificering et omdrejningspunkt for flere målgrupper – blandt andet ufaglærte eller ledige med forældet uddannelse – med fokus på motivation og kompetenceløft mod brancher med mangel på arbejdskraft (fx inden for hotel- og restaurationsbranchen, SOSU-området mv.) Blandt andet har vi opprioriteret ansættelse af uddannelsesagent, som kan understøtte viden om uddannelses- og opkvalificeringsmuligheder for ledige tidligt i ledighedsperioden➤ Der er ligeledes fokus på at udbrede viden om opkvalificering på tværs af målgrupper, herunder også sygemeldte borgere, for at understøtte gode overgange på tværs af målgrupper (overlevering med plan mod opkvalificering og job)➤ Jobcenter Vejle har særligt fokus på uddannelse og opkvalificering af langtidsledige og udsatte målgrupper mod brancher med efterspørgsel på arbejdskraft➤ Jobcenter Vejle har særligt fokus på at opnå viden om arbejdsmarkedets behov, både kort og lang sigt, og løbende igangsætte konkrete tiltag, som målretter sig efterspørgslen, og med fokus på det gode match mellem borger og virksomhed➤ Jobcenter Vejle har særligt fokus på i højere grad at udrulle job-VEU modellen i praksis i de tiltag, der igangsættes fremadrettet➤ Jobcenter Vejle sætter særligt fokus på ledige fra de brancher, hvor der ikke er en efterspørgsel på arbejdskraft, med henblik på brancheskift og substitutions-arbejdskraft i andre brancher
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jobcenter Vejle vil fortsat arbejde med et intensivt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne i Trekantområdet. ➤ Jobcenter Vejle skal fortsat have fokus på de muligheder, der ligger i Job7.dk, og det gode samarbejde fortsættes. ➤ Jobcenter Vejle har særligt fokus på den læring, der er opnået i kølvandet på Covid-19, og viderebringe det i arbejdet fremadrettet. ➤ Øget bevidsthed om, at opkvalificering af digitaliserings- og sprogkompetencer kan være grundlaget for fortsat uddannelse. Særligt med fokus på brugen af FVU-ordninger ➤ Fokus på den væsentlige rolle, som realkompetencevurdering kan spille i forhold til opkvalificering og jobskifte/brancheskift. ➤ Skabe et fornyet fokus på brugen af revalidering ➤ Særlig fokus på opkvalificering af personer med funktionsnedsættelser og handicap ➤ Særligt fokus på forebyggelse og håndholdte indsatser til langtidsledige
--	--

<h2>Unge og erhvervsuddannelse</h2> <ul style="list-style-type: none"> • flere unge skal tage en erhvervsuddannelse • flere voksenlærlinge • antallet af praktikpladser • unge med anden etnisk baggrund end dansk 	<h3>Tilgang</h3> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Det skal gøres attraktivt at søge hen, hvor arbejdsmarkedet har behov. Derfor skal der fortsat være fokus på, at flere unge får – og gennemfører en erhvervsuddannelse, og at de gode karriere- og jobmuligheder, som erhvervsuddannelser kan føre til, synliggøres blandt de unge og deres forældre, herunder unge med anden etnisk baggrund end dansk. ➤ Jobcenter Vejle skal understøtte virksomheder, uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter i deres arbejde for, at der er balance mellem
--	---

	<p>udbuddet af praktikpladser og virksomhedernes efterspørgsel på disse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortsat fokus på individuelt kompetenceløft af unge ledige uden uddannelse. Dette sker gennem erhvervsuddannelse, og med særligt fokus på redskaberne Ny Mesterlære (15-25 år) og Voksenlæreordningen (+25 år). ➤ Jobcenter Vejle indgår aktivt i den koordinerede ungeindsats (VUV – Vejles Unge Vejledning), som skal understøtte, at den unge bliver parat til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller kommer i beskæftigelse. ➤ Jobcenter Vejle skal fastholde et fokus på samarbejdet med Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) med henblik på tidlig indsats og motivation af unge i retning af områder med efterspørgsel på faglig arbejdskraft – herunder sikre et samarbejde omkring relevante uddannelsesmål for unge borgere omfattet af LAB ➤ Der stilles krav til de unge, og de skal støttes i at tage ansvar for deres egen tilværelse, herunder også gennem økonomisk rådgivning. ➤ Der er et særlig fokus på at motivere unge mod erhvervsuddannelser med gode praktik- og elevpladsmuligheder og efterfølgende jobmuligheder
--	--

<h2 style="color: #E67E22;">Rekruttering</h2> <ul style="list-style-type: none"> • virksomhedernes behov for arbejdskraft på både kort og langt sigt • motivation til at tage job i de områder, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder • rekruttering af personer med handicap 	<h3 style="color: #34495E;">Tilgang</h3> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jobcenter Vejle responderer på henvendelse om konkrete jobåbninger inden for 24 timer på hverdage. Det gode match er omdrejningspunktet for samarbejdet med virksomhederne. ➤ For at sikre et godt fundament for alle lediges jobsøgning tidligt i ledighedsperioden, skal beskæftigelsesrådgiveren gennem en jobrettet samtale kontinuerligt sikre en kvalificeret dialog med den ledige omkring jobsøgning, herunder ansøgning, CV, opkvalificering, relevante jobs mv. ➤ Jobcenter Vejle arbejder i alle centre med at fremme motivationen og incitamentet for job hos den enkelte borger uanset afstand til arbejdsmarkedet. For at kunne sikre det gode match mellem borger og virksomhed, er der særligt fokus på det interne samarbejde i jobcentret. ➤ Jobcenter Vejle skal skabe større synlighed omkring de kompenserende ordninger, som kan være medvirkende til at fastholde eller rekruttere borgere med fysiske eller psykiske udfordringer, herunder et kompetenceløft af medarbejderne i forhold til screening af ledige med funktionsnedsættelser eller handicap.
--	--

<h2 style="color: #E67E22;">Samarbejde med virksomheder</h2> <ul style="list-style-type: none"> • øget samarbejde • koordination af virksomhedskontakt • jobcenterets image 	<h3 style="color: #34495E;">Tilgang</h3> <ul style="list-style-type: none"> ➤ I den nye organisering af Jobcenter Vejle har vi særligt fokus på en tværgående virksomhedsstrategi. Virksomhedsservice i Jobcenter Vejle skal derfor være proaktiv opsøgende i hele Vejle Kommune og de omkringliggende kommuner, for at sikre øget viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft med henblik på at kunne lave gode match mellem borger og virksomhed ➤ Jobcenter Vejle sætter særligt fokus på god service for, koordinering af kontakten til samt øget tilgængelighed over for virksomhederne.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jobcenter Vejle ønsker fremadrettet et mere struktureret samarbejde med flere virksomheder omkring fastholdelse af sygemeldte medarbejdere og inklusion af udsatte ledige ➤ Virksomhedsservice i Jobcenter Vejle vil have fokus på at pleje Jobcenterets image, og gøre sig synlige via bl.a. de sociale medier ➤ Jobcenter Vejle skal være en professionel foretrukken samarbejdspartner for virksomhederne ➤ Jobcenter Vejle understøtter, at virksomhederne bliver endnu bedre til at anvende de digitale løsninger
--	---

<h2 style="color: #6aa84f;">Fastholdelse</h2> <ul style="list-style-type: none"> • sygemeldte skal fastholde tilknytning til arbejdspladsen • fastholdelse af personer med handicap 	<h3 style="color: #000080;">Tilgang</h3> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jobcenter Vejle sætter ind med en tidlig indsats i forhold til et forebyggelses- og fastholdelsesperspektiv – borger og virksomhed tilbydes at første møde omkring sygemelding afholdes på arbejdspladsen. ➤ Jobcentret informerer og rådgiver virksomheder om mulighederne for støtte i form af blandt andet hjælpemidler, arbejdspladsindretning og personlig assistance. ➤ Til virksomheder med et højt sygefravær kobles en tovholder på, som arbejder proaktivt og struktureret med forebyggende foranstaltninger og opfølgninger ude hos virksomheden ➤ Øget samarbejde på tværs, eksempelvis med Sundhedsområdet – kommune og region samt andre relevante aktører. ➤ Investering i før-tidlig indsats
---	---

Værdig sagsbehandling

Jobcenter Vejle er funderet i en grundlæggende kultur, hvor borgere og virksomheder mødes med tillid, åbenhed og dialog. Empowerment og borgerinddragelse er omdrejningspunktet i sagsbehandlingen. Vores ambitionen er, at alle borgere oplever en respektfuld og meningsfuld modtagelse, hvor der lyttes til den enkeltes behov i forhold til de handlinger, indsatser og tilbud vi igangsætter og de indsatser og tilbud som igangsættes og kobles til arbejdsmarkedets krav og efterspørgsel gennem en effekt- og evidensbaseret tilgang.

Vi arbejder ud fra bevidstheden om, at de borgere vi møder ofte vil være i en vanskelig situation, hvilket vi i dialogen med den enkelte skal tage hensyn til. Derfor skal der tidligt i dialogen mellem Jobcenter og borger være fokus forventningsafstemning og rollefordeling for at undgå misforståelser. Det kræver, at vi tilpasser vores kommunikation den enkelte borgers virkelighed, og i den forbindelse skal medarbejderne have stor fokus på, at alle de informationer borgerne modtager inden et møde med jobcentret, kan få stor betydning for deres samlede brugeroplevelse. De samme principper gør sig gældende i samarbejdet med virksomhederne.

Derfor er vi interesseret i at få viden om både borgere og virksomheders erfaring med Jobcenter Vejle – bl.a. gennem borger- og virksomhedsfeedback eller forskellige samarbejdsfora. Som et led i hele tiden at forbedre vores service og samarbejde med bl.a. borgere og virksomheder, er kvalitetssikring blevet et helt centralt omdrejningspunkt i vores nye organisering af Arbejdsmarkedsområdet – bl.a. for at understøtte målet om værdig sagsbehandling.

Handicapindsatsen i beskæftigelsesplanen

Ministermålet ”Flere personer med handicap skal i beskæftigelse” vedrører alle jobcentrets målgrupper af ledige og jobcentrets samarbejde med virksomhederne, og derfor ligeledes alle Arbejdsmarkedsudvalgets fem fokusområder.

Inden for det kommende år skal der derfor arbejdes fokuseret med:

- Information og oplysning: Gælder informationer for både virksomheder og personer med handicap i forhold til, hvilke muligheder de handicapkompenserende ordninger åbner op for
- Skabe viden på tværs af organisationen, blandt andet skal viden omkring handicapkompenserende ordninger udbredes på hele Arbejdsmarkedsområdet og i forhold til de øvrige forvaltninger
- Det øgede vidensniveau skal bl.a. være med til at sikre en tidlig screening for funktionsned sættelser i forhold til de borgere, som jobcentret kommer i kontakt med.

Om Rådgivning og information om repatriering

Det fremgår af lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v. at: *”I beskæftigelsesplanen indgår en beskrivelse af, hvordan kommunen arbejder med rådgivning og information om repatriering efter repatrieringsloven.”*

For Vejle Kommune gælder det først og fremmest, at man vejleder og informerer de borgere, der kan være berettigede til at modtage støtte til repatriering, når disse er i kontakt med Jobcenter Vejle (fx i forbindelse med sygedagpengeforløb eller den særlige integrationsindsats). En erfaringsudveksling om de konkrete tilgange finder sted internt i kommunen.

Herudover informerer kommunen på sin hjemmeside om mulighederne for repatriering og henviser til mere detaljeret information på Dansk Flygtningehjælps hjemmeside.

Opsummering

Denne beskæftigelsesplan gengiver forudsætning for - og tilgang til – beskæftigelsesindsatsen i 2022.

STYRINGSKONCEPT

SÅDAN STYRER VI

BESKÆFTIGELSESSINDSATSEN I VEJLE

KOMMUNE

DECEMBER 2020



*Området er styrbart –
Vi kan styre, fordi vi
ved, hvor vi er og hvor
vi skal hen!*

Indledning

I denne folder præsenteres styringskonceptet for arbejdsmarkedsområdet i Vejle Kommune. Styringskonceptet er udarbejdet med henblik på at sætte styring ind i gennemsigtige og faste rammer, således at det er tydeligt, hvorledes der styres og hvilke mål der styres efter. Bag ved tankerne om et styringskoncept ligger samtidig den grundlæggende forudsætning, at området er styrbart. Målgruppen for folderen er ledelsen af arbejdsmarkedsområdet – både den politiske og administrative.

Styring skal grundlæggende bruges til at sikre overholdelse af politiske og administrative mål - både økonomiske, aktivitets- samt service- og kvalitetsmål. God styring skal sikre at målene nås, eller hvis forudsætningerne for målene ændres, at der iværksættes initiativer og korrigeres i målene, således, der sker målopfyldelse.

På arbejdsmarkedsområdet drejer det sig primært om styring af arbejdsmarkedsindsatsen, herunder overførselsudgifter og udgifter til den aktive indsats.





Pejlemærkerne for vores mål sættes af Arbejdsmarkedsudvalget og den nationale lovgivning.

Arbejdsmarkedsudvalget

Vejle kommunes Arbejdsmarkedsudvalg beslutter retning og har den overordnede styring af arbejdsmarkedsområdet inden for rammerne af den nationale lovgivning.

Arbejdsmarkedsudvalgets fokusområder danner sammen med ministermålene afsæt for det kommende års beskæftigelsesindsats. Det sker gennem udarbejdelsen af beskæftigelsesplanen. Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsforum bidrager med input hertil.

Herudover vedtager Arbejdsmarkedsudvalget Jobcenterets tilgang til beskæftigelsesindsatsen, som skal imødekomme de udfordringer, som arbejdsmarkedsområdet står over for.

De mål, vi sætter på arbejdsmarkedsområdet, skal afspejle de overordnede politiske mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen.

Samarbejde med virksomheder

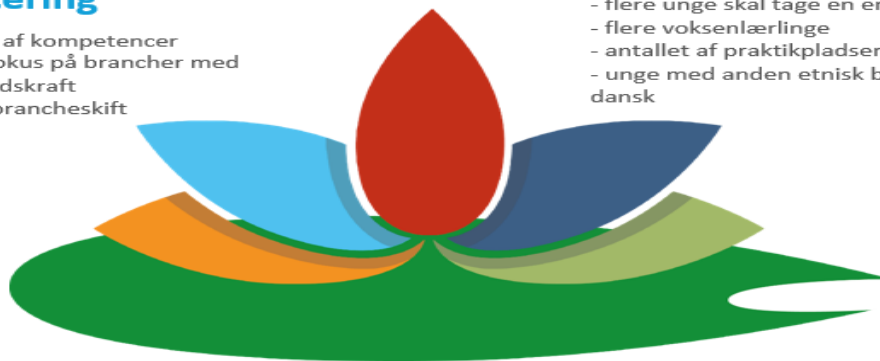
- øget samarbejde
- koordination af virksomhedskontakt
- jobcenterets image

Uddannelse og opkvalificering

- opkvalificering af kompetencer
- kontinuerligt fokus på brancher med mangel på arbejdskraft
- motivation til brancheskift
- langtidsledige

Unge og erhvervsuddannelse

- flere unge skal tage en erhvervsuddannelse
- flere voksenlærlinge
- antallet af praktikpladser
- unge med anden etnisk baggrund end dansk



Rekruttering

- virksomhedernes behov for arbejdskraft på både kort og langt sigt
- motivation til at tage job i de områder, hvor der er gode beskæftigelsesmuligheder
- rekruttering af personer med handicap

Fastholdelse

- sygemeldte skal fastholde tilknytning til arbejdspladsen
- fastholdelse af personer med handicap



Medarbejderne bliver inddraget via FagMED, når der fastsættes mål, således at alle kender og kan forholde sig til målene

Medarbejderinddragelse

Medarbejderne på arbejdsmarkedsområdet er afgørende for, at de mål, der styres efter, også bliver indfriet. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne kender og kan forholde sig de fastsatte mål.

Herudover bliver der efter beskæftigelsesplanen er udarbejdet, lavet indsatsplaner på de enkelte områder, hvor medarbejderne har mulighed for at blive yderligere inddraget i forhold til delmål og de handlinger, der skal indfri målene.





De mål, vi sætter os, er i overensstemmelse med politiske prioriteringer og økonomiske rammer

Rammer for indsatsen

Arbejdsmarkedsområdet har stort politisk fokus og der kommer kontinuerligt ændringer og reformer. Ligeledes er arbejdsmarkedsområdet et vigtigt område, når politiske mål for beskæftigelsen skal omsættes til virkelighed. Derfor skal der hele tiden sættes mål, der er i overensstemmelse med de politiske strategier og prioriteringer - samtidig med at vores indsats skal overholde den udmeldte økonomiske ramme.





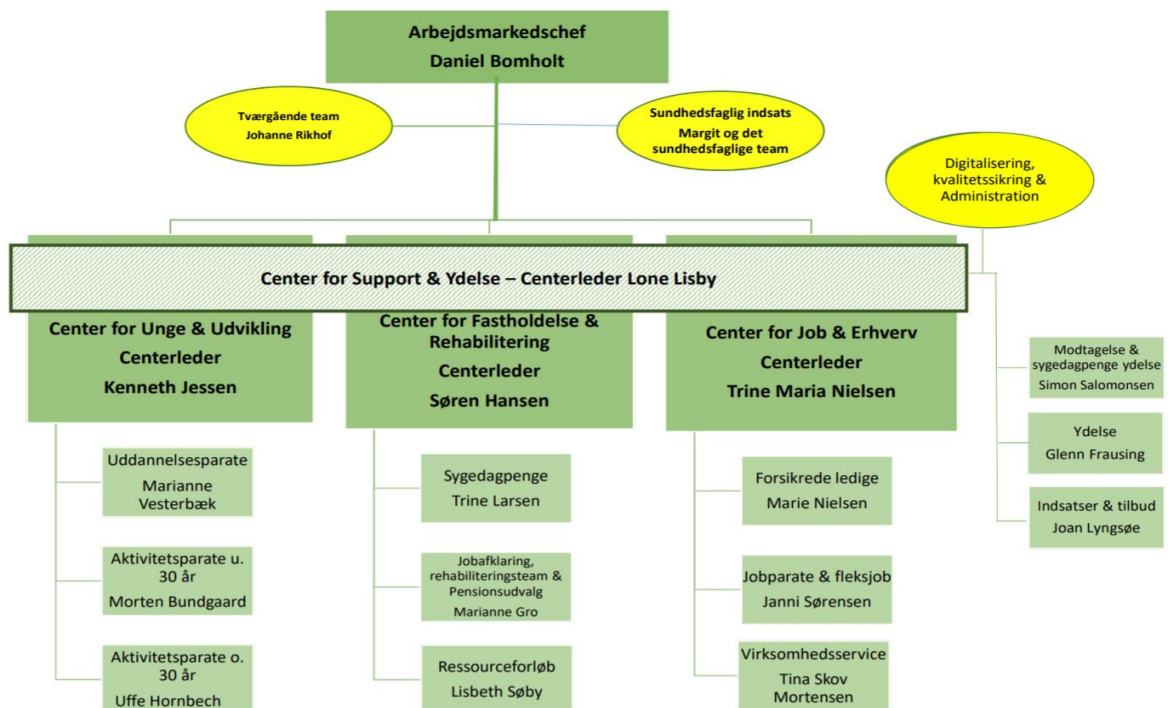
Alle i organisationen skal vide, hvilke mål der sættes og hvad de skal gøre, for at bidrage til, vi når i mål!

Organisation

Fastsættelse af mål og tiltag for at opfylde disse sker i de enkelte afdelingers virksomhedsplan. Virksomhedsplanen udarbejdes i hver afdeling, og de mål og handlinger der formuleres i planen afspejler overordnede mål og strategier.

På denne måde kan styring ses i relation til hele organisationen. Alle i organisationen, fra Økonomi- Arbejdsmarkeds- og Sundhedsdirektøren til de enkelte teams og medarbejdere, kender relevante mål og delmål for organisationen.

Nedbrydningen af mål og strategier til de enkelte afdelinger/teams skaber gennemsigtighed, således de overordnede mål og strategier bliver til konkrete påvirkelige mål for den enkelte medarbejder og samtidig kender den enkelte afdeling/team eller medarbejder, hvad der skal til for at opfylde de overordnede målsætninger.



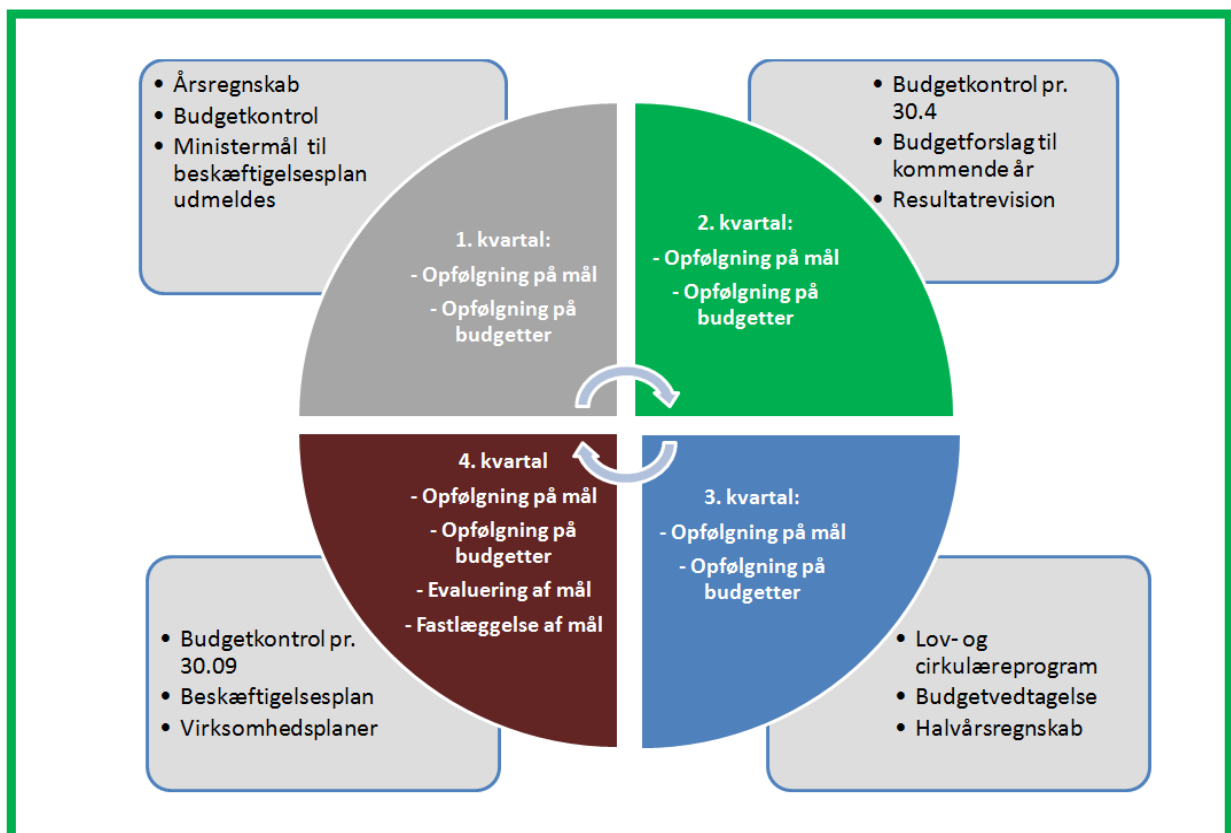


Arbejdsmarkedsområdet har stort politisk fokus og i årets løb kan vedtages nye nationalpolitiske mål og rammer. Det skal vores organisation løbende indarbejde!

Årshjul

Arbejdsmarkedsområdet skal, ses i lyset af de rammer, der nationalt og lokalpolitisk fastlægges i løbet af året. Budgettet tager udgangspunkt i økonomaftalen for året.

Målene skal løbende sammenholdes med tilgangen, mål og rammer, der allerede er for området. Ændrede politiske prioriteringer eller økonomiske prioriteringer kan få indflydelse på de mål, der sættes for området.





Det forventes, at alle bidrager til at styre organisationen i den rigtige retning. Derfor sikrer vi, at alle har adgang til at følge med i egen målopfyldelse.

Information og hvor kan det læses?

Data, der er tilgængelige for arbejdsmarkedsområdet, samles i Vejle Kommunes B.I. løsning. Her opsamles data fra følgende systemer:

- FASIT Jobcenter
- Schultz Expose
- ØS Indsigt
- Results.dk
- KMD Data
- SKS Data
- Evt. manuelle indtastninger direkte i BI, hvis nødvendigt

Grundlæggende sikres viden om den daglige drift og økonomi





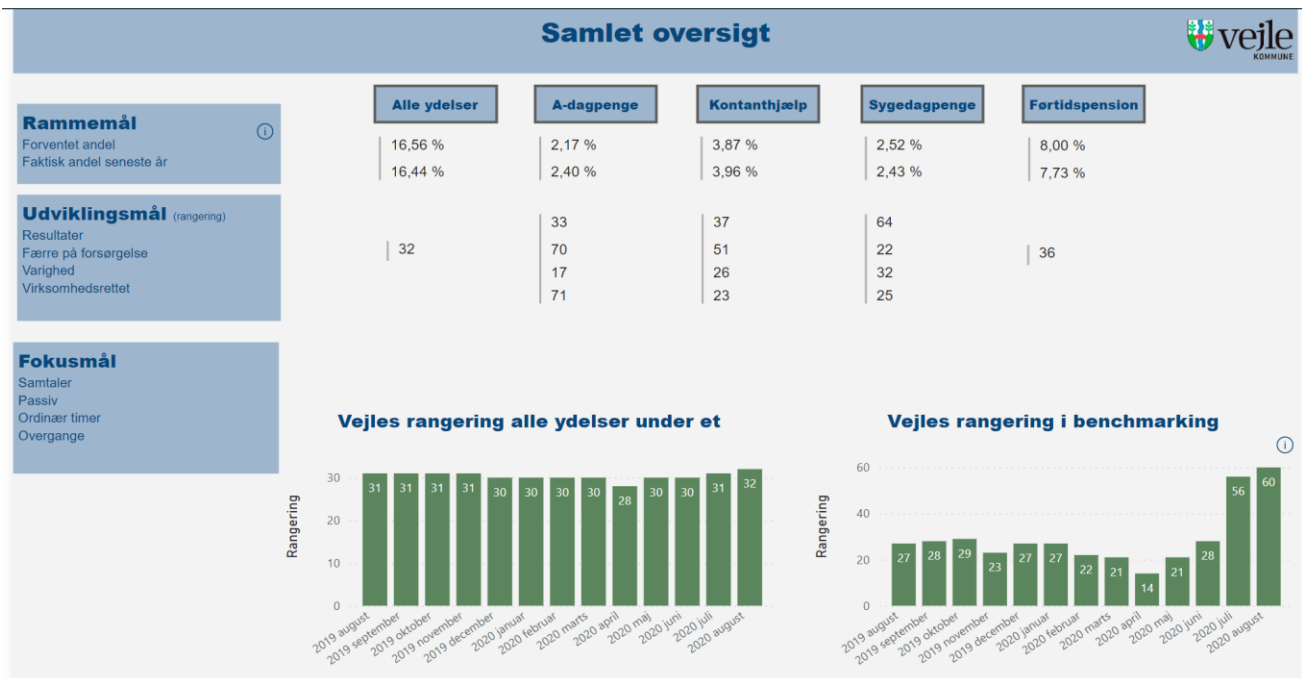
Vi skal skabe synlighed og fælles grundlag for hvilken retning området skal bevæge sig – og hvilke mål vi går efter

Hvilke parametre og nøgletal

Der udarbejdes løbende et nærmere fastlagt antal nøgletal. Disse skal afspejle de overordnede strategiske mål og parametre indsatsen styres efter.

Målene forelægges løbende i Arbejdsmarkedsudvalget. Dette sker sideløbende med vedtagelse af beskæftigelsesplanen. Oplæg til årlige mål udarbejdes i samarbejde mellem Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektøren og Arbejdsmarkedschefen.

Til brug for den løbende opfølgning bruges eksempelvis opfølgningsmodellen, der kombinerer rammemål, udviklingsmål og fokusmål.



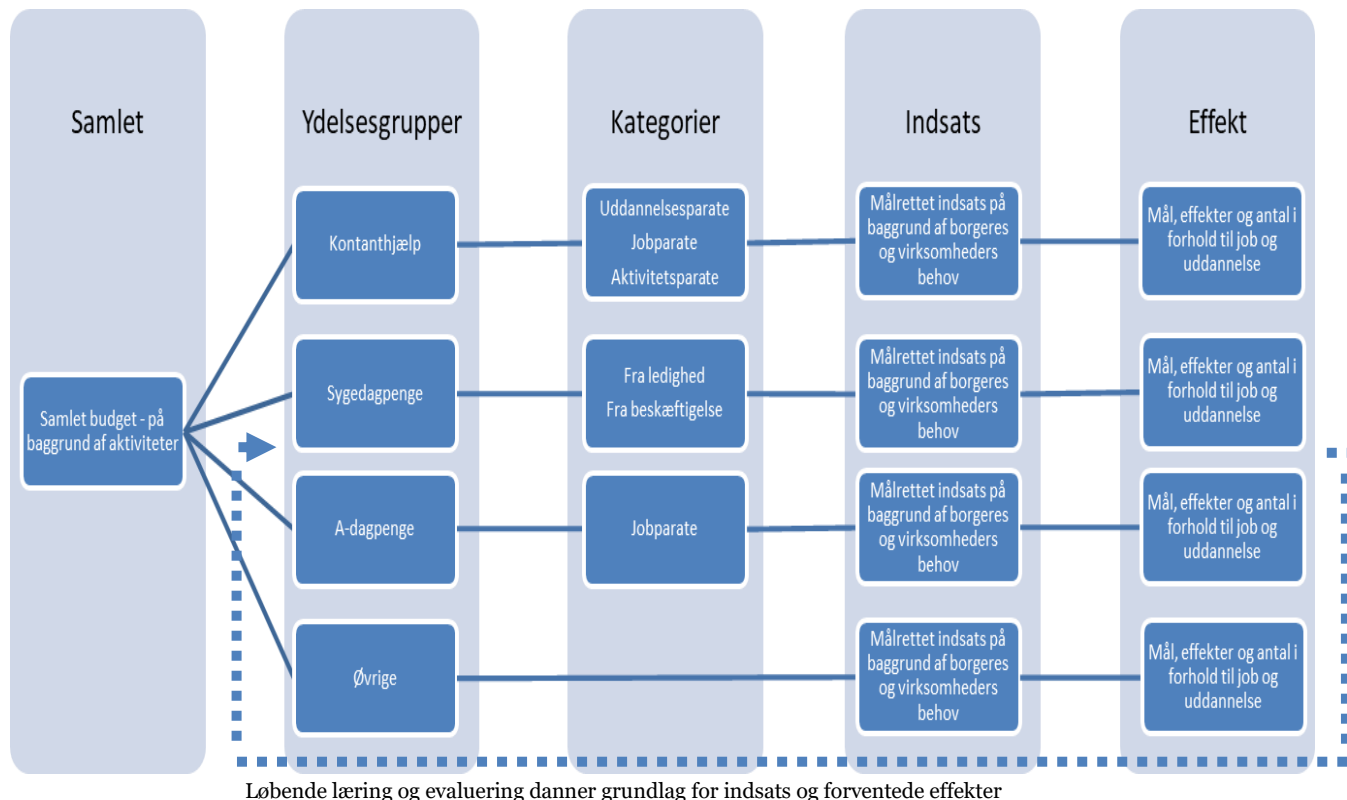


Vi arbejder hver dag med indsatsen og viden om, hvad der virker og for hvem?

Daglig styring af indsatsen gennem indsatsgrupper

Arbejdsmarkedsområdet styres efter en række parametre. Disse afspejler en meningsfuld opdeling af borgere alt efter, hvor den enkelte borger er i sit forløb, og derfor også hvilke indsatser der giver den bedste effekt for den ledige.

Tilgangen til beskæftigelsesindsatsen danner således grundlag for styring af aktiviteter, økonomi til ydelser og indsatser samt kvalitetskrav til indsatser i det daglige. Der sker en månedlig vurdering af indsatser og effekt.





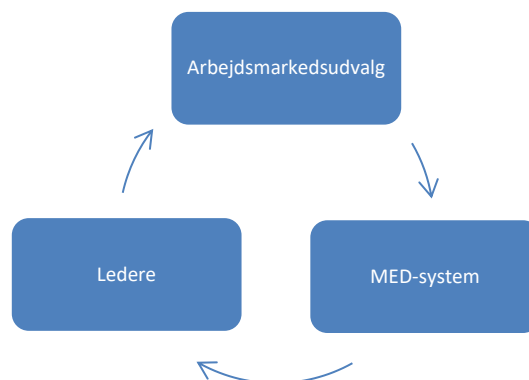
Vi ved, hvad vores brugere synes om vores opgaveløsning – og vi bruger den viden i vores arbejde

Målinger af brugeroplevelset kvalitet

Borgere og virksomheder i Vejle Kommune er vores brugere. Det er dem, vi er sat i verden for at hjælpe. Derfor er det relevant at spørge dem, hvordan de oplever service og kvalitet i vores opgaveløsning. Det udgør et af flere relevante input til målingen af den samlede kvalitet i vores indsatser. Vi laver derfor brugertilfredshedsundersøgelser på en række af de opgaver, som udvalget har ansvaret for både i relation til myndighedsopgaven og den aktive indsats.

Brugertilfredshedsmålinger laves i en sådan kvalitet, at de er anvendelige i forhold til at kunne evaluere kvaliteten af opgaveløsningen på arbejdsområdet. Når målingerne laves systematisk og ud fra et klart koncept, betyder det også, at vi med mellemrum kan gentage målinger og dermed følge tilfredsheden over tid. På den baggrund udpeger vi de områder, hvor der er behov for at løfte vores indsats samt områder, hvor vi klarer os godt, således vi også husker at bevare styrkerne.

Målingerne bruges på alle niveauer i organisationen til kvalitetssikring og udvikling.



Vi prioriterer hvert år, hvor indsatsen skaber størst værdi



Prioritering af udgifter til beskæftigelsesindsatsen

Der foretages årligt en prioritering af midlerne til beskæftigelsesindsatsen. Dette sker på baggrund af politiske prioriteringer, investeringer i bestemte områder, behov for særlige indsats, budgetmål og faglige vurderinger.

Det betyder også, at der årligt tages stilling til, hvor mange penge der skal bruges på de forskellige områder i indsatsen. Dette sker under hensyntagen til, hvilke rammer der stilles op for indsatsen, hvor mange borgere der forventes på ydelserne og hvilken indsats, der vurderes at have den bedste effekt for målgruppen.



Gennem en kontinuerlig opfølgning, ved vi alle, hvad vi skal opnå og hvordan



Opfølgning på mål

Af nedenstående tabel fremgår det, hvor ofte der skal følges op på mål og i hvilke sammenhænge. Ligeledes fremgår det, hvem der er ansvarlig for at opfølgningen finder sted. At følge op på mål dagligt, ugentligt, månedligt, kvartalsmæssigt og årligt er altafgørende for at alle i organisationen ved om udviklingen går i den rigtige retning, og om de mål, vi har opsat forventes opnået. Opfølgningen flytter ikke noget i sig selv, men det er med til, at vi som organisation ved, hvor vi står og hvor vi skal hen.

Hyppighed	Hvad	Ansvarlig
Hver måned	Opfølgningsmøde	Centerledere
Hver 2. måned	Opfølgningsmøde og Økonomi	Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektør Arbejdsmarkedschef
Halvårligt	Opfølgning på mål til politikere	Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektør Arbejdsmarkedschef
Årligt	Udarbejdelse af mål	Økonomi- og Arbejdsmarkedsdirektør Arbejdsmarkedschef



Resultatmål med udgangspunkt i ministermål for 2022 - Bilag til Beskæftigelsesplan 2020-2023, version 2022

De fem ministermål for 2022, meldt ud fra beskæftigelsesministeriet, er:

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling

Det måles ved:

- *Borgere spørges om deres erfaringer med jobcentret gennem brugeroplevelse*
- *Stadfæstelsesprocenten, hvor ambitionen er, at den er højere end landsgennemsnittet.*

2. Flere ledige skal opkvalificeres

- *Fokus er på at opkvalificeringsindsatser for ledige (forsikrede og jobparate) skal være effektfulde*

Det måles ved:

- *Andel ledige, der er i beskæftigelse 3 mdr. efter endt ordinær uddannelse skal stige, og ambitionen er top 20 i landet*
- *At andelen af ledige, der opkvalificeres, skal stige i 2022*

3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Det måles ved:

- *Andelen af beskæftigede flygtninge og familiesammenførte til flygtninge skal stige, og ambitionen er top 20 i landet.*

4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Det måles ved:

- *At brugen af de handicapkompenserende ordninger skal være bredt forankret på alle målgrupper i jobcentret.*

5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Det måles ved:

- *Den procentvise andel af forgæves rekrutteringer. Ambitionen er at andelen for RAR–Syddjylland skal være lavere end landsplan*
- *Andelen af afsluttede jobåbninger med ansættelse af formidlet kandidat*

På baggrund af beskæftigelsesministeriets rangliste, er der opstillet fire udviklingsmål, hvor målsætningen er, at der skal være en kontinuerlig forbedring frem mod top 20 blandt alle landets kommuner. De fire udviklingsmål er videreført fra 2021, og er følgende:

1. Resultater – job og uddannelse
2. Færre på forsørgelse
3. Varighed – kortest mulig tid på forsørgelse
4. Virksomhedsrettet indsats – flest mulige borgere i virksomhedsrettet indsats.