

# BESKÆFTIGELSESPÅN 2020 FREDERICIA KOMMUNE



ET MENNESKELIGT  
JOBCENTER, DER  
MATCHER TIDEN



FÆLLES OM  
SUCCES - HVORDAN  
VI LYKKES I  
FÆLLESSKABER





# INDHOLD

<b>Forord</b> .....	4
<b>Udviklingen på beskæftigelsesområdet i Fredericia</b> .....	5
<b>Fremadrettede mål og indsatsområder</b> .....	7
Mål 2020-2022	
Et jobcenter som matcher tiden (fem pejlemærker for 2020)	
<b>Fælles om succes – hvordan vi lykkes i fællesskab</b> .....	14
De lokale virksomheder	
Fredericia Beskæftigelsesforum	
Business Fredericia	
<b>Mål 2020</b> .....	16

## Forord

”Et menneskeligt jobcenter der matcher tiden” er den politiske vision for udviklingen på beskæftigelsesområdet. I løbet af 2019 er der gjort et stort arbejde for at definere og tydeliggøre visionen. Borgere, virksomheder, ansatte i jobcentret og andre væsentlige samarbejdspartnere har alle haft mulighed for at bidrage til beskrivelsen af vejen mod et mere moderne jobcenter. Dette er blandt andet sket via to politiske borgerdialogmøder, anbefalinger fra analyseenheden og input fra Fredericia Beskæftigelsesforum.

Herudover er der etableret en ny organisering af beskæftigelses- og socialområdet, der går hånd i

Beskæftigelsesloven tager udgangspunkt i fire hovedelementer: Færre proceskrav til samtaleforløbet, ens regler på tværs af målgrupper, flere digitale løsninger og fokus på kommunernes resultater. Beskæftigelsesindsatsen forenkles, så borgere mødes med fair krav og forståelige regler, og der bliver frigjort vigtige ressourcer i kommunerne og a-kasserne til effektivt at hjælpe ledige i beskæftigelse og væk fra offentlig forsørgelse, så alle kommer med. Tiden skal ikke bruges på skemaer og registreringer, som ikke giver mening, eller på ulogiske regler, der begrænser muligheden for at give den enkelte borger den indsats, der skal til for at komme tættere på selvforsørgelse.

*For alle borgere gælder det, at indsatsen bygger på borgernes håb og drømme, samt en grundlæggende tro på, at det enkelte menneske både kan og vil bidrage til fællesskabet.*

hånd med den politiske udvalgsstruktur. Samtidig har jobcentret været igennem en større omprioritering af indsatser og ressourcer. Formålet med sidstnævnte er at sikre en stærk drift til gavn for både ledige og sygemeldte borgere samt styrke den virksomhedsrettede indsats, som skal bidrage til at sikre virksomhederne den efterspurgte arbejdskraft.

Der er et klart politisk ønske om, at så mange fredericianere som muligt bliver i stand til at forsøge sig selv. Det er godt for den enkelte, styrker kommunens økonomi og bidrager til at frigøre ressourcer, der kan sikre fremtidens velfærd for Fredericias borgere.

Ny forenklet beskæftigelseslov med større frihed til at sætte borgeren først danner rammen for den fremtidige beskæftigelsesindsats fra 2020.

I 2020 skal de mange anbefalinger - og gode input - omsættes til konkrete handlinger, og den nye organisering skal finjusteres, så Fredericia Kommune over en treårig periode vil komme til at ligge på landsgennemsnittet for beskæftigelsesområdet. De mange anbefalinger er i tråd med de intentioner, der er i den ny forenklet beskæftigelsesindsats.

Forudsætningen for at lykkes med en så ambitiøs målsætning er gode fællesskaber og samarbejdet med såvel lokale virksomheder, Business Fredericia, faglige organisationer og uddannelsesinstitutioner. En af de væsentligste prioriteringer i 2020 vil derfor være at styrke disse fællesskaber.

I beskæftigelsesplanen fremgår de pejlemærker, der skal give retningen for indsatsen i 2020 og danne grobund for en beskæftigelsesindsats, der giver mærkbare resultater for fremtiden.

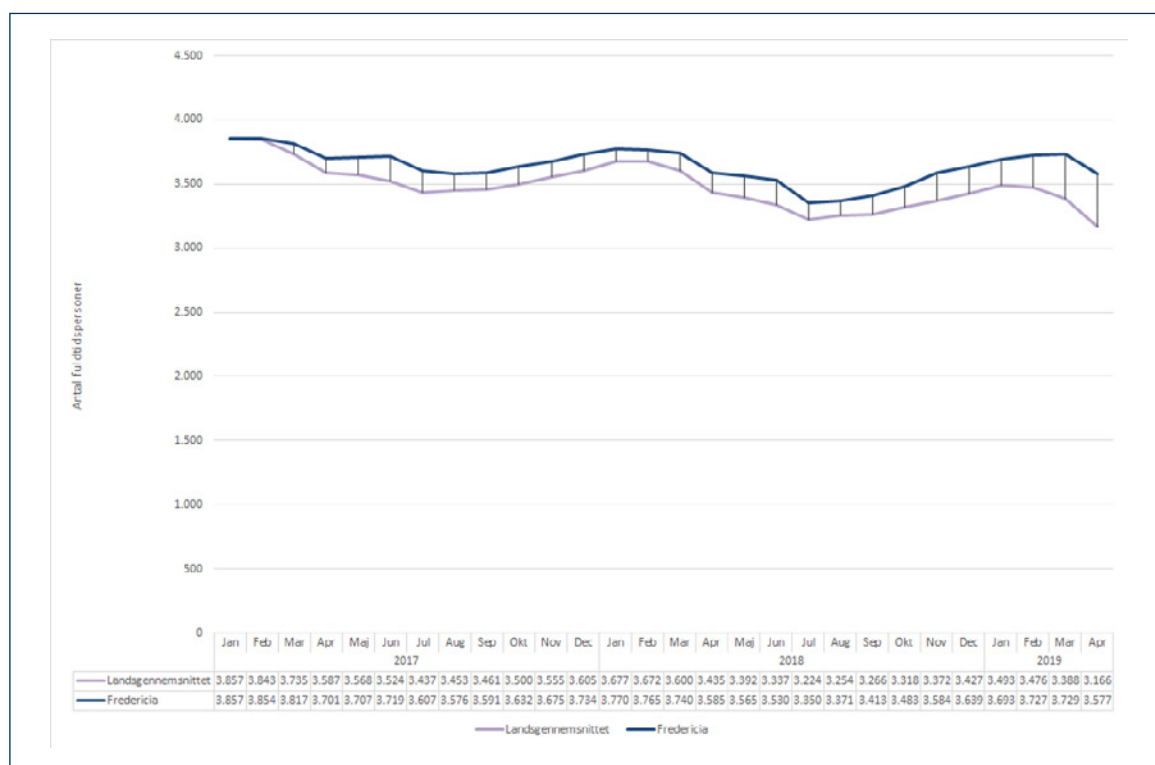
**Social- og Beskæftigelsesudvalget.**

## Udviklingen på beskæftigelsesområdet i Fredericia

I Fredericia har der siden 2012 været stigende beskæftigelse og faldende ledighed. De seneste år har målrettede satsninger på erhvervsudvikling, udbygning af infrastruktur, beskæftigelses-indsats, bosætning, og uddannelse med udgangspunkt i Byrådets Vision 2020, medført at væksten i arbejdspladser i Fredericia har holdt sig på et forholdsvis højt niveau.

På trods af de gode konjunkturer er ledigheden i Fredericia ikke fulgt med landsgennemsnittet – jf. figur 1 nedenfor.

**Figur 1: Fredericias ledighedsudvikling sammenholdt med landsudviklingen (ekskl. fleksjob og førtidspension)**



Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Sydjylland har herudover udarbejdet en analyse, hvoraf det fremgår, at Fredericia har flere på offentlig forsørgelse end, hvad der forventes af kommunens rammevilkår (marts 2019). Der er således et stort uudnyttet potentiale i forhold til at imødekomme virksomhedernes behov for arbejdskraft. Da denne udvikling også har store konsekvenser for den enkelte borger og Fredericia kommunes økonomi som helhed, er det altafgørende, at kurven i de kommende år knækkes, så antallet af borgere på offentlig forsørgelse bringes på niveau med landsgennemsnittet. Nedenfor viser tabellen, hvorledes antallet af borgere på de enkelte ydelser har udviklet sig i Fredericia kontra Sydjylland og landsplan.

**Tabel 1: Udviklingen i antal offentligt forsørgede i Fredericia fordelt på ydelsesgrupper, sammenlignet med landsplan, 1. halvår 2017 – 1. halvår 2019 (fuldtidspersoner)**

	1. halvår 2017	1. halvår 2019	Udv. Fredericia	Udv. Sydjylland	Udv. landsplan
A-dagpenge	697	729	5,19%	-3,53%	-1,51%
Sygedagpenge	648	716	10,49%	3,15%	1,42%
Fleksjob	634	693	9,31%	16,30%	15,78%
Uddannelseshjælp	461	406	-14,76%	-4,77%	-7,35%
Kontanthjælp	1.104	941	-11,93%	-16,57%	-16,30%
Integrationsydelse	206	105	-49,03%	-44,42%	-41,38%
Jobafklaring	245	225	-8,16%	5,04%	11,33%
(For)revalidering	109	76	-30,28%	-23,71%	-43,38%
Ressourceforløb	195	342	75,38%	27,38%	16,81%
Ledighedsydelse	118	131	11,02%	4,81%	5,34%
Førtidspension	1.975	1.983	0,41%	-0,78%	-1,48%
Ydelsesgrupper i alt	6.392	6.347	-0,70%	-1,61%	-2,52%
Ydelsesgrupper ekskl. A-dagpenge	5.695	5.618	-1,35%	-1,31%	-2,57%

## Fremadrettede mål og indsatsområder

### MÅL 2020-2022

Som ovenstående afsnit viser, er der et stykke vej at gå, hvis Fredericia skal nå landsgennemsnittet på beskæftigelsesområdet. Ikke desto mindre er dette målet inden for en treårig periode. Fundamentet for en ambitiøs genopretningsstrategi blev lagt med omprioriteringen af jobcentrets indsats i 2019. Hovedpointen er, at fokus fremadrettet vil være sikker drift samt tidlige og virksomhedsrettede indsatser.

Såfremt målet skal nås, kræver det en stor omstilling. 2020 skal i denne sammenhæng ses som et opstartsår samtidig med at forenklingsreformen skal implementeres. Hele organisationen skal geares til det nye, der skal indgås nye og flere aftaler med virksomhederne og definitionen af det gode borgermøde skal tydeliggøres og omsættes i praksis. Lykkes vi med opgaven, vil vi i årene frem se en knækket ledighedskurve, som vil gavne både ledige fredericianere, lokale virksomheder og kommunens økonomi.

Målene over den treårige periode ses i tabel nr. 2 nedenfor. I første række ses det antal borgere, som – ud over det "normale" niveau - skal opnå selvforsørgelse i de enkelte år, hvis Fredericia skal ligge på landsgennemsnittet ved udgangen af 2022. I anden række er tallene omregnet til fuldtidspersoner og i sidste række er det samlede antal borgere som ved udgangen af årsskiftet vil modtage en ydelse fra jobcentret. Jobcentret vil på tværs af ydelsesgrupper i de kommende år arbejde for at realisere disse mål.

**Tabel 2: Samlet målopfyldelse for alle målgrupper i jobcentret**

	2020	2021	2022	I alt
Ekstra antal borgere i selvforsørgelse	-168	-454	-674	-1.296
Antal fuldtids-personer	-53	-144	-214	-411
Måltal (fuldtidspersoner på forsørgelse ved udgangen af 2020 ekskl. Førtidspension og fleksjob)	3.580	Beregnes i 2020	Beregnes i 2021	-

Tallene er beregnet ud fra niveauet i 1. halvår 2019 tillagt seneste konjunkturskøn fra STAR med henblik på, at Fredericia kommer på landsgennemsnittet ved udgangen af år 2022. Det handler om, at flere borgere skal i selvforsørgelse, hvorfor "forbundne kar" (ydelseskift) ikke er en del af målsætningerne. I tabel 3 nedenfor ses en oversigt over, hvordan målene kan realiseres fordelt på ydelsesgruppe og år. Det er dog jobcentrets samlede indsats, som vil være hovedfokus i de kommende tre år. Tallet nul i tabellen illustrerer en fastholdelse af baseline.

Tabel 3: Mål fordelt på ydelsesgruppe og år

	2020		2021	2022
	Ekstra antal i selvforsørgelse	Måltal (fuldtids-personer)	Ekstra antal i selvforsørgelse	Ekstra antal i selvforsørgelse
Forsikrede ledige	-95	666	-274	-491
Jobparate kontanthjælpsmodtagere	-20	323	-50	-50
Aktivitetssparate kontanthjælpsmodtagere	-3	610	-30	-30
Uddannelsesparate unge	-20	232	-20	-23
Aktivitetssparate unge	-5	164	-5	-5
(For)revalidering	0	76	0	0
Integration	-10	101	-10	-5
Sygedagpenge	-10	712	-40	-50
Jobafklaringsforløb	-5	223	-20	-20
Ressourceforløb	0	342	-5	0
Ledighedsydelse	0	131	0	0
<b>I alt</b>	<b>-168</b>	<b>3.580</b>	<b>-454</b>	<b>-674</b>



Ud over de ovenstående lokale mål sigter jobcentret mod de tre ministermål for 2020 samt at bidrage til realisering af relevante verdensmål, som et led i kommunens overordnede strategi.

## De tre ministermål

1. Virksomheder skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.
2. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.
3. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse.

## Eksempler på relevante verdensmål

- 8.5 Inden 2030 skal der opnås fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap, og med lige løn for arbejde af samme værdi.
- 8.6 Inden 2020 skal andelen af unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse væsentligt reduceres.
- 10 Mindre ulighed (flere udsatte mennesker får fodfæste på arbejdsmarkedet).

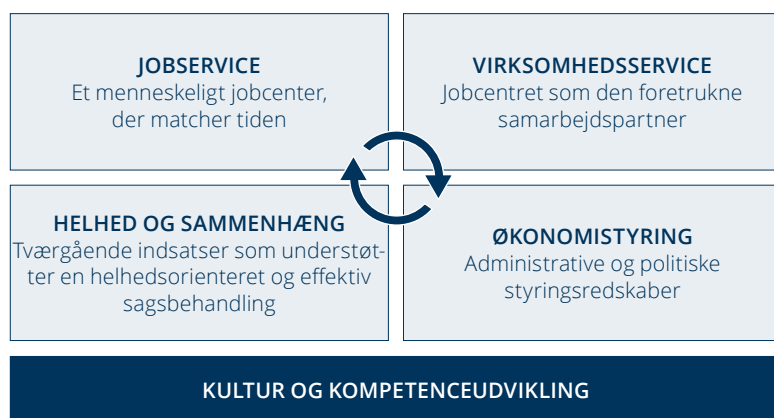
## Et jobcenter som matcher tiden (fem pejlemærker for 2020)

For at imødekomme de beskæftigelsesmæssige udfordringer i Fredericia vil indsatsen fokusere på fem strategiske pejlemærker:

- Jobservice
- Virksomhedsservice
- Helhed og sammenhæng
- Økonomistyring
- Kultur og kompetenceudvikling

Pejlemærkerne er blevet uddybet og beskrevet igennem den nedsatte analyseenheds anbefalinger og skal alle bidrage til at opnå de ambitiøse målsætninger, som jobcentret står over for. Samtidig skal beskrivelsen af "det gode borgermøde" tydeliggøres i løbet af 2020, og kulturen skal etableres som en fælles tilgang / fortælling for hele jobcentret. Dette skal blandt andet ske gennem kontinuerlig fokus på kompetenceudvikling og implementering af den lærende organisation. I de nedenstående afsnit er hovedelementerne i de enkelte pejlemærker beskrevet.

Figur 2: Fem pejlemærker for indsatsen i 2020



### JOBSERVICE

Flere fredericianere skal i arbejde eller uddannelse og ind i arbejdsfællesskabet. Uanset om det handler om ordinær beskæftigelse eller job på særlige vilkår, skal det ske gennem en endnu stærkere og mere målrettet virksomhedsindsats, hvor borgere støttes i sin egen plan mod beskæftigelse..

Når målene er ambitiøse, er det væsentligt at tilbyde borgerne de indsatser, hvor der er evidens for, at det vil virke i forhold til at komme i arbejde eller uddannelse og derved blive selvforsørgende. For alle målgrupper viser forskningen, at samtaler med klart jobmål og virksomhedsrettede forløb har den største effekt. Hertil kommer, at en del borgere, der bliver ledige i Fredericia, ikke altid har de nødvendige kompetencer, der efterspørges hos virksomhederne. Det skal derfor være tydeligt, at jobcentret har fokus på at synliggøre borgernes kompetencer for virksomhederne og omvendt jobåbninger for borgerne samt iværksætte opkvalificering til

de borgere der har behov. Opkvalificering målrettes de brancher, som efterspørger arbejdskraft, og som har mulige jobåbninger. Forventningen er, at alle indsatser, som iværksættes, har et klart jobsigte.

Borgerne skal mødes med en tro på at de kan bidrage i arbejdsfællesskabet og at der er brug for deres kompetencer og arbejdskraft; kort sagt "et menneskeligt jobcenter der matcher tiden.

I forhold til vejledning om repatriering arbejdes der fortsat videre på flere fronter. De borgere, som integrationsteamet i jobcenteret har kontakt med, vejledes om muligheden for repatriering med støtte fra det offentlige. For borgere, der er omfattet af Integrationsloven, sker der lovpligtig vejledning om muligheden for tilbagevenden ved hver af mindst 4 årlige jobsamtaler. Der udleveres skriftligt materiale om muligheden for hjælp til repatriering. Herudover vejledes også ældre svært integrerbare flygtninge, der ikke er omfattet af integrationsloven, og forsørgelsesydelsen benævnes "hjemsendelsesydelse" for at implementere paradigmeskiftet i udlændingepolitikken på det administrative plan.

### VIRKSOMHEDSSERVICE

Jobcentrets virksomhedsservice skal styrkes. Virksomhederne skal opleve et nemt, ubesværet og koordineret samarbejde uanset om det handler om rekruttering, opkvalificering af medarbejdere eller fastholdelse og forebyggelse af sygdom. Målet er at være virksomhedernes foretrukne samarbejdspartner.

For at opnå dette mål er der udarbejdet en særlig strategi kaldet "virksomhedsservice i verdensklasse", som definerer de konkrete indsatser, der skal styrkes i forhold til jobcentrets service over for de lokale virksomheder. I tabellen nedenfor illustreres kort, hvilke indsatser strategien indeholder med en kort beskrivelse.

**Tabel 4: Indsatser i strategien om en styrket virksomhedsindsats**

Indsatsområde	Beskrivelse
1. Etablering af Key Account Manager ordning (KAM)	Denne ordning handler overordnet om at sikre én indgang til virksomhederne. Målet er, at virksomhederne oplever en nærværende, professionel virksomhedskontakt og en koordineret indsats, når de har brug for jobcentrets services.
2. Styrket opsøgende indsats	Jobcentret ønsker at øge fokus på den uopfordrede kontakt. Ambitionen er at være de hurtigste til at opsøge nye virksomheder i forhold til jobcentrets kerneydelser. Den opsøgende indsats sker i fællesskab – eller tæt koordineret – med Business Fredericia.
3. Fremskudte indsatser og tæt samarbejde	Jobcentrets fremskudte indsatser bidrager til gode resultater for borgerne, så dette skal også prioriteres fremadrettet. Nuværende eksempler på vellykkede fremskudte indsatser er blandt andet samarbejdet med 3F og Business Fredericia. Herudover skal Fredericia Beskæftigelsesforum involveres yderligere som sparringspartner og rådgiver for beskæftigelsesområdet.
4. Rekruttering og opkvalificering	Serviceniveauet skal klart defineres og professionaliseres. Uanset hvilken afdeling virksomhederne møder, skal de opleve et ensartet serviceniveau og kendskab til jobcentrets produkter med udgangspunkt i Virksomhedsservice. Der skal udarbejdes modeller til afdækning af arbejdsmarkedets behov, samt hvorledes jobcentret kan bidrage til at imødekomme disse. Endelig fortsættes indsatsen med Job7.dk om rekruttering og opkvalificering på tværs af kommunegrænser.

Indsatsområde	Beskrivelse
5. Fastholdelse og forebyggelse	Kendskabet til Fast-track ordningen skal øges hos virksomhederne. Herudover bør der opnormeres så principperne i projektet "Sammen om Fastholdelse" kan fortsættes i forhold til blandt andet afholdelse af første sygefraværssamtale på arbejdspladsen (projektet udløb 31.12.18).
6. Unge	Jobcentret ønsker at bidrage til at sikre smidige overgange og en samlet helhedsindsats i forhold til unge i Fredericia Kommune.
7. Markedsføring og kommunikation	Formidlingen af jobcentrets produkter og arrangementer skal øges. Informationsmaterialer skal professionaliseres, herunder hjemmesiden om virksomhedsservice. Sidst men ikke mindst kræver ambitionen om "virksomhedsservice i verdensklasse" et politisk engagement i forhold til at: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Øge fokus på CSR-tankegangen og det rummelige arbejdsmarked</li> <li>· Engagere virksomhederne til et lokalt perspektiv</li> <li>· Understøtte ideen om jobcentret som strategisk sparringspartner</li> <li>· Socialøkonomiske virksomheder</li> </ul>
8. Implementering og kontinuerlig anvendelse af CRM (customer relationship management)	Forudsætningen for at alle øvrige indsatser lykkes er implementering af IT-understøttelse, som kan sikre en koordineret virksomhedsindsats og opfølgning på målene.  Sideløbende med implementeringen af CRM etableres let tilgængelige emnebanker til brug for jobcentrets medarbejdere i arbejdet med at sikre hurtige og gode match.

Strategien konkretiseres og implementeres løbende. Implementeringen af strategien er påbegyndt i andet halvår af 2019 med fokus på indsatserne: "KAM", "opsøgende indsats", "rekruttering og opkvalificering" samt "CRM". Herudover er "markedsføring og kommunikation" et kontinuerligt delprojekt, som understøtter alle øvrige projekter. De resterende indsatsområder implementeres i løbet af 2020.

### HELHED OG SAMMENHÆNG

En af analyseenhedens anbefalinger har været at styrke det tværprofessionelle samarbejde med såvel interne som eksterne samarbejdspartnere. Formålet er at skabe tværgående indsatser, der understøtter en helhedsorienteret og effektiv sagsbehandling, som skaber værdi for borgerne og sikrer, at de kommer hurtigst muligt i job.

Ovenstående er i tråd med den forventede sammenhængsreform og ny hovedlov på tværs af social, beskæftigelse og sundhed. Hovedprincipperne for den samlede hovedlov er at sikre sammenhæng i indsatsen for udsatte borgere med flere udfordringer. Fælles fokus i hovedloven bliver at styrke borgerens kontakt til arbejdsmarkedet og mestring af eget liv.

Jobcentret har et betydeligt antal samarbejdspartnere. Samarbejdet foregår såvel formaliseret som uformelt gennem den daglige praksis. I 2019 er det formaliserede samarbejde blevet kortlagt og eventuelle mangeldområder er defineret. Dette har f.eks. resulteret i etablering af samarbejdsaftaler og udarbejdelse af kodeks for det gode lægelige samarbejde. I 2020 skal det tværgående samarbejde yderligere styrkes. Samtidig skal synergien mellem social- og beskæftigelsesområdet for alvor sættes i spil.

Generelt kan indsatserne under beskæftigelsesområdet ikke stå alene. Samarbejdet omkring borgerne er altafgørende for den gode og værdiskabende indsats. Derfor er et af de helt store fokuspunkter for 2020 fællesskaberne og samarbejdet med alle relevante parter, uanset om det er virksomheder, faglige organisationer, den lægelige praksis, uddannelsesinstitutioner eller interne kommunale afdelinger – jf. sidste afsnit om fællesskabernes vej til succes.

Ligeledes prioriteres de tidlige indsatser i form af forskudte medarbejdere i blandt andet Korsværtparken, 3F, ungeteamet, Din Indgang og misbrugsområdet.

### ØKONOMISTYRING

I 2020 vil de overordnede mål for beskæftigelsesområdet være få og konkrete for at fokusere på effekten af indsatsen. Ledelsesfokus vil være på tilrettelæggelse, udførelse og opfølgning. Herudover bidrager de få mål til fleksibilitet i forhold til indsatser og eventuelt kursskifte, så indsatserne løbende bygges på det der virker. Målene kombineres med bagvedliggende strategier og dertilhørende delmål. I 2020 skal fundamentet lægges for styrket ledelsesinformation, som skal kunne følges i det daglige arbejde og anvendes som administrative og politiske styringsredskaber. ‘

### KULTUR OG KOMPETENCEUDVIKLING

Kulturen og værdisættet i jobcentret, som er det femte pejlemærke, skal understøtte, at alle indsatsområder og anbefalinger føres ud i livet. Kulturen skal være båret af visionerne om et jobcenter, der matcher tiden. Borgerne skal opleve jobcentret som en professionel sparringspartner med fokus på formidling af jobs og jobsøgning.

Virksomhederne skal opleve jobcentret som "den foretrukne samarbejdspartner" forstået som en koordineret enhed, der har kendskab til jobcentrets egne produkter, kender det lokale arbejdsmarked og gør samarbejdet nemt og forståeligt.

En sådan kultur skal grundfæstes hos såvel eksisterende som nye medarbejdere ved kontinuerlig ledelsesmæssig fokus på tilrettelæggelse, udførelse og opfølgning på kernerdriften. Der vil endvidere være fokus på udvikling af kompetencer blandt medarbejdere og ledelse for at sikre bedre videndeling om de indsatser, der virker. Derfor arbejdes der også med at udvikle en læringsbaseret kultur, hvor f.eks. Ankestyrelsens afgørelser – sammen med tilfredshedsundersøgelser blandt borgere og virksomheder - anvendes til læring. Der vil i den forbindelse blive sat konkrete adfærdsmål.

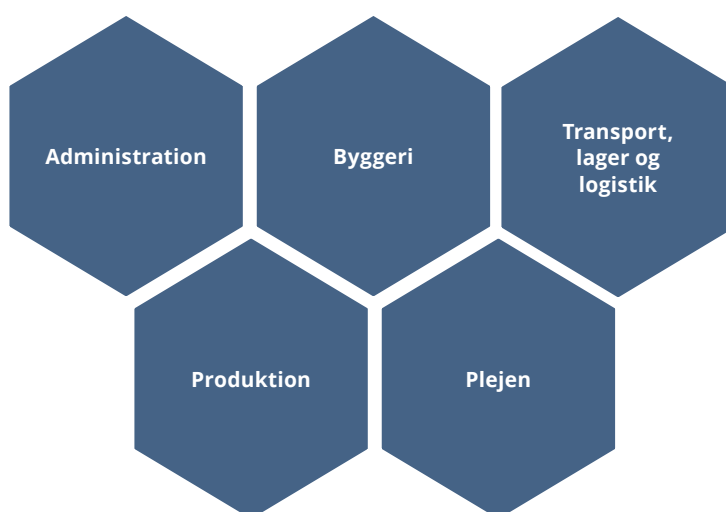
## Fælles om succes – hvordan vi lykkes i fællesskab

Fredericia Kommune og jobcentret kan ikke løfte beskæftigelsesindsatsen alene. Vi er afhængige af tætte og forpligtende samarbejdsrelationer med virksomheder, uddannelsesinstitutioner, a-kasser og faglige organisationer. Samtidig kræver det et kvalificeret og fleksibelt internt samarbejde, så der sikres samspil og færrest mulige sagsbehandlerskift. Disse samarbejdsflader skal styrkes i 2020.

### DE LOKALE VIRKSOMHEDER

Der er på nuværende tidspunkt mangel på kvalificeret arbejdskraft i flere brancher. Den seneste undersøgelse af rekrutteringssituationen (STAR, februar 2019) viser, at andelen af virksomheder, som oplever forgæves rekrutteringer, ligger på et af de højeste niveauer i ti år. Rekrutteringsudfordringerne er dog forskellige fra by til by og region til region. De største mangelområder i Fredericia ses i figur 3 nedenfor.

Figur 3: Mangelområder i Fredericia, sommeren 2019



For Fredericia Kommune er det afgørende, at virksomhederne kan blive ved med at rekruttere den nødvendige arbejdskraft, så de kan holde gang i væksten og skabe flere arbejdspladser. Opgaven kan kun løses i et tæt og positivt samspil mellem alle aktører på arbejdsmarkedet. Redskaberne er mange og samarbejdet med virksomhederne spænder over såvel rekrutteringsopgaver, fastholdelse og forebyggelse af sygemeldte medarbejdere samt etablering småjobs, praktikker og løntilskud. Virksomhederne er ligeledes uundværlige medspillere, når det handler om træningsbaner for borgere, der er længere fra arbejdsmarkedet. Sidst men ikke mindst anvendes ordningen om det dobbelte uddannelsesløft, hvor ordinært ansatte efteruddannes samtidig med, at virksomheden har mulighed for at ansætte ledige som jobrotationsvikarer. Denne ordning bidrager positivt til at fastholde kvalificerede medarbejdere i virksomhederne, beholde arbejdspladser i byen og løfte kompetencerne blandt de ledige. Dette samarbejde vil også understøtte arbejdet med at øge det sociale ansvar hos virksomhederne i forhold til at etablere småjobs til udsatte ledige og fritidsjob til unge.

For at sætte yderligere fokus på samspillet med virksomhederne har Fredericia Kommune indgået et samarbejde med Code of Care, der er en organisation etableret af virksomheder, som arbejder for at skaffe mennesker, med begrænsede ressourcer og udfordringer, mulighed for at bidrage til gavn for virksomhederne og samfundet.

Endelig handler det også om at fastholde det langsigtede jobfokus på, at unge vejledes og uddanner sig inden for brancher, hvor der er, og forventes, mangel på arbejdskraft.

#### **FREDERICIA BESKÆFTIGELSESFORUM**

En anden strategisk vigtig samarbejdspartner er Fredericia Beskæftigelsesforum, som består af repræsentanter fra både virksomheder, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og politikere. Forummet er nedsat med det formål at agere rådgiver og sparringspartner for kommunen i forhold til beskæftigelsesrettede emner. På baggrund af ideer fra dette forum er der bl.a. nedsat et projekt ved navn "Det gode borgermøder", hvor faglige organisationer, a-kasser og jobcentret samarbejder om at skabe gode overgange for borgerne, hvis de bevæger sig fra f.eks. en lovgivning til en anden. Herudover har forummet fokus på unges vej til erhvervsuddannelser, jobcentrets kommunikation med virksomhederne og afdækning af det lokale arbejdsmarkeds efterspørgsel på arbejdskraft.

#### **BUSINESS FREDERICIA**

De seneste år er samarbejdet mellem Business Fredericia og Fredericia jobcenter blevet betydeligt styrket – ikke mindst i forbindelse med implementeringen af Samarbejdsaftalen. Samarbejdet har resulteret i en øget mængde ordinære jobåbninger til gavn for ledige fredericianere og har bidraget til afholdelsen af en række informationsmøder, hvor jobcentrets servicemuligheder er blevet præsenteret over for de fremmødte virksomheder. For Fredericia Kommune er det vigtigt at fastholde dette gode samarbejde, hvorfor Business Fredericia også er blevet fast repræsenteret i Fredericia Beskæftigelsesforum fra 2019.

## Mål 2020

	Status i 2017	Mål 2020
<p><b>Det fælles overordnede mål:</b> Antallet af borgere på offentlig forsørgelse nedbringes med 53 fuldtidspersoner svarende til 168 personer.</p>		3.580 fuldtidspersoner ved udgangen af 2020 (ekskl. førtidspension og fleksjob).
<p><b>Delmål i antal personer på forsørgelse:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Forsikrede ledige nedbringes med 95</li> <li>· Integrationsydelse nedbringes med 10</li> <li>· Kontanthjælp (jobparat) nedbringes med 20</li> <li>· Ledighedsydelse fastholdelse</li> <li>· Sygedagpenge nedbringes med 10</li> <li>· Jobafklaringsforløb nedbringes med 5</li> <li>· Kontanthjælp (aktivitetsparat) nedbringes med 3</li> <li>· (For)Revalidering fastholdelse</li> <li>· Ressourceforløb fastholdes</li> <li>· Unge (uddannelsesparate) nedbringes med 20</li> <li>· Unge (aktivitetsparate) nedbringes med 5</li> </ul>		<p>666 fuldtidspersoner</p> <p>101 fuldtidspersoner</p> <p>323 fuldtidspersoner</p> <p>131 fuldtidspersoner</p> <p>712 fuldtidspersoner</p> <p>223 fuldtidspersoner</p> <p>610 fuldtidspersoner</p> <p>76 fuldtidspersoner</p> <p>342 fuldtidspersoner</p> <p>232 fuldtidspersoner</p> <p>164 fuldtidspersoner</p>
<p><b>Ministermål 1: Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.</b> Samarbejdsgraden med virksomhederne vedligeholdes på niveauet for 2017.</p>	<p>43,7%</p> <p>Lands-gennemsnittet var på 38,3%</p>	44 %
<p><b>Ministermål 2: Andelen af beskæftigede flygtninge og familiesammenførte til flygtninge skal øges</b></p>	<p>29,2%</p> <p>Lands-gennemsnittet var på 26,6%</p>	45% (landsgennemsnittet pr. august 2019 er 38,4%)
<p><b>Ministermål 3: Flere personer med handicap skal i beskæftigelse</b></p>		<p>Projektet om et rummeligt arbejdsmarked fortsættes, og målene følges løbende.</p> <p>Alle borgere med funktionsnedsættelse screenes og der iværksættes blandt andet kompenserende ordninger ved behov.</p>