

BESKÆFTIGELSESPÅN 2021 FREDERICIA KOMMUNE





MAJSTER
Allan Thomsen

Flügger
Objekt 05

Matt projektmaling 05 HPS
Matt projektmaling 05 HPS
Matt projektmaling 05 HPS

Flügger 100 / 2000

INDHOLD

Forord	4
Udviklingen i beskæftigelsen og ministermål for 2021.	5
Initiativer til forbedring af indsats og resultater 2020-2022 – en 3 årig plan	7
Et menneskeligt jobcenter - der matcher tiden (fem pejlemærker)	9
Fælles om succes - hvordan vi lykkes i fællesskaber	
Efterspørgsel på arbejdskraft i Fredericia	12
Samarbejdspartnere og fælles mål – Råd for beskæftigelse, uddannelse og udvikling	13

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. Året 2020 er igangsat med en række initiativer, som skal forbedre jobcentrets indsats og resultater. Der er fokus på, at initiativerne implementeres i yderste led, så borgere og virksomheder oplever den positive forandring i takt med, at de oplever at være med til at samskabe de løsninger, der virker for den enkelte borger og virksomhed. Det fortsætter vi med – også i planen for 2021.

Der er et klart politisk ønske om, at så mange fredericianere som muligt bliver i stand til at forsørge 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.

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.

I 2020 er de mange anbefalinger omsat til konkrete handlinger, ligesom der løbende iværksættes nye initiativer, så Fredericia Kommune over en treårig periode med udgangen af 2022 kommer til at ligge på landsgennemsnittet for beskæftigelsesområdet. De mange anbefalinger og igangsatte initiativer er i tråd med de intentioner, der er i den nye lovgivning om forenklet beskæftigelsesindsats og implementeres løbende.

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 vil derfor være at styrke disse fællesskaber.

I beskæftigelsesplanen fremgår hovedspor for de initiativer, der iværksættes for forbedring af indsats og resultater samt pejlemærker, der giver retningen for indsatsen de kommende år og danner grobund for en beskæftigelsesindsats, der skaber værdi.

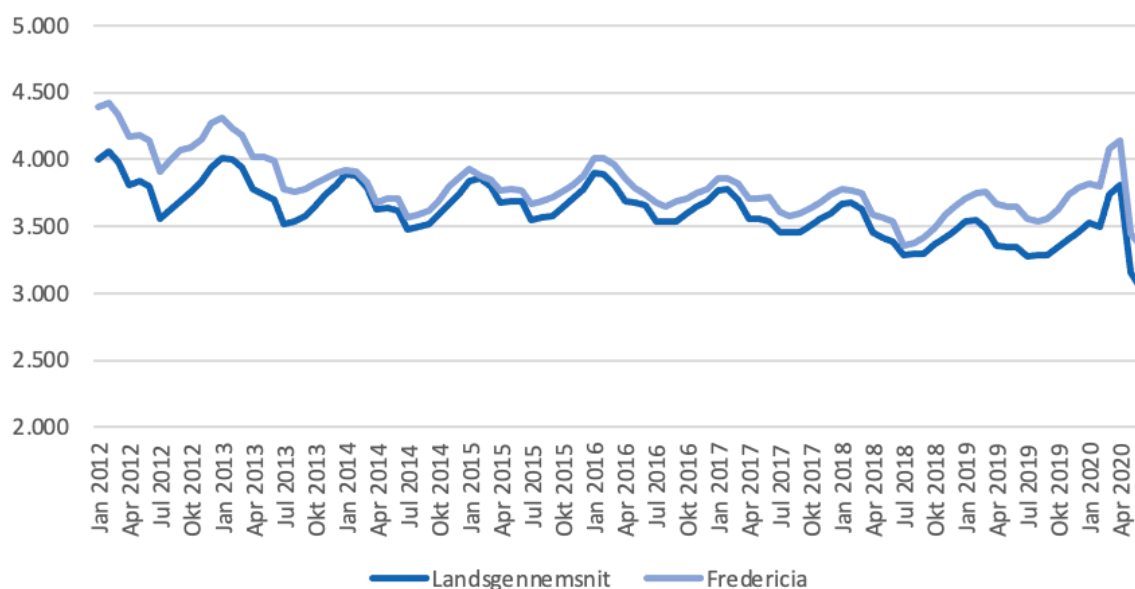
Social- og Beskæftigelsesudvalget.

Udviklingen i beskæftigelsen og beskæftigelsespolitiske ministermål for 2021

I Fredericia har der siden 2012 og frem til begyndelsen af Corona-pandemien været stigende beskæftigelse og faldende ledighed. De seneste år har målrettede satsninger på erhvervsudvikling, udbygning af infrastruktur, beskæftigelsesindsats, bosætning, og uddannelse med udgangspunkt i Byrådets Vision2020 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 dog ikke fulgt med landsgennemsnittet.

Antal fuldtidspersoner (ekskl. førtidspension, efterløn og fleksjob)



Ydelsesgruppe	Gennemsnitlig varighed for afsluttede sager/juli 2020
Gennemsnit for alle ydelsesgrupper*	74 uger
Borgere tættest på arbejdsmarkedet	
Dagpenge	21 uger
Jobparate kontanthjælp- og overgangsydelsesmodtager	42 uger
Uddannelsesparate, uddannelseshjælp og overgangsydelse	32 uger
Sygedagpenge	20 uger

*Alle ydelsesgrupper er et gennemsnittet af 16 forskellige ydelsesgrupper.

For få måneder siden gik det rigtig godt på det danske arbejdsmarked. Beskæftigelsen og efterspørgslen efter arbejdskraft var høj, men covid-19 har betydet, at vi nu står over for en anden virkelighed. Beskæftigelsesindsatsen har været suspenderet i en periode, og ledigheden er pludselig højere, end den har været i flere år.

Vi står derfor over for en vigtig opgave, når beskæftigelsesindsatsen for det kommende år skal planlægges, og Ministeren for området har som følge heraf fremsat fem beskæftigelsespolitiske mål for 2021, som kan være med til at understøtte, at krisen ikke bider sig fast længere end nødvendigt og at de ledige kan komme hurtigt tilbage i arbejde.

Beskæftigelsespolitiske ministermål for 2021:

Der videreføres tre mål fra 2020 og tilføjes to nye, som skal være med til at sætte en god retning i beskæftigelsesplanen i 2021

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

Det nye mål om værdig sagsbehandling har en anden karakter end tidligere mål og taler ind i visionen om "Et menneskeligt jobcenter der matcher tiden", hvor indsatsen opleves meningsfuld og er tilrettelagt efter de behov den enkelte har.

Det andet mål er også nyt i forhold til 2020. Covid-19 er gået hårdt ud over mange lønmodtagere, og der lægges derfor op til, at nedgangsperioden bruges på at ruste de ledige til bedre tider efter krisen. Der skal være et særligt fokus på, at de ufaglærte ledige bliver faglærte for at sikre, at der også er brug for dem på fremtidens arbejdsmarked.

Ministermålene for 2021 understøttes af flere initiativer, herunder bla. yderligere styrkelse af borger og virksomhedskontakten. Strategi for virksomhedsservice udvides med yderligere initiativer for rekruttering, opkvalificering og fastholdelse af medarbejdere. Der vil bl.a. være et stærkt fokus på at styrke virksomhedskontakten til de små og mellemstore virksomheder. I den forbindelse udarbejdes en målrettet informationskampagne som understøtter kommunikationen om indsatsen og de konkrete initiativer. Initiativerne beskrives i den interne handleplan og i tæt samarbejde med faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner, Business Fredericia m.fl.

Initiativer til forbedring af indsats og resultater 2020-2022 – en 3 årig plan

Jobcenter Fredericia har en overordnet ambition og målsætning om at komme på landsgennemsnittet målt på andel på offentlig forsørgelse ift. befolkningen i den erhvervsaktive alder inden udgangen af 2022. Det stiller store krav til hele opgavekæden, hvorfor der er iværksat en række initiativer til forbedring af indsats og resultater. Det indebærer et nyt strategisk fokus, en ændret organisering og reviderede arbejds-gange. Allerede fra 2019 har jobcentret omorganiseret, omlagt indsatser og investeret i flere ressourcer i kernetriften, optimeret arbejdsprocesser og sat fokus på ledelse og økonomistyring.

Derudover er der prioriteret et kompetenceløft til både medarbejdere og ledere, så alle på tværs af teams kan møde borgere og virksomheder med afsæt i den fælles kerneopgave: Det gode match mellem borgerens kompetencer, interesser og arbejdsmarkedets behov for arbejdskraft.

Fundamentet for en ambitiøs genopretningsstrategi blev lagt med omprioriteringen af jobcentrets indsats i 2019. Hovedpointen er, at fokus fremadrettet vil være sikker drift samt tidlig og virksomhedsrettet indsats.

Visionen for "Et menneskeligt jobcenter, der matcher tiden" er at:

- ▶ Skabe et inddragende, ansvarliggørende, effektivt, empatisk og nysgerrigt jobcenter med fokus på virksomhedernes behov og borgers vej mod job eller uddannelse
- ▶ Være virksomhedernes foretrukne samarbejdspartner i forhold til rekruttering, fastholdelse og opkvalificering
- ▶ Gøre det komplekse konkret, så både borger og virksomheder oplever service i verdensklasse, og vi vil bruge vores fejl til intern læring og proaktiv opfølgning, så mindre gode oplevelser kan vendes til gode oplevelser
- ▶ Udnytte potentialet i et stærkt tværgående samarbejde i driften internt i kommunen såvel som mellem jobcentret, de lokale virksomheder, Business Fredericia, faglige organisationer og uddannelsesinstitutioner, så vi kan finde varige løsninger for borgernes vej mod job og uddannelse

Der er samtidig meget opmærksomhed på, at den ledelsesmæssige opgave, der er forbundet med de igangværende forandringstiltag og ændringerne i rammevilkårene, indebærer et nødvendigt skifte i den måde, som der bedrives ledelse og styring på samt den kultur- og holdningsmæssige dimension i arbejdet. På den baggrund er der tre nedslag, der sammenfatter jobcentrets initiativer til forbedring af indsats og resultater.

Kultur-og holdningsdimension: Den professionelle skal have positive forventninger til borgeren og borgerens muligheder for at agere på arbejdsmarkedet i enten støttet eller ustøttet beskæftigelse. Det kan udfordre vores for forståelse og faglighed, når tidlig udplacering i job og samtalen udgør grundkernen i indsatsen over for borgere med problemer udover ledighed. Denne forståelse er derfor gennemgående i løbende kompetenceløft af både medarbejdere og ledere.

Faglig dimension: Koordination, tværfaglig, helhedsorienteret, inddragende og jobrettet sagsbehandling – herunder hurtigst mulig udplacering i job - bliver således af endnu større vigtighed for borger og samfund. Det stiller krav til effektivitet i sagsbehandlingen, hvorfor samtalen skal kunne styres på både det procesuelle og indholdsmæssige niveau. Bevægelsen væk fra vejledningstilbud over mod samtaler, jobformidling og virksomhedsrettet aktivering stiller samtidig nye krav til medarbejdernes kompetencer og samarbejde

med især virksomhederne. Dette indebærer et paradigmeskifte fra rollen som myndighedssagsbehandler til facilitator af en forandringsproces. Det kommer bl.a. til udtryk i planarbejdet med borgeren, hvor bevægelsen er væk fra en tid med fokus på journalisering til begrundede planer, der tager afsæt i de konkrete muligheder borger har for job, uddannelse og/eller fastholdelse.

Ledelse & styring: Der er brug for en sammenhængende styringskæde fra medarbejder til ledelse. Ledelsen er kulturbærere, der udstikker mål og retning for processen. Det kræver opfølgning i det daglige, så gamle rutiner og vaner kan vendes til nye. Det stiller krav til en styringskultur med vægt på resultatfokus, læring, transparens, dialog og proaktiv handlen. Det er derfor forventningen, at der med en markant mere tydelig faglig ledelse, hvor de faglige principper og de faglige kvalitetsforskrifter er entydige, kan understøtte en mere resultatskabende indsats kombineret med højere trivsel blandt medarbejderne.

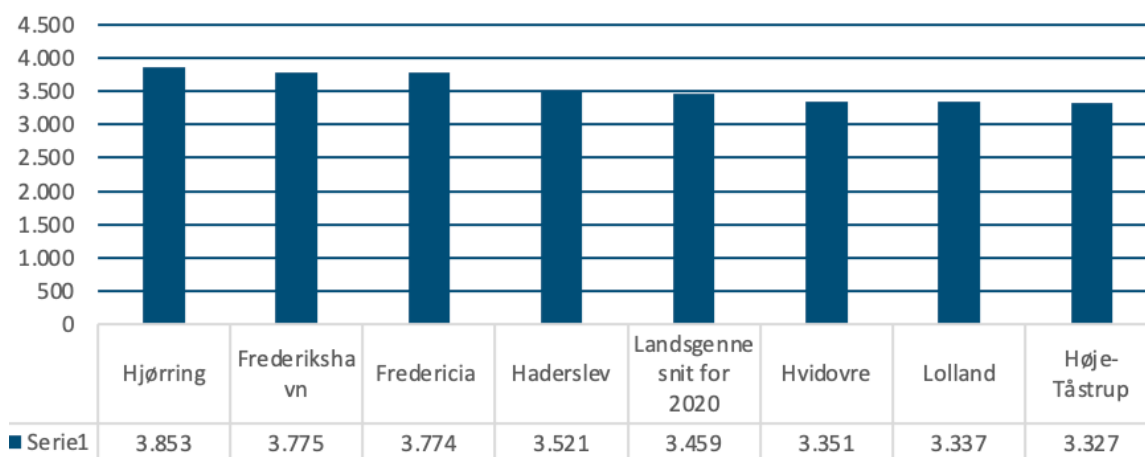
Mål 2020 – 2022

Mål på beskæftigelsesområdet	Prognose 2020	Mål 2021	Mål 2022	Mål 2023
Forskel fra året før (fuldtidspersoner)	399	-129	-348	-516
Samlet ledighed (f.eks. førtidspension, fleksjob og efterløn)	4061	3932		

Tabellen viser prognosen for samlet antal fuldtidsledige i 2020 samt mål for hvor mange flere fuldtidspersoner, der forventes at komme i beskæftigelse fra årene 2021 og frem. Som følge af Corona har der været 399 flere fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse end året før.

Fredericia jobcenter har en målsætning om at komme på landsgennemsnittet målt på andel på offentlig forsørgelse ift. befolkningen i den erhvervsaktive alder inden udgangen af 2022.

Antal ledige – gennemsnit for 2020 (ekskl. førtidspension, efterløn og fleksjob)



Figur: STAR. Fuldtidspersoner, eks. efterløn, fleksjob, førtidspension. Tabellen viser de syv kommuner, der ligger tættest på landsgennemsnittet.

Ud over de lokale mål sigter jobcentret mod de fem ministermål for 2021 samt at bidrage til realisering af relevante verdensmål, som et led i kommunens overordnede strategi. Målene og opfølgning herpå er suppleret af intern plan for initiativer til forbedring af indsats og resultater og er et styringsredskab i forhold til ledelsesinformation.

Et menneskeligt jobcenter – der matcher tiden (fem pejlemærker)

For at imødekomme de beskæftigelsesmæssige udfordringer i Fredericia ud fra visionen "Et menneskeligt jobcenter, der matcher tiden" vil der fortsat blive arbejdet med fokus på de fem strategiske pejlemærker. Jobcenter Fredericia skal kunne navigere hurtigt og effektivt, alt efter hvad virksomhederne efterspørger og ud fra de behov der er hos de ledige borgere, som er tilknyttet jobcentret. Det er derfor vigtigt at beskæftigelsesplanen og de initiativer der iværksættes understøtter dette arbejde, så Fredericia jobcenter kan få flest mulige borgere i beskæftigelse.

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, lønnede timer eller job på særlige vilkår, skal det ske gennem en endnu stærkere og mere målrettet virksomhedsindsats.

Borgerne skal have indsatser, som har evidens for virker og som er tilrettelagt efter den enkeltes behov. For alle borgergrupper i beskæftigelsesindsatsen 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 efterspørger hos virksomhederne. Det skal derfor være tydeligt, at jobcentret har fokus på at synliggøre borgernes kompetencer for virksomhederne og 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 møde et jobcenter, som har positive forventninger til dem og indsatsen bygger på borgerens egne håb og drømme samt en grundlæggende tro på, at det enkelte menneske både kan og vil bidrage til fællesskabet; kort sagt "Et menneskeligt jobcenter der matcher tiden". Dette gælder både for de borgere som er tæt på og længere væk fra arbejdsmarkedet.

I forhold til repatriering vejledes alle borgere i målgruppen om muligheden for repatriering med støtte fra det offentlige. Vejledningen sker ved hver samtale i kontaktforløbet.

Virksomhedsservice

Jobcentrets virksomhedsservice skal løbende styrkes og geares til at yde en professionel virksomhedsservice, med fokus på virksomhedens behov. Virksomhederne skal opleve et nemt, ubesværet og koordineret samarbejde i forhold til rekruttering, opkvalificering og fastholdelse af medarbejdere. Ambitionen er at være **virksomhedernes foretrukne samarbejdspartner**.

Fokus i udviklingen af virksomhedsindsatsen består løbende i :

- ▶ En styrket kontakt til og dialog med virksomheder – særligt de små og mellemstore
- ▶ En styrket rammesætning af virksomhedsindsatsen – større tydelighed om forretnings-og servicetiltag, mål kerneopgaven, kunde, produkter, ressourcer mv.
- ▶ En styrket servicekoncept overfor virksomheder – serviceniveau, serviceprodukter ift. rekruttering, opkvalificering og fastholdelse
- ▶ En styrket leveringssystem – organisering, arbejdsprocesser, metoder, værktøjer og kompetencer, herunder særlig kobling mellem virksomhedskonsulenter og jobformidlere
- ▶ En kapacitet til at levere og udvikle differentieret virksomhedsservice
- ▶ En kapacitet til at fastholde og udvide samarbejdet med gode virksomhedskontakter

Strategi for "Virksomhedsservice i verdensklasse", dækker over konkrete indsatser, og er illustreret kort i tabellen.

Tabel 4: Indsatser i strategien om en styrket virksomhedsindsats

Indsatsområde	Beskrivelse
1. Etablering af Key Account Manager ordning (KAM)	Én indgang til virksomhederne. Målet er, at virksomhederne oplever en nærværende, professionel virksomhedskontakt og en koordineret indsats.
2. Styrket opsøgende indsats	Styrket opsøgende indsats med en klar kontaktstrategi, der tager afsæt i brancheområder med efterspørgsel for arbejdskraft og nye virksomheder i kommunen. Særligt de små og mellemstore virksomheder vil der være en styrket kontakt til. Målet er at øge den opsøgende indsats og uopfordrede kontakt. 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, hvilket fortsættes. Nuværende eksempler på vellykkede fremskudte indsatser er blandt andet samarbejdet med 3F og Business Fredericia. Herudover skal det nye Råd for Beskæftigelse, Uddannelse og Udvikling involveres yderligere som sparringspartner og rådgiver for Beskæftigelses – og uddannelsesområdet.
4. Rekruttering og opkvalificering	Serviceniveauet er klart defineret og professionelt. Virksomhederne skal opleve jobcentret som sparringspartner og kende til jobcentret muligheder i Virksomhedsservice, ligesom indsatsen med Job7.dk om rekruttering og opkvalificering på tværs af kommunegrænser, skal tydeliggøres.
5. Fastholdelse og forebyggelse	Kendskabet til Fast-track ordningen og kompenserende ordninger skal øges hos virksomhederne. Herudover skal principperne i projektet "Sammen om Fastholdelse" fortsætte.
6. Unge	Styrkelse af samarbejdet med Børn og skole -, samt uddannelsesområdet, og uddannelsesinstitutioner i Fredericia, skal bidrage til at sikre smidige overgange og en helhedsorienteret og koordineret indsats 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 løbende politisk engagement i forhold til at: <ul style="list-style-type: none"> • Øge fokus på CSR-tankegangen og det rummelige arbejdsmarked • Engagere virksomhederne til et lokalt perspektiv • Understøtte ideen om jobcentret som strategisk sparringspartner • Socialøkonomiske virksomheder • Information om Rekruttering, Opkvalificering og Fastholdelse af medarbejdere
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.

Helhed og sammenhæng

En af udviklingspotentialerne 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 mangelområder er defineret. Dette har f.eks. resulteret i etablering af samarbejdsaftaler og udarbejdelse af kodeks for det gode lægelige samarbejde. I 2020 er det tværgående samarbejde internt og eksternt med bla. faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og Business Fredericia yderligere styrket og struktureret.

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 2021 fortsat fællesskaberne og styrket samarbejde med alle relevante parter.

Økonomistyring

I 2021 vil de overordnede mål for beskæftigelsesområdet fortsat være få og konkrete for at fokusere på effekten af indsatsen. Ledelsesfokus er på en strategisk planlægning, 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 understøttes med bagvedliggende strategier og interne handleplaner med initiativer og dertilhørende delmål.

I 2020 er fundamentet lagt for en styrket ledelsesinformation, som skal kunne følges i det daglige arbejde og anvendes som administrative og politiske styringsredskaber. I 2021 fortsætter udvikling af den beskæftigelsesfaglige praksis med fokus på prioritering af indsatser, der virker samt effekter heraf, således at det kan ses på sagsflow og sagsvarighed.

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. Samtidigt skal borgene kunne mærke, at der er positive forventninger til dem og møderne med jobcentret giver mening og progression i forhold til borgerens jobplan.

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 strategisk planlægning, udførelse og opfølgning på kernerdriften. Der vil endvidere være fokus på udvikling af kompetencer blandt medarbejdere og ledelse for at sikre bedre intern videndeling om de indsatser, der virker. Derfor arbejdes der også med at udvikle en læringsbaseret kultur, hvor f.eks. Ankestyrelsens afgørelser – sammen med evalueringer og brugertilfredshedsundersøgelser blandt borgere og virksomheder - anvendes til læring og løbende optimering.

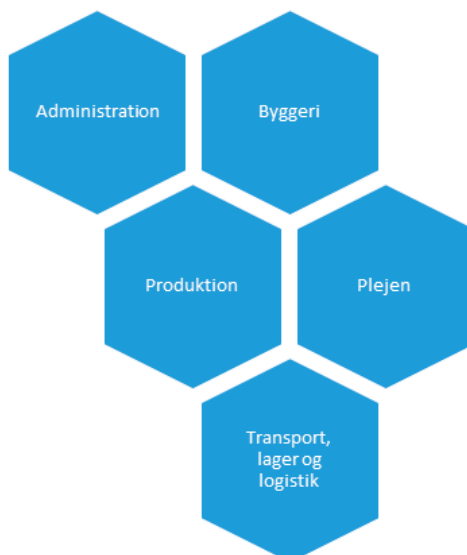
Fælles om succes – hvordan vi lykkes i fællesskab

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 yderligere i 2021 med de beskrevne mål og initiativer.

Efterspørgsel på arbejdskraft i Fredericia

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, opkvalificering samt fastholdelse og forebyggelse af sygemeldte medarbejdere. Virksomhederne er ligeledes uundværlige medspillere, når det handler om træningsbaner for borgere, der er længere fra arbejdsmarkedet. Nye styrkede uddannelses- og opkvalificeringsmuligheder for ledige skal formidles til virksomhederne løbende og informationsstrategien styrkes yderligere.

For at sætte yderligere fokus på samspillet med virksomhederne har Fredericia Kommune fra 2020 etableret yderligere samarbejde med Code of Care, Dansk Handicap Forbund og FC Fredericia, der alle samarbejder med virksomheder, som har fokus på CSR og målet om at flere mennesker med funktionsnedsættelser og begrænsede ressourcer, får fodfæste på arbejdsmarkedet. Samarbejdet er i hverdagen tæt koordineret med jobcentrets Virksomhedsservice og Business Fredericia.

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. I tæt samarbejde med de lokale uddannelsesinstitutioner sikres, at alle unge får en målrettet uddannelsesvejledning og opkvalificering. Samarbejdet med bla. EUC Lillebælt, IBC, Sosu Fredericia, UCL m.fl. styrkes via konkrete fælles initiativer.

Samarbejdspartnere og fælles mål – råd for beskæftigelse, uddannelse og udvikling

Forpligtigende samarbejde skal sikre flere i arbejde og uddannelse, nye virksomheder og dermed flere fredericianske arbejdspladser. Via en forpligtende samarbejdsaftale ml. Fredericia kommune, Business Fredericia, Fagbevægelsen Fredericia og Fredericia Uddannelsesråd er der en fælles interesse og målsætning om, at Fredericia fortsætter sin fremgang i forhold til erhvervsklima og beskæftigelsesindsatsen forbedres.

Der er i den forbindelse etableret et nyt Råd for beskæftigelse, uddannelse og udvikling, som består af repræsentanter fra både virksomheder, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner, Business Fredericia og politikere. Forummet er nedsat med det formål at agere som en overordnet strategisk rådgiver for partnerne i samarbejdsaftalen. Rådet har endvidere nedsat tre arbejdsgrupper, som løbende har til formål at drøfte muligheder og initiativer, som understøtter målene og indsatserne på tværs af uddannelses- og beskæftigelsesområdet.