

# Beskæftigelsesplan 2022

Jobcenter Favrskov

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning</b>	<b>3</b>
<b>2. Arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune</b>	<b>4</b>
2.1. Beskæftigede lønmodtagere	4
2.2. Lønmodtagerarbejdspladser	5
2.3. Pendling	6
2.4. Faldende ledighed	7
<b>3. Målgrupper omfattet af beskæftigelsesindsatsen i Favrskov Kommune</b>	<b>9</b>
<b>4. De beskæftigelsespolitiske mål i 2022</b>	<b>12</b>
4.1. Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes	13
4.2. Langtidsledigheden skal nedbringes	16
4.3. Ledigheden blandt forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund skal nedbringes	19
4.4. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende	21
4.5. Flere unge skal i job eller uddannelse	24
4.6. Indsatsen for borgere med handicap, herunder særligt borgere med psykisk sygdom og sårbarhed skal styrkes	28

# 1. Indledning

Byrådet skal hvert år vedtage en beskæftigelsesplan for det kommende år. Formålet med planen er at sikre sammenhæng mellem kommunens beskæftigelsespolitiske udfordringer, målsætninger og prioriteringer for indsatsen.

Indsatsen i Favrskov Kommune tilrettelægges og fastsættes ud fra udfordringerne på beskæftigelsesområdet. Det sker inden for prioriteringer i Byrådet og Arbejdsmarkedsudvalget samt de økonomiske rammer, som er fastlagt i Favrskov Kommunes budget. Derudover indgår de lovgivningsmæssige rammer og beskæftigelsesministerens årligt udmeldte målsætninger.

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal målsætninger og indsatsområder for den landsdækkende beskæftigelsesindsats, som alle kommuner kan tage udgangspunkt i, men ikke har pligt til at gøre til kommunens målsætninger.

Arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune er ligesom i landets øvrige kommuner ved at normalisere sig efter COVID-19-situationen, hvor Favrskov Kommune oplevede en kraftig vækst i andelen af ledige. Siden genåbningen er beskæftigelsen dog steget markant, og i 2. halvår 2021 er ledigheden meget lav i Favrskov Kommune – også set i forhold til landsgennemsnittet. Dog er andelen af langtidsledige fortsat højere end før COVID-19-situationen.

Favrskov Kommunes mål for beskæftigelsesindsatsen i 2022 sætter primært fokus på de borgere, som har sværere ved at finde en plads på arbejdsmarkedet. Der er dog også fokus på, at de ledige, der ikke har andre udfordringer end ledighed, hurtigt kan finde ny beskæftigelse.

Hos Jobcenter Favrskov tilstræbes det, at den enkelte borger får en modtagelse og indsats, som opleves som meningsfuld og så vidt muligt er tilrettelagt efter borgerens behov. Dette sker ved at inddrage borgeren på en værdig og respektfuld måde, hvor borgeren deltager aktivt i egen sag. Når borgeren oplever indflydelse på sin egen sag, sikres en højere grad af ejerskab og motivation fra borgerens side.



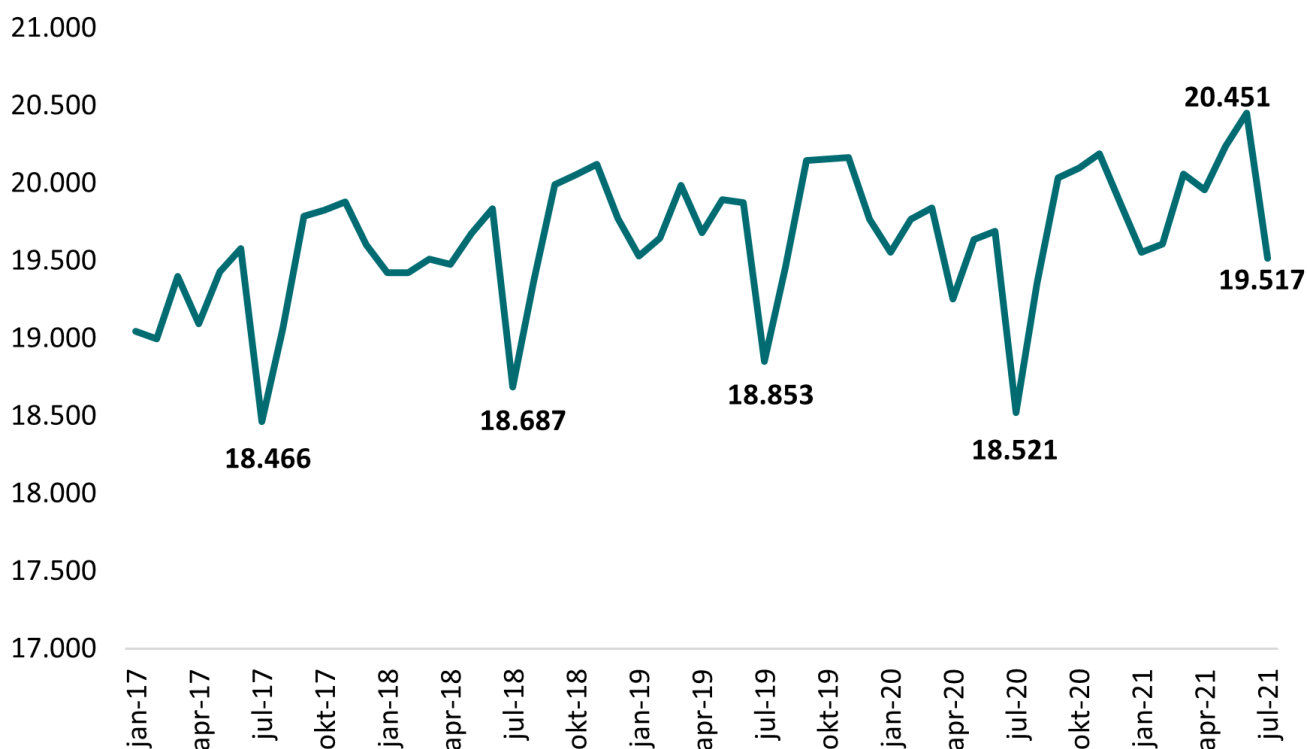
Formålet med planen er at sikre sammenhæng mellem kommunens beskæftigelsespolitiske udfordringer, målsætninger og prioriteringer for indsatsen.

## 2. Arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune

I dette afsnit gives en kort beskrivelse af arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune. Beskrivelsen omfatter udviklingen i:

1. Antallet af beskæftigede lønmodtagere
2. Antallet af arbejdspladser
3. Pendlingen til og fra Favrskov Kommune
4. Ledigheden.

### 2.1. Beskæftigede lønmodtagere



**Figur 1: Antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Favrskov Kommune januar 2017 – juli 2021**

Kilde: jobindsats.dk

Note: Målingen opgør antal personer, der har haft lønindkomst i Danmark (alternativt dansk indregistrerede virksomheder, jf. CVR-registeret) inden for den valgte periode. Dvs. en person er beskæftiget, hvis vedkommende har en tilknytning til en arbejdsplads i form af et job, hvor vedkommende som minimum har én times betalt arbejde pr. uge i referenceperioden. Dette er efterfølgende omregnet til fuldtidspersoner.

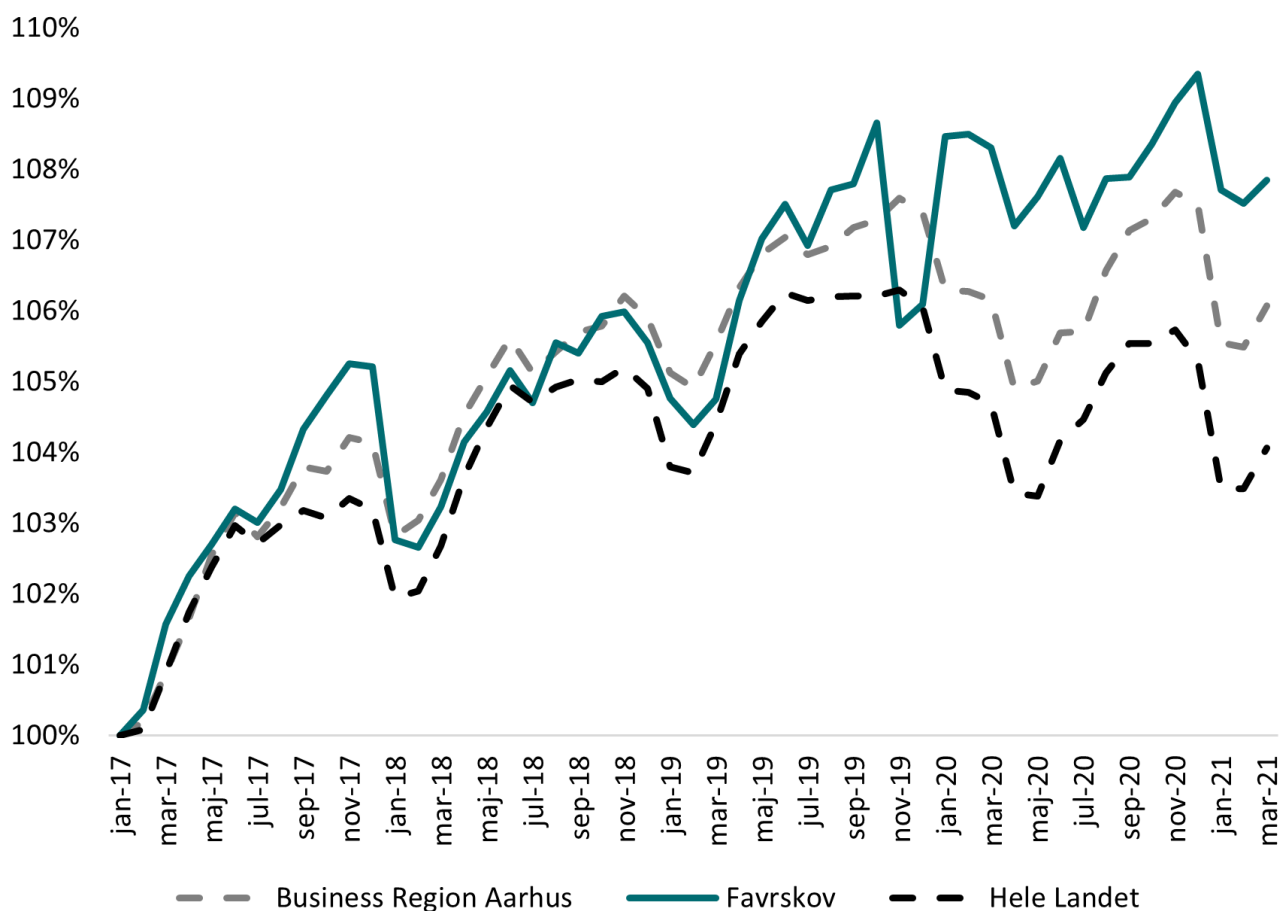
Målingen er ikke sæsonkorrigeret. Der sker derfor et fald i juli hvert år som følge af lønmodtagernes sommerferie og et fald i vintermånederne som følge af beskæftigelsen inden for de mere sæsonbetingede brancher, såsom byggebranchen.

Figuren viser, at der fra januar 2017 til juli 2021 har været vækst i fuldtidsbeskæftigelsen blandt lønmodtagere med bopæl i Favrskov Kommune. Mens der var 18.466 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere i Favrskov Kommune i juli 2017, var antallet steget til 19.517 i juli 2021. Det svarer til en stigning på knap 6 %. Alene det sidste år er antallet af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere steget med 5 %, hvilket vidner om, at arbejdsmarkedet atter er præget af en meget lav ledighed efter COVID-19-situationen.

## 2.2. Lønmodtagerarbejdspladser

Figur 2 viser udviklingen i antallet af arbejdspladser målt i procent fra januar 2017 til marts 2021, hvor 2017 er brugt som basisår (100 %). Det betyder, at udviklingen ses med udgangspunkt i niveauet for januar 2017.

Af figuren fremgår et fald i antallet af lønmodtagerarbejdspladser i vintermånederne, hvilket skyldes sæsonbetingede lønmodtagerarbejdspladser. Der har i perioden januar 2017 til marts 2021 været en vækst på 8 %.



**Figur 2: Antal lønmodtagerarbejdspladser fra januar 2017 til marts 2021**

Kilde: Business Region Aarhus (Targit) og Danmark Statistik

Note: Business Region Aarhus består af de 12 kommuner Hedensted, Horsens, Skanderborg, Samsø, Odder, Norddjurs, Syddjurs, Randers, Silkeborg, Favrskov, Viborg og Aarhus.

Målingen er ikke sæsonkorrigeret. Der sker derfor et fald i juli hvert år som følge af lønmodtagernes sommerferie og et fald i vintermånederne som følge af beskæftigelsen inden for de mere sæsonbetingede brancher, såsom byggebranchen.

Af figuren fremgår det, at der siden 2017 har været en generel positiv udvikling i antallet af lønmodtagerarbejdspladser i både Business Region Aarhus samt hele landet. Siden januar 2020 har Favrskov Kommune haft en større procentuel stigning i antallet af lønmodtagerarbejdspladser end både Business Region Aarhus og hele landet.

## 2.3. Pendling

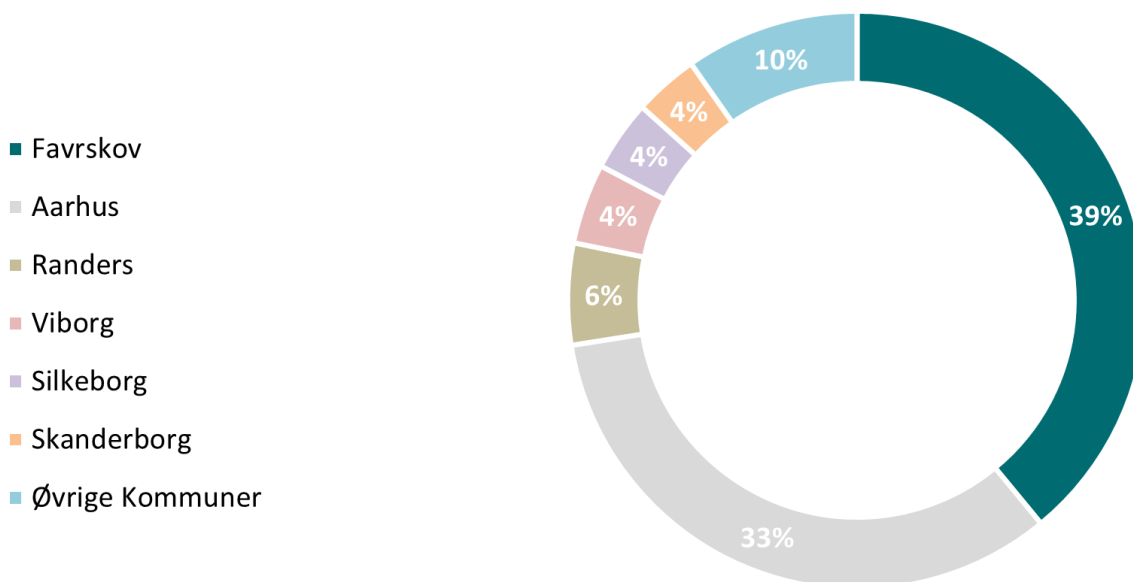
Favrskov Kommune er en udpræget udpendlerkommune, hvor arbejdsmarkedet for Favrskov Kommunes borgere strækker sig ud over kommunegrænsen.

Kommune	Indpendling til Favrskov	Udpendling fra Favrskov	Kommune
Aarhus	3.375	8.516	Aarhus
Randers	2.098	1.447	Randers
Silkeborg	1.043	1.009	Silkeborg
Skanderborg	657	919	Skanderborg
Viborg	611	1.145	Viborg
Syddjurs	506	236	Syddjurs
Norddjurs	254	116	Norddjurs
Horsens	193	234	Horsens
Mariagerfjord	127	136	Mariagerfjord
Aalborg	116	188	Aalborg
Herning	103	121	Herning
København	26	172	København
Øvrige kommuner	931	1.174	Øvrige kommuner
<b>I alt</b>	<b>10.040</b>	<b>15.413</b>	<b>I alt</b>

## Tabel 1: Ind- og udpendling til/fra Favrskov Kommune (antal)

Kilde: Danmarks Statistik, [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk) (Pend100). Note: Opgørelsen beror på data fra ultimo november 2019.

Tabel 1 viser, at den største pendling sker mellem Favrskov Kommune og Aarhus Kommune. Figur 3 viser, at 39 % af de beskæftigede borgere, som er bosat i Favrskov Kommune, arbejder inden for kommunegrænsen, mens 33 % arbejder i Aarhus Kommune. Derudover er der stor ind- og udpendling mellem Favrskov Kommune og hhv. Randers, Silkeborg, Skanderborg og Viborg kommuner.

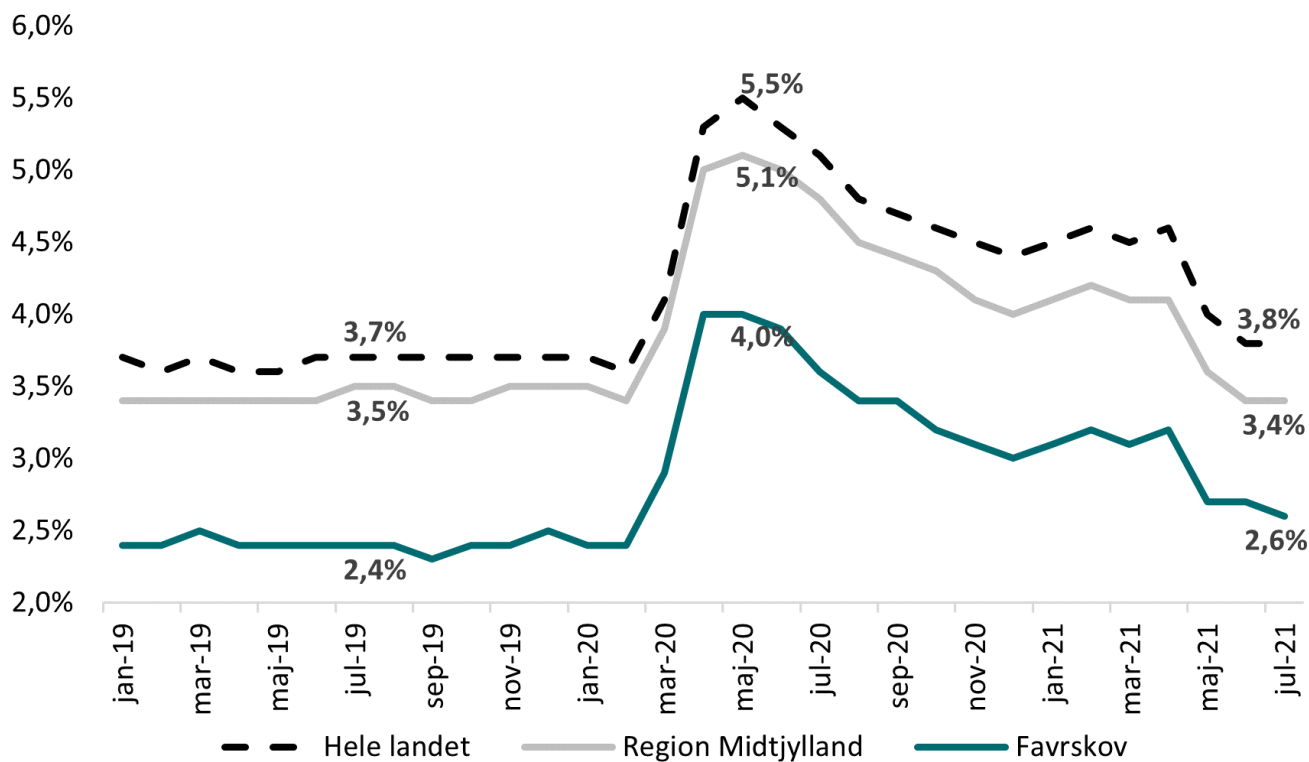


## Figur 3: Arbejdskommune for beskæftigede borgere bosat i Favrskov Kommune

Kilde: Danmarks Statistik, [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk). Note: Opgørelsen beror på data fra 2019.

## 2.4. Faldende ledighed

I figur 4 fremgår udviklingen i den sæsonkorrigerede ledighed i perioden januar 2019 til juli 2021 i hhv. Favrskov Kommune, Region Midtjylland og hele landet. I statistikken medtages personer, der modtager dagpenge samt jobparate personer, der modtager kontanthjælp, uddannelseshjælp, overgangsydelse og selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller løntilskud. Statistikken medtager således kun målgrupper, der umiddelbart har mulighed for at varetage et job og således står til rådighed for arbejdsmarkedet.



**Figur 4: Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken (sæsonkorrigeret)**

Kilde: Danmarks Statistik, rapport AUS08.

Favrskov Kommune har gennem de seneste år haft en lav ledighed sammenlignet med de øvrige kommuner i Region Midtjylland og hele landet. Figur 4 viser samtidig et nogenlunde stabilt ledighedsniveau for hhv. Favrskov Kommune, Region Midtjylland og hele landet i 2019. I forbindelse med COVID-19-nedlukningen sker der en stigning i ledigheden i marts 2020, der kulminerer i maj 2020, hvor landet som helhed har 5,5 % fuldtidsledige, hvor det tilsvarende tal for Favrskov Kommune er 4 %. Siden foråret 2020 har ledighedstendensen gradvist været nedadgående. I Favrskov Kommune er 2,6 % af arbejdsstyrken fuldtidsledige ved udgangen af juli 2021, og niveauet er derfor blot 0,2 %-point højere end i juli 2019 før COVID-19-situationen.



### 3. Målgrupper omfattet af beskæftigelsesindsatsen i Favrskov Kommune

Jobcenter Favrskov varetager beskæftigelsesindsatsen for en lang række målgrupper i Favrskov Kommune i form af forsikrede ledige, kontanthjælpsmodtagere, modtagere af selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse, uddannelseshjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklaringsforløb, revalideringsydelsesmodtagere, personer i ressourceforløb, fleksjobbere, ledighedsydelsesmodtagere, seniorpensionister, førtidspensionister samt borgere uden ydelse.

Af tabel 2 fremgår udviklingen i målgrupperne på arbejdsmarkedsområdet i Favrskov Kommune i perioden januar 2014 til januar 2021.

Kommune	Jan-14	Jan-15	Jan-16	Jan-17	Jan-18	Jan-19	Jan-20	Jan-21
Dagpenge	822	697	656	528	535	530	571	765
Kontanthjælp***	411	465	476	201	190	199	202	197
Uddannelseshjælp	235	211	231	246	230	243	233	239
Integrationspersoner*	-	-	50	321	243	182	129	111
Revalidering	66	52	42	36	21	16	13	16
Sygedagpenge**	679	648	613	606	604	609	644	929
Jobafklaring	-	66	111	124	155	174	195	112
Ressourceforløb	15	51	129	133	146	141	105	97
Ledighedsydelse	122	124	107	104	101	87 en	87	112
Fleksjob	601	640	662	712	766	795	842	875
Førtidspension	1.614	1.573	1.494	1.456	1.395	1.356	1.376	1.378
Seniorpension	-	-	-	-	-	-	0	50
<b>I alt</b>	<b>4.565</b>	<b>4.527</b>	<b>4.571</b>	<b>4.467</b>	<b>4.386</b>	<b>4.332</b>	<b>4.397</b>	<b>4.881</b>

Tabel 2: Udvikling i målgrupper på arbejdsmarkedsområdet i Favrskov Kommune fra januar 2014 til januar 2021

Kilde: Jobindsats.dk

Note: Antallet af ledige er opgjort i fuldtidspersoner.

\*Integrationspersoner dækker over personer på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse.

\*\*I forbindelse med reformen af sygedagpenge, er der pr. 1. juli 2014 indført jobafklaringsforløb, hvilket kan forklare faldet i antallet af sygedagpengemodtagere fra januar 2014 til januar 2015.

\*\*\*Pr. 1. september 2015 blev der indført integrationsydelse i stedet for kontanthjælp og uddannelseshjælp for nytilkomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge og personer, der ikke har boet i Danmark gennem en længere periode, hvilket kan være med til at forklare faldet i kontanthjælpsmodtagere fra januar 2016 til januar 2017.

Som angivet i noten under tabellen har der siden januar 2014 været mange beskæftigelsespolitiske reformer, som har betydning for udviklingen inden for og på tværs af målgrupperne for beskæftigelsesindsatsen.

Tabellen viser, at der overordnet set er sket et fald i antallet af borgere på offentlig forsørgelse på arbejdsmarkedsområdet i Favrskov Kommune. Faldet er i høj grad båret af en stor nedgang i antallet af borgere på dagpenge. I slutningen af den undersøgte periode stiger antallet af borgere på offentlig forsørgelse igen, hvilket kan forklares med COVID-19-situationen.

Derudover er der sket et fald i antallet af borgere på førtidspension. Førtidspension tilkendes udelukkende til personer med nedsat arbejdsevne i væsentlig eller varig grad, og hvor alle muligheder for at forbedre arbejdsevnen er afprøvet. Faldet i antal borgere tilkendt en førtidspension kan forklare de mindre stigninger, der ses i antallet af borgere i fleksjob, ressourceforløb og jobafklaringsforløb. Det skyldes, at alternativet til førtidspension er jobafklaringsforløb, ressourceforløb eller fleksjob, hvorfor mindre fald i eksempelvis førtidspension, som udgangspunkt vil føre til stigninger i de øvrige grupper.

I 2020 og 2021 er antallet af modtagere af dagpenge og sygedagpenge steget kraftigt. Stigningen og det efterfølgende fald i antal dagpengemodtagere kan tilskrives COVID-19-situationen. Mens udviklingen på dagpengeområdet er en naturlig konsekvens af stigende ledighed, skyldes stigningen i antallet af sygedagpengemodtagere bl.a. midlertidig lovgivning på området.

I forbindelse med COVID-19 er der indført:

- Ret til udvidet refusion af sygedagpenge fra første fraværsdag
- Ret til sygedagpenge for lønmodtagere i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19
- Midlertidige forlængelser af retten til sygedagpenge, så sygedagpengemodtagere, der ellers skulle overgå til jobafklaringsforløb siden marts 2020 har kunnet forsætte med at modtage sygedagpenge.

Den midlertidige lovgivning var endelig udfaset 1. juli 2021.

Tabel 3 viser udviklingen i perioden juli 2020 til juli 2021. Tabellen viser, at der især er sket et fald i antallet af dagpengemodtagere. I juli 2020 var der 697 dagpengemodtagere, mens det tilsvarende tal for juli 2021 var 493. Det svarer til et fald på knap 30 %.

Kommune	Jul-20	Okt-20	Jan-21	Apr-21	Jul-21
Dagpenge	697	672	765	645	493
Kontanthjælp	200	190	197	195	166
Uddannelseshjælp	241	224	239	231	209
Integrationspersoner*	116	115	111	109	102
Revalidering	17	16	16	13	10
Sygedagpenge	593	746	930	845	775
Jobafklaring	146	135	112	97	110
Ressourceforløb	92	97	97	102	108
Ledighedsydelse	134	99	112	109	93
Fleksjob	846	869	877	884	890
Førtidspension	1.391	1.391	1.378	1.386	1.380
Seniorpension	26	44	50	69	70
<b>I alt</b>	<b>4.499</b>	<b>4.588</b>	<b>4.884</b>	<b>4.685</b>	<b>4.386</b>

### Tabel 3: Udvikling i målgrupperne fra juli 2020 til juli 2021

Kilde: Jobindsats.dk

Note: Antal ledige er opgjort i fuldtidspersoner. \*Integrationspersoner dækker over personer på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse.

## 4. De beskæftigelsespolitiske mål i 2022

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år en række overordnede målsætninger for beskæftigelsesindsatsen. Målsætningerne er vejledende, og kommunerne fastlægger selv konkrete indsatsområder i deres beskæftigelsesindsats.

Beskæftigelsesministeren udmeldte 9. april 2021 fem beskæftigelsespolitiske mål for 2022. Målene er på grund af COVID-19-situationen videreført fra 2021 og er:

- Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling
- Flere ledige skal opkvalificeres
- Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
- Flere personer med handicap skal i beskæftigelse
- Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

Favrskov Kommune vurderer, at beskæftigelsesministerens vejledende politiske målsætninger også er nogle af de væsentligste fokusområder i beskæftigelsesindsatsen i Favrskov Kommune. Derudover ønsker Favrskov Kommune fortsat, at antallet af ledige med østeuropæisk baggrund nedbringes, ligesom der fortsat skal være fokus på, at flere unge kommer i job eller uddannelse. Dertil ønsker Favrskov Kommune at introducere et nyt mål om, at langtidsledigheden blandt de jobparate borgere skal reduceres.

I Jobcenter Favrskov er der løbende fokus på at udvikle samarbejdet med borgerne, så borgeren oplever værdighed i form af progression og medbestemmelse i eget liv. I den sammenhæng er det vigtigt, at borgerne føler sig hørt og inddraget, og at der sker en tidlig og tydelig forventningsafstemning med borgerne. Derfor har Favrskov Kommune blandt andet iværksat følgende initiativer:

Hvert andet år gennemføres en brugertilfredshedsundersøgelse blandt de borgere, der har en sag i jobcentret. På baggrund af undersøgelsens resultater iværksættes konkrete initiativer til at forbedre samarbejdet mellem jobcentret og borgerne. Den seneste undersøgelse blev gennemført i 2019 og viste, at tilfredsheden med jobcentret generelt er høj. Samtidig var den med til at angive retningen for, hvordan samarbejdet kan styrkes yderligere. Brugertilfredshedsundersøgelsen samt afledte indsatser blev godkendt af Byrådet 17. december 2019. Brugertilfredshedsundersøgelsen bliver på ny gennemført i efteråret 2021, og Arbejdsmarkedsudvalget forelægges resultaterne i december 2021.

Byrådet vedtog 24. marts 2020, at der i samarbejde med jobcentret skal gennemføres et udviklings- og læringsforløb i samarbejde med Ankestyrelsen med henblik på at opretholde og videreudvikle det høje niveau for sagsbehandlingen inden for ressourceforløb, jobafklaring og fleksjob samt forbedre kommunikationen med borgerne. Læringsforløbet med Ankestyrelsen er under udvikling og vil blive gennemført i 2022. Derudover arbejdes der løbende med projektet "Bedre Borgerdialog", hvor der blandt andet er fokus på samarbejdet og kommunikationen med borgerne i forbindelse med myndighedsafgørelserne.

Tabel 4 oplister de mål, som Favrskov Kommune har opstillet for beskæftigelsesindsatsen i 2022 på baggrund af ovenstående.

## Favrskov Kommunes mål

1: Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes

2: Langtidsledigheden nedbringes blandt jobparate borgere ved bl.a. opkvalificering af de ledige

3: Ledigheden blandt forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund skal nedbringes

4: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

5: Flere unge skal i job eller uddannelse

6: Styrket indsats for borgere med handicap og herunder særligt borgere med psykisk sygdom og sårbarhed

### Tabel 4: Favrskov Kommunes mål for beskæftigelsesindsatsen i 2022

I de følgende afsnit gennemgås mål og indsatser for de enkelte mål i Favrskov Kommunes beskæftigelsesindsats i 2022

## 4.1. Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes

### Mål

”Jobcenter Favrskov skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen og styrke jobcentrets opsøgende virksomhedsindsats”

### Konkret mål

Jobcenter Favrskov vil iværksætte initiativer, der medvirker til at styrke og kvalificere samarbejdet med og serviceringen af virksomhederne.

Favrskov Kommune vil fortsat styrke samarbejdet med virksomhederne, da det er virksomhederne, der skaber arbejdspladserne. Derfor har opfyldelsen af dette mål stor betydning for, at Favrskov Kommune når de øvrige mål for beskæftigelsesindsatsen i 2022.

Jobcenter Favrskov vil fortsat styrke samarbejdet med virksomhederne om hjælp til rekruttering af arbejdskraft. Samtidig er der fortsat behov for, at jobcentret i samarbejde med virksomhederne understøtter opkvalificering af ledige længere væk fra arbejdsmarkedet. Der er ligeledes et behov for at samarbejde målrettet med virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne om at undgå mangel på arbejdskraft i udvalgte brancher på arbejdsmarkedet.

Et godt samarbejde mellem Jobcenter Favrskov og virksomhederne er også af stor betydning for, at nye jobmuligheder for forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere hurtigere kan blive identificeret. Samtidig kan et godt samarbejde også føre til tilbud om virksomhedsrettet indsats for borgere fra kanten af arbejdsmarkedet samt bidrage til at fastholde personer med nedsat arbejdsevne eller sygdom på arbejdspladsen.

### 4.1.1. Status og udfordringer

Jobcenter Favrskov arbejder kontinuerligt med at styrke samarbejdet med virksomhederne og iværksætter løbende nye tiltag, der skal medvirke til at styrke virksomhedsindsatsen. En del af de nye initiativer i 2022 har taget afsæt i Jobcenter Favrskovs samarbejde med Task Force Favrskov. Siden 2017 har Jobcenter Favrskov i samarbejde med organisationen Code of Care haft et samarbejde med en række virksomhedsledere i regi af Task Force Favrskov.

Task Forcen er et innovativt forum, som mødes for at udvikle nye og alternative tiltag på arbejdsmarkedsområdet. Omdrejningspunktet er social ansvarlighed i virksomhederne med særligt fokus på at få flere fra kanten af arbejdsmarkedet i job. Derudover giver Task Forcen input og ideer til, hvordan jobcentret bedst rammer virksomhedernes behov for service. Arbejdsmarkedschefen og Favrskov Erhvervsråds Erhvervschef deltager også i Task Forcen. Task Forcen mødes 4-6 gange årligt og holder to årlige virksomheds-events.

På baggrund af Task Forcens anbefalinger er der iværksat en række tiltag som fx virksomhedsbesøg for udsatte borgere og bedre match mellem borgere og virksomheder. Task Forcen udbreder også viden til andre virksomheder om værdien i at tage socialt ansvar og ansætte borgere fra kanten af arbejdsmarkedet.

## 4.1.2. Indsats

Det overordnede formål med den virksomhedsrettede indsats er at bistå virksomhederne med at finde og/eller fastholde kvalificeret arbejdskraft. Jobcenter Favrskov skal være en attraktiv samarbejdspartner for virksomheder i og uden for Favrskov Kommune. Indsatsen skal være koordineret, sammenhængende og effektiv. Det indebærer et tæt samarbejde med andre aktører – herunder andre jobcentre, uddannelsesinstitutioner, a-kasser og private jobformidlere.

Jobcenter Favrskov vil i 2022 fortsætte de initiativer, der medvirker til at styrke og kvalificere samarbejdet med og serviceringen af virksomhederne, herunder at:

- Virksomhederne skal have kendskab til jobcentrets service
- Det skal være let for virksomhederne at få hjælp i jobcentret
- Der skal fortsat arbejdes målrettet med den opsøgende virksomhedsindsats.

### ***Øget koordinering af virksomhedskontakten***

Jobcenter Favrskov vil fortsætte arbejdet med at udbygge og vedligeholde samarbejdet med virksomhederne ved at tilknytte faste kontaktpersoner til de enkelte virksomheder og derigennem opnå et smidigt samarbejde.

Derudover skal alle medarbejdere med virksomhedskontakt yde 'merservice' ved at:

- Lytte til virksomheden og tage afsæt i virksomhedens behov
- Se muligheder for yderligere samarbejde, som kan gavne virksomheden
- Vurdere hvilke jobcentertilbud, der kan være relevante og give mening for virksomheden.

Jobcenter Favrskov vil fortsat deltage aktivt i Formidlingsnetværk Østjylland. Formidlingsnetværkets formål er at sikre virksomhederne den efterspurgte arbejdskraft via koordinering og formidling af jobåbninger blandt de 12 østjyske kommuner. For at sikre koordinering og samarbejde på tværs mellem Jobcenter Favrskov, Erhvervsrådet, uddannelsesinstitutioner og de lokale virksomheder deltager Jobcenter Favrskov også i Kompetenceforsyning Midt. Kompetenceforsyning Midt laver virksomhedskampanjer om uddannelse og opkvalificering af medarbejdere på små og mellemstore virksomheder. Projektet er med til at understøtte, at de nødvendige kompetencer er til stede i virksomhederne. Jobcentret har gennem de senere år deltaget sammen med Erhvervsrådet og uddannelsesinstitutioner i en række virksomhedsbesøg med fokus på opkvalificering og sikring af arbejdskraft. Projektet er på grund af COVID-19-situationen forlænget og bliver afsluttet i første halvår 2022.

Overordnet indsats

Jobcenter Favrskov vil i 2022 prioritere at få kontakt til de virksomheder, som jobcentret aktuelt ikke har kontakt til. Det sker ved at videreføre den opsøgende indsats, hvor virksomheder, som jobcentret ikke har samarbejdet med de seneste seks måneder, kontaktes og tilbydes et møde med en virksomhedskonsulent. Jobcenter Favrskov gennemfører 75 virksomhedsbesøg og afholder 1-2 virksomhedskampagner årligt. Jobkonsulenten tager efterfølgende på besøg i virksomheden med henblik på at øge kendskabet til virksomheden og blive klogere på virksomhedens nuværende og forventede fremtidige behov. I forbindelse med besøget bliver jobcentrets forskellige tilbud og services præsenteret. I 2022 vil der bl.a. systematisk blive taget kontakt til virksomheder, der flytter til kommunen. Derudover vil kontakten med mindre virksomheder blive udvidet.

### ***Serviceberedskab***

Jobcenter Favrskov har i en årrække haft et serviceberedskab. Serviceberedskabet i Jobcenter Favrskov er en særlig indgang for virksomhederne, der skal sikre, at jobcentret hurtigt og kompetent besvarer virksomhedernes spørgsmål inden for de tre servicespor:

- Rekruttering af arbejdskraft
- Uddannelse og opkvalificering af medarbejdere
- Fastholdelse af medarbejdere.

Virksomhederne tager primært kontakt via jobkonsulenterne, men jobcentret har også en hotline, som virksomhederne kan benytte.

### ***Hjælp til rekruttering***

Jobcenter Favrskov har rekrutteringservice som en kerneopgave. Når en virksomhed henvender sig vedrørende en rekrutteringsopgave, finder Jobcenter Favrskov ledige kandidater, screener og fremsender CV'er til virksomheden. Jobcentret rådgiver også virksomheden om alternative løsninger på områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Jobcenter Favrskov har i forbindelse med COVID-19-situationen oplevet et øget behov for rekrutteringshjælp. Flere virksomheder har således benyttet Jobcenter Favrskov i forbindelse med ansættelser på baggrund af en omskiftelig efterspørgselsituation.

Jobcenter Favrskov samarbejder desuden med omkringliggende jobcentre om at løfte rekrutteringsopgaven på tværs af kommunegrænser. På baggrund af pendlingsmønstrene i Favrskov Kommune er der særligt fokus på tværkommunalt samarbejde. Derudover samarbejder Jobcenter Favrskov også med Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om at understøtte opkvalificering inden for områder med begyndende mangel på arbejdskraft.

### ***Kurser og netværk for virksomhedsmentorer***

Jobcenter Favrskov hjælper gennem mentorkurser og mentormøder medarbejdere på virksomhederne med redskaber til at indsluse, støtte og fastholde borgere med svag eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. Deltagere i mentornetværk bliver klædt på til at varetage en støttende indsats i virksomheden for borgere med svag eller ingen tilknytning til virksomheden og arbejdsmarkedet generelt. Dette kan give positive afledte effekter på:

- Nedbringelse af sygefravær
- God modtagelse af nye medarbejdere
- Støtte til borgere i virksomhedspraktik
- Hjælp til medarbejdere ansat på særlige vilkår.

Jobcenter Favrskov vil i 2022 fortsat afholde mentorkurser og mentormøder for medarbejdere (virksomhedsmentorer) fra de lokale virksomheder. De udvalgte medarbejdere deltager i et todages mentorforløb sammen med jobcentermedarbejdere, hvor de bliver uddannet til "mentor". Mentorerne inviteres efterfølgende til netværksmøder halvårligt i jobcentret, hvor de har mulighed for at erfaringsudveksle med virksomhedsmentorer fra andre virksomheder. Mentorkurset og -netværket er en veletableret indsats, som også er en vigtig brik i arbejdet med at etablere et tættere samarbejde og styrke dialogen mellem jobcentret og de deltagende virksomheder.

## 4.2. Langtidsledigheden skal nedbringes

### Mål

"Jobcenter Favrskov skal sikre, at langtidsledigheden blandt jobparate nedbringes."

### Konkret mål

Der må i gennemsnit maksimalt være 117 langtidsledige jobparate borgere i 2022, svarende til et fald på 29 % ift. gennemsnittet over det sidste år (august 2020-juli 2021).

Selv om ledigheden er faldet i takt med genåbningen af beskæftigelsesindsatsen, er der fortsat en gruppe af ledige, som kan have svært ved at få et arbejde. Langtidsledigheden er således steget kraftigt under COVID-19-situationen, og derfor ønsker Favrskov Kommune at lave en særlig indsats for gruppen af langtidsledige.

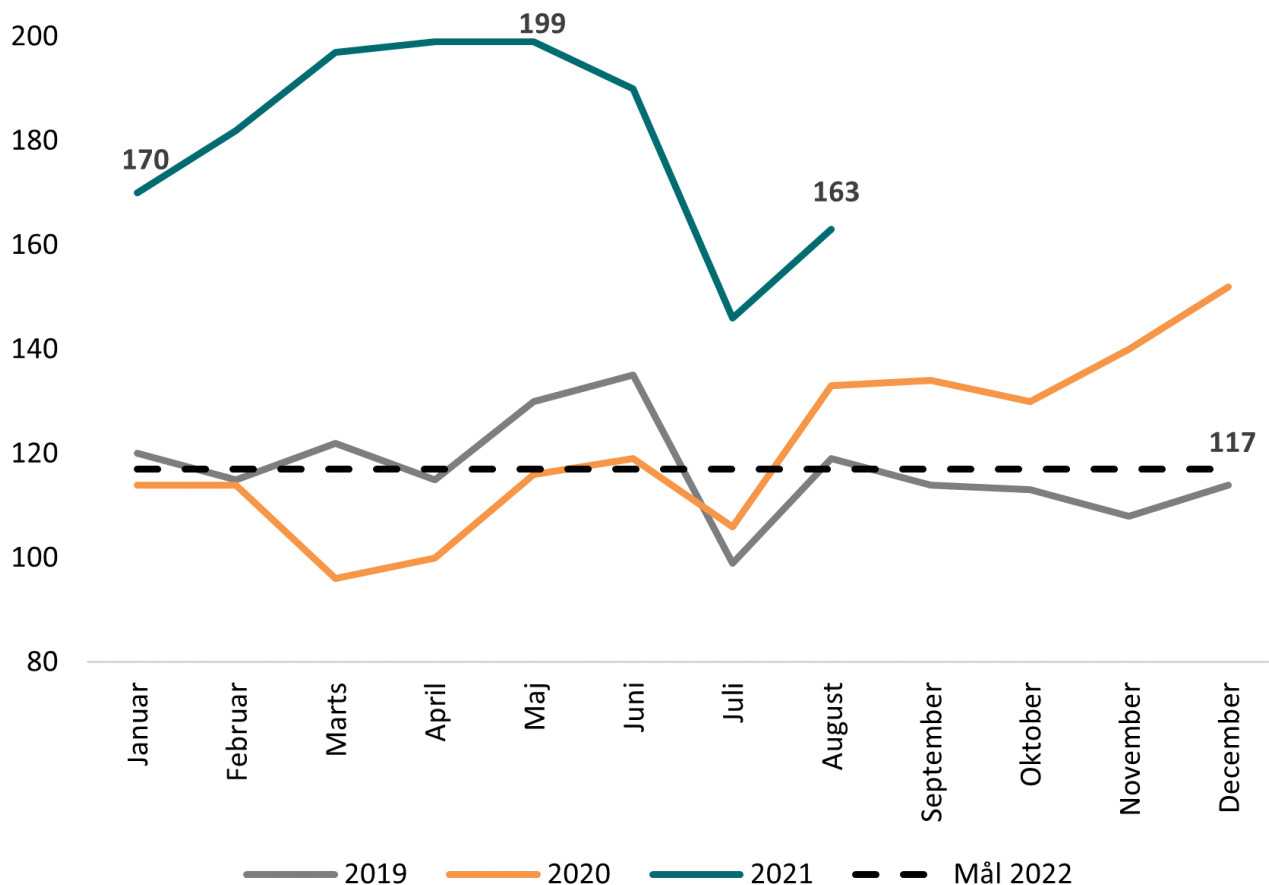
Jobcenter Favrskov læner sig op af den nationale dagsorden og har iværksat forskellige initiativer for at nedbringe antallet af langtidsledige personer. Disse er:

- Analyse af gruppen af langtidsledige, så indsatser kan målrettes
- Virksomhedsvendt indsats
- Opkvalificering af ufaglært arbejdskraft og ledige med forældede kompetencer.

### 4.2.1. Status og udfordringer

Af figur 5 fremgår udviklingen i antallet af langtidsledige i Favrskov Kommune fra januar 2019 til august 2021.





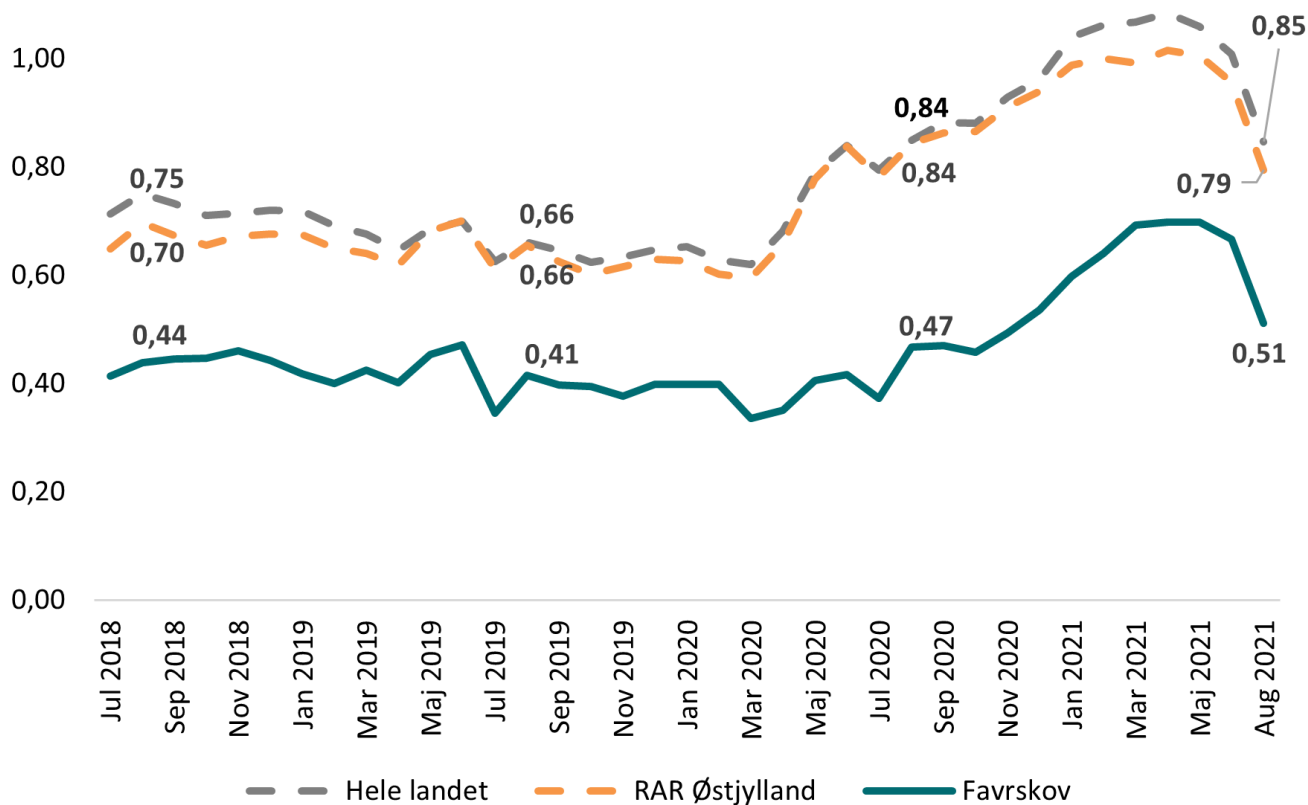
**Figur 5: Udvikling i antal langtidsledige i Favrskov Kommune**

Kilde: Jobindsats.dk

Note: Antallet af langtidsledige er opgjort i fuldtidspersoner og omfatter jobparate og uddannelsesparate bruttoledige personer på A-dagpenge, kontanthjælp, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse og uddannelseshjælp, der har været ledige/aktiverede i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger.

Figur 5 viser, at COVID-19-situationen har påvirket udviklingen i antallet af langtidsledige kraftigt. Derfor har niveauet for antallet af langtidsledige været uhørt højt i det første halvår af 2021 sammenlignet med første halvår 2019 og 2020. Den negative udvikling i antallet af langtidsledige toppede i maj 2021 med 199 langtidsledige personer. Fra juni til juli 2021 ses et stort sæsonfald i antallet af langtidsledige, mens udviklingen i august atter er stigende. Det kræver således fortsat en intensiv og håndholdt indsats at komme tilbage på niveauet før COVID-19.

Af figur 6 fremgår det endvidere, hvor stor en andel langtidsledige udgør af den samlede arbejdsstyrke fra juli 2018 til august 2021 i Favrskov Kommune sammenholdt med hele landet og RAR Østjylland.



**Figur 6: Langtidsledige i procent af arbejdsstyrken fra juli 2018 til august 2021**

Note: Antallet af langtidsledige er opgjort i fuldtidspersoner og omfatter jobparate og uddannelsesparate bruttoledige personer på A-dagpenge, kontanthjælp, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse og uddannelseshjælp, der har været ledige/aktiverede i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger.

Figuren viser, at andelen af langtidsledige borgere har været stigende som følge af COVID-19-situationen. Dog fremgår det også, at andelen af langtidsledige borgere er faldet siden maj. Figuren viser videre, at langtidsledige generelt udgør en mindre andel af arbejdsstyrken i Favrskov Kommune end i RAR Østjylland og hele landet. I den undersøgte periode udgør Favrskov Kommunes langtidsledige omtrent 0,3 %-point mindre af arbejdsstyrken end i RAR Østjylland og hele landet.

#### 4.2.2. Indsats

Problemstillingen i forhold til langtidsledige er relativ ny i Favrskov Kommune, men Jobcenter Favrskov vil gennemføre to forskellige målrettede indsatser med henblik på at nedbringe antallet af langtidsledige borgere:

- 'Boost din jobsøgning'
- Indsats gennem 'Anden Aktør'.

*'Boost din jobsøgning'*

Jobcenter Favrskov ønsker i 2022 at iværksætte kurser af 2-4 ugers varighed, hvor langtidsledige borgere får tips og tricks til deres jobsøgning. Indsatsen har til formål at inspirere og motivere langtidsledige borgere til at forbedre deres jobsøgning og derved opnå selvforsørgelse eller som minimum en virksomhedspraktik. På kurset får borgerne hjælp til at optimere deres CV og jobansøgning. Som en del af forløbet bliver borgerne også præsenteret for gæsteundervisere fra fx uddannelsesinstitutioner og vikarbureauer. Inden COVID-19-situationen blev der afholdt lignende forløb for langtidsledige borgere, og i 2021 har Jobcenter Favrskov haft positive erfaringer med at tilbyde indsatsen til forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund. Ud over at give borgerne nogle konkrete værktøjer som kan bruges målrettet i jobsøgningen, giver indsatsen også mulighed for netværksdannelse på tværs af kursister.

#### *Indsats gennem 'Anden Aktør'*

Jobcenter Favrskov vurderer løbende, om der er mulighed for at involvere 'Anden Aktør' i arbejdet med de ledige. Jobcenter Favrskov afsøger aktuelt muligheden for at entrere med 'Anden Aktør' for de langtidsledige borgere, som har yderligere udfordringer end ledighed.

## 4.3 Ledigheden blandt forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund skal nedbringes

### Mål

"Jobcenter Favrskov skal sikre, at ledigheden blandt forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund nedbringes."

### Konkret mål

Forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund skal maksimalt udgøre 5 % af forsikrede ledige ultimo 2022, svarende til et fald på 6,6 %-point ift. juli 2021.

Favrskov Kommune vil videreføre den styrkede indsats for forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund, så flere hurtigt kommer i job eller uddannelse.

### 4.3.1. Status og udfordringer

Forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund udgør en forholdsvis stor andel af gruppen af forsikrede ledige (knap 12 % primo juli 2021).

Østeuropa er i denne sammenhæng defineret som Hviderusland, Bulgarien, Tjekkiet, Ungarn, Moldova, Polen, Rumænien, Rusland, Slovakiet, Ukraine, Estland, Letland og Litauen.

I tabel 5 fremgår udviklingen i andelen af forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund i perioden januar 2020 til juli 2021.

Primo	Antal forsikrede ledige	Antal forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund	Andel forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund
Januar 2020	661	48	7,3%
April 2020	863	71	8,2%
Juli 2020	1025	89	8,6%
Oktober 2020	933	82	8,8%
Januar 2021	882	82	8,8%
April 2021	910	78	9,9%
Juli 2021	716	90	11,6%

**Tabel 5: Udviklingen i antal forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund**

Kilde: Fasit og Danmarks Statistik.

Note: Antal forsikrede ledige er opgjort i fuldtidspersoner.

Tabellen viser, at der er sket en stigning i antallet af forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund i perioden primo januar 2020 til primo april 2021. COVID-19-situationen og stigningen i antallet af ledige har gjort det vanskeligt for borgere længst væk fra arbejdsmarkedet at komme i arbejde. Udviklingen på arbejdsmarkedet er generelt positiv i kølvandet på COVID-19, og antallet af forsikrede ledige falder derfor hastigt. Der er ligeledes et fald i antallet af forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund i samme periode. Dog falder denne gruppe i samme grad, hvorfor andelsudviklingen har været stigende i en længere periode.

#### 4.3.2. Indsats

En stor del af de forsikrede ledige østeuropæere har begrænsede danske sprogkunderskaber, et begrænset netværk og har i mindre grad end de øvrige forsikrede ledige et brugbart CV. Der er på den baggrund behov for en intensiv indsats for denne gruppe af ledige med henblik på at bringe dem hurtigst muligt tilbage på arbejdsmarkedet.

Jobcenter Favrskov gennemfører forskellige målrettede indsatser med henblik på at nedbringe antallet af forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund. Disse er:

- Samtaler med sagsbehandler minimum hver fjerde uge
- Rådighedsafprøvende tilbud
- Fire ugers forløb målrettet forskellige nationaliteter

Jobcenter Favrskov har et stort fokus på at oplyse forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund om rettigheder og pligter. Derudover har der i samtalerne været fokus på, at der tages udgangspunkt i danske arbejdsmarkedsforhold og herunder områder med mangel på arbejdskraft. Derudover bliver alle forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund hjulpet med udarbejdelse af CV og konkret jobsøgning, ligesom der gives forslag til konkrete jobåbninger og muligheder for virksomhedspraktikker.

### **Hyppige samtaler**

Jobcenter Favrskov har siden 2019 iværksat hyppigere samtaler med alle forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund, således at borgerne i denne gruppe deltager i en jobsamtale med deres sagsbehandler hver fjerde uge. Dette gælder også for dem, der har været ledige i mere end 26 uger, selvom kravet i forhold til samtaler for denne gruppe af ledige er hver tredje måned.

### **Rådighedsafprøvende tilbud**

Jobcenter Favrskov vurderer løbende, om der er behov for at iværksætte et rådighedsafprøvende tilbud i op til 13 uger for nogle borgere. Rådighedsafprøvende tilbud bliver anvendt over for borgere, hvor der er tvivl om, hvorvidt borgeren står til rådighed. Dette er bl.a. for at sikre, at borgeren opholder sig i og er jobsøgende i Danmark.

### **Fire ugers forløb målrettet forskellige nationaliteter**

Jobcenter Favrskov har i 2021 iværksat kurser for borgere fra Rumænien og Polen. Forløbet består af seks kursusdage fordelt over fire uger. Indsatsen har til formål at inspirere og motivere de ledige borgere til at forbedre deres jobsøgning og derved opnå selvforsørgelse.

## **4.4. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende**

### **Mål**

”Jobcenter Favrskov skal sikre, at flere flygtninge forbliver i job eller uddannelse.”

### **Konkret mål**

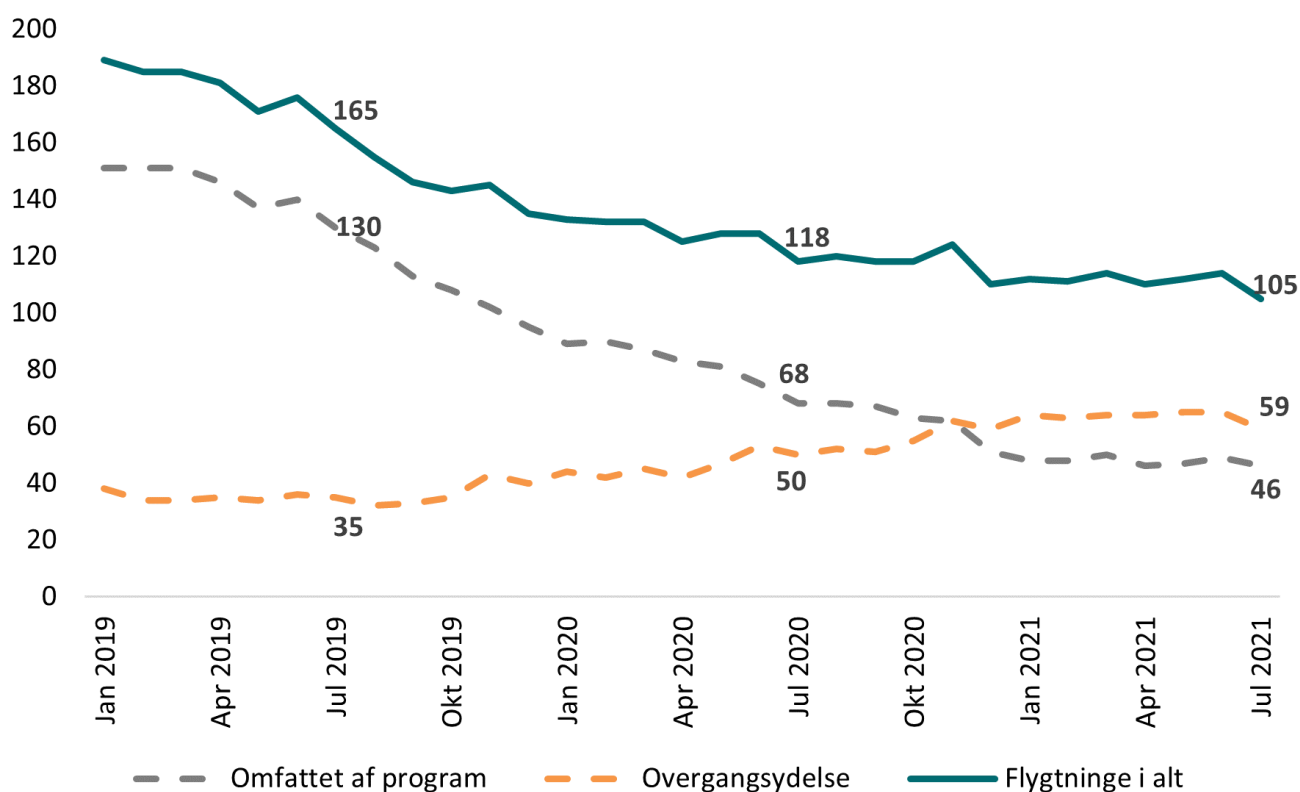
Som minimum skal yderligere 16 flygtninge på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse opnå varig selvforsørgelse i form af ordinær beskæftigelse, uddannelse eller IGU (integrationsgrunduddannelse) ved udgangen af 2022. Det svarer til 16 % af ledige flygtninge ultimo juli 2021. Heraf skal halvdelen være kvinder.

Favrskov Kommune vil videreføre arbejdsmarkedsindsatsen for flygtninge, så flere flygtninge kommer i job eller uddannelse.

Antallet af nye kvoteflygtninge har ligget på et relativt lavt niveau de seneste år, men der forventes en mindre stigning i antallet af flygtninge i 2022 grundet situationen i Afghanistan. Det er endnu usikkert, hvor mange flygtninge Favrskov Kommune skal modtage, hvorfor forventningen om 16 flygtninge i varig selvforsørgelse er lavet på baggrund af det nuværende kendskab til bestanden af flygtning.

### **4.4.1. Status og udfordringer**

Figur 7 giver et overordnet billede af udviklingen i antallet af flygtninge på offentlig forsørgelse i Favrskov Kommune. Offentlig forsørgelse dækker i denne sammenhæng over selvforsørgelses- og hjemsendelsesydelse samt overgangsydelse.



**Figur 7: Udvikling i flygtninge på offentlig forsørgelse i Favrskov Kommune**

Kilde: Jobindsats.dk

Note: Flygtninge opgøres i unikke personer, der har modtaget ydelse i den valgte periode.

Figuren illustrerer et fald i antallet af flygtninge på offentlig forsørgelse i Favrskov Kommune. Mens der var 118 flygtninge på offentlig forsørgelse i juli 2020 i Favrskov Kommune, var der 105 personer i juli 2021, svarende til et fald på 11 % i perioden. Det skyldes primært, at flere flygtninge er kommet i job, uddannelse eller er startet på IGU.

Tabel 6 giver et overblik over antallet af flygtninge på offentlig forsørgelse, der foreløbigt er kommet i ordinært job, uddannelse eller IGU i 2021, og som har formået at være selvforsørgende i minimum seks sammenhængende måneder i træk.

	Flygtninge i varig selvforsørgelse	Heraf kvinder
Ordinært arbejde	6	4 (67%)
Ordinær uddannelse	2	2 (100%)
IGU	0	0 (0%)
I alt	8	6 (75%)

## Tabel 6: Antal flygtninge kommet i job, uddannelse og IGU pr. ultimo august 2021

Kilde: Fasit.

Note: Flygtninge er her defineret som personer, der ikke har fået permanent opholdstilladelse i Danmark. Flygtninge omfatter således borgere på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse. Varig selvforsørgelse defineres som seks måneders sammenhængende selvforsørgelse.

Ultimo august har otte flygtninge været selvforsørgende i seks måneder i træk i 2021. Heraf er 75 % kvinder. Seks flygtninge er varigt selvforsørget gennem job, mens to flygtninge er varigt selvforsørget gennem uddannelse.

### 4.4.2. Indsats

I 2022 vil Jobcenter Favrskov videreføre den intensiverede virksomhedsrettede indsats for målgruppen, som skal medvirke til, at flere kommer i job eller uddannelse. Efter fem år på selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet bliver flygtninge omfattet af lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB). De fortsætter dog i den intensive virksomhedsrettede indsats, som er fast praksis i Favrskov Kommune, og der går derfor maksimalt seks uger fra afsluttet praktik til ny påbegyndt praktik for jobparate borgere, selvom lov om aktiv beskæftigelsesindsats ikke sætter krav herom.

#### *Styrkelse af deltagelse i indsats*

Sprogkunderskab og fremmødestabilitet er to væsentlige elementer i at få fodfæste på arbejdsmarkedet. På den baggrund godkendte Arbejdsmarkedsudvalget 3. april 2018 en styrket indsats for nedbringelse af flygtninges fravær fra sprogskolen.

De overordnede principper for modellen er en tættere og hurtigere opfølgning med øget brug af samtaler samt et større fokus på anvendelsen af sanktioner ved uberettiget fravær. Som eksempel skal borgerne melde sig syge ved egen sagsbehandler frem for på sprogskolen, da Jobcenter Favrskov vurderer, at det vil have en positiv effekt på fremmødet. Ligeledes er fravær under praktik en hindring for varig ansættelse. Derfor har Integrationsafdelingen siden medio 2020 arbejdet med tværfagligt fokus, hvor både sagsbehandler, jobkonsulent og eventuel tosproget mentor følger op på fravær i praktik. Dette arbejde fortsættes i 2022.

#### *Flygtningekvinder tættere på arbejdsmarkedet*

Arbejdsmarkedsudvalget godkendte 14. januar 2020 en styrket beskæftigelsesindsats for flygtningekvinder. Målgruppen er flygtningekvinder med udfordringer ud over ledighed. Målgruppen har forskellige kendetegn og barrierer i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet som fx manglende arbejdsidentitet, manglende motivation samt kulturelle barrierer, herunder holdninger til kvinder på arbejdsmarkedet.

#### **Indsatsen indebærer blandt andet:**

- Holdforløb bestående af en kombination af holdundervisning og individuelle samtaler samt aktiviteter (virksomhedsbesøg, besøg af rollemodeller mv.)
- Faste team til deltagerne i holdforløbet bestående af én sagsbehandler og én jobkonsulent
- Opfølgningssamtaler minimum hver fjerde uge med flygtningekvinderne, hvor der følges tæt op på den enkeltes progression.

- Kortere virksomhedsrettede praktikforløb (4-8 uger) for jobparate kvinder. Indsatsen er etableret i efteråret 2019 og fortsættes i 2022.

### Repatriering

Repatrieringsindsatsen skal medvirke til, at herboende udlændinge og danske statsborgere med dobbelt statsborgerskab, der ønsker at vende tilbage til hjemlandet eller et tidligere opholdsland, får den bedst mulige rådgivning til at kunne træffe beslutning om at vende tilbage. Borgere, som er i målgruppen for repatriering, og som er i kontakt med jobcentret, vejledes om mulighederne for repatriering i forbindelse med deres samtaler i jobcentret.

Favrskov Kommune samarbejder også med Dansk Flygtningehjælp, som har udarbejdet informationsmateriale om repatriering, der er oversat til en række sprog. Derudover tilbyder Dansk Flygtningehjælp en personlig rådgivningssamtale ud fra deres specialviden om borgernes hjemlande.

## 4.5 Flere unge skal i job eller uddannelse

### Mål

”Jobcenter Favrskov skal sikre, at flere unge kommer i job eller uddannelse.”

### Konkret mål

Antallet af unge på uddannelseshjælp skal i gennemsnit være på maksimum 216 fuldtidspersoner i 2022, svarende til et fald på 5 % ift. gennemsnittet for det seneste år (august 2020-juli 2021).

Favrskov Kommune ønsker, at flere unge skal have en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det skal sikres, at unge med komplekse problemstillinger af faglig-, social- eller helbredsmæssig karakter får den nødvendige hjælp og støtte. Det vil bidrage til, at flere unge får erhvervmæssige kompetencer, der øger deres muligheder for at få en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet på sigt. Samtidig skal de åbenlyst uddannelsesparate tilskyndes til hurtigst muligt at påbegynde en uddannelse, så de har de bedste forudsætninger for fremtidig beskæftigelse.

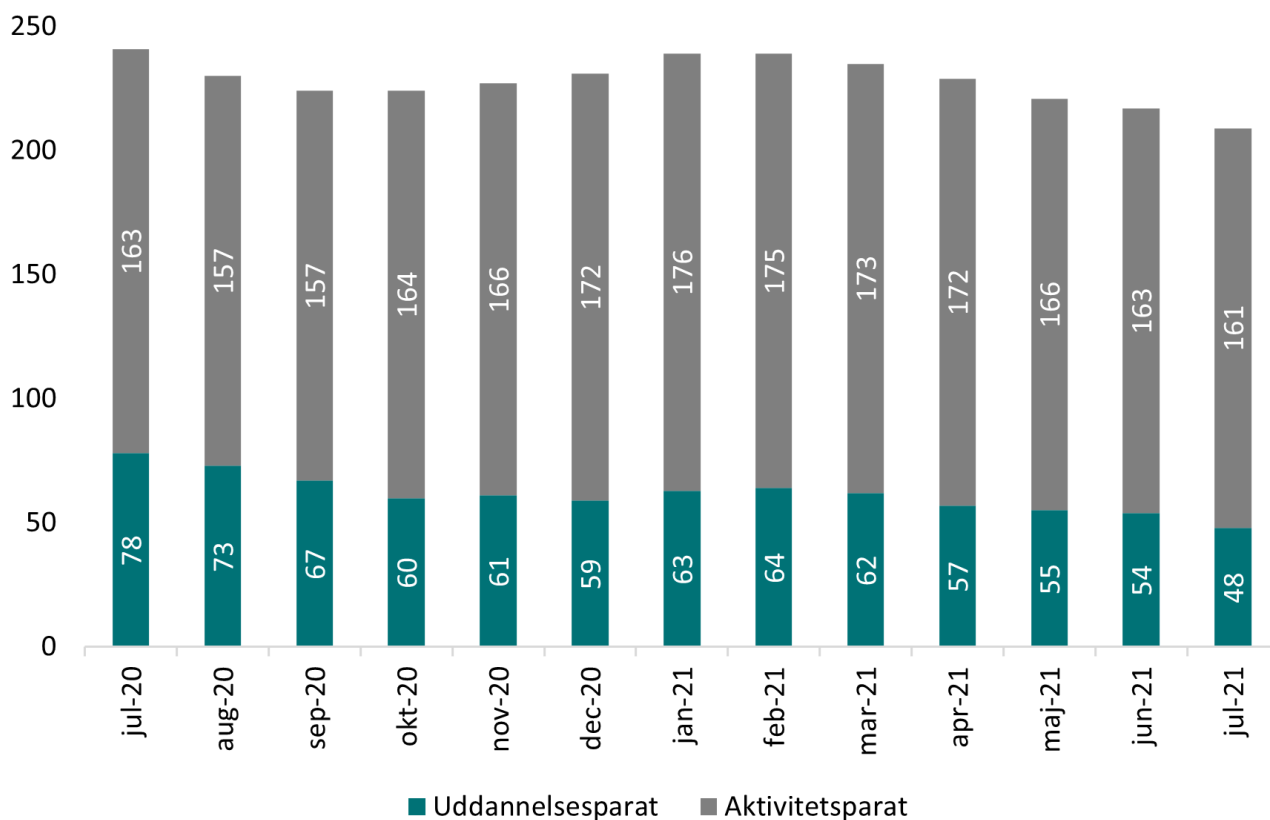
Målgruppen er unge i Favrskov Kommune under 30 år, som modtager uddannelseshjælp. Uddannelseshjælpsmodtagere er generelt kendetegnet ved en manglende arbejdsidentitet, hyppige sygdomsperioder, diffuse smerter, psykiske lidelser og/eller misbrugsproblematikker. For at styrke unges tilknytning til arbejdsmarkedet og få flere i job eller uddannelse er der overordnet set brug for to typer af indsats:

- En fokuseret og individuelt tilrettelagt indsats i Jobcenter Favrskov for de unge, som modtager uddannelseshjælp
- En tværgående, sammenhængende og forebyggende indsats for unge under 18 år.

### 4.5.1. Status og udfordringer

Figur 8 viser udviklingen i antallet af uddannelseshjælpsmodtagere i Favrskov Kommune i perioden juli 2020 til juli 2021.





**Figur 8: Udvikling i antal uddannelseshjælpsmodtagere i Favrskov Kommune**

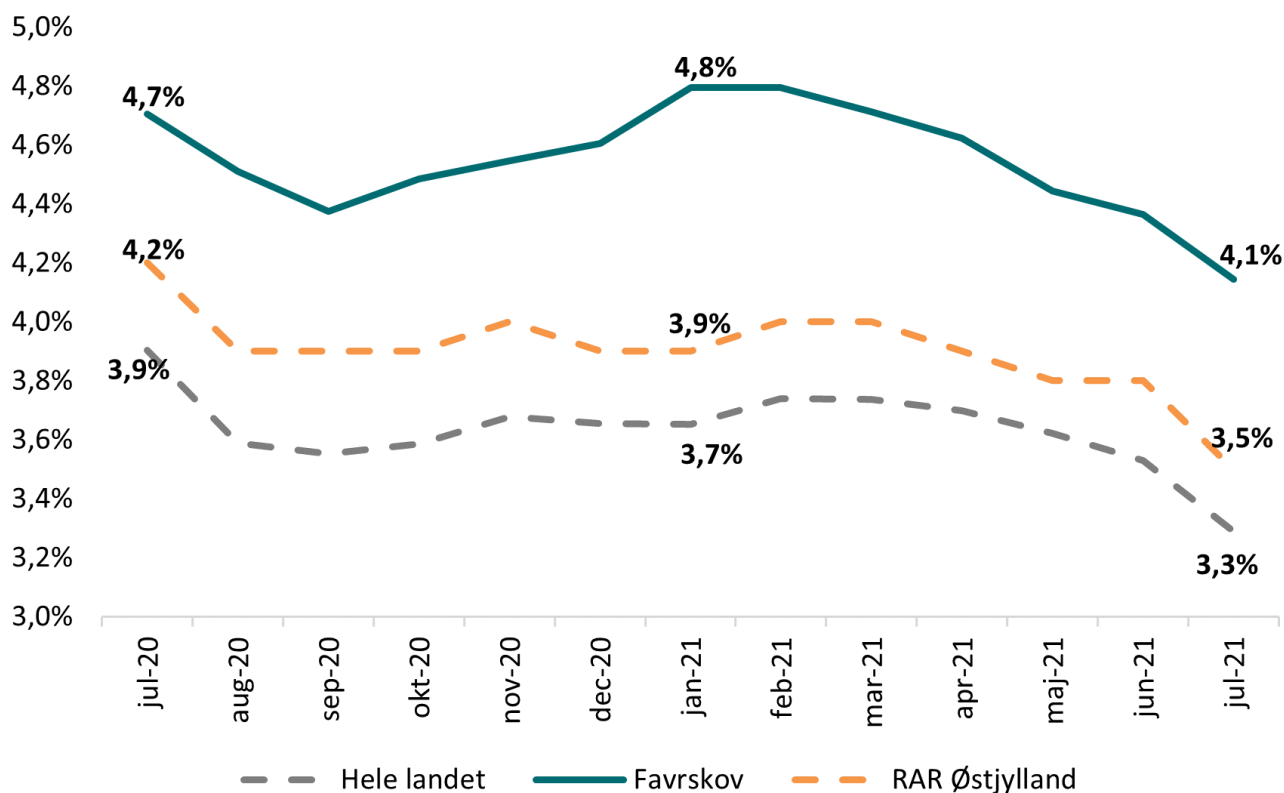
Kilde: Jobindsats.dk

Note: Antallet af uddannelseshjælpsmodtagere er opgjort i fuldtidspersoner. Uddannelsesparat omfatter både uddannelsesparate og åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere.

Figuren viser, at det samlede antal uddannelseshjælpsmodtagere er faldet med 32 fuldtidspersoner fra juli 2020 til juli 2021, hvilket svarer til et fald på 13 %. Derudover viser figuren, at antallet af åbenlyst uddannelsesparate og uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere samlet set er faldet i perioden juli 2020 til juli 2021 fra 78 til 48 personer.

I samme periode er der et mindre fald i antallet af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere. Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere er længst fra uddannelse og job og har typisk komplekse fysiske, psykiske og/eller sociale problematikker. Barrierer kan eksempelvis være en socialt belastet opvækst, uafsluttede grundskole- eller uddannelsesforløb, ingen eller begrænset erhvervs erfaring, ressourcetsvage netværk, vanskeligt ved at indgå i sociale sammenhænge mv.

I figur 9 nedenfor vises andelen af uddannelseshjælpsmodtagere af befolkningen mellem 18-29 år i Favrskov Kommune i perioden juli 2020 til juli 2021 sammenlignet med hele landet og RAR Østjylland



**Figur 9: Udvikling i andel uddannelseshjælpsmodtagere af befolkningen mellem 18-29 år i Favrskov Kommune fra juli 2020 til juli 2021**

Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik

Note: Antallet af uddannelseshjælpsmodtagere er opgjort i fuldtidspersoner.

Figuren viser, at uddannelseshjælpsmodtagere i Favrskov Kommune i juli 2020 udgjorde 4,7 % af befolkningen mellem 18-29 år, mens de udgjorde 4,1 % i juli 2021, hvilket svarer til et fald i bestanden på 0,6 %-point i perioden. Af figuren fremgår det også, at andelen af uddannelseshjælpsmodtagere er lavere i RAR Østjylland og hele landet. Dog er det landsgennemsnitlige fald i den valgte periode ligeledes på 0,6 %-point som i Favrskov Kommune. De store universitetsbyer må forventes at have mange ressourcestærke unge og en lille andel unge på uddannelseshjælp. Da storbyerne har megen volumen i opgørelsen over landsgennemsnittets og RAR Østjyllands andel på uddannelseshjælp, vil Favrskov Kommunes andel som udgangspunkt være højere.

Der er stort fokus på de unge, dels fordi de unge er i særlig risiko for at overgå til et liv på offentlig forsørgelse, hvis de ikke hurtigt finder fodfæste på arbejdsmarkedet, dels fordi der vil være et stigende behov for deres arbejdskraft i takt med, at de ældre generationer forlader arbejdsmarkedet. Selvom udviklingen i både antallet og andelen af unge på uddannelseshjælp er positiv, er vurderingen imidlertid, at arbejdsmarkedet kan være særligt gunstigt for modtagere af uddannelseshjælp i øjeblikket. Forbedringen er dog ikke nødvendigvis af strukturel karakter. Nogle brancher har lidt under COVID-19, mens andre har vundet frem. I sidstnævnte gruppe kan nævnes både private og regionale testcentre. Om faldet i antallet og andelen af unge uddannelseshjælpsmodtagere skal ses i dette lys, er endnu uvist. Dertil kan der være usikkerhed om, hvilken betydning de ændrede vilkår under nedlukningen har haft for ungdomsuddannelserne, og om det kan have haft en indflydelse på det relativt lave antal unge på uddannelseshjælp

#### 4.5.2. Indsats

Jobcenter Favrskovs indsats for uddannelseshjælpsmodtagere i 2022 vil i overvejende grad være en videreførelse af den eksisterende indsats og være individuelt tilrettelagt.

##### *Tilbud til åbenlyst uddannelsesparate*

For de åbenlyst uddannelsesparate er fokus på at skabe incitament for at påbegynde en uddannelse hurtigst muligt. Jobcenter Favrskov vurderer således løbende, om der er behov for at iværksætte en nytteindsats for borgeren. Eksempler på nytteindsats kan være udførelse af praktiske opgaver, som kan være renhold i naturen i form af lugning, græsslåning og rydning af arealer.

### ***Tæt kontakt mellem den unge og dennes sagsbehandler***

Hyppe samtaler bidrager til, at der opbygges en tættere relation og dermed et stærkere tillidsforhold mellem den unge og sagsbehandleren. Dette er med til at sikre den unges deltagelse, og at den unge motiveres til at tage ansvar for eget liv og selvforsørgelse. Derfor vil der blive afholdt samtaler mellem den unge og sagsbehandleren/jobkonsulenten ca. hver fjerde uge. Her skal der først og fremmest samarbejdes tæt omkring en afklaring af den unges situation.

Samtidig prioriteres en hurtig igangsættelse af de rigtige indsatser for den unges udvikling mod et arbejdsliv og dermed selvforsørgelse. Der følges løbende op på indsatserne med henblik på en afvejning mellem ressourcer og resultater, og om flere indsatser med fordel kan iværksættes på samme tid.

Samtalerne tager afsæt i den unges egne ønsker og perspektiver og giver sagsbehandleren en større indsigt i den unges situation. Det vil understøtte sagsbehandlerens muligheder for at tilrettelægge en indsats rundt om den enkelte unge, hvor der sker:

- Afklaring af den unges kompetencer og motivation
- Helbredsmæssig afklaring og eventuel behandling af den unge
- Opkvalificering af den unges arbejdsmarkedserfaring gennem virksomhedspraktik.

### ***Tæt samarbejde mellem sagsbehandler og jobkonsulent samt andre aktører***

Der skal sikres et tæt tværgående samarbejde mellem sagsbehandler og udfører/jobkonsulent omkring den unge. Der skal også sikres opfølgning i forhold til de øvrige aktører, der er omkring den unge. Såsom praktiserende læge, psykiatrien, bostøtte mv. Der vil derfor blandt andet fortsat være rundbordssamtaler, hvor der med den unge i centrum aftales en konkret plan for den fælles indsats. Det skal sikre, at alle aktører er bevidste om målet med indsatsen og støtter op om det fælles aftalte mål for den unge.

### ***Tværgående forebyggende indsats for 15-29-årige***

Folketinget vedtog i marts 2018 en reform af indsatsen for at forberede unge eller gøre unge klar til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Reformen indebærer, at kommunerne skal etablere en sammenhængende og koordineret ungeindsats for at sikre den unge den nødvendige støtte og hjælp til at realisere sin uddannelsesplan. Byrådet i Favrskov Kommune godkendte 24. november 2020 "Strategi for den tværgående ungeindsats i Favrskov Kommune", som skal medvirke til at styrke det tværgående samarbejde omkring unge mellem 15-29 år, som ikke er i job eller uddannelse og dermed bidrage til at reducere andelen af unge, som modtager uddannelseshjælp.

## 4.6. Indsatsen for borgere med handicap, herunder særligt borgere med psykisk sygdom og sårbarhed skal styrkes

### Mål

”Jobcenter Favrskov skal sikre en styrket indsats for borgere med handicap, herunder særligt borgere med psykisk sygdom og sårbarhed.”

### Konkret mål

Flere borgere i fleksjob på hhv. 1-5 og 6-10 ugentlige arbejdstimer (udviklingsfleksjob) skal opnå progression i form af øget effektiv arbejdstid.

Derudover skal andelen af borgere i fleksjob over 10 ugentlige arbejdstimer stige i forhold til andelen af borgere i udviklingsfleksjob (1-10 ugentlige arbejdstimer).

Der er en række initiativer i Jobcenter Favrskov, som skal bidrage til at bringe borgere med komplekse helbredsmæssige problemstillinger og handicap i beskæftigelse. En stor del af de særlige indsatser, som Arbejdsmarkedsudvalget har godkendt gennem de seneste år, handler om, at borgere med nedsat funktionsevne får tilknytning til arbejdsmarkedet.

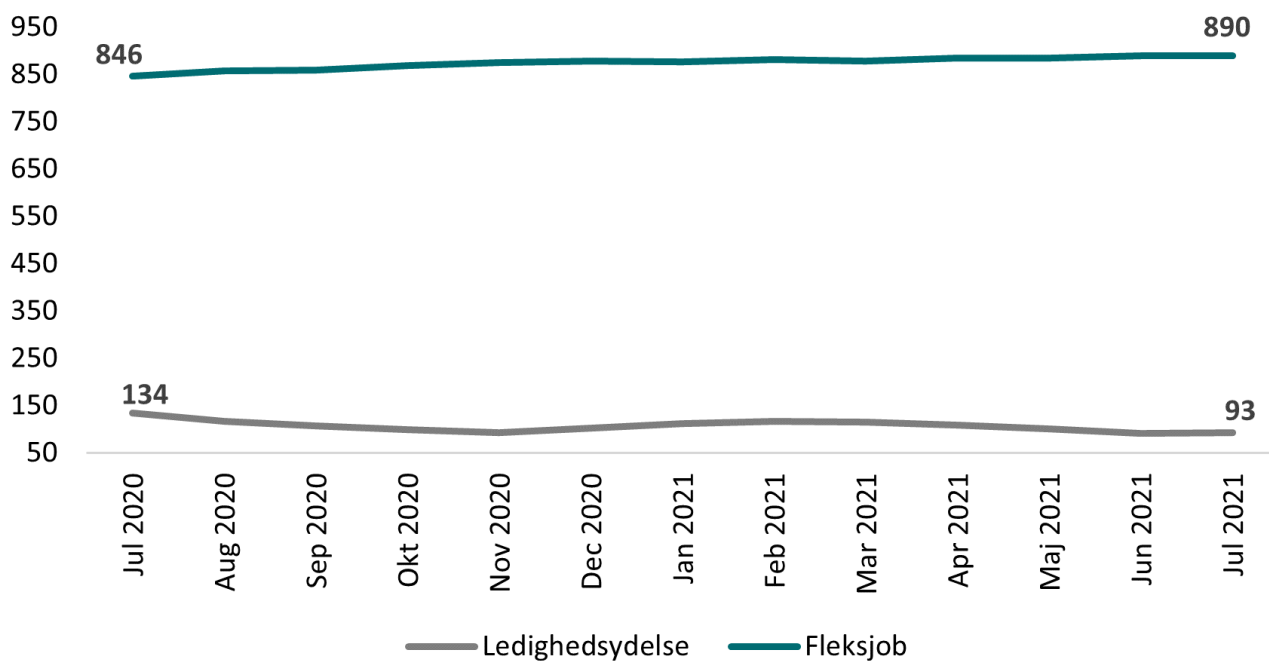
Hvis en borgers handicap eller helbredsmæssige problemstillinger vedrører psykisk sygdom og psykisk sårbarhed, kan der være behov for en anden tilgang, da det kan være komplekst at afklare borgere, og det kan derved danne barriere for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller udvikling i borgerens arbejdsmarkedstilknytning. Dette ses særligt blandt gruppen af borgere i udviklingsfleksjob, som er fleksjob på ti timer eller derunder.

Antallet af borgere i fleksjob er steget i Favrskov Kommune siden indførelse af reformen af førtidspension og fleksjob i 2013. Favrskov Kommune vil i 2022 fortsat arbejde mod, at flere borgere skal opnå progression i deres udviklingsfleksjob i form af øgning af effektiv arbejdsevne. Derudover vil Favrskov Kommune arbejde med, at flere borgere er i fleksjob på over 10 ugentlige arbejdstimer.

### 4.6.1. Status og udfordringer

I 2013 blev reformen af førtidspension og fleksjob indført (såkaldt ny fleksjobordning). I Favrskov Kommune er der ultimo juli 656 fuldtidspersoner på den ny fleksjobordning (74 %) og 234 fuldtidspersoner på den gamle ordning (26 %).

I figur 10 nedenfor fremgår udviklingen i antallet af fleksjobvisiterede fordelt på borgere i fleksjob og på ledighedsydelse (ledige fleksjobbere) i perioden juli 2020 til juli 2021.



**Figur 10: Antal fleksjobvisiterede borgere fra juli 2020 til juli 2021.**

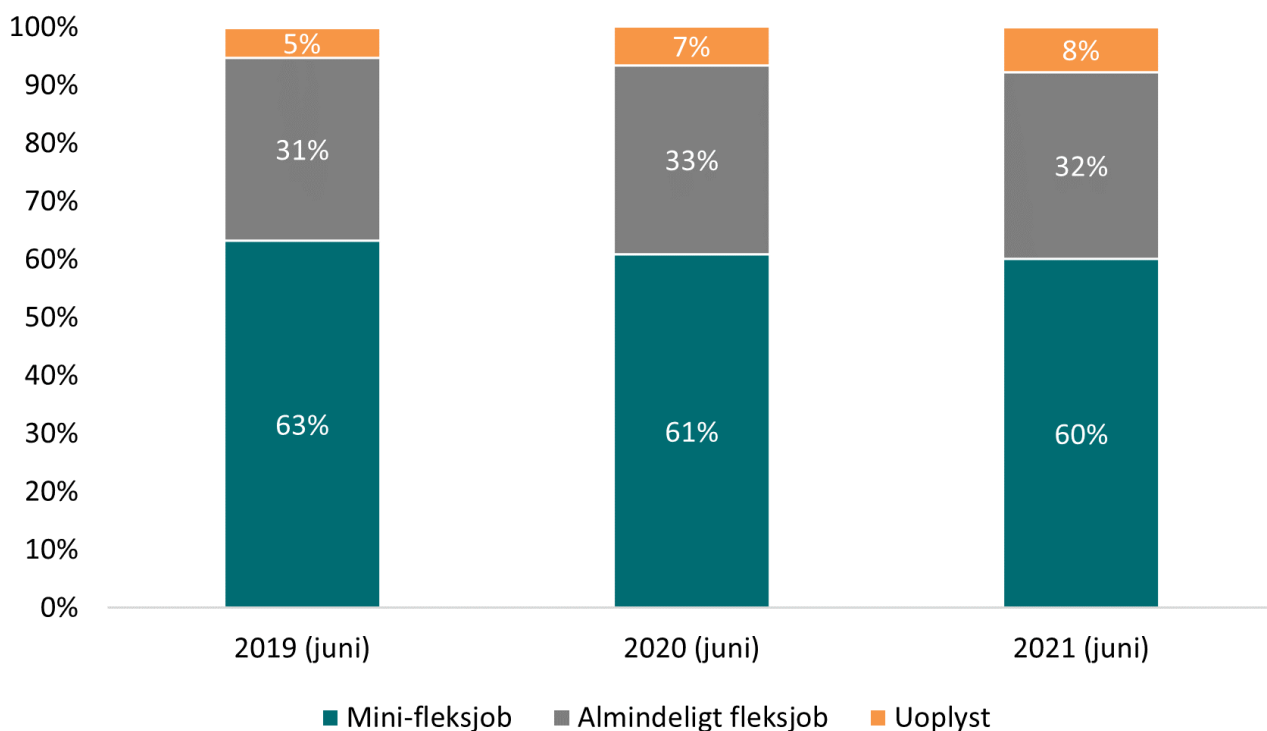
Kilde: Jobindsats.dk

Note: Antal borgere i fleksjob og på ledighedsydelse er opgjort i fuldtidspersoner.

Figuren viser, at der i perioden juli 2020 til juli 2021 er sket en stigning i antallet af borgere i fleksjob. Mens der var 846 borgere i fleksjob i juli 2020, var der 890 i fleksjob i juli 2021, svarende til en stigning på 5 % i perioden. Antallet af ledighedsydelsesmodtagere er faldet i perioden fra 134 i juli 2020 til 93 ledighedsydelsesmodtagere i juli 2021.

I Favrskov Kommune forventes et mindre fald i antallet af ny-visiterede til fleksjobmålgruppen i det kommende år, da der vil være fokus på at indtænke opkvalificering, uddannelse, revalidering, stabilitet og udviklingsmuligheden inden tilkendelse af fleksjob.

I figur 11 er de 656 fuldtidspersoner på den ny fleksjobordning pr. juni 2021 i Favrskov Kommune fordelt på, om de er ansat i et udviklingsfleksjob eller et almindeligt fleksjob på over 10 timer



**Figur 11: Borgere i fleksjob på ny ordning fordelt på udviklingsfleksjob og almindeligt fleksjob ud fra gennemsnitlige ugentlige arbejdstimer.**

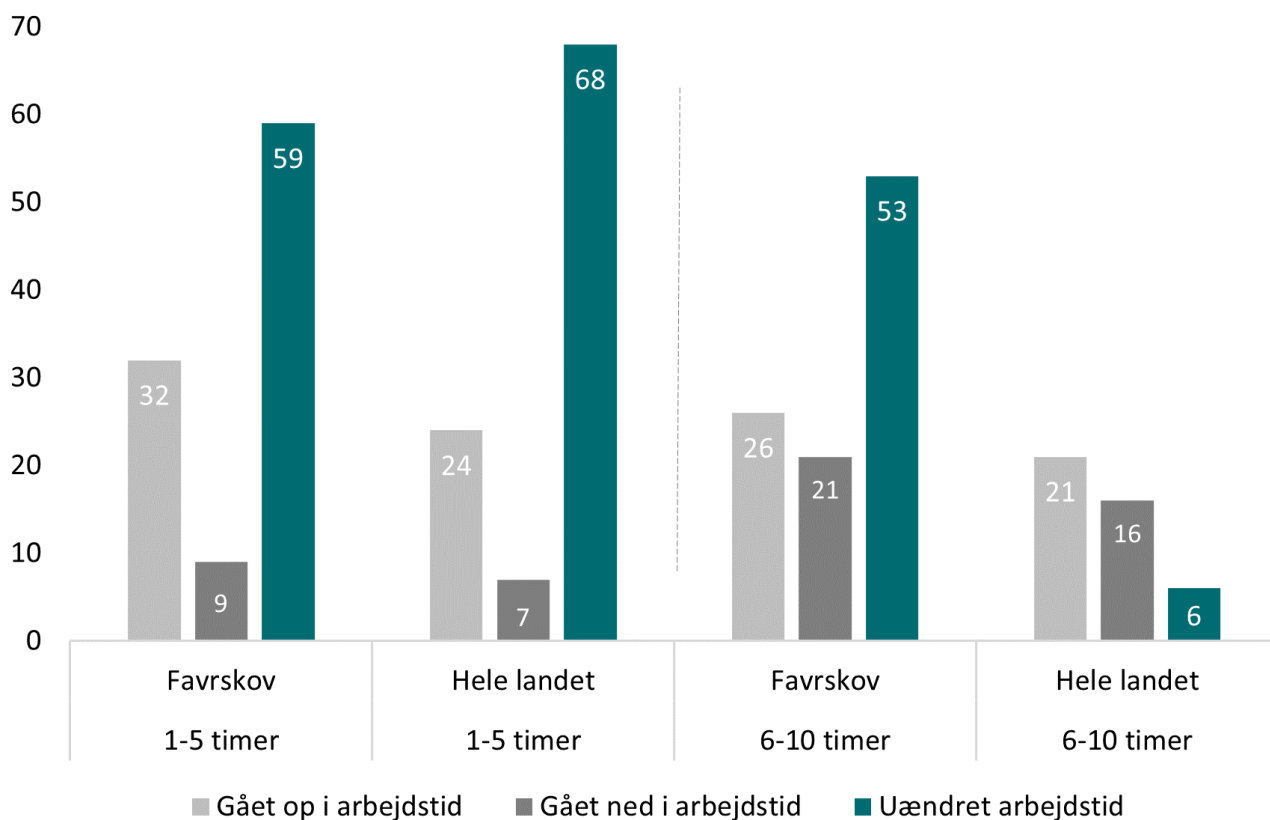
Kilde: Jobindsats.dk

Note: I figuren er der kun medtaget personer på ny fleksjobordning, mens fleksjobbere efter gammel ordning ikke er med. Grundet afrundinger summerer tallene i 2019 og 2020 ikke til 100 %. Det bemærkes, at der er sæsonudsving i antal timer i fleksjob som følge af afholdelse af ferie for personer uden optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. I perioder præget af ferieafholdelse, fx juli, vil der derfor typisk være flere fleksjobforløb/personer i fleksjob med få timer sammenlignet med øvrige måneder. Derfor er der taget afsæt i juni.

Figuren viser, at mellem 60 % og 63 % af fleksjobberne har været ansat i et udviklingsfleksjob over de seneste tre år, mens 31 % og 33 % har været ansat i et almindeligt fleksjob i over 10 timer i samme periode.

I Favrskov Kommune arbejdes der på at øge andelen af personer i almindelige fleksjob. Derudover arbejder Jobcenter Favrskov med at øge den effektive arbejdssevne for borgere i udviklingsfleksjob.

I figur 12 vises antallet af borgere i udviklingsfleksjob i juni 2021 i Favrskov Kommune og på landsplan fordelt på udviklingen i arbejdstid inden for intervallet 1-5 timer og 6-10 timer. Det vil sige, hvorvidt borgerne siden tilkendelse af fleksjob er gået op i effektiv arbejdstid, gået ned i arbejdstid eller hvorvidt deres arbejdstid er uændret.



**Figur 12: Udvikling i arbejdstid for borgere i udviklingsflexjob (efter ny ordning) i Favrskov og på landsplan, målt i andele i juni 2021.**

Kilde: Jobindsats.dk

Note: Målingen viser, hvor stor en andel ansatte i flexjob, der pr. juni 2021 arbejder flere, færre eller samme antal timer, sammenholdt med da de startede i flexjobbet. I målingen indgår kun personer, der har været i flexjob under ny flexjobordning (fra 1. januar 2013) med registreret timetal i mindst seks måneder og timetal i den måned, der opgøres for.

Figuren viser, at andelen af borgere der er 'gået op i tid' i forhold til 'ned i tid' er væsentligt større inden for intervallet 1-5 timer i Favrskov Kommune og på landsplan. Der er også flere flexjobbere, der er 'gået op i tid' end 'ned i tid' inden for intervallet 6-10 timer, dog er forskellen mindre betydelig.

Af figuren fremgår, at en større andel af flexjobberne i Favrskov er 'gået op i tid', end tilfældet er på landsplan. Inden for intervallet 1-5 timer er forskellen 8 %-point, mens forskellen inden for intervallet 6-10 timer er 5 %-point. Omvendt viser figuren, at en større andel af udviklingsflexjobberne er 'gået ned i tid' i Favrskov Kommune end tilfældet er på landsplan inden for begge intervaller.

#### 4.6.2. Indsats

Jobcenter Favrskovs indsats for flexjobbere vil i 2022 fortsat have fokus på at skabe progression i miniflexjob. Arbejdet indebærer blandt andet, at borgeren og virksomheden allerede inden tilkendelse af flexjob gøres bevidste om, at det er et udviklingsflexjob. Det indebærer, at der altid arbejdes mod en forøgelse af arbejdstid og effektivitet i arbejdsopgavernes udførelse. På den måde sikrer Jobcenter Favrskov, at borgerne er forberedte på, at arbejdsvejen er dynamisk, og der som udgangspunkt skal ske en udvikling i flexjobbet.

Ved etablering af selve fleksjobbet aftales der telefonisk kontakt til borger og virksomhed efter tre måneder, hvor der følges op på borgerens udvikling. Senest efter seks måneder afholdes opfølgingsmøde, som foregår i virksomheden, hvor der i samarbejde med borger og arbejdsgiver udarbejdes en progressionsplan. Her beskrives en konkret plan for øgning af arbejdstid og effektivitet. Herefter følges der løbende op på fleksjobbet hver sjette måned, indtil det ikke længere er muligt at øge borgerens arbejdsevne. Når planen er aftalt, følger jobkonsulenten op løbende, således at der sikres fokus på, at der sker en udvikling i henhold til progressionsplanen. Planen er altid synlig for borgerne via en digital selvbetjeningsløsning.

For borgere, der allerede er ansat i udviklingsfleksjob, følges der op efter henholdsvis 2 ½ og 4 ½ år. På opfølgingsmøderne introduceres progressionsplanen for borger og arbejdsgiver, og der aftales en fremadrettet plan for progression med opfølgning hver sjette måned. Målet med hyppigere opfølgningssamtaler er, at der skabes en balance mellem jobcentrets mål om at følge op på progressionsplanen hver sjette måned, virksomhedernes behov og borgerens arbejdsevne.

Jobcenter Favrskov har i nogle tilfælde anvendt IPS-metoden i forbindelse med afklaring til fx fleksjob. IPS, "Individuelt Planlagt job med Støtte", er en amerikansk metode, hvor filosofien er, at hvis det rette job og de rette arbejdsomgivelser findes, kan personer med psykisk diagnose eller sårbarhed komme i uddannelse eller på arbejde under ordinære vilkår uden forudgående træning, men med en sideløbende støtte. Det er således en metode, hvor beskæftigelse foregår parallelt med eventuel behandling og/eller anden støtte.

Jobcenter Favrskov arbejder med en ekstern IPS-aktør, og erfaringerne er gode. Det er lykkedes at motivere nogle borgere til praktik og job, som det tidligere ikke har været muligt at motivere til deltagelse i jobcentrets tilbud. Andre borgere har været så langt fra arbejdsmarkedet, at det heller ikke er lykket ved brug af IPS-metoden.

På baggrund af de opnåede erfaringer fortsættes samarbejdet med den eksterne aktør omkring levering af IPS-forløb til borgere med handicap og psykiske sårbarhed.