

Revideret NOTAT: Sammenskriv af drøftelser ved de 12 borde på RBR/ LBR-konferencen d. 15. november i Torvehallerne i Vejle.

A. Udfordringer

1. Potentialer

1A. Sygedagpenge

Der er et stigende problem med, at mange bliver syge og det formodes, at det hovedsagligt er personer omkring 25 - 45 år, der bliver langtidssyge. Ofte er det livsstilsygdomme. Vigtigt at få overblik over, så der kan sættes målrettet ind. Dette kan gøres med en analyse over sygedagpengeområdet. Der var herunder et ønske om, at RBR sætter fokus på udviklingen i sygedagpenge for offentligt ansatte.

Flere nævnte ligeledes et ønske om tættere samspilsmodeller mellem jobcenter og a-kasser om de svage/syge.

1B. Handicappede som fokusområde i kontrakt

Flere nævnte at handicapområdet bør være et fokusområde i indsatsen, da der er en stor gruppe handicappede, som vil kunne arbejde et varieret antal timer om ugen.

Generelt vurderes det, at større virksomheder er gode til at ansætte personer med handicap, mens mindre og mellemstore virksomheder halter bagefter.

1C. Deltidsansatte

Der er et behov for at få fokus på deltidsansatte specielt indenfor det offentlige for at øge udbudet af arbejdskraft.

1D. Etniske med anden herkomst end dansk

Der er en stor ressource af etniske med anden herkomst end dansk og de har ofte uddannelser, som ikke bliver bragt i spil på arbejdsmarkedet grundet tilsyneladende mange fordomme hos arbejdsgivere. Her vil der skulle laves en markedsføringsindsats i forhold til virksomhederne.

1E. Kvinder

Kvinder fra 25-39 år har generelt en overledighed. De har ofte været væk fra arbejdsmarkedet længe, ofte pga. lange orlovsperioder. De har ofte kompetencerne, men mangler noget andet som måske problemer med børnepassning, offentlig transport og lign. Der bør fokuseres på, hvad der kan gøres for at få disse personer i job.

2. Kompetencer

2A. Kompetenceudvikling

Kompetenceunderskuddet i regionen på sigt vurderes til at være et alvorligt problem både for ledige og beskæftigede. Det er vigtigt at give ledige de kompetencer de har brug for, så hurtigt som lovgivningen tillader det og derfor skal man tidligt, kompetenceafklare de ledige.

Yderområderne (Sydfyn, Vestsønderjylland) lider generelt under at have et meget lavt uddannelsesniveau. 1 ugers kurser til de beskæftigede er en mulighed. Begrebet livslang læring er her vigtigt og det er vigtigt at fokusere på at kompetenceudvikling ikke kun er for de ledige, men også for de beskæftigede.

Mellemgruppen af de ledige – hvordan gøres de parate til de krav der stilles på arbejdsmarkedet – opkvalificering gælder nemlig ikke kun de dårligst stillede.

Der kan være en tilbøjelighed til at virksomheder tror, at al innovation kommer fra den private sektor, men der bør være fokus på, at der ligeledes kan læres meget af den offentlige sektor.

Det blev drøftet, behov for koordination af vejledningen blev fremhævet.

2B. Aktivering

De 6 ugers selvvalgt aktivering i 1. ydelsesperiode er ofte ikke nok til en tidlig indsats. Samtidig er puljen til udvidet indsats for lille.

Det vurderes at flaskehalspuljen er meget bureaukratisk at benytte sig af.

Nogen vurderede at små kommuner ikke har "kundegrundlaget" til at oprette hele holdforløb med midler fra flaskehalspuljen. Det betyder, at pengene skal sendes retur til RBR.

2C. Unge i uddannelse

Der er for mange unge uden en uddannelse i Region Syddanmark, så der skal fokus på mellem- eller lange videregående uddannelser eller faglært uddannelse. Her er det vigtigt med et godt samarbejde med ungdomsvejledere.

Det er u hensigtsmæssigt, hvis de unge fastholdes i ufaglærte job pga. de hurtigt tjente penge, hvis det bliver på bekostning af uddannelse.

I forhold til UU-centre skal der vejledes i den rigtige retning for at møde arbejdsmarkedets krav. Der hvor der mangler arbejdskraft, skal folk også ledes hen.

Frafald på uddannelser er et område, der ligger i forlængelse af det ovenstående og er et tema, der også skal belyses.

Meget vigtigt at få styr på de unges uddannelse, da mange ældre trækker sig fra arbejdsmarkedet de kommende år.

En god analyse kan være – hvad der er årsagen og hvad der bør gøres for at de unge uddanner sig. Kan det være en opgave for RBR? Ligeledes at de veluddannede flytter væk og restgruppen bliver hængende – hvad kan der gøres for at få folk til at blive og restgruppen til at uddanne sig?

Et andet forslag til analyse: Hvordan bruges UU-centre bedre?

2D. Grænseoverskridende arbejdskraft (uddannelse)

Der skal arbejdes for, at der bliver en større anerkendelse af uddannelser nord og syd for den dansk-tyske grænse.

3. Formidling af data

Der er generelt et overflow af data og statistikker – Beskæftigelsesregionen bør være filter, så det er de vigtige oplysninger og data, der kan bruges ude i JC og LBR.

Der mangler den lokale dimension i overvågningen og analyser af udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Der er fokus på Syddanmark, men det burde være på mindre geografisk afgrænsede områder – eksempelvis arbejdskraftoplande. Ligeledes et ønske om, at beskæftigelsespolitiske udfordringer differentieres ift. egne i regionen, for at gøre dem operationelle og vedkommende.

Pendlere kan være udgangspunkt i definitionen af arbejdskraftoplande.

Nogle gange vurderes det, at der skal være fokus på klynger – andre gange mindre geografiske områder.

Jobcentrene synes, at mange statistikker er fejlbehæftede og uaktuelle. Det ses med resultatrevision og arbejdsmarkedsbalancen. Kvartalsrapporten er blevet bedre, men ikke gode nok og ikke aktuelle nok. Der er for megen vægt på kontrol og ikke nok på det fremadrettede.

Der var et ønske om at ændre betegnelsen fra matchkategorier til f.eks. profiler.

Faren ved at fokusere på nogle områder er, at man glemmer andre – det hele skal ses i en helhed. Vigtigt at se på hvad årsagen er til problemer og ikke kun kigge på symptomerne.

Der bør være større opmærksomhed på udviklingen på arbejdsmarkedet i Europa og USA i forbindelse med generering af data og fortolkning heraf.

Ift. vejledning er der et markant ønske om langtidsprognoser på 5-15 års sigt.

4. Arbejde på tværs

Jobcentre skal blive bedre til at arbejde på tværs af kommunegrænser, specielt indenfor flaskehalsområder. I fællesskab skal jobcentrene blive bedre til at være forudseende og se på, hvad der er mangel på om få måneder, eller hvad personer skal lave, hvis job eksempelvis outsources.

Det er vigtigt, at JC ikke kun bliver sammenlignet på resultater, men ser de andre JC i regionen, som samarbejdspartnere indenfor mange områder.

Erfaringsudveksling på indsats er vigtig mellem jobcentrene. Der bør skabes netværk, især halter de kommunale efter.

Hvilken andel/skyld har den offentlige sektor selv i stigningen? Den lange sagsbehandling? – her vil vidensdeling være optimalt for JC, så den dybe tallerken ikke skal opfindes hele tiden.

En udfordring er også mobilitetsproblematikken, dvs. vil de ledige flytte sig ud over kommunegrænsen og måske over flere kommunegrænser. Her er det vigtigt med samarbejde.

Vidensdeling mellem jobcentre/LBR'ere skal systematiseres, så der kommer noget ud af det. RBR kunne have en rolle som koordinator og initiativtager.

Andre beskriver, at det regionale plan kan efter JC/LBR opfordring 'udbyde' temaer regionalt som interesserede JC kan byde ind på og danne netværk om, men det er nødvendigt, at det regionale plan er koordinator i opstarten.

I forhold til udarbejdelse af beskæftigelsesplan kan det anbefales at inddrage alle parter fra starten, før der bliver skrevet noget – er med til at alle bakker op om den. Eventuelt kan man ligeledes have dialog med nabojobcentre.

5. Dialog med virksomheder

Svært at tiltrække virksomheder, når der afholdes temamøder om virksomhedernes arbejdsbehov – hvor er de, når JC gerne vil i dialog om deres arbejdskraftbehov.

Generelt skal der være tættere dialog med virksomhederne. Enighed om, at man vidste alt for lidt om virksomhedernes behov – behov for en besøgsstrategi.

Virksomhedernes generelle deltagelse blev endvidere drøftet – hvordan der kan skabes netværk mv. som kan understøtte indsatsen i jobcentrene.

Virksomhederne har formentlig ikke godt nok kendskab til, hvad jobcentrene kan og måske har de allerede nu et dårligt indtryk af JC, grundet negative historier i pressen – skal måske markedsføre jobcentre i forhold til virksomheder.

Mentorordning bør være mere i fokus, specielt i forhold til unge mennesker, som måske ikke har et stærkt "bagland" og derfor har brug for en person i virksomheden, der tager sig lidt af vedkommende.

Der er behov for fleksjobkampagne for at skaffe flere fleksjob i virksomhederne.

6. Besparelspotentiale

Vigtigt at der er i kommunen er fokus på det beskæftigelsespolitiske, da det er forudsætningen for deres overlevelse.

Penge er vejen til den politiske dagsorden – dvs. når det bliver synligt, at der er penge at hente ved at lave en super indsats, vil det få beskæftigelsespolitikken på dagsordenen i kommunerne.

En generel udfordring for kommunerne i beskæftigelsespolitikken, er overgangen fra industri til serviceerhverv. Det er helt andre områder der skal sættes på nu.

RBR og LBR skal være med til at sætte beskæftigelsespolitikken højere op på dagsordenen i kommunen – der skal være prestige i at have beskæftigelsespolitiske synspunkter.

Fokusering på besparelspotentiale er et godt middel. Vi skal se beskæftigelsespolitikken som en investering, hvor en indsats for at få f.eks. matchgruppe 4-5 i gang giver besparelser mange år frem.

B. Dialog mellem LBR / BU / RBR mv.

Det er et stort ønske om, at dialogen opretholdes og gerne udvides.

Behov for konferencer som i dag – dog mere tid - specielt til dialogen.

Konferencen i foråret 2007 havde været for ukonkret, - Deltagerne skal gerne have noget konkret med hjem – RBR skal evt. spørge deltagerne om et tema forud for en conference.

Vigtigt at RBR kommer ud til LBR/Udvalg og der sker en drøftelse af lokale forhold. Afstanden er i dag er for stor. RBR skal være mere synlig.

LBR har ikke viden om benchmarking af f.eks. klynger – ønsker mere viden om ens egen klynge.

Fælles temaer for LBR/RBR f.eks. fælles kampagner, fælles formidling er et ønske.

Sikre at der er en jordforbindelse til AMS, således at mål opleves som relevant for JC.

Udveksling af viden om gode tiltag inden for fælles problematikker - Det er vigtigt at synliggøre og facilitere "Best practice".

Der skal være mere fokus på hvad der er de fælles politikområder og indsatsområder. Vi skal være bedre til at løfte indsatsen i fællesskab – og RBR skal facilitere løsninger.

Der er to metoder til at udpege fælles problemstillinger. Der er en Bottom-up og en top-down metode og begge skal benyttes.

- Bottom-up, hvor LBR og JC skal være bedre til at indgå i en dialog på tværs af kommuner om fælles problemstillinger, og så kan RBR eksempelvis facilitere løsninger, indgå i dialog, formidle resultater.
- Top-down: RBR kan eksempelvis via de enkelte kommuners beskæftigelsesplaner udpege fokusområder, der går på tværs af kommuner og iværksætte dialog og tiltag til løsning af problemet i fællesskab.

I forhold til beskæftigelsesplaner kunne RBR være en slags proceskonsulent, hvis forløbet med planerne kører af sporet.

På hjemmesiden kunne der være et sted, hvor best practice er samlet og hvor man kan henvise til en kontaktperson i JC, der kendte til erfaringen. Man skal passe på med *kun* at bruge hjemmesiden, som bindeled mellem JC, LBR, RBR og kommunerne – der skal også være en personlig kontakt mellem de forskellige niveauer.

God idé med nyhedsbrev, men det skal markedsføres over for LBR. Vigtigt med en målrettet formidling og pas på med at overlade det til interessenterne selv at finde information på hjemmesiden.

I et netværk mellem jobcentre kunne man drage fordel af RBR. RBR kunne være det koordinerende organ. Social og sundhedskampagnen er et godt eksempel på RBR som koordinerende organ.

Der kan være problemer med arbejdsgiversiden i forhold til møder med RBR, da DA mangler tid og er organiseret anderledes. Et problem, hvis kun lønmodtagersiden deltager i møder med RBR.

En god ide, hvis lokale politikere deltager i jobcentermøder med Beskæftigelsesregionen om kvartalsrapporten – resultater og effekter.

Nogle mente det var den bedste metode, at RBR generelt var initiativtager til møder med LBR/BU.

Der mangler et link mellem LBR og RBR i det daglige arbejde: god idé at RBR besøger LBR, men måske bør det snarere være et mødeforum med LBR, RBR og BU.

Samarbejdet mellem LBR og RBR skal give input til drøftelser i RBR, som evt. kan løfte temaet videre op til ministerniveau. Et eksempel kunne være sygedagpenge, hvor der mangler fælles perspektiv/mål på de forskellige politiske niveauer, men der skal i det hele taget sættes forskellige vinkler på relevante emner/målgrupper.