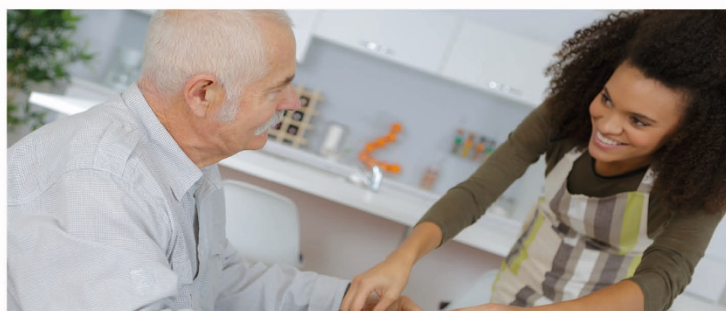




Beskæftigelsesplan 2019


jobcenter
Rebild

Rebild
KOMMUNE

Indhold

1.	Indledning.....	3
2.	Beskæftigelsesministerens mål for 2019.....	4
3.	Arbejdsmarkedsudvalgets og Det lokale arbejdsmarkedsråds anbefalinger	7
4.	Det nordjyske arbejdsmarked	8
	Nordjyske udfordringer	8
	Ledighed og beskæftigelse i Nordjylland	8
	Brancher i Nordjylland	9
	Arbejdsstyrken i Nordjylland	9
	Opsamling på de nordjyske hovedudfordringer	10
5.	Det lokale arbejdsmarked i Rebild.....	11
	Arbejdsstyrken i Rebild	11
	Brancher I Rebild	11
	Arbejdspladser i Rebild	12
	En fleksibel arbejdsstyrke og et attraktivt arbejdsmarked i Rebild	13
	Erhvervsfrekvens	14
	Ledighed	14
	Opsamling på de lokale udfordringer	16
6.	Mål og indsats i Rebild i forhold til de beskæftigelsespolitiske mål for 2019	17
	1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse	17
	Strategisk indsats	18
	2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.....	20
	Strategisk indsats	22
	3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.....	23
	Strategisk indsats	24
	4. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse	26
	Strategisk indsats	27
7.	Oversigt over mål i 2019	29

1. Indledning

Kommunerne skal hvert år udarbejde en beskæftigelsesplan, der beskriver strategi og målsætning for beskæftigelsesindsatsen det kommende år. Med beskæftigelsesreformen, som trådte i kraft 1. januar 2015, er der ikke længere de samme formkrav til beskæftigelsesplanen. Kommunerne har nu større handlefrihed til selv at sætte rammen for udarbejdelsen af planen. Selvom kommunerne nu har større handlefrihed, ønsker Rebild Kommune fortsat, at beskæftigelsesplanen skal være et strategisk redskab, der understøtter en målrettet beskæftigelsesindsats, som sigter mod en høj beskæftigelse og lav ledighed.

Som følge af beskæftigelsesreformen skal kommunerne heller ikke udarbejde en resultatrevision. I stedet skal resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret det forudgående år, indgå i grundlaget for udarbejdelsen af beskæftigelsesplanen for det kommende år. Der vil derfor ikke være fokus på revision af de opstillede mål fra 2018, men i stedet på de områder, hvor der i 2019 er valgt politisk fokus.

Arbejdsmarkedsudvalget har besluttet, at dette års beskæftigelsesplan sætter fokus på 4 af de udmeldte ministermål. Målene vurderes relevante for de udfordringer, som opleves lokalt i Rebild og sikrer samtidig et fortsat fokus på de vigtigste indsatsområder fra 2018.

Udvalgte mål for 2019:

- 1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse*
- 2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft*
- 3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende*
- 4. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse*

De 4 udvalgte ministermål danner således rammen for beskæftigelsesplan 2019. De øvrige 3 ministermål indarbejdes i de 4 udvalgte mål.

Øvrige ministermål for 2019:

5. Bekæmpelsen af socialt bedrageri og fejludbetalinger skal styrkes
6. Udsatte ledige skal have en indsats
7. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Målet omkring socialt bedrageri er ikke direkte sammenhængende med beskæftigelsesindsatsen, men Rebild Kommune har styrket samarbejdet omkring den helhedsorienterede sagsbehandling og sat fokus på socialt bedrageri. Dette samarbejde vil fortsætte, men vil ikke eksplicit fremgå af beskæftigelsesplanen.

Målet vedrørende udsatte ledige er indeholdt i målet om at flere personer skal i beskæftigelse og uddannelse. Beskæftigelsesindsatser er netop vejen til progression og selvforsørgelse.

Målet vedrørende personer med handicap er endnu ikke udmøntet i et præciseret mål. Dette forventes endeligt udmeldt i forbindelse med regeringens handicappolitiske udspil og satspuljeforhandlingerne og forventes at indgå i mål 1.

Der har gennem de seneste år været store forandringer i forhold til det meste af jobcenterets ansvars- og arbejdsområde. Der arbejdes løbende med implementering af forskellige reformer og nye love. Antallet af reformer og nye aftaler betyder, at udgangspunktet for jobcenterets indsats er under konstant forandring. Dertil kommer, at Rebild Kommune deltager i et frikommunenetværk med de øvrige nordjyske kommuner, under temaet: En mere fleksibel og effektiv beskæftigelsesindsats, herunder også nytænkning af integrationsområdet.

Rebild Kommune har under det nævnte tema for frikommuneforsøget vurderet, hvilke områder der har haft størst relevans at deltage i. Fokus har været afbureaukratisering af standardiserede løsninger til gavn for borgere og/eller en bedre ressourceudnyttelse i forhold til jobcenterets kerneopgaver. Det har blandt andet resulteret i, at Rebild Kommune deltager i forsøget *"formkrav til lovpligtige samtaler"*, hvor der er mulighed for at arbejde med ændret form og kadence i samtalerne. I løbet af 2018 blev der herudover igangsat forsøg med psykologbehandling til særlige grupper af de sygemeldte, samt fritagelse for revurdering af sager om ledighedsydelse.

Udover ovenstående frikommuneforsøg deltager Jobcenter Rebild ligeledes i følgende projekter fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) i 2019:

- En målrettet beskæftigelsesindsats for flygtninge med projektet *"En aktiv start på vej til job"*, der afsluttes september 2019
- En særlig indsats for at få kvinder på integrationsydelse i beskæftigelse med projektet *"Integrations- og beskæftigelsesambassadør"*, som afsluttes i december 2021
- En indsats for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med projektet *"Flere skal med"*, som afsluttes i juli 2019

Det vurderes, at projekterne er i tråd med de beskæftigelsespolitiske mål for 2019. Samtidig vil der løbende være fokus på nye projekter, der kan søges midler til og som kan understøtte opnåelsen af målene i beskæftigelsesplanen.

For at sikre at beskæftigelsesplanen kan fungere på et overordnet strategisk niveau og dermed være styrende uanset kommende reformer på beskæftigelsesområdet, vil planen beskrive et overordnet strategisk niveau og mål for indsatsen, mens handleplaner og anden udmøntning vil blive fremlagt til politisk behandling løbende og efter behov.

2. Beskæftigelsesministerens mål for 2019

I ministerens udmeldingsbrev til kommunerne med de beskæftigelsespolitiske mål fremhæves, at det går fremad på det danske arbejdsmarked og at fremgangen skal bruges til at få flere i beskæftigelse og samtidig forebygge, at fremgangen skaber rekrutteringsproblemer for virksomhederne.

Målene understøtter ifølge ministeren de områder, hvor der er særligt behov for en styrket indsats de kommende år med særligt fokus på manglende arbejdskraft.

Nedenfor redegøres for ministerens beskrivelse af de 4 mål, som det er valgt at sætte fokus på i 2019 i Rebild Kommune.

Ministermål 1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse (videreføres)

Det er regeringens ambition, at langt flere på offentlig forsørgelse, skal i beskæftigelse eller uddannelse og dermed forsørge sig selv. Det har stor menneskelig værdi, når flere oplever, at de kan forsørge sig selv og bidrage på arbejdsmarkedet, hvor deres indsats er værdsat og skaber værdi. Samtidig er det med til at give Danmark vækst og velstand.

Det er afgørende, at kommunernes resultater måles på udviklingen i det samlede antal modtagere af offentlig forsørgelse, da et fald på ét område kan være udtryk for stigning på andre områder. Målet skal ses i sammenhæng med den refusionsreform, som blev gennemført med virkning fra 1. januar 2016, hvor finansieringsbidraget fra staten (refusionen) er ens på tværs af ydelser, men aftrappes i takt med antallet af uger på offentlig forsørgelse – uafhængig af, hvilken ydelse borgeren modtager og hvilken indsats, der iværksættes. Med samme afsæt præsenterede regeringen i efteråret 2017 et ambitiøst udspil til en markant forenkling af reglerne om den aktive beskæftigelsesindsats, som yderligere vil understøtte et klart resultatfokus i kommunerne. Der vil løbende blive fulgt op på, om kommunerne leverer de forventede resultater.

Ministermål 2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft (videreføres)

Jobcentrenes arbejde skal understøtte, at virksomhederne får og kan fastholde den arbejdskraft, de har behov for. Jobcentrene skal derfor have fokus på at understøtte virksomhedernes behov for rekruttering, og på en opkvalificeringsindsats, som er målrettet virksomhedernes efterspørgsel efter medarbejdere. For at understøtte denne indsats har forligskredsen bag beskæftigelsesreformen i efteråret 2017 afsat knap 100 mio. kr. til nye initiativer, der skal målrette kommunernes indsats mod de områder med risiko for flaskehalse.

Indsatsen skal forebygge og afhjælpe mangelsituationer på arbejdsmarkedet og understøtte jobcentrenes kerneopgave med at sikre et godt jobmatch mellem ledig arbejdskraft og virksomhedernes behov. God virksomhedsservice er også en tværkommunal opgave, hvor jobcentrene, gennem et effektivt og systematisk samarbejde med hinanden, understøtter virksomhedernes rekruttering på tværs af kommunegrænserne. For virksomhederne er det afgørende, at de kan få den rigtige arbejdskraft på det rigtige tidspunkt - ikke hvilken kommune de ledige bor i. For at understøtte virksomhedsservice, der også er en tværkommunal opgave, vil STAR følge op på udviklingen regionalt og nationalt.

Ministermål 3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende (videreføres)

Kommunerne står over for en historisk udfordring med at modtage og integrere de nye flygtninge og familiesammenførte. Det er derfor afgørende, at integrationsindsatsen sigter mod, at flygtninge og familiesammenførte hurtigst muligt efter, at de har opnået asyl, kommer ud på danske arbejdspladser og får opbygget de kvalifikationer og det netværk, der skal til for at kunne få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed forsørge sig selv.

Regeringen indgik derfor i foråret 2016 en topartsaftale med kommunerne om et styrket integrationsprogram, hvor den virksomhedsrettede indsats sættes i fokus og fremrykkes. Ligeledes har regeringen og arbejdsmarkedets parter indgået en trepartsaftale, der udover en række af initiativerne i topartsaftalen, indeholder et initiativ om en ny integrationsgrunduddannelse (IGU). IGU udgør en trædesten til det ordinære arbejdsmarked for flygtninge og familiesammenførte, der ikke med det samme kan leve op til de krav, der stilles på det danske arbejdsmarked.

Ministermål 4. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse (videreføres)

Der skal fokus på at få flere jobparate kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate skal blive jobparate eller i beskæftigelse. Der bør i indsatsen være et særligt fokus på, at indvandrerkvinder kommer i beskæftigelse.

På landsplan var der 86.000 kontanthjælpsmodtagere og 25.000 integrationsydelsesmodtagere i januar 2017 (fuldtidspersoner), hvoraf henholdsvis godt 26.000 og 13.000 er jobparate, svarende til henholdsvis ca. 30 pct. og 52 pct. Virksomhederne efterspørger i stigende grad arbejdskraft, og der er behov for, at kommunerne i højere grad påtager sig opgaven med at levere arbejdskraft til virksomhederne. Samtidig med, at flere jobparate kommer i job, er der behov for, at andelen af aktivitetsparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere flyttes tættere på arbejdsmarked. På tværs af kommunerne er der stor variation i andelen af jobparate ydelsesmodtagere, hvilket tyder på, at der er et stort potentiale for, at flere kontanthjælpsmodtagere kan flyttes tættere på job.

3. Arbejdsmarkedsudvalgets og Det lokale arbejdsmarkedsråds anbefalinger

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede i august 2018 at Beskæftigelsesplan 2019 skulle udarbejdes med udgangspunkt i en videreførelse af de fire første indsatsområder fra 2018. Det blev vurderet, at disse beskæftigelsespolitiske mål er tilpas overordnede og rummer de aktuelle udfordringer i Rebild Kommune. De øvrige minister mål er der redegjort for i indledningen.

Efterfølgende blev indsatsområderne drøftet på et fællesseminar mellem Arbejdsmarkedsudvalget og Det Lokale Arbejdsmarkedsråd i september 2018, hvor der var bred enighed om indsatsområderne. Samtidig blev de konkrete fokusområder drøftet og efterfølgende besluttet af Arbejdsmarkedsudvalget.

4. Det nordjyske arbejdsmarked

Nordjyske udfordringer

Dette afsnit bygger på data fra Danmarks statistik, Jobindsats og nøgletal fra STAR. Rebild Kommune er en del af det samlede nordjyske arbejdsmarked. Rebild Kommune er kendetegnet ved at være en pendlerkommune, både i forhold til ud- og indpendling. Derfor er det relevant at se på udviklingen i ledighed, beskæftigelse og brancher på hele det nordjyske arbejdsmarked.

Ledighed og beskæftigelse i Nordjylland

Nordjylland blev, som det også var tilfældet i resten af landet, hårdt ramt af den økonomiske krise i 2008 med efterfølgende fald i beskæftigelsen og stigende ledighed. I Nordjylland stabiliseredes beskæftigelse og ledighed efter 2009 og efterfølgende har ledigheden været faldende. Ledigheden er fortsat med at falde og dette skyldes fra 2014 ikke længere kun, at arbejdsstyrken blev mindre. Det er også nye job, der trækker fra i ledigheden. Nedenstående tabel viser udviklingen i bruttoledigheden fra 2. kv. 2015 til 2. kv. 2018, samt en prognose for status ultimo 2018 og 2019.

Udviklingen i bruttoledigheden i Nordjylland efter ydelsestype, fremskrivning efter 2. kv. 2018¹

	2015K2	2015K4	2016K2	2016K4	2017K2	2017K4	2018K2	2018K4	2019K4	Udvikling 4-17 til 4-19	
Forsikrede ledige	9.513	9.621	8.213	8.870	8.110	8.980	7.870	8.440	8.250	-730	-8,1%
Kontanthj.modt. (jobklare)	3.814	3.428	3.255	3.460	4.480	3.980	3.760	3.680	3.570	-410	-10,3%
Bruttoledige i alt	13.326	13.049	11.467	12.319	12.600	12.960	11.630	12.120	11.820	-1.140	-8,8%
- heraf aktiverede	2.562	2.424	2.600	2.920	3.690	3.230	2.920	3.160	2.630	-600	-18,6%

Tabellen viser, at ledigheden i Nordjylland er faldet med 970 bruttoledige fra andet kvartal 2017 til andet kvartal 2018. Prognoserne viser, at der forventes et yderligere fald i ledigheden på 1.140 personer fra ultimo 2017 frem mod ultimo 2019. Denne udvikling skyldes en forventning om, at fremgangen i dansk økonomi vil fortsætte, hvor beskæftigelsen ventes at stige yderligere.²

Herunder ses den seneste opgørelse af beskæftigelsen i Nordjylland:

Beskæftigelsen i 5 sektorer i Nordjylland, fremskrivning efter 2016³

	ultimo 2010	ultimo 2011	ultimo 2012	ultimo 2013	ultimo 2014	ultimo 2015	ultimo 2016	ultimo 2017	ultimo 2018	ultimo 2019	fra ultimo 17 til ultimo 19	
Landbrug mm.	13.856	13.849	14.025	13.915	13.831	13.767	13.316	13.530	13.550	13.590	60	0,4%
Industri	40.307	40.309	39.480	39.045	39.471	40.127	41.442	41.190	41.720	42.170	980	2,4%
Bygge og anlæg	17.422	17.579	17.538	16.631	16.669	17.393	17.975	18.520	19.370	19.890	1.370	7,4%
Privat service	101.749	101.362	100.516	101.314	102.132	103.624	105.358	108.990	111.710	113.490	4.500	4,1%
Offentlig service	102.637	101.466	101.019	100.269	99.733	99.672	100.602	99.710	99.680	99.780	70	0,1%
Uoplyst	493	443	391	459	470	320	303	320	320	320	0	0,0%
I alt	276.464	275.008	272.969	271.633	272.306	274.903	278.996	282.260	286.350	289.240	6.980	2,5%

¹ STAR – <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet> den 27. oktober 2018

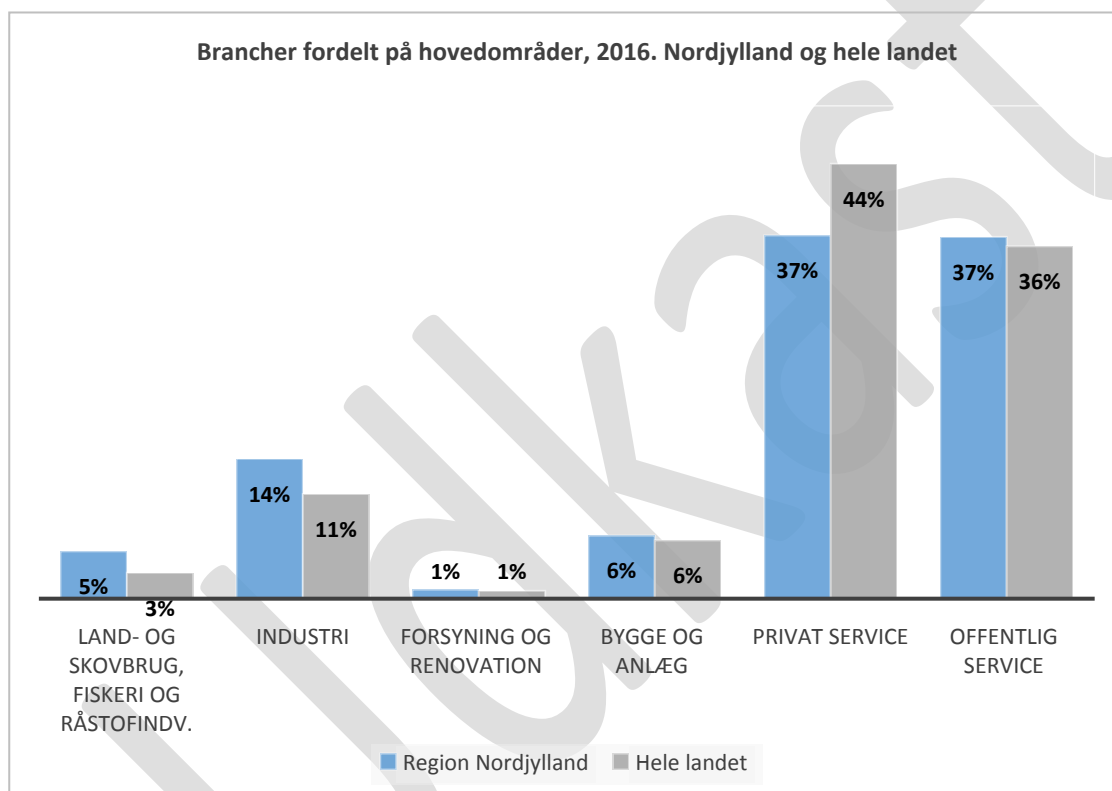
² Økonomiske Redegørelse August 2018 - https://oim.dk/media/20423/oekonomisk-redegoerelse-2-270818_web.pdf

³ STAR – <https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet> den 12. oktober 2018

Opgørelsen tyder på, at det private arbejdsmarked fortsat øger beskæftigelsen, mens den offentlige sektor fortsat er meget tilbageholdende med at ansætte. Denne tendens forventes at fortsætte frem mod udgangen af 2019 ifølge den seneste prognose.

Brancher i Nordjylland

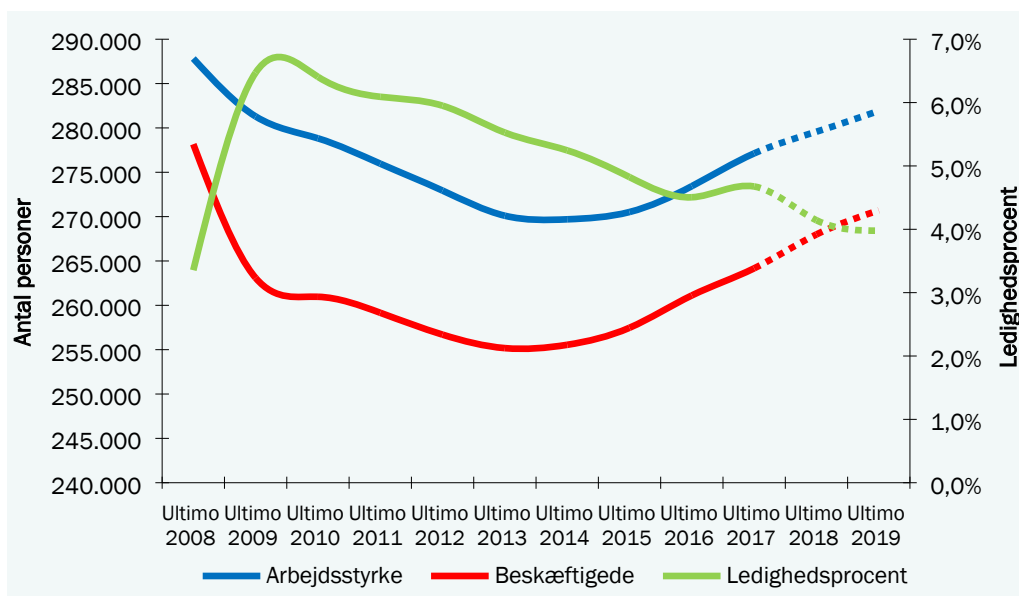
De to brancher, som beskæftiger flest personer i Nordjylland, er offentlig og privat service som hver udgør ca. 37 % af beskæftigelsen. Beskæftigelsesandelen inden for offentlig service er på niveau med landsgennemsnittet, mens færre nordjyder er beskæftiget inden for privat service, som på landsplan har en andel på 44 %. Beskæftigelsesandelen inden for bygge- og anlæg (6 %) samt forsyning og renovation (1 %) er på niveau med landsgennemsnittet, mens der er en højere andel af nordjyder, som er beskæftiget inden for industrien (14 %) samt landbrug, skovbrug, fiskeri og råstofindvinding (5 %).



Kilde: Danmarks Statistik (RAS301)

Arbejdsstyrken i Nordjylland

Det store fald i beskæftigelsen i årene efter 2008 blev ikke fulgt af en tilsvarende stigning i ledigheden. Mens det på kort sigt kan være tilfredsstillende, at færre bliver ledige, er udviklingen på sigt bekymrende, da den først og fremmest skyldes en betydelig afgang fra arbejdsstyrken. Men størrelsen på arbejdsstyrken kan være en potentiel barriere for et kommende opsving, hvor der igen vil være brug for mere arbejdskraft. Figuren herunder viser at arbejdsstyrken igen i år er stigende og prognosen for de kommende år (de stiplede linjer) er overvejende positiv, selvom ledigheden nærmer sig et niveau, hvor problemet med mangel på arbejdskraft risikerer at opstå flere steder.



Kilde: Kommunefremskrivning, STAR (<https://star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/kommunefremskrivning>)

Fra 2008 til 2014 blev den nordjyske arbejdsstyrke reduceret med over 18.000 personer. På kort sigt var det ikke en problematisk udvikling, da beskæftigelsen samtidig faldt endnu mere og således skabte en stigning i ledigheden. Nu er udviklingen vendt og prognosen viser en stigning i både beskæftigelse og arbejdsstyrke. Men beskæftigelsen stiger mest, hvorfor der er risiko for mangel på arbejdskraft, hvilket allerede kan ses i visse brancher.

Det betyder, at arbejdsstyrkens størrelse i sig selv kan forhindre, at Nordjylland igen kan nå det høje beskæftigelsesniveau fra før krisen. Sammenlignes Nordjylland med RAR-områderne Øst- og Vestjylland, fremgår det, at arbejdsstyrken i perioden 2008 til 2016 er reduceret lidt mindre i Nordjylland end i Vestjylland, hvorimod den faktisk er steget i Østjylland i perioden. Samtidig forventes en lidt mere positiv udvikling i både Østjylland og Vestjylland end i Nordjylland frem mod udgangen af 2019.

Opsamling på de nordjyske hovedudfordringer

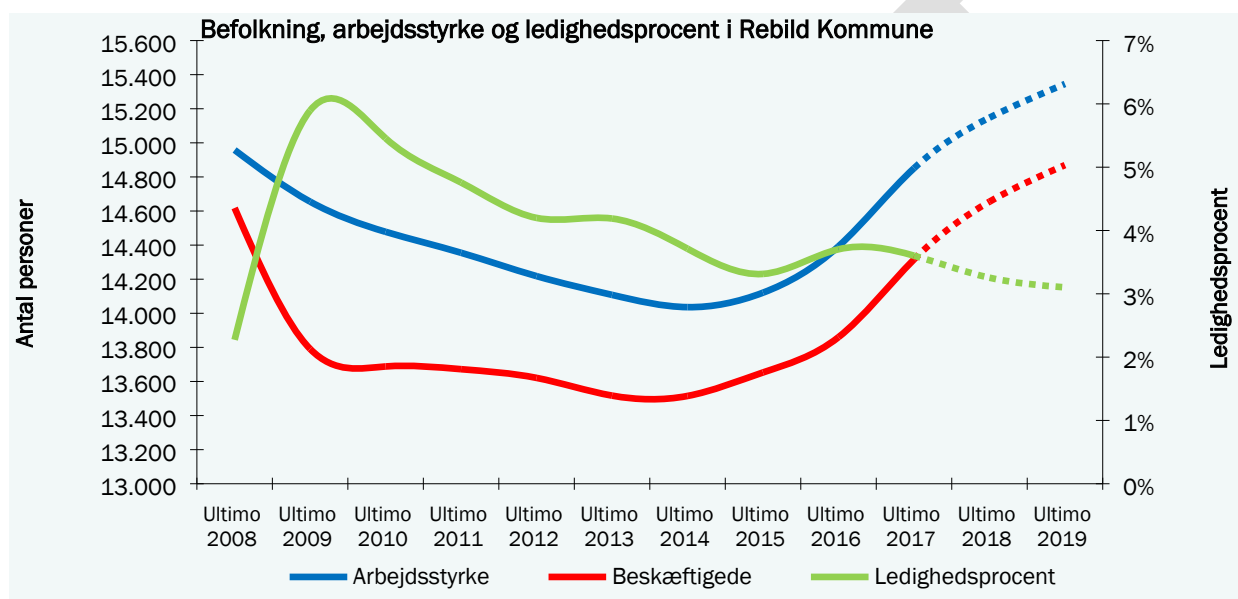
Det er fortsat en hovedudfordring at sikre, at virksomhederne får den arbejdskraft, der er behov for og herunder at sikre, at den ledige arbejdsstyrke har eller tilegner sig de kompetencer, som virksomhederne efterspørger. Prognosen for udviklingen i arbejdsstyrken, som forventes at stige lidt mindre end beskæftigelsen, og den forventede efterspørgsel på blandt andet faglært arbejdskraft tyder fortsat på, at Nordjylland i de kommende år risikerer at komme til at mangle kvalificeret arbejdskraft. Dette bliver en særlig udfordring, der skal imødekommes for, at virksomhederne kan udnytte den øgede efterspørgsel og skabe nye job i landsdelen.

5. Det lokale arbejdsmarked i Rebild

De nordjyske beskæftigelsespolitiske udfordringer er af stor betydning for, hvorledes Jobcenter Rebild vil løfte og prioritere opgaven. Men vigtigt er det selvsagt også, hvorledes det lokale arbejdsmarked i Rebild udvikler sig, hvorfor de vigtigste nøgletal for Rebild Kommune fremhæves herunder.

Arbejdsstyrken i Rebild

Figuren herunder illustrerer udviklingen i arbejdsstyrken siden 2008, samt en prognose for udviklingen frem til udgangen af 2019.



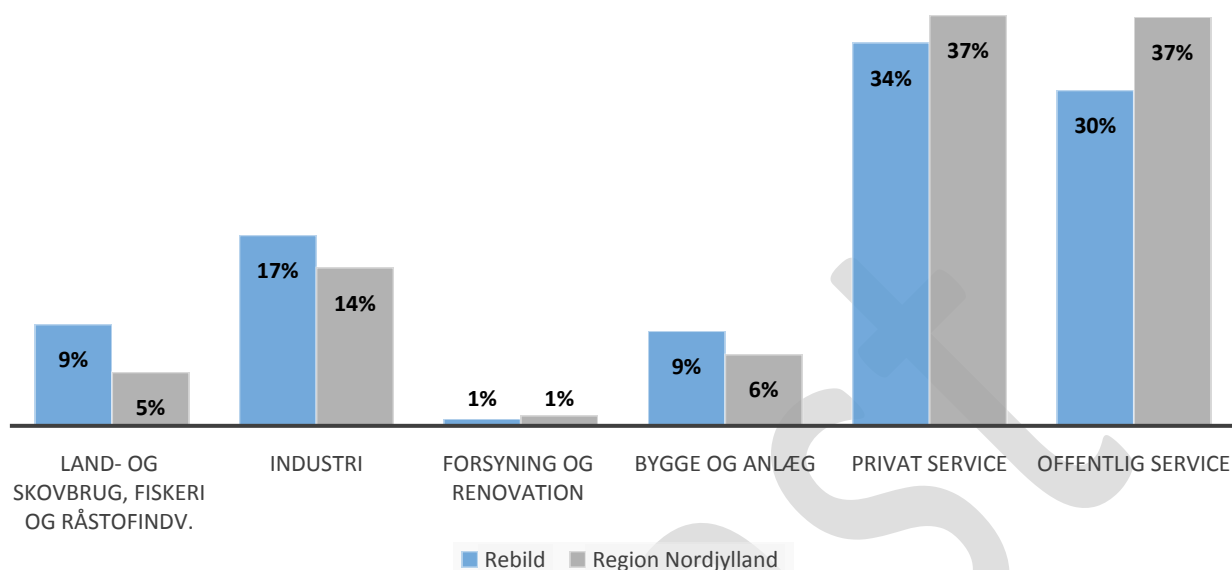
Kilde: Kommunefremskrivning, RAR Nordjylland (star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/kommunefremskrivning)

Udviklingen i henholdsvis arbejdsstyrke, beskæftigede og ledighed følger de samme udviklingstendenser som i Nordjylland generelt. Dog ligger ledighedsgraden på et lavere niveau end i Nordjylland under ét. Den seneste prognose for Rebild Kommune viser, at arbejdsstyrken ved udgangen af 2018 forventes at være højere end 2008-niveauet. Men for at servicere lokale virksomheder bedst muligt, er det dog fortsat nødvendigt med fokus på tværkommunalt samarbejde og fortsat høj mobilitet i arbejdsstyrken, hvis virksomhederne skal sikres den arbejdskraft de har behov for, herunder for at udnytte deres vækstpotentialer.

Brancher i Rebild

Den største branche i Rebild Kommune er privat service, der dækker over alt fra rengøring til kontor. 34 % af de beskæftigede i Rebild Kommune er beskæftiget inden for privat service, hvilket er en lidt mindre andel end i regionen. 30 % er beskæftiget inden for offentlig service, der dækker over brancher inden for sundhed, politi, undervisning mv, hvilket også er en mindre andel end resten af regionen. 17 % er beskæftiget inden for industri, hvilket er lidt mere end for resten af regionen. 9 % af de beskæftigede er inden for land- og skovbrug, fiskeri og råstofindvinding, mod 5 % i resten af Nordjylland. Endvidere har Rebild Kommune 9 % af de beskæftigede inden for bygge og anlæg, mod 6 % i resten af regionen. Størrelsen på brancherne har været meget stabil i Rebild Kommune, således er eneste forandring fra sidste år en stigning på 1 procentpoint i bygge- og anlægsbranchen og et tilsvarende fald inden for land- og skovbrug, fiskeri og råstofindvinding.

Brancher fordelt på hovedområder, 2016. Rebild Kommune og Nordjylland



Kilde: Danmarks Statistik (RAS301)

Arbejdspladser i Rebild

Ved udgangen af 2016, var der 11.363 arbejdspladser i Rebild Kommune. Siden 2008 er der sket et fald på 649 arbejdspladser, svarende til 5 %. Sammenlignet med landsdelen er nedgangen af arbejdspladser lidt større end i resten af Nordjylland og nedgangen er fordelt på flere brancher. Faldet er især sket inden for "industri" samt "bygge og anlæg" hvorimod "erhvervsservice" står for en stigning i antal arbejdspladser. Til gengæld er der kun sket en stigning på 1,5 % fra 2015 til 2016 i hele regionen, mens der i Rebild Kommune er sket en stigning på 2,3 %.

Rebild	Antal arbejdspladser					Udvikling 2008-2016		
	2008	2013	2014	2015	2016	Antal	Pct.	Nordjylland
Landbrug, skovbrug og fiskeri	1.122	1.112	1.094	1.073	1.019	-103	-9%	-8%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	2.420	1.805	1.923	1.983	2.030	-390	-16%	-15%
Bygge og anlæg	1.215	934	865	932	967	-248	-20%	-15%
Handel og transport mv.	2.434	2.363	2.273	2.327	2.501	67	+3%	-3%
Information og kommunikation	221	150	169	219	242	21	+10%	+9%
Finansiering og forsikring	170	139	125	129	126	-44	-26%	-26%
Ejendomshandel og udlejning	98	117	117	115	129	31	+32%	+15%
Erhvervsservice	771	770	871	945	911	140	+18%	-3%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	3.197	3.063	3.097	3.021	3.069	-128	-4%	+1%
Kultur, fritid og anden service	316	310	348	353	354	38	+12%	+4%
Uoplyst aktivitet	48	17	17	10	15	-33	-69%	-68%
I alt	12.012	10.780	10.899	11.107	11.363	-649	-5%	-5%

Kilde: Danmarks Statistik (PEND101)

Nedenstående tabel viser aktuelle lokale tal på udviklingen omkring antal lønmodtagere i Rebild og de øvrige kommuner i regionen. Specielt er det udviklingen i Rebild og nabokommunerne, der er af interesse. Til forskel fra foregående tabel viser denne tabel kun antallet af lønmodtagere, hvorfor selvstændige ikke er med i opgørelsen.

Område	Udvikling fra 2. kv. 2017 til 2. kv. 2018
Rebild	3,0%
Hjørring	2,8%
Mariagerfjord	1,8%
Vesthimmerland	1,7%
Morsø	1,3%
Brønderslev	0,9%
Jammerbugt	0,9%
Aalborg	0,7%
Frederikshavn/Læsø	-0,5%
Thisted	-2,1%
Region Nordjylland	0,9%

Kilde: Jobindsats.dk (Ledigheds- og jobindikatorer.
Antal lønmodtagere efter arbejdssted)

Som tabellen viser, er lønmodtagerbeskæftigelsen steget med 3 % i Rebild fra 2. kvartal 2017 til 2. kvartal 2018. Udviklingen i nabokommunerne viser, at der er mindre stigninger i både Vesthimmerland og Mariagerfjord. Dette følger udviklingen fra sidste år, hvor Rebild lå i toppen med 5,5 %, mens Vesthimmerland og Mariagerfjord også var i øverste halvdel med tilnærmelsesvis samme resultater som i år.

En fleksibel arbejdsstyrke og et attraktivt arbejdsmarked i Rebild

Rebild har fortsat nordjysk rekord i pendling og er udover at være den kommune, der har flest der pendler ud, også den kommune, hvor andelen af indpendlere er størst. Således var der ved seneste opgørelse (ultimo 2016) 59 % af de beskæftigede med bopæl i Rebild Kommune, som arbejder uden for kommunen. Dertil kommer, at 47 % af arbejdspladserne i Rebild er besat af borgere fra andre kommuner. Samlet set er der i Rebild Kommune en nettoudpendling på 3.605 borgere.

I tabellen herunder ses pendlingen fordelt på brancher.

Beskæftigede, arbejdspladser og pendling i Rebild fordelt på brancher (2016)

Rebild	Beskæftigede	Indpendling	Udpendling	Arbejdspladser	Andel arbejdspladser besat af indpendlere	Andel beskæftigede som pendler ud af kommunen
Landbrug, skovbrug og fiskeri	1.020	170	171	1.019	17%	17%
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	2.330	1.230	1.530	2.030	61%	66%
Bygge og anlæg	1.133	491	657	967	51%	58%
Handel og transport mv.	3.157	1.266	1.922	2.501	51%	61%
Information og	491	100	349	242	41%	71%

kommunikation						
Finansiering og forsikring	314	51	239	126	40%	76%
Ejendomshandel og udlejning	199	30	100	129	23%	50%
Erhvervsservice	1.256	403	748	911	44%	60%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	4.558	1.428	2.917	3.069	47%	64%
Kultur, fritid og anden service	495	116	257	354	33%	52%
Uoplyst aktivitet	15	0	0	15	0%	0%
I alt	14.968	5.285	8.890	11.363	47%	59%

Kilde: Danmarks Statistik (PEND101)

Brancheoversigten viser, at det største antal både ind- og udpendlere arbejder inden for den offentlige sektor. Derimod er den største andel, der pendler ud af Rebild Kommune, beskæftiget inden for "finansiering og forsikring", mens den største andel indpendlere findes på industriområdet.

Erhvervsfrekvens

Rebild Kommune er den kommune i Nordjylland, der har den højeste erhvervsfrekvens på 81,6 % (2016). I hele landet er gennemsnittet 75,5 % og i Nordjylland 74,6 %. Erhvervsfrekvensen er et udtryk for, hvor stor en andel af befolkningen i den erhvervsaktive alder (16-64), der er i arbejdsstyrken.

Ledighed

Ledighedsprocenten opgøres som fuldtidsledige i % af arbejdsstyrken. Nedenstående tabel viser udviklingen i den samlede bruttoledighed, bestående af forsikrede ledige og øvrige ledige.

Udvikling i ledighed

Område	Bruttoledige		Udvikling	Bruttoledighedsprocent		Udvikling
	Aug 2017	Aug 2018		Aug 2017	Aug 2018	
Hele landet	112.666	100.687	-10,6%	4,1	3,7	-0,4
Region Nordjylland	12.371	1.1378	-8,0%	4,6	4,2	-0,4
Brønderslev	640	572	-10,6%	3,9	3,5	-0,4
Frederikshavn	1.187	1.016	-14,4%	4,5	3,8	-0,7
Hjørring	1.324	1.099	-17,0%	4,5	3,7	-0,8
Jammerbugt	548	512	-6,6%	3,2	3	-0,2
Læsø	15	17	13,3%	2,1	2,5	+0,4
Mariagerfjord	747	686	-8,2%	3,8	3,5	-0,3
Morsø	298	251	-15,8%	3,3	2,8	-0,5
Rebild	526	425	-19,2%	3,7	3	-0,7
Thisted	610	549	-10,0%	3,1	2,8	-0,3
Vesthimmerland	677	613	-9,5%	4	3,6	-0,4
Aalborg	5.799	5.637	-2,8%	5,7	5,5	-0,2

Kilde: Danmarks Statistik (AUF01, AUP01)

I august 2018 var der 425 ledige i Rebild Kommune, svarende til en ledighed på 3 % af arbejdsstyrken. Til sammenligning er ledighedsprocenten i Nordjylland på 4,2 %. Sammenlignet med august 2017, hvor ledighedsprocenten var på 3,7 % er ledigheden er således faldet med 0,7 %-point det seneste år. I Nordjylland

er ledigheden i samme periode faldet med 0,4 %-point. Ændringen dækker over et fald i ledigheden blandt forsikrede ledige, samt et betydelig fald i antallet af øvrige ledige, som primært udgøres af jobparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere.

Ledige i Rebild fordelt på A-kasser

Nedenstående tabel viser ledigheden for forsikrede ledige i alt og fordelt på a-kasser. Samlet set er antal forsikrede ledige faldet med 18 % fra august 2017 til august 2018.

A-kassegrupper og a-kasser	Antal		Udvikling i %	Procent Aug 2018
	Aug 2017	Aug 2018		
Forsikrede i alt	344	283	-17,7%	2,3%
Selvstændige	19	15	-21,1%	1,5%
DANA	2	2	0,0%	1,7%
ASE	17	13	-23,5%	1,5%
Akademikere	52	41	-21,2%	2,7%
Akademikere	20	18	-10,0%	1,8%
Økonomer (CA)	13	6	-53,9%	3,3%
Journalistik, Kommunikation og Sprog	2	3	50,0%	6,3%
Magistre (MA)	17	14	-17,7%	4,7%
Funktionærer og tjenestemænd	51	41	-19,6%	2,2%
Børne- og Ungdomspæd. (BUPL-A)	10	9	-10,0%	3,0%
Danske Sundhedsorg. (DSA)	8	4	-50,0%	0,8%
Lærere (DLF-A)	12	9	-25,0%	1,9%
Socialpædagoger (SLA)	7	6	-14,3%	3,3%
Funkt. og Tjenestemænd (FTF-A)	14	13	-7,1%	1,9%
Fag og Arbejde (FOA)	18	16	-11,1%	2,0%
Handels- og Kontorfunktionærer (HK)	33	35	6,1%	3,5%
Ledere og tekniske funktionærer	33	22	-33,3%	1,8%
Min akasse	12	12	0,0%	2,9%
Ledere	12	6	-50,0%	0,9%
Teknikere	9	4	-55,6%	2,7%
Industri og byggefag	81	63	-22,2%	2,3%
Byggefagene (BFA)	1	1	0,0%	1,2%
El-faget	3	1	-66,7%	0,6%
Metalarbejdere	8	6	-25,0%	1,2%
Faglig Fælles a-kasse (3F)	67	52	-22,4%	3,1%
Fødevareforbundet (NNF)	2	3	50,0%	2,5%
Øvrige	57	50	-12,3%	2,8%
Det Faglige Hus	20	15	-25,0%	2,3%
Frie funktionærer (FFA)	1	2	+100,0%	3,1%
Kristelig a-kasse	36	33	-8,3%	3,0%

Kilde: Danmarks Statistik (AUF01, AUA01)

Den største gruppe af forsikrede ledige i Rebild Kommune, er medlemmer af 3F med 52 fuldtidsledige, hvor ledighedsprocenten er cirka 3 %. Den næststørste gruppe er medlemmer af HK med 35 fuldtidsledige, svarende til en ledighedsprocent på 3,5 %. Mange a-kasser i Rebild Kommune har relativt få ledige og mange har en lav ledighedsprocent. Laveste niveau har EI-faget med 0,6 % ledige efterfulgt af DSA med 0,8 % ledige.

Gruppen af øvrige ledige i Rebild Kommune omfatter i august 2018 i alt 142 fuldtidsledige.

Opsamling på de lokale udfordringer

Udfordringerne for Rebild Kommune er overordnet set de samme som for landsdelen. Der har været nedgang i antal arbejdspladser indtil 2014, men seneste udvikling viser, at der er fremgang og at der igen bliver skabt arbejdspladser i Rebild Kommune. Det store omfang af pendling i Rebild Kommune understreger at arbejdsstyrken er meget mobil og at der generelt er et attraktivt arbejdsmarked i Rebild, som mange borgere fra andre kommuner søger til. Rebild Kommune er kendetegnet ved generel lav ledighed, herunder meget lav ledighed inden for fagspecifikke områder. Erhvervsfrekvensen i Rebild er høj og dette er umiddelbart meget positivt, men betyder samtidig at potentialet for at udvide arbejdsstyrken er mindre. Der skal derfor fortsat være fokus på de grupper, der i dag står udenfor arbejdsmarkedet, for fremadrettet at kunne imødekomme virksomhedernes efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft. Samtidig er det afgørende fortsat at understøtte de jobparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtageres vej i beskæftigelse og ikke mindst styrke det tværkommunale samarbejde for at imødekomme virksomhedernes behov for rekruttering. Og sidst men ikke mindst skal arbejdsstyrken fortsat være mobil.

6. Mål og indsats i Rebild i forhold til de beskæftigelsespolitiske mål for 2019

Byrådet vedtog i 2018 Vision 2030, som udstikker den overordnede ramme for beskæftigelsesindsatsen i 2019.

Visionen har fået titlen *"Et aktivt liv – sammen"*. Den tager udgangspunkt i, at borgerne i kommunen kan og vil styre deres eget liv og at kommunens opgave er at støtte, hvis borgerne i en periode mister balancen. For Jobcenter Rebild betyder det primært, at sørge for at flest mulige kommer i (varigt) job eller uddannelse – så hurtigt som muligt.

Visionen indeholder samtidig nogle klare pejlemærker i forhold til, hvordan dette skal lykkes. Det sker for det første ved at gøre det sammen gennem inddragelse og involvering af borgerne. For det andet skal det ske ved at investere i forebyggelse. For det tredje er det afgørende, at der tænkes i helheder. På den måde sikres forståelse, tryghed og sammenhæng.

På baggrund af de beskæftigelsespolitiske indsatsområder og udfordringer, beskrives Jobcenter Rebilds målsætninger og strategiske indsats i forhold til de fire beskæftigelsespolitiske mål.

Hvert af de følgende 4 afsnit, som hver især beskriver målsætninger og strategisk indsats i Jobcenter Rebild, er bygget op omkring:

- Mål i 2019
- Status for Rebild i forhold til målene
- Strategisk indsats for at nå målene

1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse

Mål for 2019

- Øge andelen af borgere der oplever at mødet med jobcentret gør en positiv forskel ift. deres muligheder for job og uddannelse
- Rebild Kommunes andel sygemeldte borgere skal på niveau med landsgennemsnittet

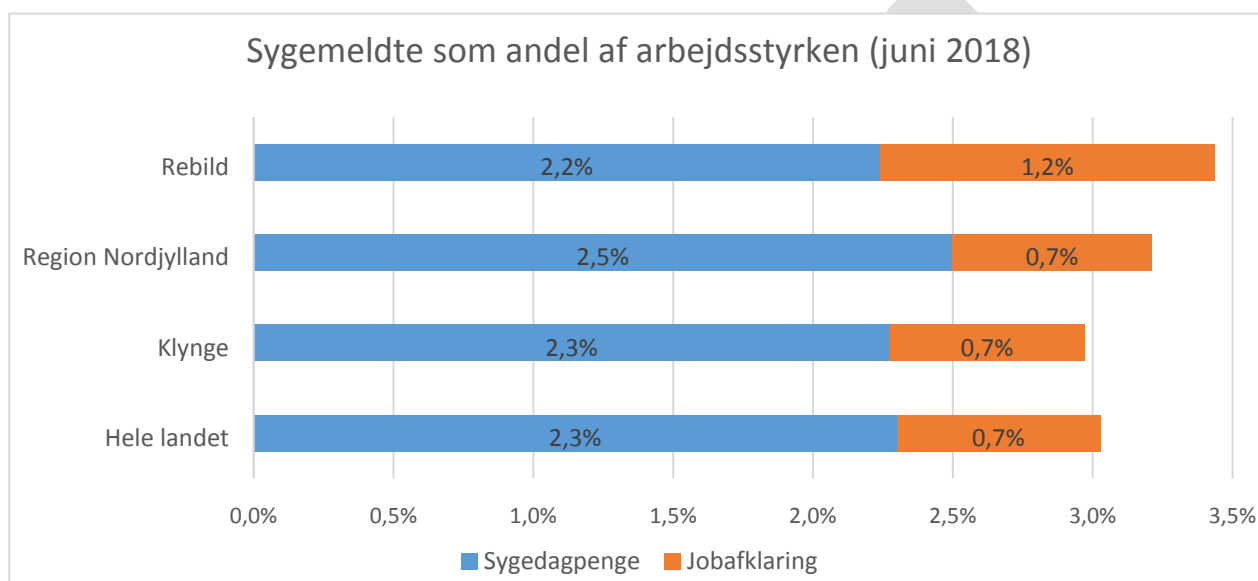
De opstillede mål afspejler et fokus på, at sager ikke bliver unødigt lange og at borgernes oplevelse af forløbene i højere grad inddrages og evalueres.

Betydningen af relationen og samarbejdet mellem borger og medarbejder i jobcentret er stor. Der er ifølge beskæftigelsesindikatorprojektet evidens for, at både borgerens og medarbejderens tro på, at borgeren kan opnå beskæftigelse eller starte i uddannelse har betydning for, om det rent faktisk lykkes. Derfor vil der som

noget nyt blive foretaget systematiske målinger af om borgerne oplever at samarbejdet med jobcentret gør en positiv forskel ift. deres muligheder for job og uddannelse.

Udover at indgå i beskæftigelsesindikatorprojektet har jobcenteret ikke tidligere foretaget systematiske undersøgelser af samarbejdet. Derfor kan der ikke sættes en baseline på målet. Men ved løbende at følge op på borgernes oplevelser og udbytte, kan der hurtigere afdækkes behov for særlige indsatser, som i sidste ende skal bidrage til at skabe meningsgivende forløb, som dermed også forventes at afkorte den periode, hvor borgerne har brug for rådgivning og forsørgelse.

Ser man på tværs af jobcentrets målgrupper, skiller Rebild sig ud ift. de sygemeldte, herunder især de længerevarende sygemeldte i jobafklaringsforløb. Figuren herunder viser antal fuldtidssygemeldte på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb i forhold til størrelsen på arbejdsstyrken.



Kilde: Jobindsats.dk

Ovenstående benchmark med resten af landet viser, at der er en udfordring med den høje andel af sygemeldte borgere - særligt sygemeldte i jobafklaringsforløb. Her har Rebild Kommune en markant højere andel end landsgennemsnittet - faktisk hele 12 %, hvilket svarer til ca. 60 sygemeldte fuldtidspersoner. En af forklaringerne er, at der er en del langvarige sagsforløb. Derfor vil det være et særligt fokus i 2019, at Rebild Kommunes andel af sygemeldte borgere skal på niveau med landstallet. Indfrielse af dette vil indikere, at borgerne ikke deltager i unødigt lange jobafklaringsforløb og hurtigere bliver i stand til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Når målet foreslås at omfatte sygemeldte, dvs. både jobafklaringsforløb og sygedagpengeområdet, er det fordi områderne er tæt forbundne og et isoleret mål ikke vil sige noget i sig selv. Det er således først en succes, hvis det lykkes at afkorte jobafklaringsforløbene uden samtidig at forlænge sygedagpengesagerne.

Strategisk indsats

Det første ministermål adskiller sig fra de øvrige mål ved, at det omfatter alle jobcenterets målgrupper og ikke specifikt peger på et mål for én bestemt målgruppe eller ét tema. Målet omfatter hele jobcenterets borgerrettede kerneopgave og adskiller sig derfor væsentligt fra de øvrige mål. Der er dog, som beskrevet ovenfor, særligt to områder, hvor jobcenteret med fordel kan rette et særligt fokus, nemlig sygedagpenge og jobafklaring. De to områder er vigtige at prioritere, for at nå målet om at flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse.

Arbejdsmarkedsudvalget er netop i gang med at formulere en ny Arbejdsmarkedspolitik, som vil være styrende for den strategiske indsats. Da politikken først færdigbehandles primo 2019 kan den ikke refereres her.

Jobcenteret arbejder også i 2019 med en strategi med tre koordinerede spor:

- De borgerrettede indsatser
- De virksomhedsvendte initiativer
- Job- og uddannelsesrettet mindset blandt medarbejdere

Herunder beskrives Jobcenter Rebilds definition og indhold af de tre spor, med særligt fokus på det job- og uddannelsesrettede mindset, da dette er overordnet og tværgående i forhold til arbejdet med de beskæftigelsespolitiske udfordringer og dermed vil kunne understøtte en indfrielse af målene.

Tilgangen i Jobcenter Rebuild bygger på borgersamarbejde, således at borgeren så vidt muligt tager ansvar for egen situation og udvikling. Jobcenterets rolle er at vejlede og rådgive borgerne i deres valgmuligheder og via faglig viden og indsigt at synliggøre konsekvenserne af de mulige valg. Jobcenterets indsats over for ledige vil tage afsæt i initiativer, der opkvalificerer de ledige med både de faglige og personlige kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet anno 2019. Virksomhedernes efterspørgsel vil være styrende for valg af borgerrettede indsatser. Samtidig er virksomhederne i Jobcenter Rebilds strategi en væsentlig aktør i at stille træningsbaner til rådighed for borgerne.

Det job- og uddannelsesrettede mindset betyder, at jobcenteret har fokus på at sikre en forebyggende, tidlig, individuel og resultatorienteret tilgang med fokus på indsatser, der vurderes at kunne understøtte den enkeltes tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er fokus på, at borgerne skal være så selvhjulpne og selvforsørgende, som muligt. I Rebuild Kommune prioriteres dette i tæt samarbejde med de lokale virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

For at nå i mål med indsatserne, er det af afgørende betydning, at der i strategien er fokus på samarbejde med alle interessenter, herunder a-kasserne. Der vil derfor fortsat i 2019 være fokus på et stærkt samarbejde mellem jobcenteret og a-kasserne.

Beskæftigelsesindsatsen styres efter mantraet *"livet skal ikke leves på jobcenteret"*. Deri ligger, at jobcenteret er en hjælp i en periode af den ledige eller sygemeldte borgers liv, men at vi arbejder målrettet og effektivt på at understøtte deres vej tilbage til arbejdsmarkedet, i det omfang det er muligt. Indsatsen tilrettelægges som *"træningsbaner i virkeligheden"*, hvilket betyder, at virksomhedsrettede indsatser prioriteres. Beskæftigelsesrådgiverne prioriterer, at opfølgningen ofte sker på borgerens arbejdsplads eller praktiksted, sekundært i de vejledning- og opkvalificeringsaktiviteter som tilrettelægges. Derved får medarbejderne også bedre kendskab til virksomhedernes efterspørgsel og behov for arbejdskraft.

Det er afgørende for borgerne og deres muligheder for at blive selvforsørgende, at de møder kompetente rådgivere i jobcenteret. Forskning viser, at der statistisk er sammenhæng mellem sagsbehandlers tro på, at de ledige bliver selvforsørgende og muligheden for, at det rent faktisk sker⁴.

Som nævnt adskiller mål 1 sig fra de øvrige mål. I mål 3 og 4 arbejdes der med særligt fokus på at sikre, at flere flygtninge og familiesammenførte kommer i selvforsørgelse og at flere borgere på kontanthjælp

⁴ <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/> (Beskæftigelsesindikatorprojektet)

kommer i beskæftigelse. Disse to indsatsområder er relevante både i forhold til de beskæftigelsespolitiske udfordringer i Rebild og i forhold til at nå de opstillede mål.

For at indfri målet om færre på offentlig forsørgelse er der udover særligt fokus på integrationsborgere og borgere på kontanthjælp, ligeledes behov for et særligt fokus på at prioritere sygedagpenge og jobafklaringsforløb i 2019. Området er ikke udvalgt som et særligt indsatsområde af ministeren, men det vurderes på baggrund af benchmark med andre kommuner, at der er fortsat potentiale i at sætte fokus på indsatsen på sygedagpenge samt i jobafklaringsforløb i Rebild med det formål at hjælpe sygemeldte hurtigere tilbage i job og dermed øge deres muligheder for at blive fastholdt på arbejdsmarkedet.

For de sygemeldte borgere vil der eksempelvis være fokus på tidlig indsats og fastholdelse. Det betyder, at jobcenteret hurtigt opstarter sygedagpengesagen og får igangsat indsats og aktiviteter. For sygemeldte i job er strategien, at have fokus på både den sygemeldte og på den sygemeldtes arbejdsplads, for i samarbejde at tilrettelægge den bedste og hurtigste vej tilbage til arbejdspladsen. For borgere uden arbejdsgiver eller borgere i jobafklaringsforløb er der fokus på at understøtte borgerens vej tilbage til arbejdsmarkedet.

Det er et mål at varigheden af sygemeldinger samlet nedbringes og dermed bidrager til at reducere antallet af sygemeldte. Indsatsen her er ligeledes afhængig af samarbejde med de lokale virksomheder og muligheden for at etablere "træningsbaner".

For sygemeldte fra beskæftigelse, har Jobcenter Rebild deltaget i STAR-projektet "*Sammen om fastholdelse*". Det afsluttes med udgangen af 2018, men principperne om en fremrykket opfølgning på arbejdspladsen fastholdes. Formålet med projektet har været at afprøve en model for beskæftigede sygedagpengemodtagere, hvor den første lovpligtige opfølgningssamtale afholdes på den sygemeldtes arbejdsplads med deltagelse af den sygemeldte, arbejdsgiver og rådgiver. Modellen skal bidrage til, at den sygemeldte vender hurtigere tilbage til sin arbejdsplads og dermed fastholdes på arbejdsmarkedet.

Baggrunden for projektet er, at der findes indikation for, at indsatser som inddrager arbejdspladsen øger sandsynligheden for tilbagevenden til beskæftigelse.⁵ De foreløbige erfaringer tyder på, at det lykkes at nedbringe varigheden for de borgere, som er omfattet af projektet.

Derudover samarbejder jobcenteret med ældreområdet i Rebild Kommune om yderligere at nedbringe sygefraværet på kommunens ældrecentre.

Endeligt vil kompetenceudvikling for medarbejdere der arbejder med jobafklaringsforløb blive prioriteret i 2019.

Sidst men ikke mindst har Byrådet i forbindelse med fastlæggelse af budgettet valgt at prioritere en særlig indsats for borgere, som er omfattet af et ressourceforløb. Formålet er at give aktive indsatser, herunder med henblik på at sikre, at ingen deltager i unødigt lange forløb.

2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Mål for 2019

- For 90 % af indkomne jobordrer skal der formidles mindst én relevant kandidat
- Øge andelen af virksomheder, som har en positiv vurdering af jobcentrets rekrutteringsindsats, herunder især de formidlede kandidater

Det er helt afgørende, at virksomhederne oplever sammenhæng i indsatsen på tværs af jobcenter, uddannelsesinstitutioner samt faglige organisationer og a-kasser. Det kræver samtidig, at samarbejdet på tværs af kommunegrænser fortsat udbygges, således der f.eks. ikke konkurreres om jobordrer til egne borgere, men at der findes den rette kandidat på tværs af kommunerne.

Derfor vil målet for 2019 fortsat fokusere på, i hvor høj grad det lykkes Jobcenter Rebild at formidle kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne. Målet er helt konkret, at der hurtigst muligt skal formidles mindst én relevant kandidat, når der modtages en jobordre fra en virksomhed. Det er ikke realistisk at kunne imødekomme 100 % af jobordrerne, da der kan være tale om specialiseret arbejdskraft, som ikke findes hverken i Rebild eller nabokommunerne. Samtidig kan der generelt være brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft og hvor det ikke er muligt at finde relevante kandidater.

På den baggrund fastholdes fokus på jobcentrenes samarbejde om at kunne formidle relevante kandidater til så mange jobordrer som muligt. Det kræver et kontinuerligt fokus på alternative rekrutteringsveje og løsninger på arbejdskraftsbehov, f.eks. gennem substitution. Samtidig er det afgørende for at sikre den nødvendige arbejdskraft på sigt, at virksomhederne selv påtager sig et ansvar for opkvalificering af egne medarbejdere i samarbejde med jobcentrene og de øvrige aktører. Derfor fastholdes det særlige fokus på den gode formidlingsindsats, hvor virksomhederne oplever jobcentret som en stærk samarbejdspartner omkring rekrutteringsopgaverne.

I Beskæftigelsesplan 2018 blev der opstillet et mål om at formidle mindst én relevant kandidat i 85 % af de indkomne jobordrer. Status pr. ultimo oktober 2018 er, at der i 86,2 % af jobordrerne er formidlet mindst én kandidat. På den baggrund fastholdes fokus i 2019. Men målsætningen hæves fra en formidlingsgrad 85 til 90 %. På den måde harmoniseres målene i Rebild med målet i samarbejdet omkring Rekruttering Himmerland. Det vurderes realistisk at leve op til - især med en fortsat udbygning af det tværkommunale samarbejde.

Ligesom det er vigtigt med fokus på relationen mellem borger og medarbejder, udgør virksomhedernes vurdering af rekrutteringsindsatsen vigtige input med henblik på at sikre en fortsat udvikling af indsatsen. Det er f.eks. helt afgørende, at virksomhederne oplever, at de formidlede kandidater rent faktisk er relevante i forhold til den konkrete jobordre. Derfor vil der være fokus på opfølgning på, om virksomhederne rent faktisk oplever, at samarbejdet med jobcentret gør en positiv forskel.

Jobcenter Rebild deltog i foråret 2018 sammen med 12 andre kommuner i en tilfredshedsundersøgelse af jobcentrenes virksomhedsservice foretaget af KL. I Rebild deltog 140 virksomheder i undersøgelsen. Resultaterne viste, at 86 % af virksomhederne enten var tilfredse eller meget tilfredse med jobcentret, hvilket var lidt over gennemsnittet blandt kommunerne i undersøgelsen. Kun to virksomheder angav, at de var utilfredse med jobcentret. Ser man alene på de virksomheder, som samarbejdede med jobcentret omkring rekruttering, var 78 % enten tilfredse eller meget tilfredse, mens de resterende hverken var tilfredse eller utilfredse. Der var således ingen som angav, at de var utilfredse med jobcentrets rekrutteringsindsats. Undersøgelsen viste samtidig, at 68 % af de virksomheder, som fik hjælp til rekruttering, ansatte en medarbejder som følge af samarbejdet med jobcentret.

Strategisk indsats

Jobcenter Rebild arbejder løbende på at udvikle samarbejdet med virksomhederne. Igen i 2019 vil der være særligt fokus på at understøtte, at virksomhederne også ved lav ledighed kan skaffe den arbejdskraft, der er behov for og samarbejdet tager derfor udgangspunkt i virksomhedernes rekrutteringsbehov. En forudsætning for at imødekomme dette, er at jobcentermedarbejderne har kendskab til virksomhedernes ønsker og behov for arbejdskraft. Ved at være opsøgende i forhold til nyeste viden fra arbejdsmarkedet og integrere dette i samtaler med borgerne, kan medarbejderne med deres viden understøtte borgerne i at målrette deres jobsøgning med udgangspunkt i efterspørgslen på arbejdsmarkedet. Derfor bygger indsatsen i Jobcenter Rebild først og fremmest på, at alle jobcentermedarbejdere i større eller mindre grad har deres gang i virksomhederne. Samtidig sker der en kontinuerlig optimering af snitflader og arbejds gange, som kan sikre en systematisk vidensdeling, hvor alle jobcentermedarbejdere løbende er opdateret med faglig viden og indsigt i efterspørgslen på arbejdsmarkedet.

I starten af 2018 blev der gennemført et tværgående uddannelses- og supervisionsforløb for at sikre, at medarbejderne har forudsætningerne og er klædt på med de rette redskaber i forhold til arbejdet og dialogen med virksomhederne.

I bestræbelserne på hele tiden at forbedre den service virksomhederne tilbydes, har kommunerne i Himmerland fra september 2018 iværksat det tværkommunale samarbejde *"Rekruttering Himmerland"*. Formålet med samarbejdet er at sikre virksomhederne i hele Himmerland de bedst mulige rekrutteringsmuligheder. Dernæst at sikre, at der skabes et samlet overblik over udfordringer og muligheder på tværs af kommunerne samt at dele viden og best practice. En stor del af de himmerlandske virksomheder har positive forventninger til fremtiden og forventer således at øge antallet af ansatte de kommende år. I takt med den faldende ledighed er der en øget risiko for strukturelle barrierer ift. efterspørgsel og udbud af arbejdskraft. Derfor er det helt afgørende, at der samarbejdes bredt og på tværs af kommunegrænserne om at finde de bedst kvalificerede kandidater til virksomhederne, så virksomhedernes vækstpotentiale understøttes. Her er a-kasserne også en relevant samarbejdspartner. En afgørende forudsætning for at kunne leve op til målsætningen om at formidle relevante kandidater til virksomhederne, er at de ledige støttes i at udarbejde et fyldestgørende CV, således de kan udsøges i forbindelse med jobordrer og hurtigt kan matches med relevante jobåbninger.

Der vil som nævnt være situationer, hvor det umiddelbare ønske til en medarbejderprofil ikke kan opfyldes. Jobcenteret vil derfor styrke arbejdet med at inspirere virksomhederne til at se nye muligheder, herunder i forhold til alternative veje til rekruttering. Ved modtagelse af jobordrer, skal der derfor spørges systematisk ind til opgaver i jobbet, frem for stillingsbetegnelse. Det vil i flere tilfælde være helt afgørende, at virksomhederne udfordres til at tænke bredt i forhold til, hvordan det konkrete behov kan dækkes. Især hvis der, trods en udsøgning i hele regionen, ikke umiddelbart kan findes kvalificerede kandidater. Den lave ledighed gør, at dette ofte vil være et bedre alternativ end en mislykkedes rekruttering.

Jobcenter Rebild vil også fremadrettet være opsøgende ift. de virksomheder, som ikke selv henvender sig. Dels med henblik på at sikre, at erhvervslivet har viden om potentialet ved at samarbejde med jobcenteret. Dels for at sikre, at jobcenteret er opdateret på virksomhedernes behov ift. rekruttering, opkvalificering og fastholdelse. Jobcenter Rebild er i gang med at udarbejde på en ny kontaktstrategi i forhold til det opsøgende virksomhedsarbejde, som f.eks. via et dynamisk årshjul skal sikre et løbende fokus på brancher, som står overfor perioder med forventet øget aktivitet og dermed øget behov for arbejdskraft og opkvalificering. Der pågår samtidig et arbejde med at sikre koordinering af den opsøgende indsats på tværs af kommunerne i Rekruttering Himmerland.

Den stigende beskæftigelse medfører yderligere behov for et særligt fokus på opkvalificering af arbejdsstyrken. Derfor vil Jobcenter Rebild i 2019 fortsætte det målrettede arbejde med at motivere flere ufaglærte ledige til at tage faglærte uddannelser inden for brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft og dermed gode jobmuligheder. Jobcenteret har i 2018 deltaget i projekt Uddannelsesambassadør. Projektet og den viden, som det har givet skal nu forankres i organisationen. I forhold til opkvalificering af de ledige vil der særligt blive investeret målrettet i de ledige, der har få eller forældede kvalifikationer. Målgruppen skal identificeres tidligt og jobcenteret vil fortsat arbejde systematisk med screening af ledige og brug af realkompetenceafklaring med det formål, at de ledige bygger ovenpå de eventuelle praksiserfaringer de i forvejen har og således at vejen til faglært uddannelse bliver så kort som mulig. Det kunne fx være gennem voksenlærlingeordningen, som også i 2019 udgør en god mulighed for opkvalificering af både ledige og beskæftigede. Med det politiske forlig vil også kontanthjælpsmodtagerne i 2019 få bedre muligheder for faglig opkvalificering, hvilket skal udnyttes til at få alle med.

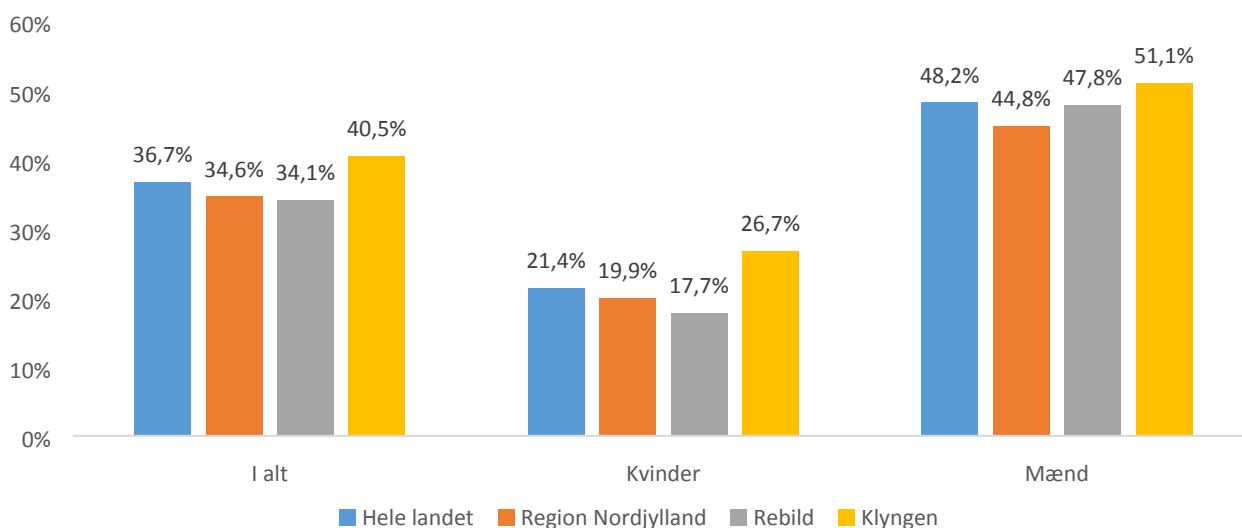
3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Mål i 2019

- Andelen af kvinder med ordinære timer er mindst 22 % ved udgangen af 2019
- Mindst 70 % af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge er selvforsørgende 3 år efter ankomst i 2019

Den markant lavere tilgang på integrationsområdet betyder, at der i 2019 er behov for et ændret fokus. Den tidlige indsats skal fortsat prioriteres, men fokus på selvforsørgelse det første år efter ankomst afløses af et bredere fokus på beskæftigelse, med særlig opmærksomhed på kvinderne, som halter kraftigt efter mændene i forhold til tilknytning til arbejdsmarkedet.

Andel beskæftigede flygtninge og familiesammenførte til flygtninge (august 2018)



Kilde: Jobindsats.dk

Det er lykkedes at hæve beskæftigelsesgraden for hele gruppen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge fra 16,8 % i august 2016 til 34,1 % i august 2018. Det dækker dog over en stor forskel mellem mænd og kvinder. Hvor det er lykkedes at øge mændenes beskæftigelsesgrad fra 17,7 % til 47,8 %, er beskæftigelsesgraden for kvinder kun steget marginalt fra 15,5 % til 17,7 %.

For at understøtte dette, har Jobcenter Rebild fået puljemidler til et nyt projekt på området, som netop sigter mod at øge beskæftigelsen blandt kvinderne. Projektet startes op i efteråret 2018.

Det er ambitionen i projektet at fordoble kvindernes beskæftigelsesgrad frem mod udgangen af 2021. Dette er indarbejdet via et delmål i beskæftigelsesplanen for 2019, samtidig med at der fastholdes et fokus på selvforsørgelsesgraden efter 3 år.

I 2019 afsluttes et andet puljefinansieret projekt, som siden efteråret 2016 har sigtet mod at øge beskæftigelsesgraden for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge de første 3 år efter ankomst til Rebild Kommune. Helt konkret har der været opstillet mål for beskæftigelsesgraden efter hhv. 26 uger, 52 uger og 3 år.

Selvom det er lykkedes at hæve beskæftigelsesgraden betydeligt inden for det første år, er det ikke lykkedes at indfri projektets ambitiøse målsætninger. Eftersom tilgangen fra 2018 er faldet markant, er det ikke meningsfuldt fortsat at have særskilt fokus på dette i 2019. Derfor rettes det primære fokus på beskæftigelsesgraden efter 3 år. I 2017 var målet 35 % og i 2018 er det 41 %. Det overordnede mål efter 3 år var at selvforsørgelsesgraden blandt flygtninge og familiesammenførte i 2019 skulle være hævet til 50 %. Men eftersom de 50 % blev nået allerede i 2017 (68,8 %) og de foreløbige tal for 2018 (60%) fortsat ligger over målet, er målet hævet til 70 % i 2019, således at der stadig er en stærk ambition på området.

Strategisk indsats

Jobcenter Rebild vil have fokus på at sikre en vellykket integration, så flygtninge og familiesammenførte får de bedste muligheder for at blive aktive og selvforsørgende medborgere. Med udsigt til en stigende efterspørgsel på arbejdskraft, bør det kunne lykkes.

Med trepartsaftalen fra starten af 2016 blev der indvarslet et paradigmeskifte på integrationsområdet. Den røde tråd gennem ændringerne var, at langt flere skulle blive selvforsørgende langt hurtigere end tidligere. Et af midlerne til at opnå dette var, at den virksomhedsrettede indsats kontinuerligt skulle være en del af indsatsen. Et andet strategisk pejlemærke var, at målgruppen i højere grad skulle betragtes som jobparate uanset deres sprogkundskaber.

På den baggrund er ambitionen i Rebild, at flygtningene skal have en kompetenceprofil og et CV helst inden modtagelsen i kommunen eller senest 4 uger efter ankomst. Samtidig skal den virksomhedsrettede indsats prioriteres over danskuddannelse, som i højere grad er sekundær ift. integrationen på arbejdsmarkedet. Det skyldes blandt andet, at sprogkundskaberne i højere grad skal tilegnes på arbejdspladsen.

Rebild Kommune deltager, som tidligere nævnt, i et projekt under SIRI. Projektet *"En aktiv start på vej til job"* har til formål at bringe nytilkomne integrationsborgere hurtigere i selvforsørgelse. Målet er at forbedre Rebild Kommunes integrationsindsats, så den gennemsnitlige tid mellem ankomst til kommunen og overgang til selvforsørgelse nedbringes. Denne indsats forsættes og kvalificeres indtil september 2019 og er således en

del af jobcenterets strategi. Da projektet afsluttes i 2019, vil der i høj grad være fokus på forankringen af de interne arbejdsgange og det fælles metodegrundlag for samtaler, som er blevet udviklet i regi af projektet.

I strategien indgår forskellige former for virksomhedsaktivering, hvori tilbuddene kan differentieres i forhold til, om der er tale om jobparate, aktivitetsparate eller hvad målet med virksomhedsaktiveringen er. Endelig skal der være fokus på udvalgte målgruppers særlige udfordringer og udvikles indsatser, der kan skabe progression. Eksempelvis er det iagttaget, at jobcenteret ikke lykkes med at hjælpe kvinder, der har begrænset arbejdsmarkedserfaring i job via den nuværende indsats.

Hvor ovennævnte projekt har haft til formål at udvikle den overordnede virksomhedsrettede indsats, skal den nye integrations- og beskæftigelsesambassadør udvikle et koncept for en sideløbende intensiveret virksomhedsrettet indsats over for kvinderne. Der vil med projektet blive sat yderligere fokus på vejen til ordinære timer og selvforsørgelse. Der vil løbende blive evalueret og tilpasset i konceptet for at sikre det størst mulige udbytte for målgruppen.

Det er besluttet, at den virksomhedsrettede indsats på integrationsområdet hjemtages fra 2019 og udføres i regi af jobcentret. Derfor skal der samtidig arbejdes på at integrere indsatsen i jobcentret på en måde, som både sikrer fastholdelse af en høj virksomhedsrettet aktivitet og samtidig sikrer, at fordelene ved at hele indsatsen på integrationsområdet samles i jobcentret realiseres.

For at det skal lykkes med at bringe flere flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse, er det af afgørende betydning, at der er fokus på virksomhedssamarbejdet, herunder virksomhedernes behov for arbejdskraft. Der vil derfor være fokus på at udpege brancher eller konkrete virksomheder, der har ledige job der kan matche de ledige flygtninge og familiesammenførtes kvalifikationer. Hjemtagelsen af den virksomhedsrettede indsats giver også gode muligheder for i højere grad at trække på den viden der ligger i jobcentrets egen virksomhedsservice om jobåbninger, efterspurgte kompetencer og konkrete muligheder for *træningsbaner*. Samarbejde med de brancher eller konkrete virksomheder, der har mangel på arbejdskraft er et vigtigt element i strategien. Dermed er det muligt at identificere, hvor jobåbningerne er og hvilke kvalifikationer der kræves.

Fra 1. juli 2016 blev det muligt for målgruppen at tage en integrationsgrunduddannelsen (IGU). Jobcenter Rebilds strategi, i forhold til uddannelsen, er en prioriteret indsats. Ordinære ansættelser og øvrige uddannelsesaktiviteter har dog første prioritet og IGU betragtes som en god *"træningsbane i virkeligheden"*. En indgang til arbejdsmarkedet for en målgruppe, som umiddelbart ikke kan "tjene sin egen løn" i en ordinær ansættelse. Barriererne, i forhold til det danske arbejdsmarked, er ofte sproglige eller faglige begrænsninger eller utilstrækkelig indsigt og evne til at indgå i kulturen på en dansk arbejdsplads. IGU er en midlertidig ansættelse og udgør en trædesten til det ordinære arbejdsmarked.

Jobcenteret har løbende dialog med Arbejdsmarkedskontoret samt de øvrige himmerlandske kommuner omkring uddannelsesaktiviteterne i IGU. Der vil primært blive fokuseret på brancher, hvor der ikke kræves en lang uddannelsesmæssig opkvalificering.

4. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse

Mål for 2019

- 18 % af kontanthjælpsmodtagerne har tilknytning til arbejdsmarkedet i form af ordinære timer
- Antal fuldtidspersoner på kontanthjælp reduceres til 195

Det nuværende virksomhedsrettede fokus i indsatsen skal fastholdes i 2019, med særligt fokus på at øge andelen af kontanthjælpsmodtagere med ordinære løntimer.

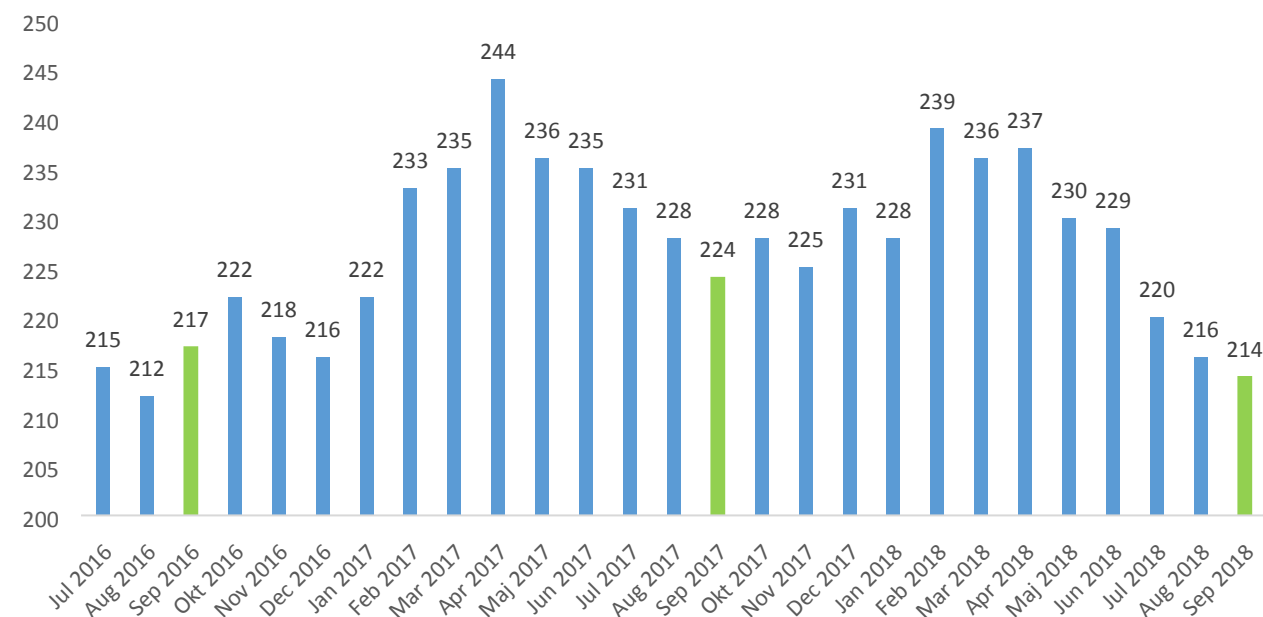
Målet er altid fuld selvforsørgelse gennem job eller uddannelse (især for jobparate). Men for kontanthjælpsmodtagere uden for arbejdsmarkedet kan det være et vigtigt skridt på vejen at opleve at blive aflønnet for (en del af) sin arbejdsindsats. Det bliver derfor i endnu højere grad en integreret del af den virksomhedsrettede indsats, hvor fokus allerede er på etablering af træningsbaner i virkeligheden. I maj 2018 var andelen af kontanthjælpsmodtagere med ordinære arbejdstimer på 12 %, mod 8,4 % i hele landet. Målet er at hæve dette til 18 % i 2019.

Men det er vigtigt at holde sig for øje, at fokus på ordinære timer i de såkaldte "*småjobs*" blot er et delmål. For at fastholde fokus på, at beskæftigelsesindsatsen først er lykkedes, når borgeren har opnået fuld selvforsørgelse videreføres målet om at reducere antal fuldtidspersoner på kontanthjælp - men til 195 i 2019. I september 2018 var der 214 fuldtidspersoner på ydelsen.

Rebild Kommune har en af de højeste andele jobparate kontanthjælpsmodtagere i hele landet. I september 2018 var ca. 46 % af kontanthjælpsmodtagerne vurderet jobparate. Gennemsnittet for hele landet var ca. 25 % og ingen af klyngekommunerne var i nærheden af Rebilds andel jobparate. Eftersom andelen af jobparate kontanthjælpsmodtagere i Rebild Kommune allerede ligger markant over landsgennemsnittet, vil der heller ikke i 2019 være behov for et særligt fokus på denne del af målet. Det primære fokus for dette indsatsområde vil i 2019 fortsat være på at understøtte at flest muligt opnår ordinær beskæftigelse.

Figuren herunder viser udviklingen i antal personer på kontanthjælp det seneste år i Rebild Kommune.

Fuldtidspersoner på kontanthjælp i Rebild (2016-2018)



Kilde: Jobindsats.dk

Udviklingen viser, at antal fuldtidspersoner på kontanthjælp i september 2018 er faldet til det laveste niveau siden august 2016, efter der var sket en stigning fra september 2016 til september 2017.

I tabellen herunder sammenlignes udviklingen det seneste år med Nordjylland, klyngekommunerne samt hele landet i henholdsvis udviklingen i antal fuldtidspersoner og andel af befolkningen på kontanthjælp.

Udvikling på kontanthjælp

Område	Udvikling i antal (sep-17 til sep-18)	Andel af befolkningen (sep-18)
Rebild	-4,5%	1,2%
Nordjylland	-8,0%	1,8%
Hele landet	-10,1%	1,9%
Klynge (kontanthjælp)	-5,7%	1,0%

Kilde: Jobindsats.dk

Det fremgår af tabellen, at både de nordjyske kommuner og hele landet under ét har oplevet større fald end Rebild. Også i klyngekommunerne er der sket et lidt større fald end i Rebild. Det skal dog ses i lyset af, at både Rebild Kommune og klyngekommunerne fortsat har en forholdsvis lav andel af befolkningen på kontanthjælp. En indfrielse af målet for 2019 forventes at medføre, at Rebild kommer på niveau med klyngekommunerne.

Strategisk indsats

Samlet set er udviklingen god på kontanthjælpsområdet. Både i forhold til andelen med ordinære timer, den seneste udvikling i antal i målgruppen, samt andel jobparate. Derfor vil det overordnede fokus være på, at fastholde den gode indsats i 2019. Der vil fortsat være stort fokus på at øge brugen af virksomhedsrettede

tilbud for både jobparate og aktivitetsparate. Organisatorisk er de medarbejdere, der arbejder med målgruppen organisatorisk blevet sammenlagt med de medarbejdere, som arbejder med de forsikrede ledige. Dermed forventes et stærk fokus på at få alle ledige med bl.a. ift. de direkte rekrutteringsanmodninger fra virksomhederne og et fortsat fokus på de lediges ressourcer.

De jobparate kontanthjælpsmodtagere kan inddeles i to grupper. Den første gruppe er karakteriseret ved få eller ingen jobbarrierer eller har kun barrierer på et enkelt område. Denne gruppe har primært behov for hjælp til at understøtte deres jobsøgning, eventuelt kombineret med opkvalificering. Den anden gruppe har i højere grad brug for tilbud om støttet og jobrettet opkvalificering. Gruppen af jobparate kontanthjælpsmodtagere er ofte ufaglærte og mangler derfor faglige kvalifikationer. Jobcenter Rebild har ikke tidligere anvendt opkvalificering via uddannelse og kurser i så stort et omfang som landets øvrige kommuner. Det vil derfor fremadrettet indgå, som en del af strategien, at kurser og uddannelse, eksempelvis AMU-kurser, prioriteres i forbindelse med faglig opkvalificering.

I forhold til de jobparate skal der fastholdes investering i en ekstraordinær indsats, hvor strategien med formidling af rekrutteringspraktikker og formidling af ordinære timer fortsat vil være i fokus i 2019. Dertil kommer et øget fokus på progression i antal timer.

De aktivitetsparate er kendetegnet ved, at der ofte er et behov for udvikling af de sociale, personlige, helbredsmaessige og/eller faglige kompetencer for at kunne komme på arbejdsmarkedet. Især udviklingen af de sociale og personlige kompetencer står centralt, for denne gruppe af borgere. Jobcenter Rebilds strategi over for målgruppen er en aktiv indsats, hvor det bærende princip er, at den bedste progression som udgangspunkt skabes ved at indsatsen tilrettelægges på en måde, så den giver *"træningsbaner i virkeligheden"*. Det betyder, at de virksomhedsrettede indsatser prioriteres i det omfang, det er muligt. Her er det helt afgørende, at der følges hyppigt op på progressionen i forløbet, således at eventuelle udfordringer søges løst og så der er mulighed for at tilpasse eller om nødvendigt finde alternativt tilbud til den ledige.

Jobcenter Rebild deltager i forsøgsprojektet *"Flere skal med"*, som er en målrettet indsats for en udvalgt gruppe af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der har været på offentlig forsørgelse i mere end 5 år. Formålet med projektet er at understøtte, at borgere i målgruppen opnår hel eller delvis fodfæste på arbejdsmarkedet i form af ordinære timer. Deltagelsen i forsøgsprojektet er i tråd med den overordnede strategi for målgruppen og forventes derfor at kunne understøtte at flere aktivitetsparate enten kommer i job eller bliver jobparate. Projektet afsluttes i juli 2019, så også her vil der være stort fokus på at forankre de gode erfaringer. Det forventes at der udmeldes nye midler til en større del af de langtidsledige kontanthjælpsmodtagere i løbet af 2019.

I indsatsen følger, at der skal arbejdes tæt sammen med de lokale virksomheder om etablering af træningsbaner i form af praktikker, som kan sikre, at der skabes progression i forhold til de udfordringer, som kendetegner målgruppen. Udover at fungere som *"træningsbaner i virkeligheden"*, skal de bruges til at inspirere virksomhederne til at rekruttere fra alle målgrupper i Jobcentret.

7. Oversigt over mål i 2019

Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse

- Øge andelen af borgere der oplever at mødet med jobcentret gør en positiv forskel ift. deres muligheder for job og uddannelse
- Rebild Kommunes andel sygemeldte borgere skal på niveau med landsgennemsnittet

Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

- For 90 % af indkomne jobordrer skal formidles mindst én relevant kandidat
- Øge andelen af virksomheder, som har en positiv vurdering af jobcentrets rekrutteringsindsats, herunder især de formidlede kandidater

Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

- Andelen af kvinder med ordinære timer er mindst 22 % ved udgangen af 2019
- Mindst 70 % af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge er selvforsørgende 3 år efter ankomst i 2019

Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse

- 18 % af kontanthjælpsmodtagerne har tilknytning til arbejdsmarkedet i form af ordinære timer
- Antal fuldtidspersoner på kontanthjælp reduceres til 195