

BESKÆFTIGELSESPPLAN 2023

NÆSTVED KOMMUNE



Det går godt med beskæftigelsen i Næstved Kommune. Flere og flere borgere forlader arbejdsløsheds køen i jobcentret i Rådmandshaven. Foto: Flemming Larsen

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Et nyt politisk udvalg skal tegne beskæftigelsesindsatsen frem til 2026	3
Formålet med beskæftigelsesplanen 2023	3
Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalgets mål for 2023	5
Center for Arbejdsmarkeds fokusområder i 2023	6
Det virksomhedsopsøgende arbejde.....	6
Værdig sagsbehandling.....	6
Mere tid til kerneopgaven.....	7
Implementering af anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen	7
Unge under 30 år.....	8
Integration og repatriering.....	8
Fokus på hjemrejse (Repatriering)	9
Digitaliseringen af beskæftigelsesindsatsen.....	9
Fordelingen af budgettet for beskæftigelsesområdet i 2023	9
Store udsving i arbejdsmarkedsrådets økonomi de senere år.....	10
Arbejdsmarkedsudviklingen i 2023 er usikker.....	10
Sammenligning med andre kommuner på Sjælland	11
Færre folk på en offentlig forsørgelse i første halvår af 2022.....	11
Ledigheden blandt de unge i Næstved Kommune er fortsat faldende	12
Sygedagpengeområdet.....	12
Ledigheden forventes fortsat at være lav i 2023	13
Grøn omstilling og flere ældre vil skabe yderligere behov for arbejdskraft i 2023.....	13
Den fortsatte lave ledighed vil fortsat udfordre virksomhederne i 2023	14
Dialogen med virksomheder og arbejdsmarkedets parter er højt prioriteret	14
Fastholdelse af de nuværende seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet.....	14
Fastholdelse af medarbejderne ved sygdom	15
Rekruttering af nye seniormedarbejdere	15
Rekruttering af borgere med nedsat erhvervsevne	15
Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet	16
Rekruttering af ukrainske flygtninge med opholdstilladelse.....	16
Rekruttering af unge, som vurderes at have gavn af et job	16

Indledning

Beskæftigelsesplanen for 2023 er udarbejdet i begyndelsen af sommeren 2022 i en tid, hvor beskæftigelsen er høj og ledigheden tilsvarende lav. Hvis man skal finde en tilsvarende lav ledighed, så skal man helt tilbage til 2008 før finanskrisen.

Samtidig i Europa udføres en krig i Ukraine ført an af Rusland. En krig, som har ført til fornyet flygtningestrømme, men også en usikkerhed for, hvad krigen vil betyde for virksomhederne og dermed for beskæftigelsen i Danmark.

Europa har som følge af krigen indført forskellige sanktioner overfor Rusland, som til modsvar har lukket for sine gasleverancer til en del lande i Europa, herunder Danmark. Gasleverancer, som har stor betydning for mange større virksomheder i Danmark, men også i Europa.

Krigen har også medført større omkostninger for forbrugerne, når der skal købes dagligvarer, benzin eller dieselolie til bilen. Forbrugernes tillid til fremtiden er derfor faldende og dermed også lysten til at foretage større investeringer som hus, bil og ombygning eller at bruge en større del af budgettet på luksusting eller fritidsaktiviteter. Indirekte kan faldende forbrug betyde, at virksomhederne på sigt må tilpasse sig dette.

Den høje beskæftigelse, blandt andet i byggebranchen, har medført stor efterspørgsel på byggevarer, hvilket har betydet lange leveringstider på vinduer og døre, men også brædder og lister. Dette sammen med den lave ledighed har betydet, at mange virksomheder, som stod klar til at modtage nye ordrer, har måttet sige nej tak.

Selvom COVID-19-pandemien er afblæst i Danmark, så er der fortsat lande, der kæmper med pandemien. Blandt andet i Kina og Indien, som er nogle af de største vareproducenter til Europa. Derfor har mange virksomheder i Europa svært ved at få de varer, som de har behov for. For eksempel er det svært at få fat i de chips, som sidder inde i mange af vores elektroniske produkter, såsom biler, køleskab og computere.

Med en historisk lav ledighed er de offentlige udgifter til aktivering og forsørgelse til de ledige ligeledes faldet. Dermed er der kommet yderligere fokus på jobcentrenes ressourcer og arbejdsopgaver. Blandt andet er der, med anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, aftalt, at borgere, som er medlem af en a-kasse fra 2024 alene skal have kontakt med deres a-kasse de første 3 måneder af deres ledighedsforløb. Desuden bliver det muligt at afholde digitale møder og samtaler med borgerne i hele ledighedsperioden. De besparelser, der opnås med delaftalen, indgår i finansieringen af Arne-pensionen.

Selvom det i foråret 2022 fortsat ser ud til, at virksomhederne har behov for arbejdskraft, så har der også vist sig nogle skyer i horisonten, som kunne indikere et skifte, hvor ledigheden igen kan stige.

Det er i lyset af disse udfordringer i Danmark og i Europa, at beskæftigelsesplanen for 2023 skal forsøge at give bud på, hvad der skal til, for at virksomhederne fortsat kan få den arbejdskraft, de har behov for, og for at så mange ledige i Næstved Kommune får mulighed for at blive selvforsørgede.

Et nyt politisk udvalg skal tegne beskæftigelsesindsatsen frem til 2026

I forbindelse med kommunalvalget ultimo 2021, blev der valgt nye medlemmer til det politiske udvalg på beskæftigelsesområdet i Næstved. I den forbindelse skiftede Beskæftigelses- og Uddannelsesudvalget navn til Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget. Som det fremgår af navnet for udvalget, så vil et af udvalgets fokusområder være virksomhedernes behov for arbejdskraft.

Formålet med beskæftigelsesplanen 2023

Beskæftigelsesplanen er den politiske plan og udstikker kursen på beskæftigelsesområdet. Den skal overordnet medvirke til:

- At sikre og udvikle velfærden i Næstved.
- At virksomhederne i Næstved får kvalificeret arbejdskraft.
- At flest mulige borgere understøttes i at opnå job og deltage aktivt på arbejdsmarkedet.

- At færre får langvarige perioder på offentlig forsørgelse.
- At flest mulige unge gennemfører en uddannelse – unge, der ikke er klar til den direkte uddannelsesvej, skal i stedet opkvalificeres via en kombination af job og uddannelse.
- Optimal udnyttelse af de ressourcer, som er afsat til indsatserne. Herunder, at ressourcerne i større omfang anvendes overfor de borgere, som kan profitere af indsatsen.
- En tidlig og intensiv indsats med fokus på borgerens behov for at blive selvforsørget.
- En aktiv og vedvarende indsats med fokus på hurtig afklaring af borgerens behov for hjælp fra jobcentret i en kortere eller længere periode.

Beskæftigelses- og Rekrutteringssudvalgets fokus og forventninger til beskæftigelsesindsatsen i Næstved Kommune i 2023 er derfor:

- At alle konkrete ønsker om arbejdskraft fra virksomheder vil blive forsøgt matchet med ledige kandidater, som enten er i besiddelse af de rette kvalifikationer, eller som hurtigt kan opnå disse via en kort opkvalificering, træning i virksomheden eller med hjælp fra muligheder i de handicapkompenserende regler. I det omfang, det ikke er muligt at finde den rette kandidat, vil mulighederne for jobrotation eller voksenlærlinge også blive inddraget i forsøget på at skaffe virksomheden den rette arbejdskraft.
- At alle borgere skal sikres mulighed for at blive selvforsørgede helt eller delvist. Blandt andet vil borgerne ved samtalen med konsulenten fra jobcentret blive præsenteret for forskellige konkrete jobmuligheder, såvel som afklaring, opkvalificering og træning hos virksomheder vil være i fokus. Derfor skal alle borgere, som henvender sig i jobcentret med ønsket om hjælp, sikres løbende og hyppige handlinger, såsom samtaler, konkrete jobopslag, vejledning, afklaring eller aktivering.
- At alle unge skal sikres mulighed for at opnå en uddannelse, der gør det muligt for dem at blive selvforsørgede. Dette skal blandt andet ske via samtaler i jobcentret, vejledning og konkrete forslag til uddannelse. Arbejde og træning i virksomhederne kan være hjælpemidler i forsøget på at hjælpe den unge til at vælge et fremtidigt uddannelsesmål.
- At alle borgere, som har et behov, får hjælp til at kunne udføre et job eller til at kunne søge et job. Dette kan blandt andet ske via de handicapkompenserende midler eller ved at få hjælp til at blive bedre til at læse, skrive eller søge ledige job elektronisk, såvel som i fysisk form.
- Alle borgere og virksomheder, som henvender sig i jobcentret, skal mødes med en kommunikation, som kan forstås, og som gør borgeren og virksomheden i stand til at bidrage til de løsninger, der skal findes eller til at forstå de afgørelser, der træffes af jobcentret som offentlig myndighed.
- At beskæftigelsesministeren har fastsat følgende fem mål for beskæftigelsesindsatsen i Danmark:
 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.

For udvalget er det vigtigt, at ovennævnte fokuspunkter i beskæftigelsesindsatsen kan ses afspejlet i de indsatser og den service, der iværksættes overfor borgerne og virksomhederne i Næstved Kommune, men også i de resultatmål, der opstilles for 2023.

Udvalgets forventninger og resultatmål i beskæftigelsesplanen følges op af jobcentret kvartalsvist og drøftes i udvalget.

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalgets mål for 2023

For resultaterne af beskæftigelsesindsatsen i 2023 vil følgende mål være gældende:

<p>Resultatmålene for beskæftigelsesindsatsen i 2023</p>
<p><u>Beskæftigelsesindsatsen skal føre til færrest mulige borgere på en offentlig forsørgelse</u></p> <p>Næstved Kommune skal i 2023 have en udvikling, der er på niveau med det niveau, der indgår i Beskæftigelsesministeriets årlige benchmark-måling¹ af jobcentrenes indsats. I 2021 var Næstved Kommune placeret som nr. 25 på ministeriets benchmark-måling, hvilket i forhold til 2020 er en fremgang på 10 pladser.</p>
<p><u>Næstved Kommune skal være en af de 5 bedste rekrutteringskommuner i Region Sjælland</u></p> <p>Næstved Kommune skal ved udgangen af 2023 være blandt de 3-5 bedste kommuner i Region Sjælland til at sikre det bedste match mellem virksomhedernes ønsker om nye medarbejdere og de borgere, der er ledige.</p> <p>Målingen af besættelsesgraden (hvor gode jobcentrene er til at sikre et match mellem virksomhedernes behov for arbejdskraft og de ledige) foretages på jobindsats.dk.</p> <p><i>Næstved Kommune var i februar måned 2022 den 6. bedste kommune i Region Sjælland.</i></p> <p>Til at understøtte, at målet opnås, vil Næstved Kommune i samarbejde med KL fortsætte med de 2 årlige tilfredshedsundersøgelser hos virksomhederne i Næstved Kommune.</p>
<p><u>Borgernes og virksomhedernes meninger er vigtige bidrag til udvikling af beskæftigelsesindsatsen</u></p> <p>Borgernes og virksomhedernes vurdering af den hjælp de får, når de søger nye medarbejdere eller bare har behov for et job eller vejledning mod uddannelse, er et vigtigt pejlemærke.</p> <p>Derfor vil der i 2023 blive gennemført følgende målinger, i forhold til om borgerne og virksomhederne er tilfredse med den hjælp, de får fra Center for Arbejdsmarked:</p> <ul style="list-style-type: none">• 2 årlige tilfredshedsundersøgelser hos virksomhederne i Næstved Kommune.• 4 årlige tilfredshedsmålinger hos de borgere, der er til samtale i jobcentret. <p>Undersøgelserne vil blive fremlagt for Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget løbende med henblik på en drøftelse af, om tilbagemeldingerne fra borgerne og virksomhederne er tilfredsstillende, og evt. hvilke initiativer, der skal til for at forbedre tilfredsheden.</p>
<p><u>Flere unge ledige skal hjælpes i job eller uddannelse</u></p> <p>Derfor skal de unge, mens de er ledige og på en offentlig forsørgelse, være aktiveret i 25% af deres ledighedsperiode med en aktivitet, som skal støtte dem mod job eller uddannelse. <i>(I 2021 var unge i gennemsnit aktiveret i 18 % af den tid, som de var ledige i, mens de i de første 5 måneder af 2022 gennemsnitligt var aktiveret 20 % af tiden (jobindsats.dk)).</i></p> <p>Resultatet af aktiveringen skal være, at 60 % af de unge, 3 måneder efter de er stoppet med at få en offentlig forsørgelse, er i job (lønmodtagerbeskæftigelse) eller uddannelse. <i>I perioden 4. kv. 2020-3. kv. 2021 var 53,4 % af de unge i lønmodtagerbeskæftigelse eller job 3 måneder efter, at de var stoppet med at modtage en offentlig forsørgelse.</i></p>

¹ Ministeriets benchmark-måling giver mulighed for at sammenligne kommunernes resultater på tværs af deres forskellige rammevilkår og fortæller noget om, hvor god en kommune er til at få borgerne væk fra en offentlig forsørgelse med baggrund i deres rammevilkår. Rammevilkår kan for eksempel være sammensætningen af befolkningen (fx alder, uddannelsesniveau samt andelen af borgere, der er af ikke-vestlig herkomst og deres efterkommere) og det lokale arbejdsmarked.

Center for Arbejdsmarkeds fokusområder i 2023

Udover beskæftigelsesministerens mål for 2023, og Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalgets mål og forventninger til indsatsen, har Center for Arbejdsmarked i 2023 valgt at have fokus på følgende områder:

- Det virksomhedsopsøgende arbejde
- Værdig sagsbehandling
- Mere tid til kerneopgaven
- Implementering af anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen
- Unge under 30 år
- Integration og repatriering
- Digitalisering af beskæftigelsesindsatsen

Det virksomhedsopsøgende arbejde

Rekrutteringsudfordringerne på landsplan har ikke været så store som nu siden 2008. Region Sjælland er den region i landet med flest forgæves rekrutteringer.

Stigningen i forgæves rekrutteringer medfører produktionsbegrænsninger og -tab for omkring 46 % af virksomhederne (STARs rekrutteringssurvey juni 2022). For at sikre væksten i Næstved Kommune, er det afgørende med indsatser, der understøtter virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft (minister mål). Det stiller krav til jobcentrenes virksomhedssamarbejde.

Derfor er der vedtaget en rekrutteringsstrategi i Næstved Kommune, som baserer sig på arbejdsmarkedets aktuelle behov, og som er med til at sætte retning og styring for værdiskabelsen for virksomhederne.

Der vil fortsat være stort fokus på monitorering af arbejdsmarkedet gennem det opsøgende arbejde for at sikre virksomhederne den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

Det opsøgende arbejde vil ske både via fysiske besøg i virksomhederne, telefonisk og ved målrettede phoner-kampanjer. Den opsøgende kontakt skal sikre, at virksomhederne er informeret om:

- mulighederne for efteruddannelse af medarbejderne
- opkvalificering af ledige ifm. rekruttering
- rekrutteringsmulighederne i jobcentret
- fastholdelse af medarbejdere.

På baggrund af den systematiske dataindsamling i det opsøgende arbejde, skal fokus fortsat øges på at synliggøre relevant arbejdskraft for virksomhederne. Herunder vil et særligt fokusområde være styrket kendskab til og samarbejde med virksomhederne om kompenserende ordninger. Brugen af de kompenserende ordninger kan bidrage til en udvidelse af den tilgængelige arbejdskraft for den enkelte virksomhed.

Virksomhederne skal opleve, at jobcentret leverer en professionel service og har fokus på at sikre dem fremtidens arbejdskraft.

Værdig sagsbehandling

I 2023 vil der blive arbejdet yderligere med begrebet 'værdig sagsbehandling' og blandt andet nogle af de elementer, som eksempelvis CUBB – Center for udvikling af borgerinddragende beskæftigelsesindsatser på Aalborg Universitet har beskrevet i deres forskningsprojekt sammen med KL, Holstebro, Herning, Gladsaxe, Aarhus, Silkeborg og Vesthimmerlands Kommune.

Fokus i 2023 vil blandt andet være:

- **Implementering af Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalgets værdighedsstrategi.**

Udvalget godkendte i 2022 en ny værdighedsstrategi som afløser for den tidligere relationsstrategi, der var gældende i perioden 2019-2021, og som nu er implementeret i Center for Arbejdsmarked. I 2023 vil den nye strategi blive implementeret med baggrund i de fokusområder, som er beskrevet i denne.

- **Kommunikation til og med borgeren og virksomhederne.** God og forståelig kommunikation er vigtig, hvis borgeren og virksomhederne skal have mulighed for at bidrage til fælles løsninger eller forstå de myndighedsafgørelser, der træffes, men også hvis der mellem borgeren, virksomhederne og sagsbehandleren i Næstved Kommune skal skabes en god relation.
- **Tilgængelighed og sagsbehandlingsskift.** Flere forsøg og borgerundersøgelser² har vist, at for mange sagsbehandlingsskift i et ledighedsforløb er en kritisk faktor i forhold til blandt andet kontanthjælpsmodtageres jobmuligheder. Kontakten til sagsbehandleren fremhævede borgerne, i et forsøg på Københavns Jobcenter på Lærkevej³, som noget af det vigtigste for dem. Her blev sagsbehandlerne udstyret med en mobiltelefon, så borgerne i modsætning til tidligere nemt kunne komme i direkte kontakt med deres sagsbehandler og ikke via en omstilling, hvor de typisk oplevede at hænge i kø.
- **Hurtig sagsbehandling.** Ledighed skal ikke bare være passiv ventetid, men en tid, hvor der aktivt arbejdes med ansøgninger til konkrete ledige job, og hvor der holdes samtaler og gives inspiration i forhold til områder med god beskæftigelse eller aktivering, der styrker ens mulighed for at blive selvforsørget. Det er derfor vigtigt, at borgeren får de samtaler, vejledning og den aktivering, der er nødvendigt for, at borgeren hurtigst muligt kan finde det job eller den uddannelse, der gør det muligt at blive selvforsørget.

Mere tid til kerneopgaven

Byrådet vedtog i foråret 2022 et forslag om, at alle regler, arbejdsgange med videre, som ikke kunne begrundes i lovgivningen, skulle gennemgås. Dette med henblik på at vurdere, om de nuværende regler, arbejdsgange med videre var unødvendige, om de kunne ændres eller videreudvikles, eller om de var nødvendige for styringen.

Formålet med gennemgangen var at frigøre tid til kerneopgaven med at sikre virksomhederne den nødvendige arbejdskraft og skabe muligheder for de ledige i at opnå selvforsørgelse.

Fokus i 2023 vil fortsat være at se på alle de mulige bidrag, som kom fra medarbejderne i Center for Arbejdsmarked, til at frigøre mere tid til kerneopgaven.

Implementering af anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen

Den 24. juni 2022 indgik Regeringen en aftale om anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen. En aftale, der blandt andet i 2023 betyder et større fokus på job, løntimer, virksomhedsrettede tilbud og uddannelse, mens vejledning og afklaring får mindre betydning. Endvidere bliver det muligt at tilbyde digitale jobsamtaler i hele ledighedsperioden.

Fra 2024 vil a-kasserne få et større medansvar for, at deres medlemmer kommer i job eller uddannelse.

I 2023 vil fokus især være på:

- Implementering af digitale samtaler med de ledige med fokus på job, løntimer, uddannelse og virksomhedsrettet aktivering.

¹ I BIB- rapporten "sagsbehandlerens betydning for udsatte borgers jobchancer, som er lavet af Væksthusets Forskningscenter, viser, at 40 % af de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som projektet omfatter, har oplevet mindst ét sagsbehandlerskift.

https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2017/03/Hovedpointer_BIP_Sagsbehandlerens-betydning.pdf

³ <https://www.ucviden.dk/da/projects/fors%C3%B8g-med-lavere-sagsstammer-i-jobcentret-p%C3%A5-l%C3%A6rkevej-kvalitativ>

- Udbygning af den virksomhedsrettede aktivering med mere målrettede tilbud.
- Styrkelse af øvrige tilbud, så de målrettes til at hjælpe borgere mod job, løntimer og virksomhedsrettet aktivering.

Unge under 30 år

Uddannelse

Ungeindsatsen arbejder ud fra den forståelse, at uddannelse er vejen til varig beskæftigelse. Derfor er der fokus på, at en jobrettet indsats kvalificerer vejen til uddannelse.

Der anvendes uddannelsesmentor, som styrker de unges fastholdelse i uddannelsen.

Aktiveringsindsats

Ungeindsatsen arbejder fokuseret på at få de unge hurtigt ud i virksomhederne med henblik på at få skabt en tilknytning til det ordinære arbejdsmarked. Ungeindsatsen arbejder blandt andet med den jobrettede indsats, som siden 1. april 2022 har givet unge mulighed for at få en jobrettet plan frem for at få et uddannelsespålæg.

Opkvalificering indenfor de digitale platforme

Alle unge, der ikke skal på FGU, skal have en indsats bestående af CV-skrivning og jobsøgning og tilbydes opkvalificering i digital jobsøgning. Hensigten er, at CV-skrivning og jobsøgning kan kombineres med andre indsatser, både virksomhedsrettede og øvrige indsatser for at sikre en hurtigere vej i job eller uddannelse.

De unge vil ved henvendelsen i jobcentret blive henvist direkte til enten:

- FGU
- Nytteindsatsen
- Indsats/tilbud til sygemeldte, hvor det er vurderet, at de vil kunne deltage i et vist omfang
- Virksomhedsrettet indsats
- Øvrige indsatser - som kombinationsindsatser

Integration og repatriering

I 2023 er Næstved Kommunes kvote for nye flygtninge i alt 5 flygtninge. Herudover forventes der yderligere nye borgere som følge af reglerne om familiesammenføring, herunder særligt familiesammenføring til de mange ukrainske kvinder, der er ankommet i 2022.

Flygtninge og indvandrere er en sammensat gruppe, som på den ene side kan være i risiko for at blive marginaliseret i arbejdsmarkedet, og som på den anden side kan have værdifulde medbragte kompetencer, der er væsentlige at få i spil på det lokale arbejdsmarked.

I 2022 ankom der rigtig mange ukrainske flygtninge, som primært bestod af kvinder og børn samt ældre. Der vil i 2023 fortsat være et intensivt arbejde med at udvikle deres sproglige kompetencer samt matche dem med job på det danske arbejdsmarked.

Samtidig er der i arbejdsmarkedsindsatsen den tilgang, at flygtninge betragtes som alle andre og dermed mødes med de samme forventninger om at kunne skabe værdi for virksomhederne og det samfund, de er en del af.

Beskæftigelsesindsatsen i Næstved Kommune har derfor fokus på:

- Tidligt i gang i virksomhederne, selvom man ikke kan dansk.
- Sprogundervisning, og helst i kombination med deltagelse i en praktik i en virksomhed
- Så vidt muligt bygge videre på borgerens kompetencer fra hjemlandet i en dansk kontekst
- Dansk netværk skal styrkes ved inddragelse af frivillige.
- Opkvalificering af kvinder med anden etnisk baggrund samt match ude i virksomhederne.

Fokus på hjemrejse (Repatriering)

Alle kommuner har i integrationsloven fået en særlig forpligtigelse til at hjælpe de udlændinge, som ønsker at vende tilbage til deres hjemland. Derfor skal Næstved Kommune – som en fast del af den lokale beskæftigelsesplan – beskrive, hvordan der arbejdes med rådgivning og information om repatriering.

Næstved Kommune har gennemført et projekt, hvor fokus har været på systematisk vejledning og information om mulighederne for at vende tilbage til hjemlandet.

Dette er blandt andet sket ved:

- Løbende samtaler med borgeren i kontaktforløbet/integrationsprogrammet på jobcentret.
- Oplysningskampagne for medarbejdere i Næstved Kommune og frivillige foreninger.
- Samarbejdet med Dansk Flygtningehjælp.
- Etablering af hotline.
- Udlevering af materiale på blandt andet følgende sprog: Tyrkisk, bosnisk/serbisk/kroatisk, engelsk, somali, russisk, vietnamesisk, thai, arabisk, kurdisk og farsi.

Også i 2023 vil der være fokus på orientering og vejledning om udlændingenes mulighed for at vende tilbage til deres hjemland.

Digitaliseringen af beskæftigelsesindsatsen

I 2023 vil borgere, som er tættest arbejdsmarkedet, få mulighed for et digitalt jobcenterforløb. Forløbet kan tilgås 24 timer i døgnet og består af digitale jobsøgnings- og vejledningsvideoer, som tager borgeren igennem alle aspekter af jobsøgningen. Det digitale jobcenterforløb er desuden interaktivt og giver borgeren mulighed for at udarbejde personlige CV'er og ansøgninger, deltage i webinarer, få digital feedback på ansøgningsmateriale eller få besked om relevante jobopslag. Alt sammen noget, der kan understøtte borgeren i at opnå beskæftigelse.

De borgere, som via et digitalt screeningsværktøj vurderes at have svært ved at klare sig i det digitale jobcenterforløb, får tilbudt en fysisk indsats, som opkvalificerer deres kompetencer, så de også får mulighed for at deltage i det digitale jobcenterforløb.

Øvrige borgere vil løbende få adgang til det digitale jobcenterforløb. I mellemtiden vil de få mulighed for at tilgå diverse vejledningsvideoer fra det digitale jobcenterforløb, når de benytter borger-pc'erne. Samtidig bruges vejledningsvideoerne frit i mødet med borgeren i jobcentret i forbindelse med samtaler, undervisning eller andre aktiviteter.

Som en del af det investeringsprojekt, der blev godkendt i Næstved Kommune i 2022, vil der i en 4-årig periode være fokus på at understøtte de borgere, som har svært ved at læse, skrive og navigere på de digitale platforme. Understøttelse af borgerne på de digitale platforme vil blandt andet bestå i et kursustilbud målrettet det at være digital i forhold til jobsøgning, CV-udformning, scanning af dokumenter etc.

Fordelingen af budgettet for beskæftigelsesområdet i 2023

Økonomiudvalget godkendte i august 2022 den nye grundramme på arbejdsmarkedsområdet for 2023. Grundrammen er i 2023 reduceret med -25,9 mio. kr. i forhold til budgetlægningen året før. Reduktionen skyldes i overvejende grad, at ledigheden har udviklet sig bedre i forhold til tidligere forventninger.

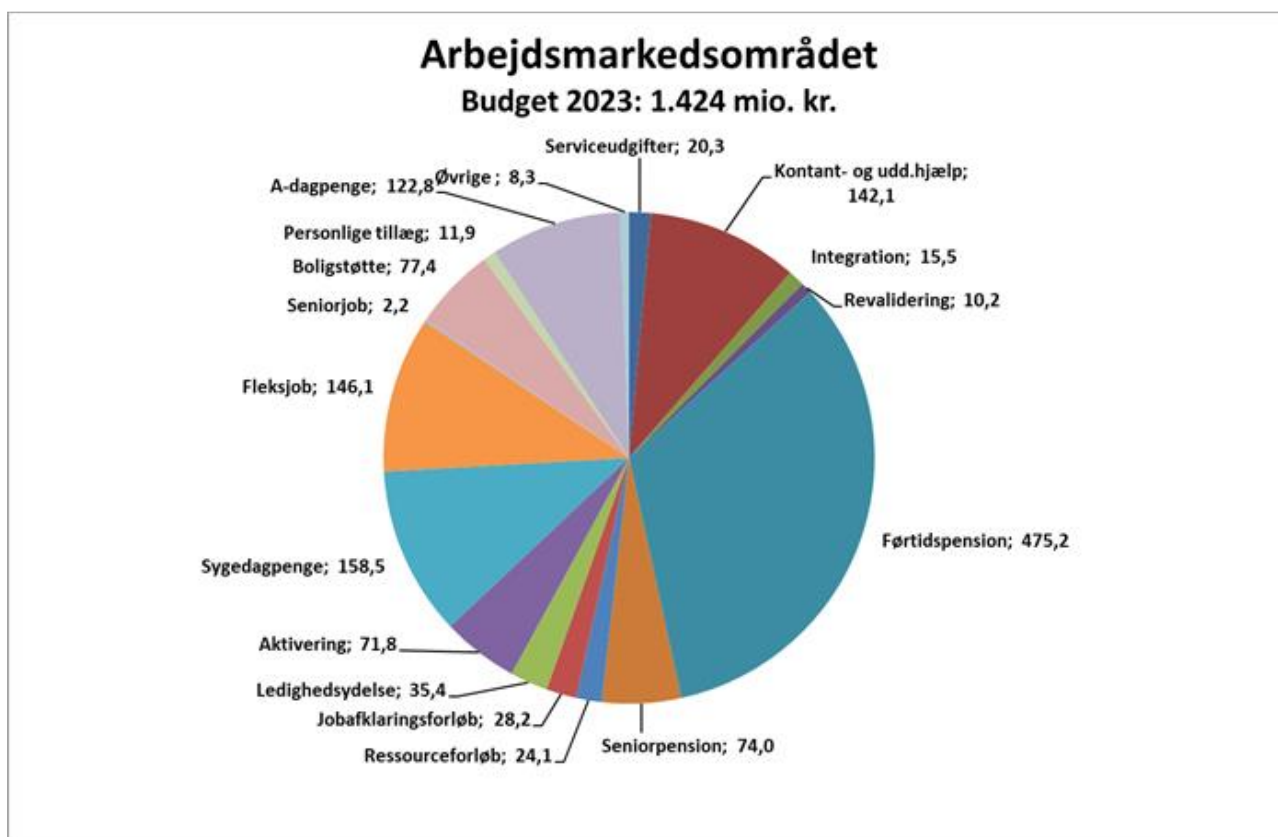
I økonomiaftalen for 2023 mellem regeringen og KL indgår der ligeledes en forventning om væsentligt lavere overførselsudgifter i kommunerne, end det var forudsat i sidste års aftale. Det skyldes primært, at der på landsplan skønnes markant færre forsikrede ledige og modtagere af kontant- og uddannelseshjælp. Hertil kommer afledte mindredgifter til aktivering på disse områder. Det betyder, at kommunen også modtager lavere finansiering til overførselsudgifterne i både 2022 og 2023 som følge af den nye forventning.

I grundrammen er der indlagt en forventning om, at Næstved Kommunes samlede overførselsudgifter i 2023 vil blive 20,8 mio. kr. højere end forudsat i den ændrede finansiering fra staten. Det skyldes primært forventede højere udgifter til sygedagpenge og pensioner. Kommunen har altså i 2023 budgetteret over økonomiaftalens niveau for overførselsudgifterne.

I forbindelse med budgetforliget for 2023 er der efterfølgende vedtaget en samlet reduktion i arbejdsmarkedsrådets budgetramme på i alt -8,7 mio. kr. Heraf vedrører -2,5 mio. kr. en reduktion af aktiveringsbudgettet. Det resterende beløb på -6,2 mio. kr. skyldes, at der ikke på forhånd budgetteres med merudgifter til flygtningeboliger ifm. modtagelse af ukrainere. Denne andel af reduktionen er serviceudgifter.

Arbejdsmarkedsrådets endelige budget for 2023 er dermed på 1.424 mio. kr. Fordelingen kan ses i figuren herunder. Det skal bemærkes, at udgifter til jobcentrets administration ikke indgår

Figur 1



Store udsving i arbejdsmarkedsrådets økonomi de senere år

Arbejdsmarkedsrådets økonomi har de seneste år været påvirket af væsentligt større og mere uforudsigelige udsving end normalt indenfor kort tid. I starten af coronakrisen var der en negativ påvirkning af arbejdsmarkedet. Efterfølgende er der sket en meget markant positiv udvikling hen mod rekordhøj beskæftigelse og lav ledighed. Udviklingen har ændret forudsætningerne i arbejdsmarkedsrådets økonomi betydeligt. Med de store udsving vil der også være større usikkerheder, når overførselsudgifternes niveau skønnes - både på landsplan og i kommunen.

Arbejdsmarkedsudviklingen i 2023 er usikker

Arbejdsmarkedsrådets økonomi er påvirket af mange faktorer, der har indvirkning på udviklingen i ledighed og beskæftigelse. Budgettet er udarbejdet medio 2022, hvor der fortsat var meget høj beskæftigelse, lav ledighed og mangel på arbejdskraft i Danmark. Der var dog samtidig også forskellige indikatorer på en mulig ændring i tiden herefter. Det skyldes blandt andet påvirkninger fra krigen i Ukraine,

meget høj inflation, stigende renter og energipriser og en negativ forbrugertillid. Det er på denne baggrund meget vanskeligt at forudse, hvordan udviklingen vil være på arbejdsmarkedet i 2023. Budget 2023 er derfor baseret på bedst mulige skøn.

Sammenligning med andre kommuner på Sjælland

Selvom udgiftsniveauet i Næstved Kommune i 2021 har været højt, så har Næstved Kommune, sammenlignet med kommunerne Slagelse, Køge og Holbæk, fortsat det laveste ressourceforbrug på arbejdsmarkedsområdet.

Tabel 1 og 2. Det korrigerede ressourceforbrug på arbejdsmarkedet, Regnskab 2021

	Køge	Holbæk	Slagelse	Næstved	Hele landet
Arbejdsmarked	95,9	95,7	100,2	94,6	100

Kilde: ECO Nøgletal og egne beregninger, Regnskab 2021.

Noter: Arbejdsmarked er et vægtet gennemsnit af områderne kontanthjælp og arbejdsmarkedsforanstaltninger, Sygedagpenge, Revalidering, ressourceforløb og løntilskud mv. samt Førtidspensioner. Indekseringen er baseret på kommunernes udgiftsniveauer korrigeret for udgiftsbehov.

Sammenlignet med tallene for regnskab 2020 ser udviklingen således ud:

	Køge	Holbæk	Slagelse	Næstved	Hele landet
Arbejdsmarked – Regnskab 2020	96,1	95,8	99,5	95,4	100
Arbejdsmarked – Regnskab 2021	95,9	95,7	100,2	94,6	100
Difference	- 0,2	- 0,1	+ 0,7	-0,8	

Færre folk på en offentlig forsørgelse i første halvår af 2022

Sammenlignet med første halvår af 2021 var der 492 fuldtidspersoner færre i første halvår af 2022, som modtog en offentlig forsørgelse i Næstved Kommune, svarende til et fald på 4,6 %.

Det er især de ledige borgere, der er forsikret i en a-kasse, de jobparate kontanthjælpsmodtagere samt borgere på selvforsørgelse og hjemrejseydelse, der har nydt godt af den gode beskæftigelse, men også ledigheden blandt de unge er faldet.

I de første 2 måneder af 2022 har antallet af borgere på sygedagpenge været højt, blandt andet grundet et øget antal COVID-19-smittede og de ændrede regler med muligheden for sygedagpenge fra dag 1 (perioden 1. november 2021-28. februar 2022). Tallet for de seneste 3 måneder viser dog, at antallet af borgere på sygedagpenge er faldende, og det forventes fortsat at være faldende resten af 2022.

Tabel 3. Udviklingen i antallet af offentligt forsørgede fuldtidspersoner

Ydelser	2019	2020	Næstved		Hele landet		Næstved		Hele landet	
			2021	Udv. i ledigheden i perioden 2019-2021	2021	Udv. i ledigheden i perioden 2020-2021	Gennemsnitlig antal fuldtidspersoner i periode jan-juni 2022	Gennemsnitlig antal fuldtidspersoner i periode jan-juni 2022	Gennemsnitlig antal fuldtidspersoner i periode jan-juni 2022	Gennemsnitlig antal fuldtidspersoner i periode jan-juni 2022
Dagpenge mv.	973	1.373	1.113	14,4%	-18,9%	-16,9%	-33,2%	-40,3%		
Kontanthjælp	1.027	1.004	943	-8,2%	-6,1%	-12,9%	-10,1%	-18,7%		
Jobparate	371	308	280	-24,5%	-9,1%	-25,8%	-26,0%	-37,6%		
Aktivitetsparate	656	696	663	1,1%	-4,7%	-8,3%	1,0%	-11,0%		
Uddannelseshjælp	628	611	569	-9,4%	-6,9%	-10,0%	-13,1%	-11,6%		
Uddannelsesparate	281	238	213	-24,2%	-10,5%	-22,2%	-24,0%	-23,7%		
Aktivitetsparate	346	372	356	2,9%	-4,3%	-2,0%	-4,6%	-3,8%		
Hjemrejseydelse mv	203	166	131	-35,5%	-21,1%	-16,7%	1,3%	2,5%		
Sygedagpenge	1.154	1.265	1.370	18,7%	8,3%	11,1%	14,8%	1,8%		
Jobafklaring	384	352	257	-33,1%	-27,0%	-16,3%	-3,8%	80,3%		
Revalidering/forrevalid	126	131	89	-29,4%	-32,1%	-22,6%	-29,7%	-24,1%		
Ressourceforløb	304	281	214	-29,6%	-23,8%	-2,1%	-19,4%	-4,6%		
Ledighedsydelse	234	264	215	-8,1%	-18,6%	-12,0%	-19,6%	-19,8%		
Fleksjob	1.243	1.275	1.305	5,0%	2,4%	5,1%	2,8%	7,0%		
Førtidspension	3.491	3.581	3.665	5,0%	2,3%	3,5%	1,3%	3,0%		
I alt	9.767	10.303	9.871	1,1%	-4,2%	-2,7%	-4,7%	-5,8%		

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Ledigheden blandt de unge i Næstved Kommune er fortsat faldende

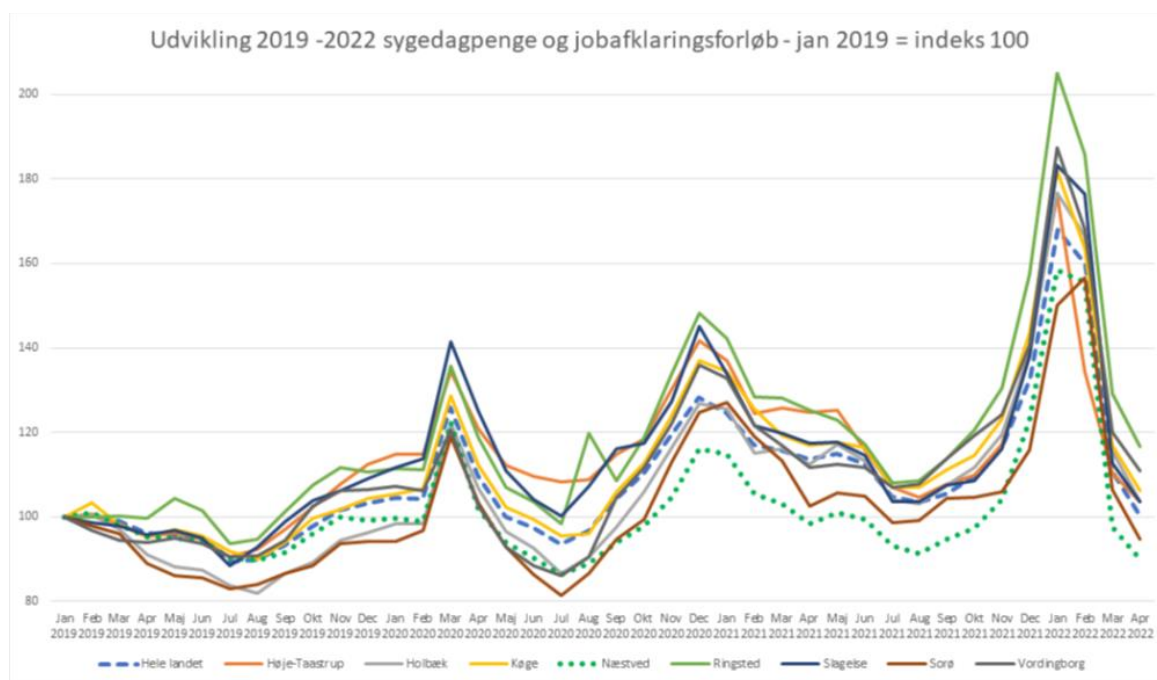
Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget har et særligt fokus på gruppen af unge, og hvordan ledigheden udvikler sig i denne gruppe. Målet er, at flere unge uddannelsesparate på uddannelseshjælp skal i uddannelse eller i arbejde.

Som det fremgår af ovennævnte tabel, så har der i perioden 2020/2021 været et fald i antallet af unge, som er ledige. Faldet har både været i gruppen af unge, som er klar til at tage en uddannelse, men også i gruppen af unge, som har flere udfordringer. En tendens, der ser ud til at fortsætte i 2022, hvor der også har været et fald i de første 6 måneder af året.

Sygedagpengeområdet

Det er ikke kun Næstved Kommune, som har haft et stigende antal sygemeldte borgere. Årsager til stigningerne i kommunerne skyldes blandt det positive, at flere er kommet i beskæftigelse, og dermed er der også flere, der kan sygemeldes. Corona, og de regler og ændringer på sygedagpengeområdet i den forbindelse (det har blandt andet været muligt at få sygedagpenge fra dag 1 grundet Omikron-varianten i perioden 1. november 2021-28. februar 2022), har været medvirkende til at fastholde ledigheden på et højt niveau. Med investeringen i 2020 på sygedagpengeområdet, hvor der blev ansat flere sagsbehandlere, ser det ud til, at Næstved Kommune har haft en bedre udvikling i antallet af sygemeldte end i sammenlignelige kommuner.

Figur 2.



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Selvom den gennemsnitlige ledighed i de første 5 måneder af 2022 fortsat er høj, så er antallet af sygemeldte borgere omregnet til fuldtidspersoner, næsten halveret i maj 2022.

Tabel 4. Antallet af personer og antal personer omregnet til fuldtidsledige

	Næstved	
	Antal personer	Antal fuldtidspersoner
Jan 2022	6.719	2.286
Feb 2022	6.839	2.249
Mar 2022	2.355	1.340
Apr 2022	1.974	1.274
Maj 2022	1.778	1.206

Forventningen til resten af 2022 og dermed 2023 er, at antallet af sygemeldte borgere vil fortsætte med at falde. Men billedet kan ændres, såfremt antallet af coronasmittede igen begynder at stige i efteråret 2022.

Ledigheden forventes fortsat at være lav i 2023

Coronapandemien har på alle mulige måder været en anden krise, end hvad der normalt kendetegner en krise. Ved en normal krise, f.eks. den økonomiske krise i 2008/2009, tog det mange år, før ledigheden igen blev normal. Ledigheden med baggrund i coronapandemien udartede sig en del anderledes, og således at ledigheden nu her godt 2 år efter er noget af det laveste, vi har oplevet i mange år. Årsagen hertil skal blandt andet findes i, at industrien og byggeriet ikke var nedlukket under krisen, men også at privatforbruget var højt.

Prognosen for udviklingen i ledigheden i resten af 2022 er ifølge Det Økonomiske Råd, at nettoledigheden forventes at være på cirka 58.000 personer. Det Økonomiske Råd forventer dog, at nettoledigheden i 2023 vil være på 74.000 personer. Selvom prognosen for ledighed er stigende, er der fortsat tale om et lavt niveau sammenlignet med 2020, hvor nettoledigheden var 118.872 personer. Man skal fortsat tilbage til 2008 for at finde tilsvarende lave ledighedstal.

Grøn omstilling og flere ældre vil skabe yderligere behov for arbejdskraft i 2023

Krigen i Ukraine, som blandt andet har haft indflydelse på de stigende priser, har også medført, at der fremover skal investeres i alternative energikilder, så de enkelte lande ikke er så afhængige af energiforsyningen fra andre lande. Det vil betyde store investeringer og dermed nye job. Blandt andet forventer Danmark, Holland, Tyskland og Belgien at udvide kapaciteten for havvind, så den tidobles til mindst 150 gigawatt frem mod 2050. En udvidelse, der vil kræve investeringer på over 1000 milliarder og skabe mange tusinde job. I Danmark forventes aftalen alene at kunne skabe op mod 745.000 årsværk, hvis målet skal nås. Heraf skal omkring 40 % være faglærte. Fordeles beskæftigelsen over 28 år, er det 26.600 nye beskæftigede hvert år frem til 2050. Heraf skal 10.800 være faglærte.⁴

Herudover er der i Danmark lavet en yderligere grøn aftale ("Aftale om et mere grønt og sikkert Danmark"), som blandt andet skal sikre uafhængighed af russisk gas og samtidig sætte fart på den grønne omstilling frem mod 2030.

Aftalen forventes i Danmark at give op mod 105.000 årsværk. Fordelt over de otte år er det omkring 13.000 nye beskæftigede hvert år. Det vurderes, at knap halvdelen af arbejdskraftbehovet skal dækkes af faglært arbejdskraft.⁵

På de offentlige velfærdsområder forventes efterspørgslen efter arbejdskraft også at være stigende. Ifølge KL vil der frem mod 2030 være et behov for ca. 44.000 flere medarbejdere end i dag ved uændret arbejdstid, hvis serviceniveauet skal opretholdes.

⁴ <https://www.ae.dk/analyse/2022-06-150-gw-havvind-i-nordsoeen-kan-skabe-op-til-745000-aarsvaerk-i-dansk-beskaeftigelse>

⁵ https://www.ae.dk/analyse/2022-07-groen-aftale-kalder-paa-flere-faglaerte?utm_source=emailmarketing&utm_medium=email&utm_campaign=12_juli_2022&utm_content=2022-07-13

Presset skyldes især det stigende antal ældre over 80 år, som forventes at stige med knap 15.000 personer frem mod 2030.

Alene antallet af SOSU-ansatte skønnes at skulle forøges med 15-20.000 i 2030.

Så selvom der er mange tegn på, at ledigheden vil stige i 2023, så er der også meget, der indikerer, at selv med en stigning i ledigheden vil ledighedsniveauet fortsat være lavt også i 2023.

Den fortsatte lave ledighed vil fortsat udfordre virksomhederne i 2023

Den faldende tendens i antallet af offentligt forsørgede forventes derfor også at fortsætte i 2022 og dermed også ind i 2023. Udfordringer, i forhold til at fastholde den høje vækst i Danmark, er, om det fortsat lykkes at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har behov for.

Da faldet i ledigheden primært er sket i de grupper af ledige, som er tættest på arbejdsmarkedet, bliver det for jobcentret og virksomhederne vigtigt at se på, om der er andre grupper af ledige, som kan bidrage til at sikre virksomheder den nødvendige arbejdskraft.

Dialogen med virksomheder og arbejdsmarkedets parter er højt prioriteret

Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalget vil i 2022/2023 derfor tage ud og besøge forskellige virksomheder i Næstved Kommune for at drøfte, hvordan udvalget og Næstved Kommunes jobcenter og virksomhederne kan samarbejde om at sikre den fornødne arbejdskraft til virksomhederne.

Udover besøgene i enkelte virksomheder, er Beskæftigelses- og Rekrutteringsudvalgets løbende møder med arbejdsmarkedets parter fortsat vigtige i forhold til at få drøftet virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft og opkvalificering af de ledige mod områder med mangel på arbejdskraft.

Noget af det, der kunne være fokusområder i dialogen og samarbejdet mellem virksomheder, arbejdsmarkedets parter og Næstved Kommune i 2023, kunne være:

- Fastholdelse af de nuværende seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet.
- Fastholdelse af medarbejderne ved sygdom.
- Rekruttering af nye seniormedarbejdere.
- Rekruttering af borgere med nedsat erhvervsevne.
- Rekruttering af borgere længere væk fra arbejdsmarkedet.
- Rekruttering af ukrainske flygtninge med opholdstilladelse.
- Rekruttering af unge, som vurderes at have gavn af et job.

Fastholdelse af de nuværende seniormedarbejdere på arbejdsmarkedet

Selvom flere og flere seniorer arbejder længere og længere, så er der fortsat mange, som forlader arbejdsmarkedet. Det kan der være mange årsager til.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har tidligere udtalt, at:

"Pilen peger i retning af, at arbejdsgiverne faktisk selv har ret stor indflydelse på, om de fastholder seniorer eller ej. Hvis en seniormedarbejder, der overvejer at trække sig tilbage til et roligt otium, får at vide af sin leder, at arbejdspladsen værdsætter ham og har brug for ham, ja, faktisk slet ikke kan undvære ham, så er det noget, der kan få vedkommende til at udskyde pensionen."

Spørger man seniorerne om, hvad der skal til for at få dem til at blive længere tid på arbejdsmarkedet end planlagt, så peger de især på muligheden for nedsat arbejdstid og flere seniordage. Derudover vægter seniorerne også højt, at de har bedre tilrettelagt arbejdstid samt et mindre fysisk og psykisk krævende arbejde.

Det er dog vigtigt at huske på, at seniormedarbejdere ikke er en ensartet gruppe. De er meget forskellige og har brug for individuelle planer.

Fastholdelse af medarbejderne ved sygdom

Sygdom kan opstå hos de fleste medarbejdere, og nogle sygdomme kan betyde et større fravær fra virksomheden eller medføre efterfølgende behov for indretning af arbejdspladsen eller assistance til arbejdets udførelse.

Selv ved længerevarende sygdom er det ofte muligt at finde løsninger i samarbejde med jobcentret, som kan være medvirkende til at fastholde medarbejderen i virksomheden, og dermed undgå at en ny medarbejder skal ansættes.

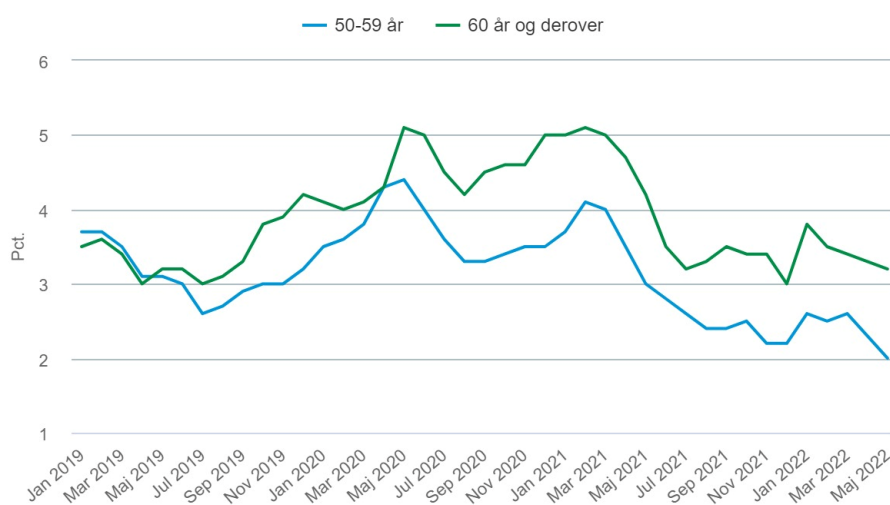
Rekruttering af nye seniormedarbejdere

Ledige over 50 år har også nydt godt af den beskæftigelsesfremgang, som der har været i Danmark.

Figur 3.

Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken (foreløbig opgørelse)

Område: Næstved | Alder:



Især ledigheden for de 50-59-årige (2 % i maj måned 2022) har været faldende siden januar 2021, mens faldet ikke har været helt så stort for de +60-årige (3,2 % i maj måned 2022).

Center for Arbejdsmarked vil i samarbejde med Senior Erhverv Sydsjælland, Næstved i 2023 fortsætte samarbejdet om at sikre, at flere af virksomhederne bliver opmærksomme på mulighederne i at ansætte erfarne medarbejdere over 50 år.

I 2023 vil der fortsat være fokus på, at flere ledige seniorer kommer i arbejde, og indsatsen vil blandt andet bestå i aktivering ude på virksomhederne, men også kurser, som er rettet mod ordinær beskæftigelse.

Rekruttering af borgere med nedsat erhvervsevne

Mange virksomheder i Næstved tager det sociale ansvar alvorligt. Det vidner blandt andet opbakningen til uddelingen af den årlige sociale pris i Næstved om. Prisen uddeles til en offentlig eller privat virksomhed, som gør noget ekstra for at hjælpe borgere på kanten af arbejdsmarkedet, og i 2021 var 41 virksomheder indstillet til prisen.

Ansættelse af en person med nedsat erhvervsevne kan være medvirkende til at afhjælpe virksomhedens problem med mangel på arbejdskraft. Men selvom mange virksomheder er åbne for at ansætte en person med nedsat erhvervsevne, så er virksomhederne også bekymrede for, om det at ansætte en person fra denne gruppe er for tidskrævende, eller om personen kan komme til at fungere på arbejdspladsen.

De sidste forhold er dog noget, som der kan gøres noget ved i et samarbejde med jobcentret.

Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet

Selvom man som borger kan have mange forskellige udfordringer i livet, som dermed gør, at man ikke kan bidrage med så mange timer til arbejdsfællesskabet, så vil rigtig mange borgere gerne bidrage med de timer, det er muligt.

Hvis arbejdsopgaver organiseres rigtigt, vil en del af virksomhedens arbejdskraftbehov kunne dækkes af borgere, som kan arbejde i et begrænset antal timer, og med den rigtige støtte fra jobcentret vil det være muligt at øge antallet af timer senere.

Rekruttering af ukrainske flygtninge med opholdstilladelse

I uge 31 2022 var der ankommet 296 ukrainske flygtninge til Næstved Kommune⁶. Af dem er 115 klar til at tage et job. En stor del af de ukrainske borgere har kvalifikationer, som kan bruges indenfor blandt andet rengøring eller industriel produktion.

Selvom der kan være sprogvanskeligheder, så findes der i dag en masse elektroniske hjælpemidler, som kan give den fornødne oversættelse, der gør det muligt at forstå og formidle en jobopgave.

Både i jobcentret og på jobguideukraine.dk er der hjælp og vejledning at hente i forhold til at rekruttere en ukrainsk borger.

Rekruttering af unge, som vurderes at have gavn af et job

Det er ikke alle unge, som er klar til at tage en uddannelse, men via et job hos en virksomhed kan de blive inspireret til senere i livet at tage en uddannelse. Dette enten via en ordinær uddannelse eller som lærling (også voksenlærling) og dermed er de med til at sikre, at virksomhederne får den kvalificerede arbejdskraft, de har brug for.

⁶ Ifølge jobindsats.dk