



# Beskæftigelsesplan

Favrskov Kommune 2023

# Indholdsfortegnelse

<b>Indledning</b>	<b>3</b>
<b>Arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune</b>	<b>4</b>
2.1. Udvikling i beskæftigelse og ledighed i Favrskov Kommune	5
2.2. Udvikling i lønmodtagerarbejdspladser	6
<b>Målgrupper omfattet af beskæftigelsesindsatsen i Favrskov Kommune</b>	<b>7</b>
<b>De beskæftigelsespolitiske mål i 2023</b>	<b>9</b>
4.1. Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes	14
4.1.1. Status og udfordringer	15
4.1.2. Indsats	16
4.2. Langtidsledigheden skal nedbringes	17
4.2.1. Status og udfordringer	18
4.2.2. Indsats	19
4.3. Flere unge skal i job eller uddannelse	20
4.3.1. Status og udfordringer	21
4.3.2. Indsats	21
4.4. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende	23
4.4.1. Status og udfordringer	24
4.4.2. Indsats	26
4.5. Indsatsen for borgere i fleksjob med funktionsnedsættelse og sårbarhed skal styrkes	27
4.5.1. Status og udfordringer	27
4.5.2. Indsats	29

## 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 præget af en historisk lav ledighed. Vi ser dog, at virksomhederne i stigende grad oplever udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. I den private sektor er der mangel på faglært arbejdskraft, mens der er mangel på uddannet personale inden for velfærdsområderne i den offentlige sektor.

Til trods for den gunstige konjunkturudvikling, er der ledige borgere, der ikke er kommet i job eller uddannelse. Det kan være den langtidsledige borger, som ikke har formået at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, eller den sårbare unge som kan have svært ved at finde vej i det etablerede uddannelsessystem. Favrskov Kommunes mål for beskæftigelsesindsatsen i 2023 sætter derfor primært fokus på de borgere, der har sværere ved at finde en plads på arbejdsmarkedet. Der er dog også fokus på, at de ledige borgere, der ikke har andre udfordringer end ledighed, hurtigt kan finde ny beskæftigelse. Helt centralt hos Jobcenter Favrskov er 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. Når borgeren oplever indflydelse på sin egen situation, sikres en højere grad af ejerskab og motivation fra borgerens side.



**jobcenter**  
Favrskov

# 2.

## Arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune

I dette afsnit gives en kort beskrivelse af arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune.

Beskrivelsen omfatter udviklingen i:

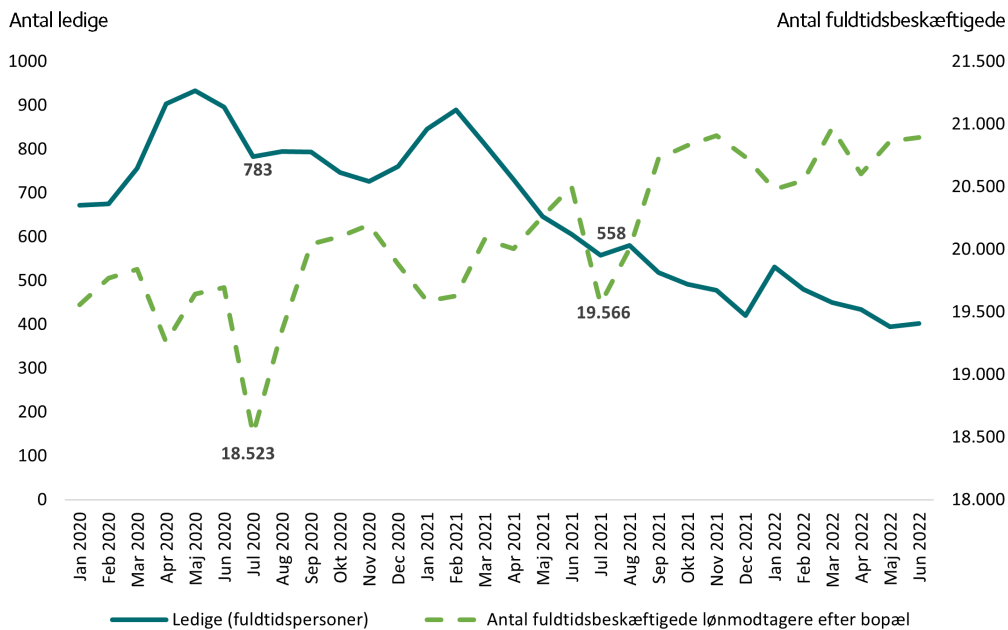
- beskæftigelse og ledighed i Favrskov Kommune
- antallet af arbejdspladser.



## 2.1. Udvikling i beskæftigelse og ledighed i Favrskov Kommune

Figur 1 viser udviklingen i beskæftigelsen og antallet af lønmodtagere med bopæl i Favrskov Kommune i perioden januar 2020 til juni 2022.

Figur 1: Udvikling i beskæftigelse og ledighed i Favrskov Kommune fra januar 2020 – juni 2022



Kilde:  
Danmarks  
Statistik og  
jobindsats.

Figuren viser overordnet, at arbejdsmarkedet har været særligt gunstigt i en længere periode. Helt konkret viser figuren, at:

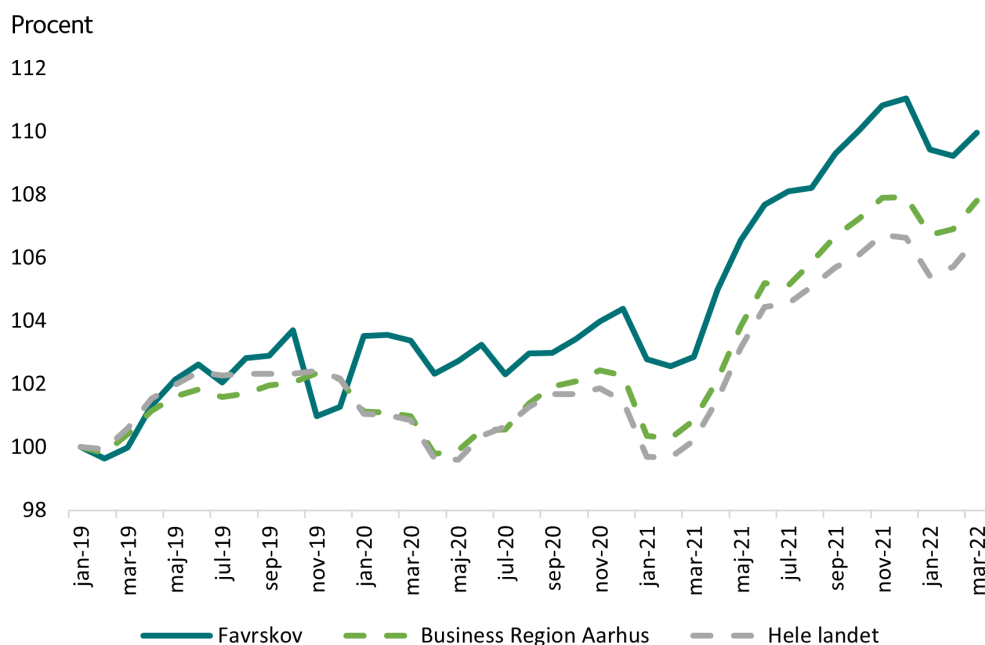
- antallet af beskæftigede er steget markant siden sommeren 2020, mens ledigheden er faldet
- ledigheden er faldet med 494 fuldtidspersoner fra juni 2020 til juni 2022, hvilket svarer til et fald på 55 %
- beskæftigelsen er nået et historisk højt niveau på 20.968 fuldtidspersoner i marts 2022.



## 2.2. Udvikling i lønmodtagerarbejdspladser

Figur 2 viser udviklingen i antallet af arbejdspladser målt i procent fra januar 2019 til marts 2022, hvor januar 2019 er brugt som basisår (100 %).

Figur 2: Antal lønmodtagerarbejdspladser fra januar 2019 til marts 2022



Kilde: Business Region Aarhus (Targit) og Danmark Statistik

**Note:** Januar 2019 er brugt som basisår (100 %). Det betyder, at udviklingen ses med udgangspunkt i niveauet for januar 2019. 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 som fx byggebranchen.

### Figur 2 viser, at der:

- siden januar 2019 har der været en generel positiv udvikling i antallet af lønmodtagerarbejdspladser i både Favrskov Kommune, Business Region Aarhus og hele landet
- siden januar 2020 har Favrskov Kommune haft en større stigning i antallet af lønmodtagerarbejdspladser end både Business Region Aarhus og hele landet.

# 3.

Målgrupper omfattet af  
beskæftigelsesindsatsen i  
Favrskov Kommune



Jobcenter Favrskov varetager beskæftigelsesindsatsen for en lang række målgrupper i Favrskov Kommune. Af tabel 1 fremgår udviklingen i målgrupperne på arbejdsmarkedsområdet i Favrskov Kommune fra maj 2019 til maj 2022.

**Tabel 1: Udvikling i målgrupper på arbejdsmarkedsområdet**

Kommune	Maj 2019	Maj 2020	Maj 2021	Maj 2022
Dagpenge	430	822	571	325
Kontanthjælp	189	212	189	155
Uddannelseshjælp	245	257	222	201
Integrationspersoner*	165	124	108	139
Revalidering	16	15	13	8
Sygedagpenge	537	610	773	609
Jobafklaring	188	165	95	203
Ressourceforløb	121	93	104	102
Ledighedsydelse	83	125	101	93
Fleksjob	822	841	875	898
Førtidspension	1.377	1.385	1.375	1.381
Seniorpension**	-	20	69	107
<b>I alt</b>	<b>4.173</b>	<b>4.669</b>	<b>4.495</b>	<b>4.221</b>

Kilde: *Jobindsats.dk*

**Note:** *Antallet af ledige er opgjort i fuldtidspersoner. \*Integrationspersoner dækker over personer på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse. \*\*Seniorpension blev indført i januar 2020.*

#### Tabellen viser, at:

- ser man bort fra pensionerne (førtidspension og seniorpension) er der færre ledige i maj 2022 end i maj 2019 før COVID-19-situationen
- faldet i høj grad er båret af en stor nedgang i antallet af borgere på dagpenge som følge af den gunstige konjunkturudvikling
- stigningen i antallet af borgere på jobafklaringsforløb skal ses i sammenhæng med faldet i antallet af borgere på sygedagpenge og er en konsekvens af den midlertidige lovgivning, der blev udstedt under COVID-19-situationen. Her blev retten til sygedagpenge forlænget, så borgere først kunne overgå fra sygedagpenge til jobafklaring 1. juli 2021.



# 4.

De beskæftigelsespolitiske mål i 2023



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

Beskæftigelsesministeren udmeldte 23. maj 2022 fem beskæftigelsespolitiske mål for 2023. Målene er videreført fra 2022 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 et særskilt fokus på, at flere unge kommer i job eller uddannelse, samt at langtidsledigheden blandt de jobparate borgere nedbringes.

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

- Jobcenter Favrskov stiller en ny digital platform til rådighed for borgerne, der giver borgerne mulighed for og adgang til karriererådgivning hele døgnet alle årets dage. På platformen vil borgerne kunne finde videoundervisning samt andet beskæftigelsesorienteret materiale, som kan støtte borgerne i deres jobsøgningsforløb i perioden mellem samtalerne med jobcenteret. Den digitale platform er et nyt værktøj i dialogen med borgerne og skal ses som et supplement til den rådgivning, som jobcenteret giver til borgerne. Den øgede digitalisering er med til at højne og effektivisere samarbejdet mellem borgerne og jobcenteret.
- Byrådet godkendte 24. marts 2020, at der i jobcenteret skal gennemføres et udviklings- og læringsforløb i samarbejde med Ankestyrelsen. Som en del af læringsforløbet er der i løbet af efteråret 2022 afholdt fire undervisningsdage, som skal bidrage til at højne niveauet for sagsbehandlingen inden for ressourceforløb, jobafklaring og fleksjob samt forbedre kommunikationen med borgerne. Forløbet afsluttes i efteråret 2023.



### Foruden de nye tiltag fortsættes to initiativer:

- Hvert andet år gennemføres en borgertilfredshedsundersøgelse blandt de borgere, der er tilknyttet jobcentret. På baggrund af de resultater, som undersøgelsen viser iværksættes konkrete initiativer til at forbedre samarbejdet mellem jobcentret og borgerne. Den seneste undersøgelse blev gennemført i efteråret 2021 og var med til at angive retningen for, hvordan samarbejdet kan styrkes yderligere. Der er bl.a. blevet gennemført fokusgruppeinterview med en række borgere for at få uddybet perspektiverne i undersøgelsen. Borgertilfredshedsundersøgelsen og afledte indsatser blev godkendt af Byrådet 9. december 2021.
- Der arbejdes løbende med projektet "Bedre Borgerdialog", hvor der blandt andet er fokus på samarbejdet og kommunikationen med borgerne i forbindelse med afgørelser af deres sag.



Tabel 2 oplister de mål, som Favrskov Kommune har opstillet for beskæftigelsesindsatsen i 2023 på baggrund af ovenstående.

**Tabel 2: Favrskov Kommunes mål for beskæftigelsesindsatsen i 2023**

### Favrskov Kommunes mål

- 1: Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes
- 2: Langtidsledigheden skal nedbringes blandt jobparate borgere
- 3: Flere unge skal i job eller uddannelse
- 4: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
- 5: Indsatsen for borgere i fleksjob med funktionsnedsættelse og sårbarhed skal styrkes

I de følgende afsnit gennemgås mål og indsatser for de enkelte mål i Favrskov Kommunes beskæftigelsesindsats i 2023.



## 4.1. Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes

### Mål

”Jobcenter Favrskov skal styrke samarbejdet med virksomhederne og bidrage til, at virksomhederne får den efterspurgte arbejdskraft”

### Konkrete mål

- I 2023 skal gennemsnitligt 30 % af de modtagne jobordrer (specifikke ledige stillinger) fra virksomhederne ende ud i en ordinær ansættelse (besættelsesgrad)
- Tilfredsheden med Jobcenter Favrskovs virksomhedsservice skal være højere end landsgennemsnittet i KLS tilfredshedsmåling af jobcentrenes virksomhedsservice.

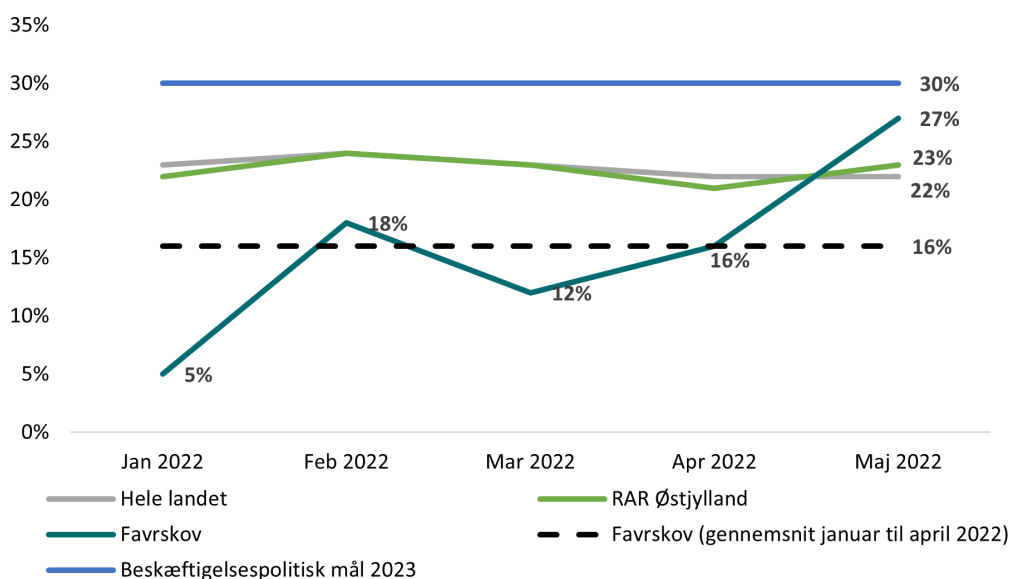
Favrskov Kommunes vision er at være en attraktiv og professionel samarbejdspartner for virksomheder i og uden for Favrskov Kommune. Indsatsen skal derfor være koordineret, sammenhængende og effektiv. Det overordnede formål med den virksomhedsrettede indsats er at bistå virksomhederne med at finde og/eller fastholde kvalificeret arbejdskraft



### 4.1.1. Status og udfordringer

Figur 3 viser andelen af de kandidater, som er blevet formidlet til en specifik stilling (jobordre), og som efterfølgende bliver ansat af virksomheden (besættelsesgraden). En formidlet kandidat anses for at være blevet ansat, hvis de har modtaget løn fra jobordrevirksomheden senest tre måneder efter ansættelsesdatoen. Der ses med andre ord på, hvor ofte Jobcenter Favrskovs formidlede kandidater ender ud i succesfuld rekruttering sammenlignet med Det regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR Østjylland) og hele landet.

**Figur 3: Udvikling i besættelsesgrad (forholdet mellem formidlede kandidater og stillinger) blandt oprettede jobordrer**



**Kilde:** Jobindsats.dk (indberetning til Jobnet for Arbejdsgiver (JobAG))

**Note:** Målingen omfatter kun ordinære jobordrer, der er registreret digitalt. Eventuelle jobordrer, der håndteres på anden vis, er ikke omfattet i målingerne. Det kan fx omfatte jobmesser/matcharrangementer, hvor der ikke er en systematisk registrering af jobordre og formidling. Målingen tager ikke hensyn til kommunernes forskellige rammevilkår.

#### Figur 3 viser, at:

- 27 % af Jobcenter Favrskovs formidlede kandidater er ført til egentlig ansættelse i maj 2022, hvilket er en stor stigning i forhold til niveauet i de øvrige måneder
- Favrskov Kommune har hhv. 4 %-point og 5 %-point højere besættelsesgrad end RAR Østjylland og hele landet i maj 2022. Favrskov Kommune får således en lidt større andel af de formidlede kandidater ansat sammenlignet med RAR Østjylland og hele landet.

Jobcenter Favrskov vil i 2023 også arbejde på, at den overordnede tilfredshed med Jobcenter Favrskovs virksomhedsservice skal være højere end landsgennemsnittet i KLS tilfredshedsmåling af jobcentrenes virksomhedsservice. I 2021 var 85 % af de adspurgte virksomheder 'meget tilfredse' eller 'tilfredse' med deres samlede forløb med Jobcenter Favrskov, hvilket er en højere tilfredshed end landsgennemsnittet, som var 81 %. Favrskov Kommune vil arbejde fokuseret på fortsat at yde en professionel efterspørgselsdrevet service til virksomhederne.

## 4.1.2. Indsats

Jobcenter Favrskov vil i 2023 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, hvilket blandt andet sker via virksomhedsbesøg og opsøgende kampagner
- Det skal være let for virksomhederne at få hjælp i jobcentret
- Der skal fortsat arbejdes målrettet med den opsøgende virksomhedsindsats.

### *Smidigere jobformidlingsproces*

For at kunne fastholde den gode og professionelle virksomhedsindsats har Jobcenter Favrskov fået tildelt midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til at sætte øget fokus på jobformidling. Jobformidling er den proces, som sættes i gang, når en virksomhed henvender sig til jobcentret med et ønske om hjælp til rekruttering af en ny medarbejder. Projektets mål er at give medarbejderne i jobcenteret et kompetenceløft på flere forskellige parametre, som samlet set skal resultere i en mere smidig og systematisk jobformidlingsproces. Målet med projektet er, at samtlige jobordrer fra virksomhederne registreres i fagsystemet, og at der til alle jobordrer sættes relevante kandidater i spil. Projektperioden løber fra maj 2022 til september 2023.

### *Et øget fokus på opkvalificering*

Med henblik på at styrke samarbejdet med virksomhederne og bidrage til, at virksomhederne får den fornødne arbejdskraft, vil Favrskov Kommune i 2023 øge fokus på opkvalificering. Flere jobparate kontanthjælpsmodtagere og forsikrede ledige skal præsenteres for mulighederne for opkvalificering og i særlig grad opkvalificering til områder med mangel på arbejdskraft. For at sikre et vedvarende fokus i hverdagen vil Jobcenter Favrskov fortsætte med at være i løbende dialog med relevante uddannelsesinstitutioner samt andre jobcentre i forhold til at iværksætte opkvalificeringsforløb på tværs af kommunegrænser.



## 4.2. Langtidsledigheden skal nedbringes

### Mål

”Jobcenter Favrskov skal sikre, at langtidsledigheden blandt jobparate borgere nedbringes”

### Konkrete mål

- Der må maksimalt være 98 langtidsledige jobparate borgere (i gennemsnit i 2023).

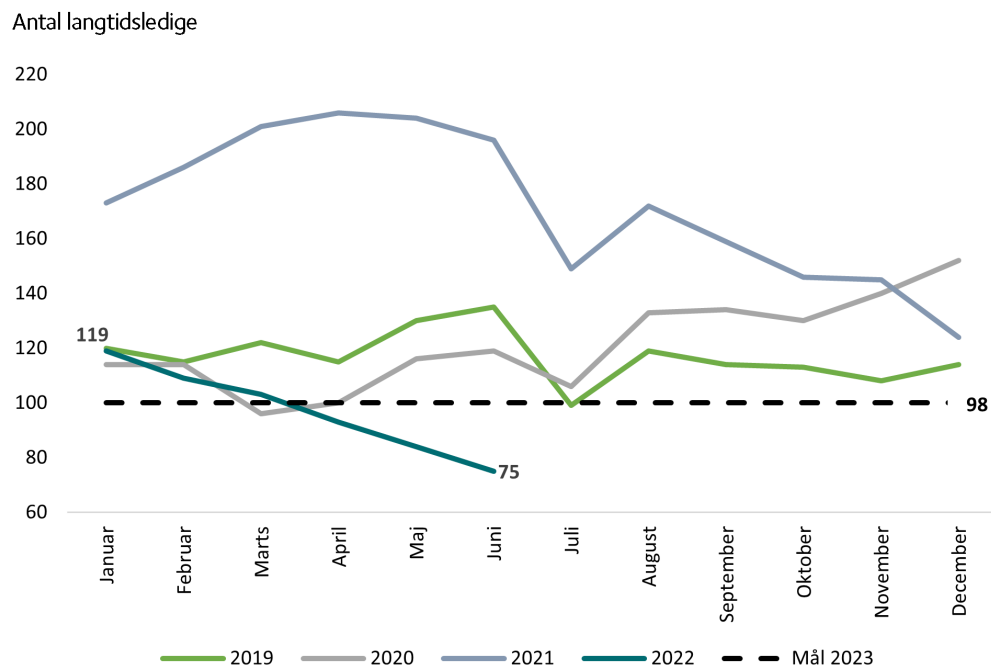
Selvom den gunstige situation på arbejdsmarkedet har bragt langtidsledigheden ned, har Favrskov Kommune fortsat en gruppe af langtidsledige borgere, som har svært ved at få et arbejde. Favrskov Kommune ønsker derfor at lave en særlig indsats for gruppen af langtidsledige borgere i 2023. Helt konkret vil Favrskov Kommune gerne reducere antallet af langtidsledige borgere med 20 % i forhold til gennemsnittet over det sidste år (juli 2021-juni 2022).



## 4.2.1. Status og udfordringer

Figur 4 viser udviklingen i antallet af langtidsledige borgere i Favrskov Kommune i perioden januar 2019 til juni 2022.

**Figur 4: Udvikling i antal langtidsledige borgere i Favrskov Kommune**



**Kilde:** Jobindsats.dk

**Note:** Antallet af langtidsledige borgere 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 4 viser, at:

- COVID-19-situationen medførte en stor stigning i antallet af langtidsledige borgere. Fra marts 2020 til april 2021 var der en vækst i antallet af langtidsledige borgere på 110 fuldtidspersoner, svarende til en stigning på 115 %
- Der har været et fald i antallet af langtidsledige borgere på 121 fuldtidspersoner det seneste år (juni 2021 til juli 2022), svarende til et fald på 62 %.

## 4.2.2. Indsats

Med ønske om at fastholde et lavt niveau af langtidsledige borgere, vil Favrskov Kommune iværksætte skræddersyede forløb for målgruppen, hvilket forudsætter løbende analyser af målgruppen. Formålet med forløbene er baseret på de synnergieffekter, der er ved at samle flere borgere med samme ledighedsræssige udfordringer og/eller baggrund. Grundstenene i forløbet bygger på en virksomhedsrettet tilgang og et stort fokus på opkvalificering, herunder brancheskifte. Forud for forløbene vil der blive gennemført en analyse af, hvad der karakteriserer de langtidsledige borgere som samlet målgruppe. Denne analyse foretages for at kunne tilpasse og skræddersy indsatsen og de enkelte elementer i forløbene. Forløbene vil rent praktisk strække sig over seks uger og vil munde ud i en virksomhedspraktik, som er relevant for det mål, som fastlægges mellem sagsbehandler og borgeren.

## 4.3. Flere unge skal i job eller uddannelse

### Mål

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

### Konkrete mål

- Antallet af unge på uddannelseshjælp må maksimalt være på 200 fuldtidspersoner (i gennemsnit i 2023)

I Favrskov Kommune tror vi på, at det gode liv går gennem uddannelse og job for langt de fleste borgere. Derfor ønsker vi at have et helt særligt fokus på at ruste de unge til at komme godt på vej. Det skyldes, at de unge er i risiko for at overgå til et liv på offentlig forsørgelse, hvis de ikke hurtigt finder fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet. Dertil vil der vil være et stigende behov for deres arbejdskraft i takt med, at de ældre generationer forlader arbejdsmarkedet.

Målgruppen er unge i Favrskov Kommune under 30 år, som modtager uddannelseshjælp. Uddannelseshjælpsmodtagere er generelt kendetegnet ved manglende arbejdsidentitet, hyppige sygdomsperioder, psykiske lidelser og/eller misbrugsproblematikker.

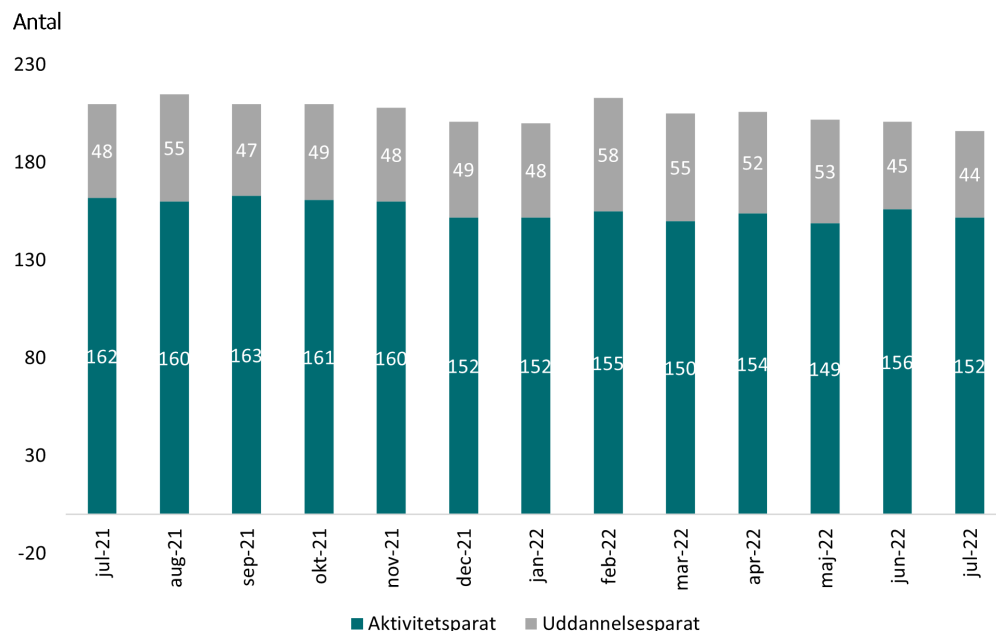
Det er en prioritet for Favrskov Kommune, at unge med komplekse problemstillinger af faglig, social, eller helbredsmæssig karakter får den nødvendige hjælp og støtte. Det vil bidrage til, at flere unge får erhvervmæssige kompetencer, der øger deres muligheder for at få en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet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



### 4.3.1. Status og udfordringer

Figur 5 viser udviklingen i antallet af uddannelseshjælpsmodtagere i Favrskov Kommune i perioden juli 2021 til juli 2022.

Figur 5: 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 af uddannelseshjælpsmodtagere er faldet med 14 fuldtidspersoner fra juli 2021 til juli 2022, hvilket svarer til et fald på 7 %
- Antallet af uddannelsesparate er faldet med fire fuldtidspersoner, svarende til 8 %
- Antallet af aktivitetsparate er faldet med 10 fuldtidspersoner, svarende til 6 %.

### 4.3.2. Indsats

For at styrke unges tilknytning til arbejdsmarkedet og få flere unge i job eller uddannelse, vil Favrskov Kommune:

- Yde en jobrettet indsats for unge, der er undtaget fra at have et mål om uddannelse (uddannelsespålæg)
- Fortsætte et skærpet fokus på den individuelt tilrettelagte indsats
- Samtænke de sociale og beskæftigelsesrettede indsatser.

Det er en prioritet for Jobcenter Favrskov, at der tages afsæt i den unges egne ønsker og perspektiver i samtaler med den unge. Dette giver sagsbehandleren en større indsigt i den unges situation og vil således understøtte sagsbehandlerens muligheder for at tilrettelægge en indsats rundt om og med den enkelte unge.

### **I indsatsen sker der en:**

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

#### *Jobrettet indsats for unge undtaget fra uddannelsespålæg*

Med trepartsaftalen om mangel på arbejdskraft, som blev indgået af regeringen, arbejdsmarkedets parter og Kommunernes Landsforening (KL) blev det fra oktober 2021 muligt at undtage fra uddannelsespålægget. Formålet med initiativet er at afhjælpe den aktuelle mangel på arbejdskraft ved at hjælpe flere unge ledige i beskæftigelse. Initiativet giver således jobcenteret og de unge en mulighed for at sætte et jobrettet mål for den unge, hvor det tidligere var lovbestemt, at det skulle være et uddannelsesmål, der skulle sættes for den unge. Undtagelsen sker på baggrund af en konkret faglig vurdering sammenholdt med ønsket hos den enkelte unge.

Jobcenter Favrskov vil fortsat have et overordnet fokus på uddannelse, men med initiativet i ryggen er der i dialogen med de unge åbnet op for, at et ordinært job også kan være et skridt på vejen til uddannelse for nogle unge.

#### *Fortsat fokus på den individuelt tilrettelagte indsats*

Jobcenter Favrskov vil også i 2023 prioritere en hyppigere kontakt med de unge ledige borgere, end hvad lovgivningen foreskriver. Jobcenter Favrskov er således i dialog med de unge ledige borgere ca. hver fjerde uge. Hyppig kontakt bidrager til, at der opbygges en tættere relation og dermed et stærkere tillidsforhold mellem den unge og sagsbehandleren samt et kontinuert fokus på progression. Der følges i dialogen løbende op på indsatserne med henblik på en afvejning mellem ressourcer og resultater, og om flere indsatser med fordel kan iværksættes på samme tid.

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.

#### *Samtænke de sociale og beskæftigelsesrettede indsatser*

Der er brug for en samtænkning af sociale og beskæftigelsesrettede indsatser, så flere unge inkluderes i fællesskabet, tager aktiv del i samfundet og bliver selvforsørgende. Favrskov Kommune tror på, at en mere tværgående koordinering af ungeindsatsen kan hjælpe unge i alderen 15-29 år med udfordringer udover arbejdsløshed i uddannelse eller job. Helt konkret indfører Favrskov Kommune fra 2023 et tværgående koordinerende forum bestående af repræsentanter fra Job og Økonomi, Social og Sundhed samt Børn og Kultur. På baggrund af et møde i det koordinerende forum udarbejdes en "fælles plan" for den unge. Planen skitserer blandt andet rækkefølgen på de indsatser, der skal iværksættes, så de unge kan nå det overordnede mål om at komme i uddannelse eller beskæftigelse. Det koordinerende forum udpeger en koordinator for den unge, og koordinatoren skal sikre, at den unge følger de skitserede aktiviteter i den "fælles plan".

### **Ved at samtænke de sociale- og beskæftigelsesrettede indsatser på denne måde, har Favrskov Kommune et ønske om at:**

- Forbedre rammerne for at unge med komplekse behov får de rette indsatser i første omgang
- Sikre hurtige, effektive og helhedsorienterede løsninger, der sammentænker uddannelse, beskæftigelse og socialfaglig støtte til den enkelte unge
- De unge oplever ét Favrskov Kommune, der koordinerer, kommunikerer og samarbejder på tværs.

## 4.4. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

### Mål

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

### Konkrete mål

- Som minimum skal yderligere 10 flygtninge på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse opnå varig selvforsørgelse i form af ordinær beskæftigelse, uddannelse eller IGU (integrationsgrunduddannelse) ved udgangen af 2023. Det svarer til 7 % af ledige flygtninge ultimo juli 2022. Heraf skal halvdelen være kvinder.
- Som minimum skal yderligere 35 ukrainske flygtninge på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse opnå varig selvforsørgelse i form af ordinær beskæftigelse, uddannelse eller IGU ved udgangen af 2023. Det svarer til 25 % af de ledige flygtninge ultimo juli 2022.

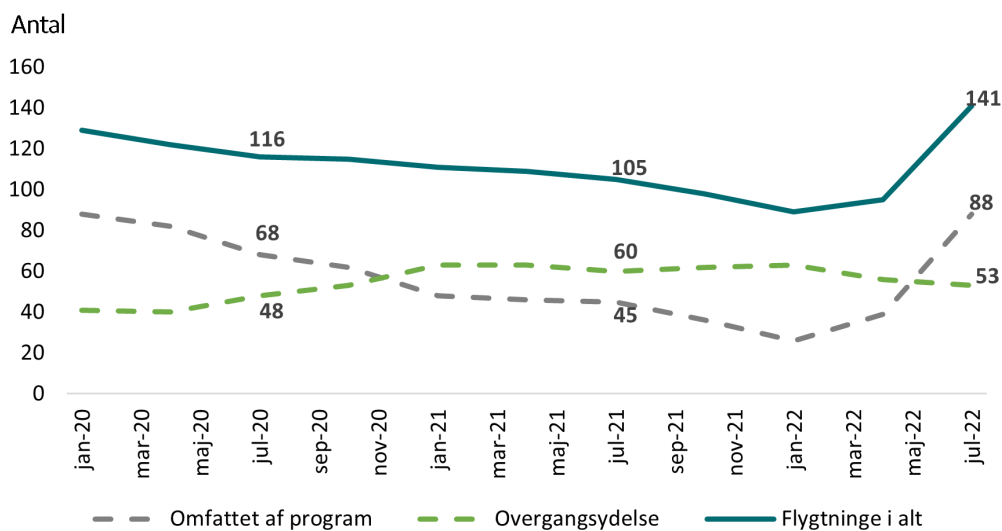
Favrskov Kommune ønsker et kontinuerligt fokus på at få flere flygtninge til at forblive i job eller uddannelse. Invasionen af Ukraine betyder, at der er kommet et større antal ukrainske statsborgere til Danmark. Det er endnu usikkert, hvor mange ukrainske borgere, der ender med at komme til Favrskov Kommune. I starten af oktober 2022 er Favrskov Kommune visiteret 258 ukrainere, hvoraf 159 er voksne, der har fået opholdstilladelse efter særloven (lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine).



### 4.1.1. Status og udfordringer

Figur 6 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 6: Udvikling i flygtninge på offentlig forsørgelse i Favrskov Kommune



Kilde: Jobindsats.dk

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

#### Figuren viser, at:

- Det samlede antal flygtninge på offentlig forsørgelse er steget med 36 fuldtidspersoner fra juli 2021 til juli 2022, svarende til 34 %. Stigningen kan tilskrives krigen i Ukraine
- Antallet af flygtninge omfattet af integrationsprogrammet er næsten fordoblet det seneste år fra 45 til 88 fuldtidspersoner
- Der er et fald på syv fuldtidspersoner på overgangsydelse svarende til 12 %.

Tabel 3 giver et overblik over antallet af flygtninge på offentlig forsørgelse, der foreløbigt er kommet i ordinært job, uddannelse eller IGU (integrationsgrunduddannelse) i 2022, og som har formået at være i selvforsørgelse i minimum seks sammenhængende måneder i træk. Det skyldes, at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge har vanskeligere ved at opnå varig selvforsørgelse.



**Tabel 3: Antal flygtninge kommet i job, uddannelse og IGU pr. ultimo september 2022**

	Flygtninge i varig selvforsørgelse	Heraf kvinder
Ordinært arbejde	3	3 (100 %)
Ordinær uddannelse	1	1 (100 %)
IGU	0	0 (0 %)
<b>I alt</b>	<b>4</b>	<b>4 (100 %)</b>

**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 september har 11 flygtninge været selvforsørgende i seks måneder i træk i 2022, heraf er 64 % kvinder
- Tre flygtninge er varigt selvforsørget gennem job, mens én flygtning er varigt selvforsørget gennem uddannelse.

**Tabel 4: Antal ukrainske flygtninge kommet i job, uddannelse og IGU pr. ultimo september 2022**

	Ukrainske flygtninge i varig selvforsørgelse	Ukrainere i selvforsørgelse
Ordinært arbejde	0	17
Ordinær uddannelse	0	0
IGU	0	0
<b>I alt</b>	<b>0</b>	<b>17</b>

**Kilde:** Fasit.

**Note:** Ukrainske flygtninge er her defineret som flygtninge, der ikke har fået permanent opholdstilladelse i Danmark. Ukrainske flygtninge omfatter således ukrainske statsborgere på selvforsørgelses- og hjemrejseydelse samt overgangsydelse. Varig selvforsørgelse defineres som seks måneders sammenhængende selvforsørgelse.

- Ultimo september er 17 ukrainere i selvforsørgelse
- De første flygtninge kom til Danmark ved udgangen af februar 2022. Ultimo august har 0 ukrainske flygtninge derfor været selvforsørgende i seks måneder i træk i 2022.

## 4.4.2. Indsats

For at styrke flygtninges tilknytning til arbejdsmarkedet og få flere flygtninge i varig selvforsørgelse, vil Favrskov Kommune:

- Fortsætte et jobrettet fokus for borgerne
- Tilbyde sprogundervisning til samtlige borgere, hvor det vurderes relevant
- Fastholde en samtalekadence hver fjerde uge, hvilket er hyppigere end hvad lovgivningen foreskriver.

### *Kontinuerligt fokus på virksomhedspraktik*

Jobcenter Favrskov vil i 2023 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). Borgerne 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 det ikke er et lovkrav.

For de ukrainske flygtninge har det i 2022 været en særegen situation, idet beskæftigelsesindsatsen for de ukrainske flygtninge har været suspenderet i seks måneder. I 2023 er det muligt at suspendere beskæftigelsesindsatsen i tre måneder. Jobcenter Favrskov vil dog fortsat tilstræbe at iværksætte selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet hurtigst muligt, herunder at hjælpe borgerne i ordinær beskæftigelse, løntilskud og virksomhedspraktik så snart det er muligt – uafhængigt af suspensionsmuligheden, men tilpasset tilstrømningen.

### *Sproglig opkvalificering*

Sprogkunderskab er et væsentligt element i at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Derfor vil Jobcenter Favrskov i 2023 fortsætte med at tilbyde sprogundervisning til de borgere udenfor selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet, hvor det vurderes at være relevant og den hurtigste vej til selvforsørgelse. I 2023 er det ydermere forventningen, at der foruden det fysiske sprogundervisningstilbud, etableres en mere fleksibel og digital sprogundervisningsløsning for de borgere, der kan profitere af onlineundervisning og som ønsker det.

### *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. Indsatsen for borgere i fleksjob med funktionsnedsættelse og sårbarhed skal styrkes

I Favrskov Kommune tror vi på, at det gode liv går gennem uddannelse og beskæftigelse for langt de fleste borgere. Det gælder også for borgere, der er særligt sårbare. Borgere kan være udfordrede på forskellige vis – nogle borgere har fysiske og/eller psykiske udfordringer, et handicap, er sygemeldte eller på anden vis udfordrede. Til trods for sådanne udfordringer vil borgerne gerne bidrage i det omfang, de er i stand til. Favrskov Kommune ønsker derfor at arbejde aktivt med denne gruppe om progression under hensyntagen til de pågældendes skånehensyn, da erfaringer peger på, at et job kan bane vejen for sårbare borgere. Dertil vil Favrskov Kommune gerne arbejde proaktivt for, at der er brug for alle, og der skal være plads og åbenhed for at ansætte sårbare borgere med funktionsnedsættelse.

### Mål

”Jobcenter Favrskov skal sikre, at indsatsen for borgere i fleksjob med funktionsnedsættelse og sårbarhed styrkes”

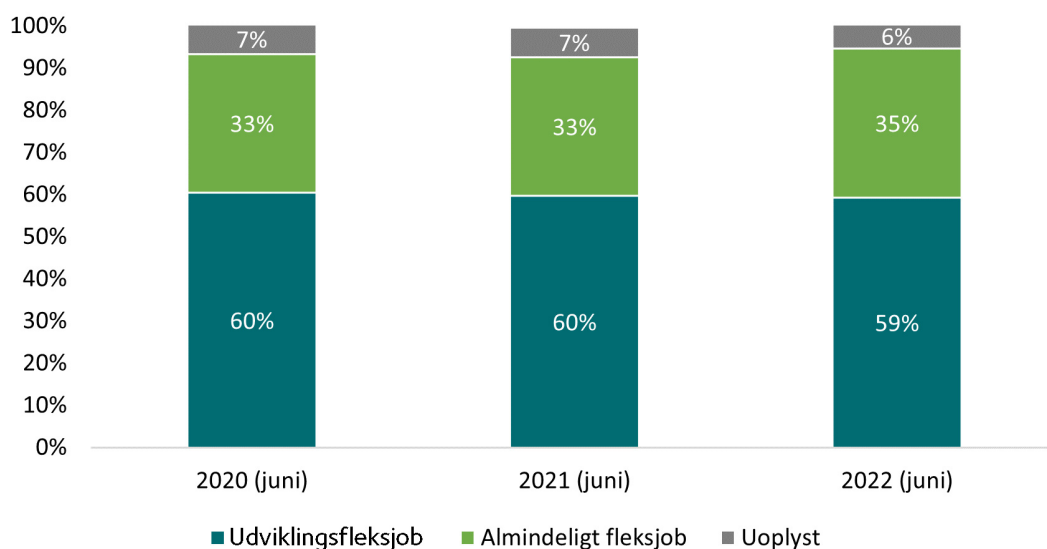
### Konkrete mål

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

### 4.5.1. Status og udfordringer

I figur 7 ses de 692 fuldtidspersoner på den ny fleksjobordning pr. juni 2022 i Favrskov Kommune fordelt på, om de er ansat i et udviklingsfleksjob (1-10 ugentlige arbejdstimer) eller et almindeligt fleksjob på over 10 timer.

Figur 7: Borgere i fleksjob på ny ordning fordelt på udviklingsfleksjob og almindeligt fleksjob, målt i %



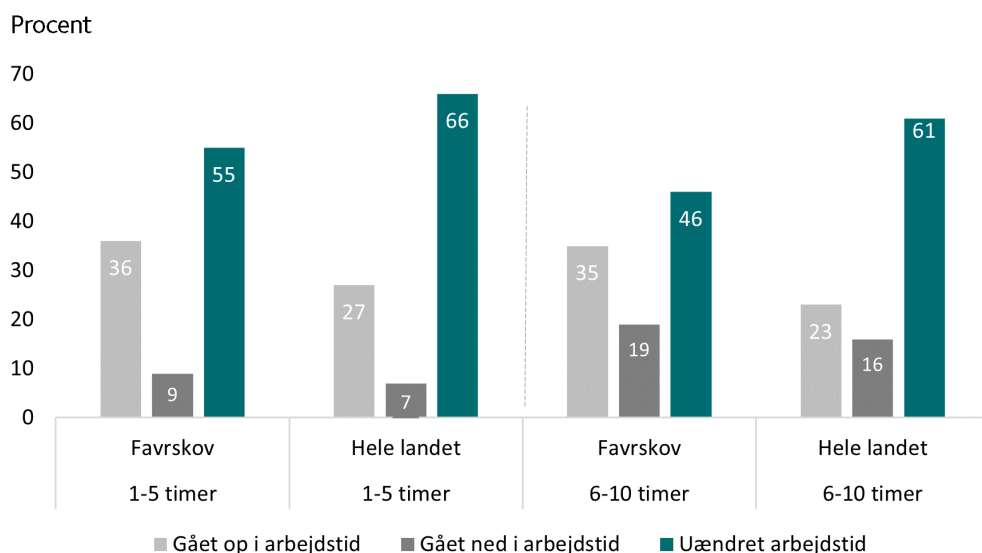
Kilde: Jobindsats.dk

**Note:** I figuren er der kun medtaget personer på ny fleksjobordning, mens fleksjobbere efter gammel ordning ikke er med (216 fuldtidspersoner pr. juni 2022). 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 fleksjobbere med få timer sammenlignet med øvrige måneder. Derfor er der taget afsæt i juni.

Figuren viser, at der er sket en stigning på 2 %-point i andelen af borgere i almindeligt fleksjob.

Figur 8 viser antallet af borgere i udviklingsfleksjob i juni 2022 i Favrskov Kommune og på landsplan fordelt på udviklingen i arbejdstiden inden for intervallet 1-5 timer og 6-10 timer. Det vil sige, hvorvidt borgeren siden tilkendelse af fleksjob er gået op i effektiv arbejdstid, gået ned i arbejdstid eller hvorvidt deres arbejdstid er uændret.

**Figur 8: Udvikling i arbejdstid for borgere i udviklingsfleksjob (efter ny ordning) i Favrskov Kommune og på landsplan, målt i procent i juni 2022**



**Note:** I målingen indgår kun personer, der har været i fleksjob under ny fleksjobordning (fra 1. januar 2013) med registreret timetal i mindst seks måneder og timetal i den måned, der opgøres for.

- Andelen af borgere der er 'gået op i tid' i forhold til 'ned i tid' er væsentligt større i Favrskov Kommune, end tilfældet er på landsplan
- Der er 9 %-point flere borgere, som arbejder indenfor intervallet 1-5 timer, som er gået op i arbejdstid sammenlignet med borgere med samme arbejdsinterval på landsplan. Ved de borgere, som arbejder 6-10 timer ugentligt, er forskellen på 12 %-point mellem Favrskov og hele landet som samlet gruppe
- Omvendt er en større andel af udviklingsfleksjobbene 'gået ned i tid' i Favrskov Kommune end tilfældet er på landsplan indenfor begge intervaller.

## 4.5.2. Indsats

**For at øge andelen af personer i almindelige fleksjob og øge den effektive arbejdsevne for borgere i udviklingsfleksjob, vil Favrskov Kommune:**

- Fastlægge individuelle progressionsplaner i samarbejde med borgeren
- Sikre en systematisk opfølgning på progressionen i arbejdsevnen i tæt dialog med borgeren og virksomheden, som borgeren er ansat i.

Indsatsen for fleksjobbere vil i 2023 centrere sig om et fortsat fokus på at skabe progression for borgere i udviklingsfleksjob. For at sikre progressionen er det centralt, at borgeren og virksomheden allerede inden tilkendelse af fleksjob gøres bevidste om, at borgeren har fået tilkendt et udviklingsfleksjob. Et udviklingsfleksjob indebærer, at der altid arbejdes mod en forøgelse af arbejdstid og effektivitet i arbejdsopgavernes udførelse under hensyntagen til de pågældendes skånebehov. På den måde sikrer Jobcenter Favrskov, at borgerne og virksomhederne er forberedte på, at arbejdsevnen er dynamisk, og der som udgangspunkt skal ske en udvikling i fleksjobbet.

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 som udgangspunkt op på fleksjobansættelsen hver sjette måned under hensyntagen til, hvordan borgeren og arbejdsgiver ser progressionsmulighederne. Målet med opfølgning er, at der skabes en balance mellem borgerens aktuelt meget begrænsede arbejdsevne, lovgivningens intention om, at der skal ske udvikling i fleksjob, jobcentrets mål om at følge op på progressionsplanen samt virksomhedens behov.

