

# Beskæftigelsesplan 2020

Jobcenter Favrskov

## Indhold

1. Indledning .....	3
2. Arbejdsmarkedet i Favrskov og de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer .....	4
2.1. Stigende beskæftigelse.....	4
2.2. Stigende antal lønmodtagerarbejdspladser .....	4
2.3. Pendling.....	5
2.4. Faldende ledighed.....	6
3. Målgrupper omfattet af beskæftigelsesindsatsen i Favrskov Kommune .....	8
4. De beskæftigelsespolitiske mål i 2020 .....	9
4.1. Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes.....	10
4.1.1. Status og udfordringer .....	10
4.1.2. Indsats .....	11
4.2. Ledigheden blandt forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund skal nedbringes.....	13
4.2.1. Status og udfordringer .....	13
4.2.2. Indsats .....	14
4.3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.....	15
4.3.1. Status og udfordringer .....	15
4.3.2. Indsats .....	16
4.4. Flere unge skal i job eller uddannelse.....	18
4.4.1. Status og udfordringer .....	18
4.4.2. Indsats for uddannelseshjælpsmodtagere .....	20
4.4.3. Tværgående forebyggende indsats for 15 – 29-årige .....	21
4.5. Styrket indsats for borgere med handicap med særlig fokus på borgere med psykisk sygdom og psykisk sårbarhed.....	22
4.5.1. Status og udfordringer ift. borgere i jobafklaringsforløb.....	23
4.5.2. Indsats for borgere i jobafklaringsforløb .....	24
4.5.3. Status og udfordringer for borgere i fleksjob.....	24
4.5.4. Indsats for borgere i fleksjob.....	26

## 1. Indledning

Favrskov Byråd 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 prioriteringerne i Favrskov Kommunes Byråd og Arbejdsmarkedsudvalg samt de økonomiske rammer, som er fastlagt i Favrskov Kommunes budget. Derudover indgår de lovgivningsmæssige rammer og beskæftigelsesministerens 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 efterleve.

Denne plan vedrører beskæftigelsesindsatsen i 2020 i Favrskov Kommune. Målene i Beskæftigelsesplan 2020 for Favrskov Kommune tager afsæt i, at der generelt er en lav ledighed og en høj beskæftigelse i Favrskov Kommune. Det betyder, at beskæftigelsesindsatsen sætter fokus på de borgere, som har sværere ved at finde en plads på arbejdsmarkedet.

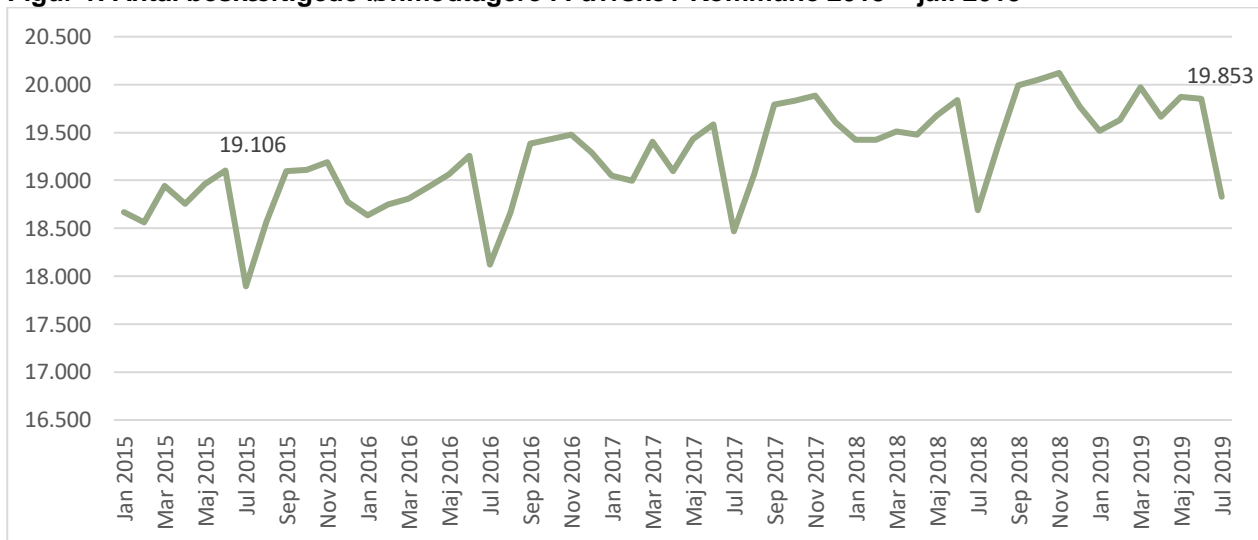
## 2. Arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune

I nedenstående gives en kort beskrivelse af arbejdsmarkedet i Favrskov Kommune. Beskrivelsen omfatter udviklingen i antallet af beskæftigede lønmodtagere, antallet af arbejdspladser, pendlingen til og fra Favrskov Kommune samt udviklingen i ledigheden.

### 2.1. Stigende beskæftigelse

I figur 1 vises udviklingen i antal beskæftigede lønmodtagere med bopæl i Favrskov Kommune i perioden januar 2015 til juli 2019.

**Figur 1: Antal beskæftigede lønmodtagere i Favrskov Kommune 2015 – juli 2019**



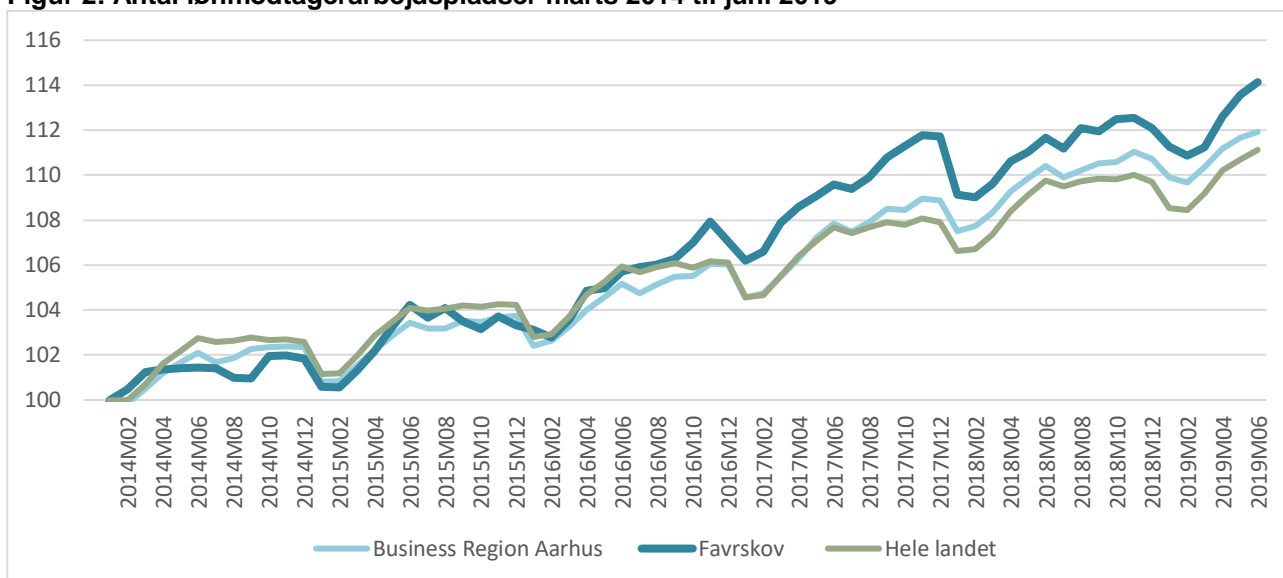
Kilde: jobindsats.dk

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 fuldtids-personer. 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 de seneste år har været vækst i beskæftigelsen. Der er således sket en lille stigning i antallet af beskæftigede lønmodtagere med bopæl i Favrskov Kommune fra juni 2015 til juli 2019. Mens der var 19.106 beskæftigede lønmodtagere bosiddende i Favrskov Kommune i juni 2015, var antallet steget til 19.853 lønmodtagere i juni 2019. Dette svarer til en stigning på 3,9 %.

### 2.2. Stigende antal lønmodtagerarbejdspladser

I figur 2 vises den indekserede udvikling i antallet af arbejdspladser fra januar 2014 til september 2018, hvor 2014 er anvendt som basisår, for hhv. Favrskov Kommune, Business Region Aarhus samt hele landet. Målingen er ikke sæsonkorrigeret. I figuren fremgår således fald/dyk i antallet af lønmodtagerarbejdspladser i vintermånederne, hvilket skyldes sæsonbetingede lønmodtagerarbejdspladser.

**Figur 2: Antal lønmodtagerarbejdspladser marts 2014 til juni 2019**


Kilde: Business Region Aarhus (Targit) og Danmark Statistik

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

Figuren viser, at der siden 2014 har været en generel positiv udvikling i antallet af lønmodtagerarbejdspladser i både Business Region Aarhus samt hele landet. Siden oktober 2016 har Favrskov Kommune dog haft en større procentuel stigning i antallet af lønmodtagerarbejdspladser end både Business Region Aarhus og hele landet.

### 2.3. Pendling

I tabel 1 vises de ti største ind- og udpendlingskommuner for Favrskov Kommune i 2017.

**Tabel 1: Top 10 ind- og udpendlingskommuner for Favrskov Kommune i 2017**

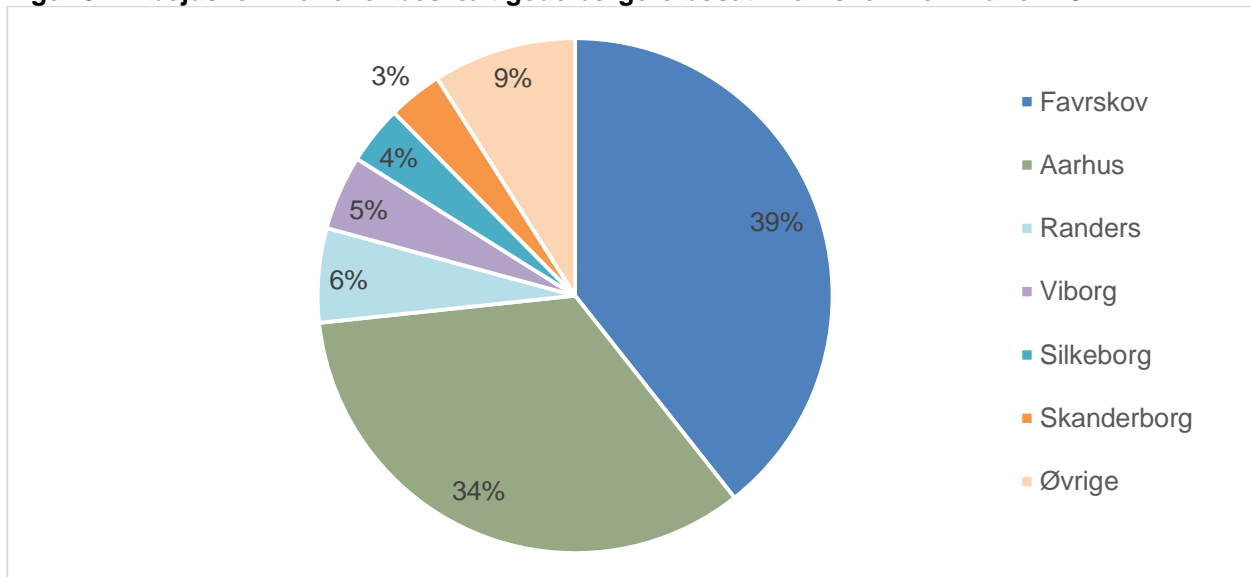
Kommune	Antal indpendlere til Favrskov	Kommune	Antal udpendlere fra Favrskov
Aarhus	3.205	Aarhus	8.484
Randers	2.041	Randers	1.479
Silkeborg	1.002	Viborg	1.171
Skanderborg	601	Silkeborg	917
Viborg	594	Skanderborg	854
Syddjurs	457	Syddjurs	226
Norddjurs	216	Horsens	221
Horsens	178	København	156
Mariagerfjord	119	Aalborg	152
Aalborg	94	Norddjurs	128
Øvrige	936	Øvrige	1.352
<b>I alt</b>	<b>9.443</b>	<b>I alt</b>	<b>15.140</b>

Kilde: Danmarks Statistik, [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk) (PEND100)

Tabellen viser, at den største pendling sker mellem Favrskov Kommune og Aarhus Kommune.

I figur 3 vises i hvilke kommuner, borgere bosat i Favrskov Kommune arbejder.

**Figur 3: Arbejdskommune for beskæftigede borgere bosat i Favrskov Kommune i 2017**



Kilde: Danmarks Statistik, [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk) (PEND100)

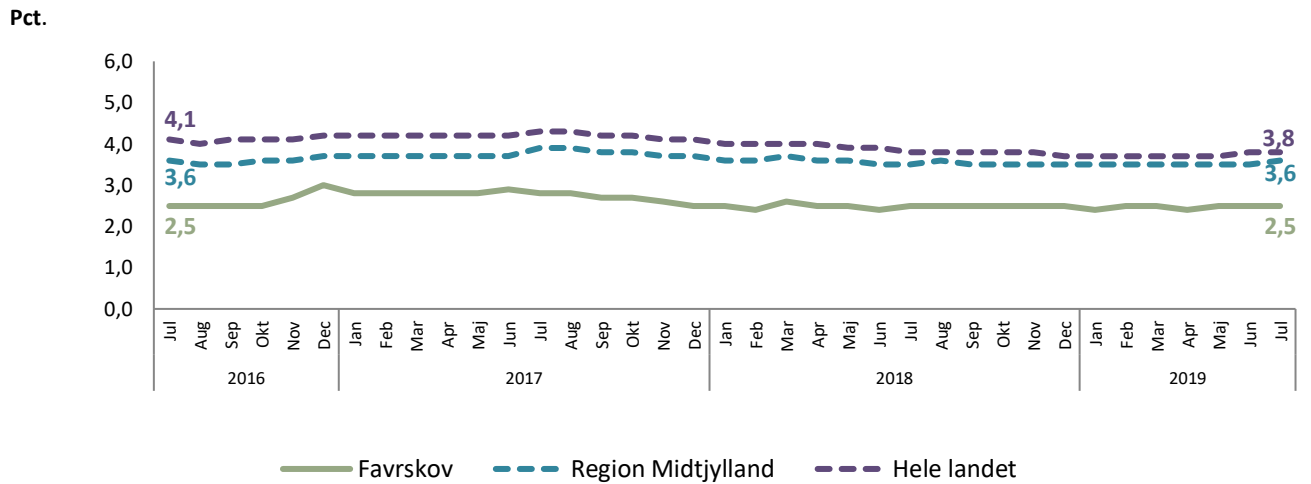
Figuren viser, at 39 % af de beskæftigede borgere, som er bosat i Favrskov Kommune, arbejder inden for Favrskov Kommune, mens godt en tredjedel arbejder i Aarhus Kommune. Favrskov Kommune er en udpræget udpendler-kommune, hvor arbejdsmarkedet for Favrskov Kommunes borgere strækker sig ud over kommunegrænsen.

#### 2.4. Faldende ledighed

I figur 4 vises udviklingen i den sæsonkorrigerede ledighed i perioden juli 2016 til juli 2019 i hhv. Favrskov Kommune, klyngen af sammenlignelige kommuner og hele landet. Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken belyser månedligt den ledighed, der er registreret i a-kasserne og jobcentrene. I statistikken medtages personer, der modtager dagpenge samt jobparate personer, der modtager kontanthjælp, uddannelseshjælp, integrationsydelse<sup>1</sup> (opdeles i overgangsydelse og selvforsørgelses- og hjemrejseydelse pr. 1 januar 2020) eller løntilskud. Statistikken medtager således kun målgrupper, der umiddelbart har mulighed for at varetage et job og således står til rådighed for arbejdsmarkedet.

<sup>1</sup> Integrationsydelsen ændrer navn pr. 1. januar 2020, således at deltagere i selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet modtager en selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, mens ydelsen for øvrige personer fremover hedder overgangsydelse. For de flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der har afsluttet selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet, kommer ydelsen også til at hedde overgangsydelse.

**Figur 4: Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken juli 2016 til juli 2019**



Kilde: Danmarks Statistik

Favrskov Kommune har gennem de seneste år haft en lav ledighed sammenlignet med de øvrige kommuner i Midtjylland og hele landet. Figuren viser, at Favrskov Kommune det seneste år fra juli 2018 til juli 2019 nogenlunde har ligget stabilt på 2,5 % fuldtidsledige ud af arbejdsstyrken, mens klyngen har ligget på ca. 3,6 %, og hele landet har oplevet et fald på 0,3 %-point til 3,8 %.

### 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, uddannelseshjælpsmodtagere, kontanthjælpsmodtagere, borgere uden ydelse, sygedagpengemodtagere, personer i jobafklaringsforløb, revalideringsydelsesmodtagere, personer i ressourceforløb, fleksjobbere, ledige fleksjobbere (ledighedsydelse), førtidspensionister og flygtninge. Disse målgrupper er yderligere opdelt i undermålgrupper alt efter, hvor arbejdsmarkedsparate de vurderes.

I tabel 2 vises udviklingen i målgrupperne på arbejdsmarkedsområdet i Favrskov Kommune i perioden januar 2012 til januar 2019 i antal fuldtidspersoner.

**Tabel 2: Udvikling i målgrupper på arbejdsmarkedsområdet i Favrskov januar 2012 til juli 2019**

	2012	2013	2014	2015	2016		2017		2018		2019	2012 - 2018
	jan	jan	jan	jan	jan	jul	jan	jul	jan	jul	Jan	
<b>A-dagpenge</b>	1.078	1.060	823	696	656	440	527	408	516	382	531	-547
<b>Kontant-hjælp</b>	541	602	411	465	476	219	199	183	188	185	200	-341
<b>Uddannelseshjælp</b>	.	.	235	211	231	236	246	214	229	229	243	243
<b>Revalidering</b>	68	69	66	52	42	32	36	27	21	17	16	-52
<b>Integrationsydelse</b>	.	.	.	.	50	347	322	293	241	212	182	182
<b>Sygedagpenge</b>	794	721	680	649	614	473	607	496	527	417	608	-186
<b>Jobafklaring</b>	.	.	.	66	111	119	124	125	149	176	173	173
<b>Ressourceforløb</b>	.	.	15	51	129	125	133	142	145	137	141	141
<b>Ledighedsydelse</b>	150	136	122	124	107	127	104	123	101	115	87	-63
<b>Fleksjob</b>	533	569	601	641	666	695	716	746	767	780	803	270
<b>Førtidspension</b>	1.694	1.697	1.615	1.576	1.498	1.468	1.457	1.436	1.396	1.372	1.356	-338
<b>I alt</b>	<b>4.858</b>	<b>4.854</b>	<b>4.568</b>	<b>4.531</b>	<b>4.580</b>	<b>4.281</b>	<b>4.471</b>	<b>4.193</b>	<b>4.280</b>	<b>4.022</b>	<b>4.340</b>	<b>-518</b>

Kilde: jobindsats.dk

Tabellen viser, at der samlet set er sket fald i antal fuldtidspersoner i ydelsesgrupperne på arbejdsmarkedsområdet. Hvis de enkelte grupper sammenlignes, skyldes flere af ændringerne inden for de enkelte grupper ændringer i lovgivningen, som har gjort, at nye ydelsesgrupper er blevet indført, og at dele af én ydelsesgruppe er blevet overflyttet til en anden gruppe. Der er fx indført jobafklaringsforløb for sygemeldte borgere, som ikke opfylder kriterierne for at få deres sygedagpenge forlænget, men som fortsat er sygemeldte. Derudover indgår flygtninge og unge under 30 år i hhv. integrationsydelse (selvforsørgelses- og hjemrejseydelse pr. 1 januar 2020) og uddannelseshjælp i stedet for kontanthjælp, som de tidligere har gjort.

Overordnet set viser tabellen dog, at størstedelen af det samlede fald skyldes, at flere ressourcestærke borgere (a-dagpenge og sygedagpenge) er kommet tilbage på arbejdsmarkedet. Herudover er der sket et fald i antallet af borgere på førtidspension. Det har betydet, at der er sket en stigning i antallet inden for de mindre ressourcestærke målgrupper, herunder blandt andet personer i fleksjob, ressourceforløb og jobafklaringsforløb. Der er således fortsat behov for en indsats for disse borgere.



#### 4. De beskæftigelsespolitiske mål i 2020

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år en række overordnede vejledende målsætninger for beskæftigelsesindsatsen. Disse målsætninger angiver retning for tilrettelæggelsen af den kommunale indsats, men kommunerne fastlægger selv indsatsområder i den kommunale beskæftigelsesindsats.

Beskæftigelsesministeren udmeldte februar 2019 følgende vejledende målsætninger for 2020:

**Tabel 3: Vejledende målsætninger i 2020**

<b>Beskæftigelsesministerens målsætninger</b>	<b>1: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.</b>
	<b>2: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.</b>
	<b>3: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse.</b>

Favrskov Kommune vurderer, at de vejledende politiske målsætninger også fortsat er nogle af de væsentligste fokusområder i beskæftigelsesindsatsen i Favrskov Kommune. Derudover ønsker Favrskov Kommune, at antallet af ledige med østeuropæisk baggrund nedbringes, ligesom der fortsat skal være fokus på, at flere unge kommer i job eller uddannelse.

På baggrund af ovenstående har Favrskov Kommune opstillet følgende mål for beskæftigelsesindsatsen i 2020:

**Tabel 4: Favrskov Kommunes mål for beskæftigelsesindsatsen i 2020**

<b>Favrskov Kommunes mål</b>	<b>1: Samarbejdet med virksomhederne skal styrkes</b>
	<b>2: Ledigheden blandt forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund skal nedbringes</b>
	<b>3: Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende</b>
	<b>4: Flere unge skal i job eller uddannelse</b>
	<b>5: Styrket indsats for borgere med handicap og herunder særligt borgere med psykisk sygdom og sårbarhed</b>

Nedenfor gennemgås mål og indsatser for de enkelte mål.

#### 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 disse skaber arbejdspladserne. Derfor har opfyldelsen af dette mål stor betydning for, at Favrskov Kommune opnår de øvrige mål for beskæftigelsesindsatsen i 2020.

Jobcenter Favrskov vil fortsat styrke samarbejdet med virksomhederne om hjælp til rekruttering af arbejdskraft. Samtidig er der fortsat behov for, at virksomhederne bidrager til opkvalificering af ledige længere væk fra arbejdsmarkedet. Der er også et behov for at samarbejde målrettet med virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne om at undgå arbejdskraftmangel i brancher (flaskehalse) på arbejdsmarkedet.

Et godt samarbejde mellem Jobcenter Favrskov og virksomhederne er også af stor betydning for, at flere udsatte borgere kan tilbydes en virksomhedsrettet indsats samt at fastholde personer med nedsat arbejdsevne eller sygdom på arbejdspladsen.

##### 4.1.1. Status og udfordringer

Jobcenter Favrskov arbejder kontinuerligt på at styrke samarbejdet med virksomhederne og iværksætter løbende nye tiltag, der skal medvirke til at styrke virksomhedsindsatsen. En stor del af de nye initiativer i 2019 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 beskæftigelsesområdet. Omdrejningspunktet er social ansvarlighed i virksomhederne – med særligt fokus på at få flere på kanten af arbejdsmarkedet i job. Arbejdsmarkedschefen og Favrskov Erhvervsråds erhvervschef deltager også i Task Forcen. Task Forcen mødes ca. 4-6 gange årligt.

Møderne har to overordnede formål:

- Opsamling af virksomhedsledernes input og ideer til jobcentret.
- Udbredelse af viden til andre virksomheder om værdien i at tage socialt ansvar og ansætte udsatte ledige borgere.

På baggrund af Task Forcens anbefalinger er der iværksat en række tiltag, herunder virksomhedsbesøg for udsatte borgere, bedre matchning mellem borgere og virksomheder mv. Task Forcen udbreder også viden til andre virksomheder om værdien i at tage socialt ansvar og ansætte udsatte borgere.

#### 4.1.2. Indsats

Det overordnede formål med den virksomhedsrettede indsats er at bistå virksomhederne med at finde 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 2020 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 virksomhederne og derigennem opnå et smidigt samarbejde. Herunder 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 jobcenter-tilbud, der kunne være relevante og give mening for virksomheden

##### *Opsøgende indsats*

Jobcenter Favrskov vil i 2020 fortsat prioritere at få kontakt til de virksomheder, som jobcentret ikke har kontakt med i øjeblikket. I 2020 vil der bl.a. systematisk blive taget kontakt til virksomheder, der flytter til kommunen. Derudover vil kontakten med mindre virksomheder blive udvidet. I den forbindelse videreføres den opsøgende indsats, hvor virksomheder, som jobcentret ikke samarbejder med, kontaktes og tilbydes et møde med en virksomhedskonsulent. Jobkonsulenten tager efterfølgende på besøg i virksomheden med henblik på, at øge kendskabet til virksomheden samt blive klogere på virksomhedens nuværende og forventede fremtidige behov. I forbindelse med besøget præsenteres jobcentrets forskellige tilbud og services.

##### *Virksomhedsbesøg for borgere og medarbejdere*

Jobcenter Favrskov vil videreføre indsatsen fra 2019 med gennemførelse af virksomhedsbesøg for borgere og medarbejdere med henblik på at sikre bedre kendskab til virksomhederne. Der er i 2019 afholdt seks virksomhedsbesøgsdage, hvor jobcentermedarbejderne har besøgt 18 virksomheder. Målet for 2020 er, at jobcentermedarbejderne er på mindst ét virksomhedsbesøg i løbet af året.

Der er ligeledes afholdt virksomhedsbesøgsdage for forskellige målgrupper i jobcentret. De foreløbige erfaringer viser, at virksomhedsbesøgene er med til at give både virksomheder og borgere mulighed for at se hinanden an. Formålet med virksomhedsbesøgene er at give borgerne et indblik i virksomhederne og de konkrete arbejdsfunktioner, som udføres på den enkelte arbejdsplads. Flere besøg planlægges i løbet af 2020

##### *Serviceberedskab*

Jobcenter Favrskov oprettede i 2014 et serviceberedskab for virksomhederne. Serviceberedskabet i Jobcenter Favrskov er en særlig indgang for virksomhederne, der skal sikre, at jobcentret hurtigt og kompetent betjener virksomhedernes spørgsmål inden for de tre servicespor: Rekruttering af arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering af medarbejdere samt fastholdelse af medarbejdere. Jobcentret har en direkte telefonlinje (en hotline), som virksomhederne kan benytte. Denne benyttes i et begrænset omfang af virksomhederne, da de fleste hen-

vendelser går direkte til jobkonsulenterne. Jobcenter Favrskov skal iht. lovgivningen fortsat tilbyde en hotline, Men behovet for hotlinen mindskes fortsat - i kraft af den øgede opsøgende indsats og kontaktpersoner på virksomhederne.

#### *Hjælp til rekruttering*

Jobcenter Favrskov har rekrutteringsservice 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 samarbejder desuden med omkringliggende jobcentre om at løfte rekrutteringsopgaven på tværs af kommunegrænserne. Det indebærer videreførelse af den samarbejdsaftale, der blev indgået af de østjyske kommuner primo 2017.

Rekrutteringsindsatsen understøttes endvidere af en ny digital rekrutteringsløsning for alle virksomheder i Danmark, som blandt andet giver mulighed for digitalt at oprette jobannoncer, udsøge CV'er og indsende rekrutteringsanmodninger til jobcentre i hele landet.

Jobcenter Favrskov samarbejder også med Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om at understøtte opkvalificering inden for områder med begyndende mangelproblematikker. Eksempler på dette er anlægsgartner, VVS og transportområdet.

#### *Mentorkurser og mentornetværk*

Jobcenter Favrskov vil i 2020 fortsat afholde mentorkurser og mentormøder for medarbejdere (virksomhedsmentorer) i de lokale virksomheder.

Jobcenter Favrskov hjælper gennem mentorkurser og mentormøder medarbejdere på virksomhederne med redskaber til at inkludere, støtte og fastholde udsatte medarbejdere i virksomheden. Disse medarbejdere bliver herigennem kvalificeret til at kunne varetage en støttende indsats i virksomheden – en mentorrolle over for kolleger. Dette kan give positive afledte effekter såsom nedbringelse af sygefravær, god modtagelse af nye medarbejdere, støtte af borgere i virksomhedspraktik samt medarbejdere ansat på særlige vilkår.

De udvalgte medarbejdere deltager i et todages mentorforløb sammen med jobcentermedarbejdere, hvor de bliver uddannet til "mentor". Mentorerne inviteres desuden til netværksmøder i jobcentret, hvor de har mulighed for at erfaringsudveksle på tværs af virksomhederne.

Mentorkurset og mentornetværket 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.

I 2020 vil der blive afholdt særlige mentorkurser med fokus på indslusning, støtte og fastholdelse af flygtninge i virksomheden.

Der vil også blive afholdt korterevarende mentorkurser for virksomheder, der efterspørger mere skræddersyede forløb for en bredere medarbejdergruppe. Formålet med forløbene er at adressere særlige udfordringer i disse virksomheder i forhold til et øget socialt ansvar.

## 4.2. 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, svarende til et fald på 3 %-point ift. oktober 2019.

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

### 4.2.1. Status og udfordringer

Forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund udgør en forholdsvis stor andel af gruppen af forsikrede ledige.

I tabel 5 vises en status på udviklingen i andelen af forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund i perioden oktober 2018 til oktober 2019.

**Tabel 5: Status på forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund**

Primo	Antal forsikrede ledige	Antal forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund	Andel forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund
<b>Oktober 2018</b>	599	61	10,2
<b>Januar 2019</b>	658	61	9,3
<b>April 2019</b>	625	60	9,6
<b>Juli 2019</b>	600	53	8,8
<b>Oktober 2019</b>	549	44	8,0

Kilde: Fasit

\* Note: Østeuropa er her defineret som: Hviderusland, Bulgarien, Tjekkiet, Ungarn, Moldova, Polen, Rumænien, Rusland, Slovakiet, Ukraine, Estland, Letland, Litauen.

Tabellen viser, at der er sket et mindre fald i andelen af forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund i perioden oktober 2018 til juli 2019. Mens der var 61 forsikrede ledige med østeuropæisk baggrund i oktober 2018, svarende til 10,2 % af alle forsikrede ledige, var der 44 forsikrede ledige i oktober 2019, svarende til 8,0 % af alle forsikrede ledige. Der er således sket et fald på 2,2 %-point i perioden. Til sammenligning udgør personer med østeuropæisk baggrund ca. 4 % af den samlede arbejdsstyrke i Favrskov Kommune.

En stor del af disse har begrænsede danske sprogkompetencer. De har endvidere i mindre grad end øvrige forsikrede ledige et brugbart CV. Dette begrænser således disse lediges mulighed for at finde beskæftigelse trods de gunstige forhold på arbejdsmarkedet. Der er således behov for en intensiv indsats over for denne gruppe ledige med henblik på at bringe dem hurtigst muligt tilbage i job.

#### 4.2.2. Indsats

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

- Samtaler med sagsbehandler minimum hver fjerde uge
- Rådighedsafprøvende tilbud.

I 2018 og 2019 blev der gennemført jobsøgningsforløb for målgruppen, hvor der blev undervist i rettigheder og pligter i forbindelse med at modtage a-dagpenge, danske arbejdsmarkedsforhold og herunder områder med mangel på arbejdskraft. Der blev også ydet hjælp til udarbejdelse af CV og konkret jobsøgning mv. Behovet for at gennemføre nye jobsøgningsworkshops for målgruppen vil løbende blive vurderet.

##### *Hyppige samtaler*

Jobcenter Favrskov har i 2019 iværksat hyppigere samtaler med østeuropæiske a-dagpengemodtagere. Borgernes sagsbehandler holder således samtaler med vedkommende minimum hver fjerde uge. Ved samtalerne følges blandt andet op på borgernes konkrete jobsøgning, således det sikres, at borgerne står til rådighed for arbejdsmarkedet.

##### *Rådighedsafprøvende tilbud*

Jobcenter Favrskov vurderer løbende, om der er behov for at iværksætte et rådighedsafprøvende tilbud i op til 13 uger over for målgruppen. Rådighedsafprøvende tilbud vil blive anvendt over for borgere, hvor der er tvivl om, hvorvidt borgeren står til rådighed. Dette er for at sikre, at borgeren er tilstedeværende og job-søgende i Danmark.

### 4.3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

#### Mål

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

#### Konkret mål

Som minimum skal yderligere 25 flygtninge i job, uddannelse eller IGU i løbet af 2020, svarende til 22 % af antallet af ledige flygtninge i september 2019. Det er ambitionen, at halvdelen skal være kvinder.

Favrskov Kommune vil videreføre arbejdsmarkedsindsatsen for flygtninge, så flere flygtninge hurtigt kommer i job eller uddannelse. Målet understøtter Integrationspolitik for Favrskov Kommune, som Byrådet vedtog august 2016. I politikken er et af temaerne, at flygtninge og familiesammenførte hurtigt skal i job eller uddannelse.<sup>2</sup>

#### 4.3.1. Status og udfordringer

##### Antal flygtninge i job eller uddannelse

Nedenstående tabel 6 giver et overblik over antallet af flygtninge på offentlig forsørgelse, der er kommet i ordinært job eller uddannelse i 2019 (pr. 1. oktober 2019).

**Tabel 6: Antal flygtninge kommet i job og uddannelse i 2019 pr. 1. oktober 2019**

	Ordinært arbejde	Ordinær uddannelse	IGU	I alt
Antal	12	25	4	<b>41</b>

Kilde: KMD Opus LIS

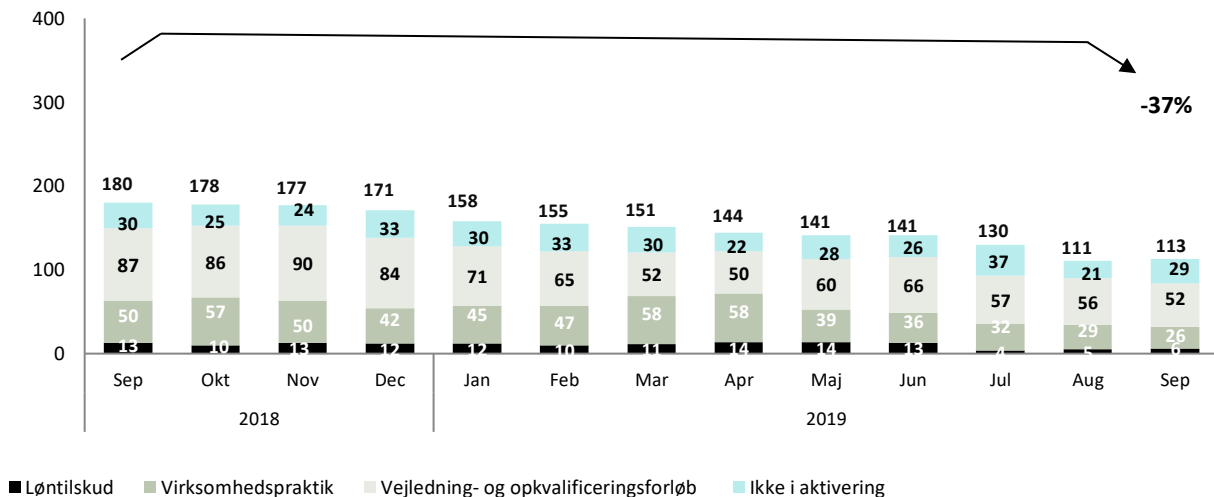
Tabellen viser, at i alt 41 flygtninge pr. 1. oktober 2019 er kommet i job, uddannelse eller IGU i 2019. 12 flygtninge er kommet i ordinær beskæftigelse, mens 25 flygtninge er kommet i ordinær uddannelse pr. 1. oktober 2019. Ud over dette er fire flygtninge påbegyndt en IGU pr. 1. oktober 2019. Siden 2015 er i alt 218 flygtninge kommet i job, uddannelse og IGU.

Det vurderes dog ikke, at et tilsvarende antal flygtninge kan bringes i job, uddannelse eller IGU i 2020, da de resterende ledige flygtninge generelt er længere væk fra arbejdsmarkedet.

Nedenstående figur 5 giver et overordnet billede af udviklingen i antallet af flygtninge på offentlig forsørgelse i Favrskov Kommune.

<sup>2</sup> Derfor er der i målsætningen fokus på selvforsørgelsesgraden for flygtninge indenfor integrationsperioden. Selvforsørgelsesgraden beregnes ud fra det samlede antal voksne flygtninge indenfor integrationsperioden. Dvs. sygemeldte, barslende samt flygtninge over 65 år er også medtaget, selvom disse personer er fritaget for at deltage i den job- og uddannelsesrettede indsats.

**Figur 5: Flygtninge på offentlig forsørgelse i Favrskov Kommune september 2018 til september 2019**



Kilde: OPUSLIS, Fasit, ultimo måned.

Kilde: OPUSLIS, Fasit

Figuren viser et fald i antallet af flygtninge på offentligt forsørgelse i Favrskov Kommune. Mens der var 180 flygtninge på offentlig forsørgelse i september 2018 i Favrskov Kommune, var der 113 personer i september 2019, svarende til et fald på 37 % i perioden. Årsagen til dette er, at flere flygtninge er kommet i job, uddannelse og IGU.

#### 4.3.2. Indsats

I 2020 vil Jobcenter Favrskov videreføre den intensiverede virksomhedsrettede indsats for målgruppen, som skal medvirke til, at flere kommer i job eller uddannelse.

##### *Styrkelse af deltagelse i indsatser*

Sprogkundskaber og fremmødestabilitet er to væsentlige elementer i at få fodfæste på arbejdsmarkedet. På den baggrund vedtog Arbejdsmarkedsudvalget endvidere 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. Indsatsen intensiveres, jo højere fravær flygtningen har.

##### *Større inddragelse af borgeren i eget forløb*

Favrskov Kommune prioriterer, at samtaler vedr. en borger som udgangspunkt skal være med deltagelse af den pågældende, således at borgeren inddrages mere i egen sag, og der sikres en højere grad af ejerskab for borgerens eget liv.

##### *Flygtningkvinder tættere på arbejdsmarkedet*

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog august 2018 en styrket beskæftigelsesindsats for flygtningkvinder. Arbejdsmarkedsudvalget skal januar 2020 tage stilling til en fortsættelse af indsatsen efter 1. kvartal 2020. Målgruppen er flygtningkvinder med udfordringer ud over ledighed. Målgruppen har forskellige kendetegn og barrierer i for-



hold til at komme ud på arbejdsmarkedet som fx manglende arbejdsidentitet, herunder manglende motivation samt kulturelle barrierer, herunder holdninger til kvinder på arbejdsmarkedet.

Indsatsen indebærer blandt andet:

- Holdforløb, som består af en kombination af holdundervisning og individuelle samtaler samt aktiviteter, så som virksomhedsbesøg, besøg af rollemodeller mv.
- Fast 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.

### *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. Borgere, som ikke er i kontakt med jobcentret, kan finde information på Favrskov Kommunes hjemmeside.

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.

#### 4.4. 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 maksimalt være 226 personer ultimo 2020, svarende til fald på 6 % ift. det forventede niveau ultimo 2019 på 240 personer.

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 erhvervsmæssige kvalifikationer og kompetencer, der øger deres muligheder for at få en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet på sigt.

Der er stort fokus på de unge i disse år, dels fordi de unge er i særlig risiko for at overgå til et liv på offentlig forsørgelse, hvis de ikke hurtigt får fodfæste på arbejdsmarkedet, dels fordi der vil være et stigende behov for deres arbejdskraft i takt med, at de ældre generationer forlader arbejdsmarkedet.

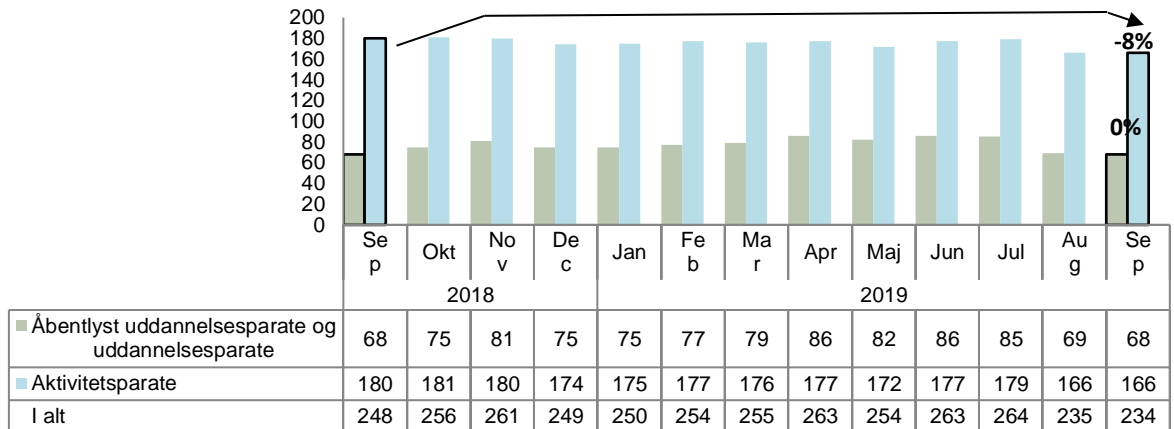
Målgruppen er derfor unge i Favrskov Kommune under 30 år, som modtager uddannelseshjælp. Favrskov Kommune har dog fokus på, at *alle unge*, der i kortere eller længere tid modtager offentlige forsørgelsesydelse, opnår forudsætninger for at kunne blive/forblive aktive på arbejdsmarkedet.

For at styrke unges tilknytning til arbejdsmarkedet og få flere i job eller uddannelse er der brug for to typer indsats:

- En intensiv, individuelt tilrettelagt indsats i Jobcenter Favrskov for de unge, som søger uddannelseshjælp
- En tværgående, sammenhængende, forebyggende indsats for unge under 18 år, således flere unge kommer i job eller uddannelse.

##### 4.4.1. Status og udfordringer

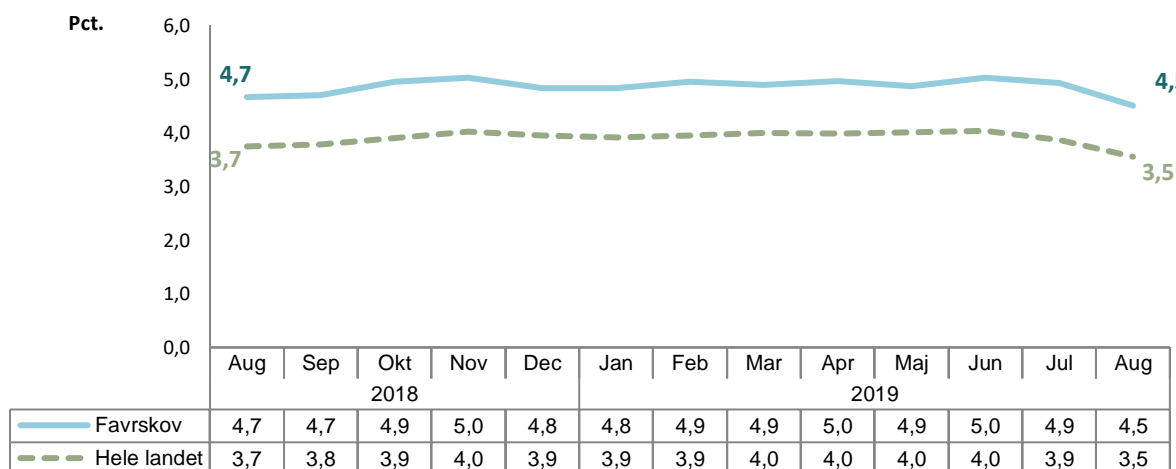
I figur 6 vises udviklingen i antallet af uddannelseshjælpsmodtagere i Favrskov Kommune i perioden september 2018 til september 2019.

**Figur 6: Udvikling i antal uddannelseshjælpsmodtagere i Favrskov Kommune**


Kilde: KMD Opus LIS

Figuren viser overordnet, at antallet af åbenlyst uddannelsesparate og uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere er på samme niveau i september 2018 og september 2019, i form af 68 borgere. I samme periode er der oplevet et mindre fald i antallet af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere fra 180 borgere i september 2018 til 166 borgere i september 2019. Figuren viser endvidere, at ca. 70 % af uddannelseshjælpsmodtagere er visiteret som aktivitetsparate. Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere har typisk komplekse fysiske, psykiske og/eller sociale problematikker. De sociale barrierer kan eksempelvis være en socialt belastet opvækst, uafsluttede grundskole- eller uddannelsesforløb, ingen eller begrænset erhvervs erfaring, ressourcensvage netværk mv. Målgruppen er generelt kendetegnet ved en manglende arbejdsidentitet, hyppige sygdomsperioder, diffuse smerter, psykiske lidelser og/eller misbrugsproblematikker.

I figur 7 vises andel uddannelseshjælpsmodtagere af befolkningen mellem 18-29 år i Favrskov Kommune i perioden september 2018 til september 2019 sammenlignet med hele landet.

**Figur 7: Andel uddannelseshjælpsmodtagere af befolkningen mellem 18-29 år i Favrskov Kommune august 2018 til august 2019**


Kilde: statistikbanken.dk og jobindsats.dk

Figuren viser, at andelen af uddannelseshjælpsmodtagere af befolkningen mellem 18-29 år i Favrskov Kommune overordnet set er faldet i perioden. I august 2018 udgjorde uddannelseshjælpsmodtagere 4,7 % af befolkningen mellem 18-29 år, mens gruppen udgjorde 4,5 % af befolkningen mellem 18-29 år i august 2019, svarende til et fald på 0,2 %-point. Figuren viser dog, at der er udsving i løbet af året. Figuren viser, at andelen af uddannelseshjælpsmodtagere af befolkningen mellem 18-29 år i hele landet udgjorde 3,7 % i august 2018 og 3,5 % i august 2019. Uddannelseshjælpsmodtagere udgør således gennemsnitligt ca. 1 %-point mindre på landsplan ift. Favrskov Kommune.

Erfaringer fra projektet "Tættere på" for aktivitetsparate uddannelseshjælps- og kontanthjælpsmodtagere viser endvidere, at indsatsen indtil videre har fået flest aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere i job og uddannelse. Dette har dog ikke medført et tilsvarende fald i antal uddannelseshjælpsmodtagere, idet tilgangen af nye unge er stigende. Dette skyldes som nævnt blandt andet større ungdomsårgange.

#### 4.4.2. Indsats for uddannelseshjælpsmodtagere

Jobcenter Favrskovs indsats for uddannelseshjælpsmodtagere i 2020 vil overvejende tage form af en videreførelse af indsatsen for aktivitetsparate borgere, som blev indført i 2016. Indsatsen vil fortsat være individuelt tilrettelagt, og indeholder følgende:

- Tæt kontakt mellem den unge og sagsbehandler
- Tæt samarbejde mellem den unge, sagsbehandler og jobkonsulent
- Coaching af og motivationsarbejde med den unge
- Opfølgning på den unges udvikling mod at nærme sig arbejdsmarkedet (progressionsmåling)

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

For at sikre borgerens deltagelse, og at den unge motiveres til at tage ansvar for eget liv og selvforsørgelse, skal der opbygges et stærkt tillidsforhold mellem den unge og sagsbehandleren. Der skal først og fremmest samarbejdes tæt omkring en afklaring af den unges situation.

Samtidigt 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 kan iværksættes parallelt.

Hyppe samtaler er et af de mest effektfulde værktøjer i beskæftigelsesindsatsen i forhold til, at borgere uden for arbejdsmarkedet (igen) får en tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor vil der blive afholdt samtaler mellem den unge og sagsbehandleren/jobkonsulenten som udgangspunkt ca. hver fjerde uge.

Samtalerne tager afsæt i den unges egne ønsker og perspektiv, og der tilrettelægges et individuelt samtaleforløb for den enkelte, hvor coaching og motivationsarbejde vil være grundstene.

De hyppige samtaler vil give sagsbehandleren en større indsigt i borgerens situation. Det vil understøtte sagsbehandlerens muligheder for at tilrettelægge en intensiv 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*

I den intensiverede indsats skal der endvidere sikres et tættere tværgående samarbejde mellem sagsbehandler og udfører/jobkonsulent omkring den unge.

Der skal også sikres opfølgning i forhold til de øvrige aktører, der er omkring borgeren, såsom praktiserende læge, psykiatrien, bostøtte mv. Der vil derfor blandt andet fortsat være øget brug af rundbordssamtaler, hvor der med borgeren i centrum aftales en konkret og tydelig 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 borgeren.

#### **4.4.3. Tværgående forebyggende indsats for 15 – 29-årige**

Folketinget vedtog marts 2018 en reform af indsatsen for at forberede unge eller gøre unge klar til at gennemføre en ungdomsuddannelse. Reformen indebærer blandt andet, at kontanthjælpsreformens afsæt om, at de unge skulle have en uddannelse, ændres. Det betyder, at der også er mulighed for job for de unge, der umiddelbart ikke ønsker eller er i stand til at tage en uddannelse.

Reformen indebærer desuden, at kommunerne skal etablere en sammenhængende, koordineret ungeindsats, som får til opgave at sikre den unge den nødvendige støtte og hjælp til at realisere sin uddannelsesplan.

For at understøtte reformen er de dele af ungeindsatsen, som omhandler uddannelse og beskæftigelse i efteråret 2018 blevet samlet i én afdeling. På arbejdsmarkedsområdet omfatter det Ungdommens Uddannelsesvejledning og arbejdet med uddannelseshjælpsmodtagere mhp. at optimere den beskæftigelsesmæssige og uddannelsesmæssige indsats. Afdelingen vil dermed mere entydigt kunne samarbejde både med de unge og deres forældre samt med de øvrige kommunale aktører i forhold til unge - folkeskolen, Børn og Familie samt Handicap og Psykiatri.

Byrådet forelægges primo 2020 en strategi for den tværgående ungeindsats i Favrskov Kommune. Strategien skal medvirke til yderligere at styrke det tværgående samarbejde omkring unge mellem 15-30 år, som ikke er i job eller uddannelse. Dette med henblik på at opnå en stigning i andelen af unge, som er i job og uddannelse og nedbringe andelen af unge, som modtager uddannelseshjælp.

#### 4.5. Styrket indsats for borgere med handicap og herunder særligt borgere med psykisk sygdom og sårbarhed

##### Målsætning

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

##### Mål

Nettotilgangen til jobafklaringsforløb skal begrænses til 30 fuldtidspersoner i 2020, svarende til et fald på 18 fuldtidspersoner i forhold til den forventede tilgang uden den styrkede indsats.

Flere borgere skal opnå progression i deres fleksjob i form af øgning af effektiv arbejdstid.

Der er allerede i dag en lang række initiativer, som skal bringe borgere med komplekse helbredsmæssige problemstillinger og handicap i beskæftigelse. En stor del af de særlige indsatser, som Arbejdsmarkedsudvalget har vedtaget gennem de seneste år, handler om at få borgere med nedsat funktionsevne ud på arbejdsmarkedet.

Der kan dog være behov for en anden tilgang, når handicappet eller de helbredsmæssige problemstillinger vedrører psykisk sygdom og psykisk sårbarhed. Psykisk sygdom og psykisk sårbarhed kan være komplekst at afklare og kan danne en barriere for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller udvikling i borgerens arbejdsmarkedstilknytning. Dette ses særligt i gruppen af borgere i jobafklaringsforløb og borgere i ”mini-fleksjob”.

Antallet af borgere i jobafklaringsforløb er steget det seneste år i Favrskov Kommune og en række andre kommuner. En del af disse borgere har komplekse problemstillinger af psykisk karakter. Favrskov Kommune vil i 2020 arbejde med at nedbringe antallet af borgere i jobafklaringsforløb gennem en intensiv, individuelt tilrettelagt indsats, som blev vedtaget af Arbejdsmarkedsudvalget i september 2018.

Antallet af borgere i fleksjob er ligeledes steget i Favrskov Kommune siden indførelse af reformen af førtidspension og fleksjob i 2013. Reformen har medført en stigning i særligt fleksjob under 10 timer/uge, såkaldte ”mini-fleksjob”. Favrskov Kommune vil i 2020 arbejde henimod, at flere borgere skal opnå progression i deres fleksjob i form af øgning af effektiv arbejdstid.

##### *Forsøg med IPS-forløb*

IPS ”Individuelt Planlagt job med Støtte” er en amerikansk metode, som er blevet afprøvet i USA, Europa, Australien og Asien. Metoden er forholdsvis ny i Danmark, men der er allerede opnået gode resultater med metoden. Beskæftigelsesministeriet offentliggjorde 21. december 2018 en forskningsrapport fra IPS-projektet 'Inklusion', hvor IPS-metoden er afprøvet på det danske arbejdsmarked. Hovedkonklusionerne i evalueringen af Projekt Inklusion viser, at metoden er mere effektiv end en traditionel jobcenterindsats, ligesom deltagerne i IPS-indsatsen er mere tilfredse med den indsats, de har modtaget.

Filosofien i IPS er, at hvis det rette job og de rette arbejdsomgivelser findes, kan personer med psykisk diagnose eller sårbarhed komme i uddannelse eller få arbejde på det ordinære arbejdsmarked uden forudgående træning, men med en sideløbende støtte. Det er således en metode, hvor beskæftigelse foregår parallelt med evt. behandling og anden støtte.

Jobcenter Favrskov har sammen med en ekstern leverandør som forsøg igangsat forløb for 17 borgere på tværs af jobcenterets forskellige målgrupper. Den enkelte borger er tilknyttet en IPS-konsulent, der fungerer som både jobkonsulent og mentor og har ugentlige møder med borgeren.

IPS-forløbet for den enkelte borger er som udgangspunkt 26 uger med mulighed for forlængelse. Det vurderes dog, at der går ca. 42 – 52 uger, før borgeren er i job. Erfaringerne viser, at 60 % efter endt forløb er i ordinært job eller fleksjob.

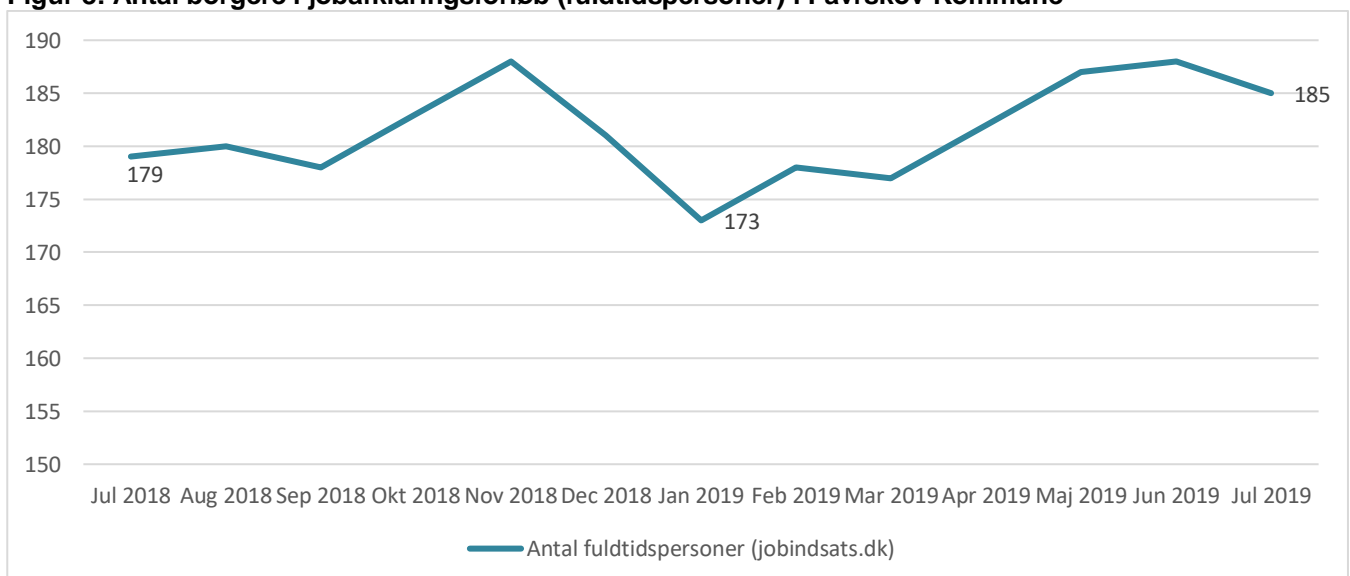
Hvis forsøget giver positive resultater, vil Arbejdsmarkedsudvalget blive forelagt en business case og et forslag om mere permanent at arbejde med IPS-metoden på Arbejdsmarkedsområdet, herunder evt. uddannelse af egne IPS-konsulenter.

#### 4.5.1. Status og udfordringer ift. borgere i jobafklaringsforløb

I forbindelse med sygedagpengereformen, som trådte i kraft 1. juli 2014, blev der indført jobafklaringsforløb for sygemeldte borgere. Reformens overordnede intentioner var bl.a., at sygemeldte skulle have en tidlig og aktiv indsats, at ingen sygemeldte skulle stå uden offentlig forsørgelse, og at det samlede sygefravær skulle falde. Jobafklaringsforløbet er et tilbud til borgere, som efter 22 uger ikke længere (efter de gældende forlængelsesregler) har ret til sygedagpenge, men fortsat er uarbejdsdygtige. Borgerne overgår i stedet for til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse. Dermed sikres sygemeldte offentlig forsørgelse under hele deres sygdomsperiode.

I figur 8 vises udviklingen i antallet af borgere i jobafklaringsforløb i Favrskov Kommune i perioden juli 2018 til juli 2019. I figuren er udviklingen i fuldtidspersoner illustreret.

**Figur 8: Antal borgere i jobafklaringsforløb (fuldtidspersoner) i Favrskov Kommune**



Kilde: KMD Opus LIS og jobindsats.dk

Figuren viser, at der er sket en stigning i antallet af fuldtidspersoner i jobafklaringsforløb i perioden juli 2018 til juli 2019. Hvis nettotilgangen i antal fuldtidspersoner betragtes, er der i perioden juli 2018 til juli 2019 sket en nettotilgang på 6 fuldtidspersoner. Pr. juli 2019 er der i 2019 sket en nettotilgang på 12 fuldtidspersoner.

#### 4.5.2. Indsats for borgere i jobafklaringsforløb

Indsatsen for borgere i jobafklaringsforløb i 2020 vil videreføre den styrkede indsats for målgruppen, som Arbejdsmarkedsudvalget vedtog august 2018.

Den styrkede indsats indeholder:

- Hyppigere opfølgningssamtaler (fremover hver fjerde uge)
- Fokus på job allerede i forbindelse med visitation til jobafklaringsforløb på rehabiliteringsmøde
- Tættere samarbejde mellem borger, sagsbehandler og jobkonsulent
- Virksomhedsrettet indsats parallelt med øvrige social- og sundhedsindsatser.

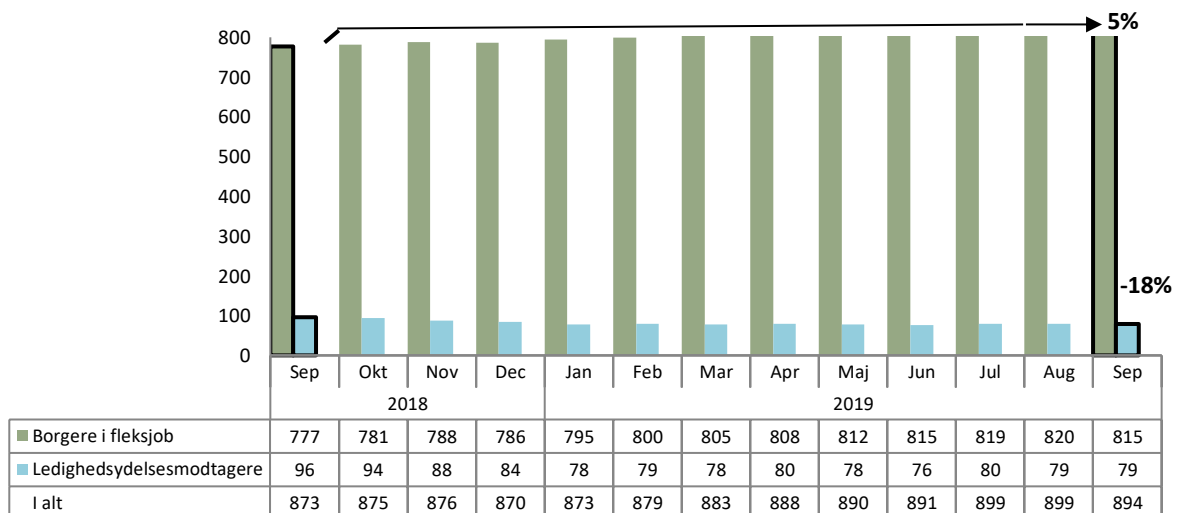
Der tages afsæt i en virksomhedsrettet indsats, da det vurderes, at virksomhedspraktikker sikrer borgernes tilknytning til arbejdsmarkedet og medvirker til, at borgerne kommer hurtigere i varig beskæftigelse. Virksomhedspraktikker medvirker til, at borgerens arbejdsevne bliver afklaret.

Borgere i jobafklaringsforløb vil i forbindelse med den styrkede indsats fortsat deltage i øvrige social- og sundhedsindsatser parallelt med den jobrettede indsats. Jobcenter Favrskov har en bred vifte af indsatser, som muliggør en individuelt tilrettelagt indsats.

#### 4.5.3. Status og udfordringer ift. fleksjob

I figur 9 vises udviklingen i antallet af fleksjobvisiterede fordelt på borgere i fleksjob og ledighedsydelsesmodtagere i perioden september 2018 til september 2019.

**Figur 9: Antal fleksjobvisiterede borgere september 2018 til september 2019**



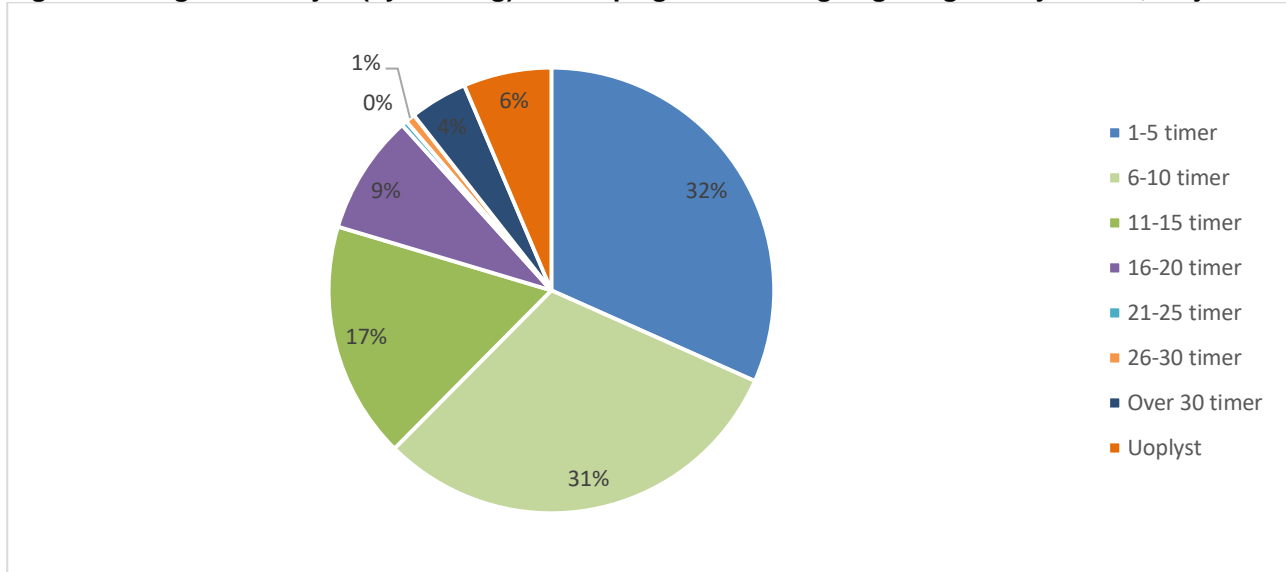
Kilde: KMD Opus LIS

Figuren viser, at der i perioden september 2018 til september 2019 er sket en stigning i antallet af borgere i fleksjob. Mens der var 777 borgere i fleksjob i september 2018, var der således 815 borgere i fleksjob i september 2019, svarende til en stigning på 5 % i perioden. I samme periode er der sket et fald i antallet af ledighedsydelsesmodtagere, fra 96 borgere i september 2018 til 79 borgere i september 2019.



I figur 10 er de 571 borgere i fleksjob pr. maj 2019 i Favrskov Kommune fordelt på gennemsnitlige ugentlige effektive arbejdstimer. Det bemærkes, at tabellen kun inkluderer borgere, som har fået tilkendt fleksjob, efter at reformen af førtidspension og fleksjob blev indført i 2013 (såkaldt ny ordning). Det bemærkes endvidere, 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 maj måned.

**Figur 10: Borgere i fleksjob (ny ordning) fordelt på gennemsnitlige ugentlige arbejdstimer, maj 2019**



Kilde: jobindsats.dk

Figuren viser, at ud af de 578 borgere i Favrskov Kommune, som pr. juli 2019 var i fleksjob, har 64 % gennemsnitligt en ugentlig arbejdstid på 10 timer og derunder, mens 22 % har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 11 – 20 timer, og 14 % har gennemsnitligt 21 ugentlige arbejdstimer og derover. Størstedelen af borgerne i fleksjob i Favrskov Kommune har således relativt få effektive arbejdstimer.

I tabel 7 vises antallet af borgere i fleksjob pr. juli 2019 fordelt på udviklingen i arbejdstid i hhv. Favrskov Kommune og hele landet. Dvs. hvorvidt borgerne siden tilkendelse af fleksjob er gået op i arbejdstid, gået ned i arbejdstid eller hvorvidt deres arbejdstid er uændret. Det bemærkes, at tabellen kun inkluderer borgere, som har fået tilkendt fleksjob efter, at reformen af førtidspension og fleksjob blev indført i 2013 (såkaldt ny ordning).

**Tabel 7: Borgere i fleksjob (efter ny ordning) fordelt på udvikling i arbejdstid**

	Antal personer	Andel personer i pct.				
		I alt	Gået op i arbejdstid	Gået ned i arbejdstid	Uændret arbejdstid	I alt
<b>Favrskov</b>	448		17,4	25,4	57,1	100,0
<b>Hele landet</b>	44.827		17,9	16,9	65,3	100,0

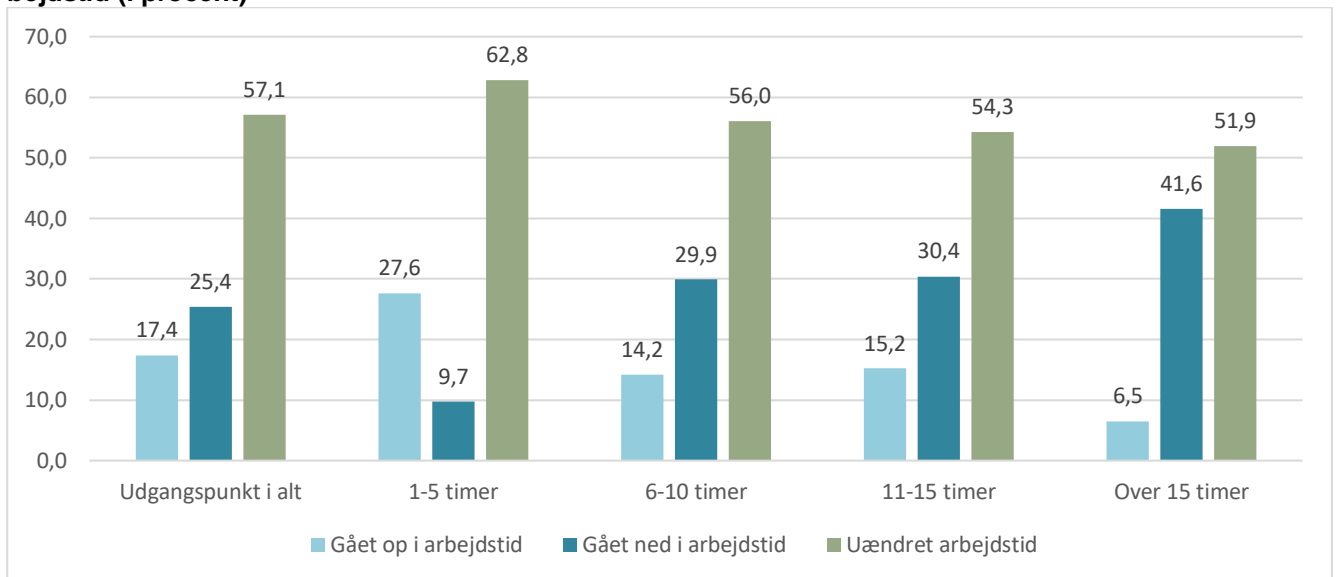
Kilde: jobindsats.dk

Figuren viser, at ud af i alt 448 borgere, som er tilkendt fleksjob efter ny ordning, er 17,4 % gået op i arbejdstid, mens 25,4 % er gået ned i arbejdstid, og 57,1 % har uændret arbejdstid siden tilkendelse af fleksjob. Størstedelen har således enten uændret arbejdstid eller er gået ned i arbejdstid. Tilsvarende tendens kan ses på lands-

plan. Der har en væsentligt større andel borgere dog uændret arbejdstid (65,3 %), mens tilsvarende færre borgere er gået ned i arbejdstid (16,9 %).

I figur 11 er de 448 borgere, som er tilkendt fleksjob efter ny ordning, fordelt på deres gennemsnitlige antal arbejdstimer ved tilkendelsen (udgangspunkt) og udviklingen i arbejdstid.

**Figur 11: Borgere i fleksjob fordelt på oprindeligt antal arbejdstimer og efterfølgende udvikling i arbejdstid (i procent)**



Kilde: jobindsats.dk

Figuren viser, at det især er borgere med en arbejdstid på 6 timer og derover, der er gået ned i arbejdstid (mellem 29,9 – 41,6 %), mens det især er borgere med en arbejdstid på 1-5 timer, der er gået op i arbejdstid (27,6%).

#### 4.5.4. Indsats for borgere i fleksjob

Jobcenter Favrskov har i 2019 udarbejdet en ny arbejdsgang, som danner rammen for indsatsen, når der tilkendes især mikroflexjob, dvs. fleksjob med under 10 arbejdstimer ugentligt. Denne arbejdsgang videreføres i 2020.

Indsatsen indebærer, at borgerne allerede inden tilkendelse af fleksjob gøres bevidste om, at et fleksjob med under 10 arbejdstimer ugentligt er et såkaldt udviklingsfleksjob, hvor der skal arbejdes mod øgning af timerne og effektiviteten i timerne. På den måde sikres det, at borgerne er forberedte på, at antallet af timer ikke er fastlåst, og der som udgangspunkt skal ske en udvikling i fleksjobbet.

Ved etablering af selve fleksjobbet afholdes opfølgingsmøde mellem jobkonsulent og den pågældende borger senest 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. Progressionsplanen beskriver en konkret plan for øgning af arbejdstid og effektivitet. Hvis dette ikke er muligt efter seks måneder, følges op igen efter yderligere tre måneder med det formål at udarbejde progressionsplanen. Når progressionsplanen er aftalt, følger jobkonsulent-

ten op løbende, således at der sikres fokus på, at der sker en udvikling i henhold til progressionsplanen. Progressionsplanen er altid synlig for borgerne via en digital selvbetjeningsløsning

For borgere, der allerede er ansat i mikroflexjob, følges der op hver 2½ år. På disse møder introduceres progressionsplanen for borger og arbejdsgiver, og der aftales fremadrettet plan.