

ANBEFALINGER TIL ØGET BESKÆFTIGELSE I ODENSE

24. APRIL 2017

24. april 2017

Odense på arbejde!

Odense Kommune har den næsthøjeste ledighed i Danmark. Ledigheden i Odense er dermed en af de største udfordringer for kommunen. Men der er sat et ambitiøst mål om, at Odenses ledighed skal være på landsgennemsnittet i 2020. Lige nu er der ca. 6.000 ledige odenseanere, der er parate til at tage et job. De skal i arbejde, men det kræver, at Odense gør en ekstraordinær og markant indsats.

Derfor har Odense Byråd inviteret os til at indgå i Beskæftigelses Task Force Odense. Vores opgave er at komme med anbefalinger til, hvordan beskæftigelsesindsatsen i Odense Kommune skal tilrettelægges, så den hurtigst muligt får de jobparate odenseanere i varig beskæftigelse.

Odense står i en svær situation og årsagen til, at ledigheden i Odense ligger næsthøjest på landsplan skyldes flere ting. Odense Kommunes indsats har på de mest effektfulde indsatsområder ligget betydeligt under landsgennemsnittet i en længere årrække. Der er evidens for, at ledige, der kommer i virksomhedspraktik eller løntilskudsjob, i højere grad opnår ordinær beskæftigelse. Odense Kommune er nr. 86 blandt landets 98 kommuner på dette område. Der er ligeledes evidens for at tidlige samtaler i ledighedsforløbet og flere samtaler generelt har en positiv effekt på beskæftigelse af den enkelte ledige. På samtaleområdet placerer Odense Kommune sig som nr. 89 i forhold til tidlige samtaler og som nr. 91 i forhold til antal samtaler i alt. Kvaliteten af samtalerne er samtidig afgørende, og her er det nødvendigt at kigge på kompetencerne og medarbejdersammensætningen i jobcentret.

Samtidig er effektiviteten af jobformidlingen for lav. Indenfor en række brancher er der således både ubesatte stillinger samt jobsøgende ledige. I 2016 var der 1662 ledige stillinger, der ikke blev besat, inden for brancher, hvor der minimum var samme antal ledige. Det drejer sig om følgende brancher: Bygge og Anlæg (429 stillinger), Handel (304 stillinger), Hotel og Restauration (183 stillinger), Rengøring og anden service (180 stillinger), Transport (140 stillinger). Vi forventer således, at Odense Kommune ved at styrke indsatsen markant på disse områder vil kunne bringe antallet af ledige tæt på landsgennemsnittet.

En anden stor faktor er, at antallet af arbejdspladser på Fyn er lavere end den samlede arbejdsstyrke. Der er således en hård konkurrence om jobbene. Det er derfor helt afgørende, at opfattelsen af det mulige pendlingsområde udvides, ligesom arbejdsstyrken fagligt matches bedre med arbejdsudbuddet.

Situationen er derfor alvorlig, og der er behov for en samlet og ekstraordinær indsats i Odense. Ekstraordinær i forhold til indsatserne i resten af landet, forstået på den måde, at Odense skal indstille sig på ikke blot at gøre det samme som det øvrige land, men gøre det ekstra, der skal til. Samtidig er det tydeligt, at ingen enkeltaktør kan løse udfordringerne alene. Kommunens jobcenter, virksomhederne, A-kasserne, fagforeningerne, uddannelsesinstitutionerne og de ledige skal stå sammen om indsatserne, hvis ledigheden skal ned på landsgennemsnittet i 2020. Alle skal gøre en ekstra indsats, det kalder situationen på!

Vores proces

I de sidste fire måneder har vi indhentet betydelige mængder af viden gennem læsning, ved observationer og dialog med en række personer med stor viden om Odenses beskæftigelses- og erhvervsforhold herunder også arbejdsmarkedets parter. De Odensespecifikke forhold er samtidig blevet afdækket gennem et meget grundigt analysearbejde. Vi vil gerne takke for de mange gode bidrag.

I denne rapport præsenterer vi vores anbefalinger til at løse Odenses ledighedsudfordring. Odense er en by med store ambitioner. Det giver os store forventninger til, at Odense trækker i arbejdstøjet og bruger anbefalingerne til at løse ledighedsudfordringen. Nu skal Odense på arbejde!



Carsten Koch (formand)
Tidligere skatteminister.
Formand for tidligere
ekspertudvalg.



Mette Gregersen
Vicedirektør i Akademikernes
A-kasse.



Jørn Tolstrup Rohde
Bestyrelsesformand Blue Ocean
Robotics
Bestyrelsesformand 3C Group.



Nikolaj Malchow-Møller
Dekan, professor, Det
Samfundsvidenskabelige
Fakultet, SDU.



Henrik Bjerke Jensen
Divisionsdirektør, ISS.



Mette Wier
Prodekan, professor, Det
Samfundsvidenskabelige
Fakultet, KU.

ANBEFALING #1: ODENSE KOMMUNE SKAL INDGÅ FORPLIGTENDE FÆLLESSKABER MED VIRKSOMHEDER

En af nøglerne til at få flere ledige i job er, at Odense Kommune sikrer et tæt og forpligtende samarbejde med virksomhederne. Dette gøres ved, at kommunen opretter en kommunal HR funktion målrettet de små og mellemstore virksomheder. HR funktionen skal sikre, at de små og mellemstore virksomheder oplever en smidig og problemfri snitflade til kommunen i forhold til virksomhedspraktik og løntilskud og i samarbejdet om at matche ledige ordinære jobs med ledige borgere.

Hvad er problemstillingen?

For at sikre at Odense får en lavere ledighed, skal der gøres en ekstraordinær indsats i samarbejdet mellem kommunen og virksomhederne. Virksomhederne skal opleve at blive effektivt hjulpet igennem det administrative arbejde, mod at forpligtige sig til et tæt samarbejde om at få de ledige i arbejde.

Odense Kommune har et virksomhedsopland, der primært består af små og mellemstore virksomheder. For denne type virksomhed er det sværere at håndtere papirarbejdet, der er relateret til at have en ledig i f.eks. løntilskud. Større virksomheder har typisk en HR-afdeling, der er vant til at håndtere disse administrative processer. For at øge antallet af tilbud om løntilskud og virksomhedspraktik, er der derfor et behov for at mindske bureaukratiet for de mindre virksomheder.

Strukturen med de mange små og mellemstore virksomheder betyder, at der er mange enkeltaktører i samarbejdet, hvilket gør et forpligtende samarbejde mere besværligt. Odense Kommune skal i samarbejde med virksomhederne gøre det der virker, men det kræver, at kommunen får etableret de forpligtende samarbejder med virksomhederne.

Et forpligtende samarbejde kan gøre ansættelsesprocessen mere smidig, så den enkelte virksomhed i stedet for at vurdere ledige på cv'et, kan møde den ledige. Det mindsker risikoen for fejlmatch, som hverken er til gavn for virksomheden eller den ledige. Det personlige møde skal derfor fremmes.

Et forpligtende samarbejde kan sikre et større antal virksomhedsrettede indsatser. Odense Kommune anvender løntilskud og erhvervspraktik i væsentligt mindre omfang end de store byer i Danmark. Samtidig viser forskningen og analyser, at netop disse tiltag har den største effekt med hensyn til at få ledige tilbage i arbejde.

Hvad skal der til?

Nogle ledige kan selv hurtigt efter ledighed komme tilbage i job. Hvis ikke dette lykkes skal kommunen hurtigt indtræde med effektive motiverende samtaler og formidling af ordinære job. Hvis ikke det får den ledige i beskæftigelse er næste mulighed en virksomhedsrettet indsats, f.eks. løntilskud eller virksomhedspraktik.

De mindre virksomheder skal organiseres i klynger og der oprettes en HR funktion, der kan understøtte det forpligtende samarbejde. For at deltage i en klynge og få tilknyttet en HR funktion, skal virksomhederne forpligte sig på at skabe virksomhedsrettede tilbud.

Oprettelse af virksomhedsklynger skal sikre, at virksomhederne etableres i fællesskaber der bedre kan få ledige i virksomhedsrettede forløb og efterfølgende kan sikre den ledige varig beskæftigelse. Klyngerne skal understøttes af personer fra kommunen med kendskab til virksomheden, branchen og de ledige inden for området. Virksomhederne i klyngen skal forpligte sig og forhåndsgodkendes til et antal virksomhedspraktikforløb og løntilskudsjobs pr. år, så ideelt set alle administrative processer er gennemført, når en virksomhed møder en ledig. Kommunen skal kortlægge virksomhederne og motivere virksomhederne ind i klynger, med relevant faglig eller geografisk samhørighed.

HR-funktionen for små og mellemstore virksomheder skal varetage de administrative forpligtelser, der hænger sammen med både en rekrutteringssituation, samt alle administrative funktioner i forbindelse med virksomhedspraktik og løntilskud (løn, ferie, sygdom, afskedigelser, skift til andre virksomheder inden for klyngen mv.).

Den nyoprettede HR funktion skal have ansvaret for at arrangere jobmesser, som er målrettet brancher, hvor HR funktionens medarbejdere er til stede og meget aktive i at skabe match. Det skal være obligatorisk for de ledige at deltage i jobmessen. A-kasserne og fagforeningerne skal også inddrages og forpligtes. Jobmesserne gennemføres løbende og hyppigt, så behovene imødekommes. Jobmesserne skal have særlig fokus på områder med mangel på arbejdskraft eller områder, hvor der er jobs og ledige i samme branche dvs. paradoksproblemer.

Hvordan skal det gøres?

- Der oprettes forpligtende samarbejder mellem virksomheder og Odense Kommune, som skal medføre bedre match mellem ledige og job herunder flere virksomhedsrettede tilbud.
- Der etableres en HR funktion for de små og mellemstore virksomheder.
- HR funktionen skal have ansvaret for at arrangere jobmesser hyppigt, der imødekommer behovene.
- Odense Kommune kortlægger virksomhederne og tager initiativ til at danne klynger på baggrund af denne kortlægning.

Hvad er målet?

- Andelen af ledige, der kommer i ordinære job, skal øges markant.
- Målet er, at der oprettes 3.467 virksomhedspraktikpladser og 806 løntilskudsjob.
- Målet er at danne et antal klynger med mindre virksomheder.
- Målet er at kunne tilbyde en træningsbane i form af løntilskud eller virksomhedspraktik til alle ledige med dette behov.

ANBEFALING #2: JOB-FIRST SKAL VÆRE MINDSETTET I JOBCENTRET

Den jobparate ledige vil altid selv være den primære drivkraft i at komme i arbejde. Hvis det ikke lykkes med selv at finde et job, skal de ledige rådgives til hurtigst muligt at komme ud på arbejdsmarkedet igen. Det sker ved at holde tidlige samtaler og målrette rådgivningen baseret på den lediges ressourcer og muligheder i forhold til virksomhedsrettede tilbud. At komme i arbejde er løsningen på den lediges udfordringer.

Hvad er problemstillingen?

Som jobrådgiver skal ens primære fokus være at få den ledige i arbejde, og jobrådgiveren skal være bestemt og insisterende i forhold til det mål. Samspillet mellem den jobparate ledige og en kompetent jobrådgiver, der tror på den ledige, og ser muligheder og ressourcer frem for begrænsninger, er afgørende for at få den ledige ud på arbejdsmarkedet. Jobcenteret skal være ekstraordinært gode til effektive samtaler, som får de ledige i arbejde. I dag har ikke alle jobrådgivere de kompetencer der skal til.

En afgørende kompetence hos en jobrådgiver er branchekendskab og forståelse for virksomhedernes behov, så denne viden kan bruges konstruktivt i rådgivningen af den ledige. Branchekendskabet hos jobrådgiverne i Odense Kommune er utilstrækkeligt og påvirker effektiviteten af samtalerne.

Samtidig ved vi, at jo tidligere samtalen finder sted, des hurtigere kommer den ledige i arbejde, derfor er det et problem, at man som nyledig i Odense bliver indkaldt til færre samtaler end nyledige i de byer, Odense sammenligner sig med.

Den ledige skal være proaktiv i forhold til at komme i arbejde, ellers er der ingen berettigelse for kontanthjælp eller dagpenge. Det medfører, at den ledige skal møde op til de fastlagte samtaler, ligesom den ledige positivt skal byde ind på de jobmuligheder, der foreslås af jobcenteret. Dette er rimelige krav at stille, men Odense Kommune holder ikke tilstrækkeligt fast i disse krav og anvender ikke sanktionering af de ledige i samme grad som resten af landet. Sanktioner kan i nogle tilfælde bidrage til, at ledige motiveres til at søge arbejde – også arbejde de ikke ville have søgt i første omgang.

For mange ledige går vejen til varig beskæftigelse via virksomhedsrettede tilbud. Mindsettet i Odense har i høj grad været at bruge offentlige aktiveringstilbud til ledige. Disse aktiveringstilbud har langt lavere effekt end virksomhedsrettede tilbud. De mest effektive værktøjer til at få de ledige i varig beskæftigelse er således ikke blevet brugt tilstrækkeligt.

Hvad skal der til?

Mindsettet i jobcenteret skal være, at det at komme i arbejde er den første og vigtigste løsning på den lediges udfordringer. Det er helt afgørende, at blive effektivt rådgivet til at komme ind på arbejdsmarkedet hurtigst muligt! Kommunens nye mentalitet skal altså være "job-first". Der skal arbejdes målrettet med at opnå det mindset. Det skal ske via efteruddannelse af jobrådgivere og forbedrede incitamentsstrukturer mod at få ledige i arbejde.

Jobrådgiverne skal øge deres virksomhedsforståelse og branchekendskab via virksomhedsbesøg og insistere på potentialet og mulighederne for, at den ledige kommer i job. Det jobrettede mindset skal være en forudsætning for at blive og være ansat som jobrådgiver.

Jobrådgiverne skal yde kompetent og motiverende rådgivning gennem tidligere og hyppigere samtaler – særligt med gruppen af kontanthjælpsmodtagere.

Odense er i en situation, hvor der er brug for, at alle stiller høje krav til sig selv og til hinanden. Det er rimeligt at forvente, at de ledige gør en ekstraordinær og proaktiv indsats for at komme i arbejde. Hvis ikke det er tilfældet, skal der sanktioneres.

Odense skal bruge de mest effektive værktøjer til at få ledige i arbejde. Vi ved at virksomhedsrettede tilbud er det mest effektive værktøj at tage i brug, når den lediges egen indsats og motiverende samtaler ikke er tilstrækkelige. Det betyder, at der skal arbejdes mere intensivt med at sikre mødet mellem de ledige og virksomhederne gennem virksomhedsrettede tilbud.

Hvordan skal det gøres?

Anbefalingen til Odense Kommune er at fokusere på et effektivt samarbejde mellem jobrådgiver og ledig. Dette opnås ved:

- **Jobrådgivernes mindset skal være job first og de skal være motiverende rådgivere med fokus på de lediges muligheder. Og så skal jobrådgiverne have branchekendskab gerne gennem direkte kontakt med virksomhederne**
- **Kommunen skal ved rekruttering til og videreuddannelse af jobrådgivere sikres fuld tilslutning til og engagement i job-first strategien**
- **Odense Kommune skal anvende alle midler inden for rammerne af eksisterende overenskomster med henblik på at skabe incitamenter til succesfulde resultater hos jobrådgivere og virksomhedskonsulenter**
- **Antallet af samtaler med kontanthjælpsmodtagere øges**
- **Der skal sanktioneres, hvis den ledige ikke stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet og/eller ikke møder op til samtaler mv.**
- **Odense Kommune skal bruge ressourcerne på det der virker. Fokus skal være på virksomhedspraktik, privat løntilskud eller jobrettet uddannelse. Aktivering mv. skal stoppes**

Hvad er målet?

At nedbringe ledigheden ved at:

- Mindsettet i kommunen skal være, at arbejde er den primære løsning på alle udfordringer.
- Rettidighed i første samtale med kontanthjælpsmodtagere skal i 90% af tilfældene være afholdt inden udløbet af første ledighedsuge.
- Andelen af de ledige som modtager 3 samtaler indenfor de første 3 måneder skal øges til 95% og andelen de ledige som modtager 6 samtaler indenfor de første 6 måneder skal ligeledes øges til 95%. Dette skal gælde både for de forsikrede ledige og ledige på kontanthjælp.
- Den gennemsnitlige ledighedsperiode skal forkortes gennem effektive rådgivningsforløb.

ANBEFALING #3: ODENSE KOMMUNE SKAL HAVE ET FORPLIGTENDE SAMARBEJDE MED A-KASSERNE OG FAGFORENINGERNE

Odense Kommune skal fremadrettet sikre et tættere samarbejde med A-kasserne og fagforeningerne for at opnå det fælles mål om at få de ledige dagpengemodtagere i arbejde. Det tættere samarbejde skal bestå af dataudveksling, samarbejde ved fællessamtalerne, samt bedre og mere dækkende CV'er.

Hvad er problemstillingen?

Odenses ledighedsudfordring kan ikke løses af en enkelt aktør. A-kasserne og fagforeningerne har et betydeligt medansvar for at få de ledige tilbage i job. Samarbejdet tager udgangspunkt i målet om at få de ledige i arbejde. Hvis samarbejdet lykkes, skabes der en samhörighed mellem kommunen og A-kasserne og fagforeningerne om indsatserne for at få ledige i arbejde.

Når en ledighedsforsikret person melder sig ledig, skal der indenfor 14 dage afholdes en CV-samtale mellem den ledige og A-kassen. Ligeledes skal der indenfor de første fire uger afholdes en samtale mellem den ledige, A-kassen og kommunen. Det er vigtigt at disse samtaler gennemføres hurtigt, samt med en høj kvalitet. Det er helt afgørende, at CV'et fastlagt ved første samtale i A-kassen er fuldt dækkende for den lediges kompetencer og erfaring, incl. kompetencer fra andre brancher.

Når CV-samtalen er holdt mellem A-kassen og den ledige, kan der bookes en første samtale mellem den ledige, kommunen og A-kassen. Det er vigtigt, at alle aktører er til stede til denne samtale, samt at samtalen gennemføres hurtigt med fokus på den lediges muligheder. Stikprøvedata viser, at der i gennemsnit går 49 dage fra første ledighedsdag til den ledige har fællessamtalen med kommunen og A-kasse. Det er alt for lang tid, og denne langsommelighed er meget dyr for kommunen.

Et af de fælles værktøjer, kommunen og A-kasserne har overfor den ledige, er sanktionering. Alle skal gøre en ekstraordinær indsats, og der skal holdes fast i kravene til den ledige om at møde op til samtaler, stå til rådighed, at være geografisk og fagligt mobil. Det er ligeledes vigtigt, at mobilitet, rådighed og aktiv jobsøgningsadfærd motiveres via anvendelse af sanktioner. Sanktioner er ikke et mål i sig selv, men et forebyggende eller motiverende middel, som der er evidens for virker. Data viser, at adskillige af de lokale A-kasser i Odense Kommune sanktionerer mindre end i resten af de selvsamme A-kasser i Danmark. Der bruges dermed ikke et værktøj, som der er evidens for virker.

Når kommunen indstiller til en sanktionering fra A-kassen, får kommunen ikke efterfølgende besked om indstillingen efterleves eller afvises. Det kan ses i data, at indstillingerne fra kommunen ikke altid følges. I dag er der ikke nogen videndeling om, hvorfor der ikke er sammenfald mellem indstillinger og sanktionering, hvilket skaber usikkerhed om sanktioneringsgrundlag. Der skal skabes et fælles ståsted, hvor data og viden deles på tværs af A-kasse og kommune, med det overordnede formål at få de ledige i arbejde.

Hvad skal der til?

Der er behov for en ekstra ordinær indsats i samarbejdet mellem kommunen og hhv. A-kasserne og fagforeningerne. Samarbejdet skal tage udgangspunkt i den fælles målsætning om at få den ledige i arbejde.

Helt konkret skal CV-samtaler afholdes så hurtigt som muligt og CV'et skal udfyldes med en bedre kvalitet end i dag. Dette vil betyde, at alle parter får et bedre billede af den lediges ressourcer frem mod de øvrige samtaler. Det er afgørende for det rigtige match med virksomhedernes efterspørgsel.

Senest fire uger efter første ledighedsdag skal der gennemføres en fællessamtale, hvor alle aktører deltager. Kommunen skal i den forbindelse løbende registrere tidspunktet for afholdelse af den første samtale, og hvorvidt A-kassen har deltaget. Den fælles tilgang vil løbende kunne drøftes mellem A-kassen og kommunen for at sikre, at samtalerne har en kvalitet, der får de ledige i arbejde.

Udgangspunktet for samarbejdet er, hvordan man på tværs af de tre aktører motiverer de ledige til at være aktivt søgende og derved stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis ikke den ledige er aktivt søgende indenfor de gældende regler, skal der sanktioneres. For at skabe fælles forståelse for effekten af sanktioneringen, er det vigtigt, at data om godkendelse eller afslag i A-kassen på kommunens anmodning om sanktionering, tilgår kommunen. Dette vil kunne anvendes til en fælles drøftelse af korrekt sanktioneringsadfærd.

For at have en fælles tilgang til opgaven om de ledige, er det vigtigt, at der skabes et fælles ståsted mellem kommunen og A-kasserne. Der skal etableres en fast struktur, hvor data deles mellem kommunen og A-kasserne om sanktioneringsadfærd, ledige stillinger som A-kassen ikke selv kan besætte, CV-samtaler, og første fællessamtale.

Hvordan skal det gøres?

- Kommunen, A-kasserne og fagforeningerne skaber et tæt samarbejde om at få de ledige i job.
- Kommunen og A-kasserne samarbejder om løsninger og værktøjer, der kan medføre, at de ledige kommer i job.
- CV samtalen skal gennemføres hurtigt og med høj kvalitet i udarbejdelsen af CV'et
- Kommunen og A-kasserne forpligtiger sig til at afholde førstesamtalen senest i den fjerde ledighedsuge, og løbende arbejder med at skabe en samtale, der har stor effekt på at få den ledige tilbage i job.
- Kommunen, A-kasserne og fagforeningerne kommitter sig til fælles krav til de ledige og deler viden om de ledige med henblik på at få flere i arbejde.
- A-kasserne og fagforeningerne anbefales at videregive stillinger, de ikke selv kan få besat, så de kan besættes af ledige i andre A-kasser.

Hvad er målet?

- I samarbejde med A-kasserne og fagforeningerne at sikre, at de ledige kommer i arbejde.
- Alle CV samtaler i A-kasserne skal afholdes indenfor 14 dage
- 90% af førstesamtalerne afholdes indenfor 30 dage og har deltagelse af både kommune, A-kasse og den ledige og at der ikke må ske forsinkelser.
- Der sikres fælles forståelse og grundlag for sanktionering.
- Der skal hurtigst muligt etableres et særligt, forpligtende samarbejde med de fem A-kasser med flest ledige.

ANBEFALING #4: DE LEDIGES MOBILITET SKAL ØGES

Det er først og fremmest den lediges egen indsats der er afgørende for at komme i arbejde. I Odense skal der gøre en ekstraordinær indsats. Derfor skal den ledige være indstillet på i højere grad at pendle og tage jobs i andre brancher.

Hvad er problemstillingen?

Odense deler arbejdspladser med resten af Fyn, hvilket betyder, at der er hård konkurrence om jobbene i Odense pga. indpendling fra de øvrige fynske kommuner. Og selvom Odense har flere arbejdspladser end odenseanere i arbejdsstyrken, så er det omkringliggende arbejdsmarked til gengæld relativt lille. Det lave jobudbud samlet set betyder, at der skal gøres en ekstraordinær indsats i Odense for at komme i arbejde.

Trods den høje ledighed er der også brancher med ledige jobs i Odense Kommune. Faktisk er der brancher med både ledige stillinger og ledige faglærte, hvilket er et paradoksproblem. Begge problemstillinger vidner om, at jobformidlingen skal forbedres, og mindsettet hos de ledige skal ændres, så de bliver mere fagligt mobile og indstillede på at tage de jobs der er til rådighed - også selvom det kræver en ekstraordinær indsats.

Hvad skal der til?

Fordi arbejdspladsudbuddet er lille ift. antallet af ledige, skal de ledige i Odense være indstillede på at søge arbejde i hele pendlerområdet – også uden for Fyn! De skal med andre ord være mere geografisk mobile end de er i dag, og end de er i resten af landet. Det er lovgivningsbestemt, hvor langt man som ledig skal pendle, for at arbejde, og indenfor denne lovgivningsbestemte pendlingsgrænse er jobmulighederne for ledige odenseanere faktisk stort. Som ledig skal man eksempelvis være indstillet på at tage et arbejde i Aarhus.

Den ledige skal aktivt opsøge og bruge de muligheder der tilbydes fra både kommunens jobcenter og A-kasserne. Det er vigtigt at jobcenter og kommune bidrager konstruktivt til at sikre et match mellem de ledige i Odense og jobåbningerne i pendlerområdet. De ledige skal ansøres til se ud over deres eget fagområde og motiveres til at flytte fra en branche med høj ledighed til brancher, der efterspørger arbejdskraft.

Ledighed skal også ses som en mulighed. Ledighed kan være et springbræt til at prøve noget nyt på arbejdsmarkedet. At skifte branche. At udvide kompetencerne indenfor eget fagområde eller skifte fagområde. Lige som Odenses andre aktører skal også de ledige være indstillede på at yde en ekstraordinær indsats for at få et arbejde. Det betyder, at de skal tage de jobs, der er - også de jobs, der kræver skæve mødetider, eller hvor man måske er overuddannet.

Samlet set betyder det, at de odenseanske borgere skal være langt mere mobile – både fagligt og geografisk - hvis ledigheden skal nedbringes.

Hvordan skal det gøres?

Anbefalingen til Odense Kommune er, at der allerede i første samtale med den ledige er stærk fokus på mobilitet.

Til at understøtte samtalen mellem jobrådgiveren og den ledige udarbejdes der en "mobilitetspakke". Mobilitetspakken skal indeholde:

- **Let tilgængelig information om jobmuligheder i hele pendlingsområdet dvs. også uden for Odense og Fyn**
- **Geografiske kort over de områder, der skal søges job i (kortene skal bruges af både jobrådgivere, virksomhedskonsulenter og medarbejdere i A-kasserne, de skal udleveres til de ledige og skal hænge i ventelokalene)**
- **Information om hvilke brancher andre personer med den lediges uddannelsesbaggrund er ansat i. Der skal bl.a. udarbejdes en uddannelsesspecifik branche top-10, som den ledige præsenteres for ved første samtale.**
- **Information om hvilke videreuddannelsesmuligheder der er til brancher med lav ledighed. Der skal bl.a. udarbejdes en uddannelsesspecifik videreuddannelses top-10, som den ledige præsenteres for ved første samtale**
- **Hjælp/støtte til praktiske udfordringer med at tage job uden for eget fagområde og geografi, fx ved at planlægge transportmulighederne i samarbejde med den ledige**
- **Økonomisk støtte til transport til jobsamtaler uden for Odense og Fyn.**
- **Økonomisk støtte til kurser og opkvalificering med sigte på at søge beskæftigelse uden for eget fagområde.**

Hvad er målet?

- Den geografiske mobilitet blandt de beskæftigede i Odense, skal være markant højere end i resten af landet.
- Antallet af ledige der får arbejde udenfor eget fagområde skal øges
- Paradoksproblemerne skal mindskes.

ANBEFALING #5: FOKUSER INDSATSEN PÅ DE UFAGLÆRTE, FAGLÆRTE OG IKKE-VESTLIGE INDVANDRERE.

Indsatsen for at nedbringe ledigheden bør i særlig grad rettes mod de ufaglærte, faglærte og ikke-vestlige ledige.

Hvad er problemstillingen?

I Odense er det særligt ufaglærte og faglærte, der er i højere grad end resten af landet er ramt af ledighed. I denne gruppe er det særligt mænd. Ufaglærte og faglærte mænd udgør således 41% af de arbejdsløse i Odense. De to faggrupper med størst ledighed i Odense er HK og 3F.

Et særligt problem er langtidsledighed. Næsten hver fjerde ledig HK'er er langtidsledig og knap halvdelen af de ledige over 40 år er langtidsledige. Der er desuden en tendens til, at det er aldersgruppen mellem 30 og 59 år, der er hårdest ramt af overledighed – altså hverken de helt unge eller de ældste på arbejdsmarkedet.

Personer af ikke-vestlig oprindelse udgør 19% af de ledige i Odense, og udgør derfor også en stor gruppe. Denne gruppe i Odense har ligeledes en højere ledighedsprocent sammenlignet med ledige af ikke-vestlig oprindelse i resten af Danmark.

For overstående tre grupper gælder det, at der skal gøres en ekstraordinær indsats, som rækker ud over det, der er foreslået for de ledige i Odense generelt.

Hvad skal der til?

Der skal en fokuseret håndholdt indsats til, hvor kommunens, A-kassens, fagforeningernes og den lediges ressourcer skal sættes i spil.

Fokus skal i særlig grad rettes mod ledige fra de A-kasser med det højeste antal ledige. Indenfor det faglærte og ufaglærte område er det primært HK og 3F, som vil være relevante.

For ledige jobparate af ikke-vestlig oprindelse skal det primære fokus være på at komme i job, da det har den største betydning for at lære det danske sprog og den danske jobkultur. Alle tidligere anbefalinger skal sættes i spil for de tre grupper, men særligt kan HR-funktionen og det forpligtende samarbejde med virksomhederne hjælpe med at få de ikke-vestlige indvandrere ud i virksomhederne.

Hvordan skal det gøres?

Anbefalingen til Odense Kommune er:

- **Der skal være en fokuseret håndholdt indsats på de tre grupper, hvor elementer fra de øvrige anbefalinger inddrages. Eksempelvis skal der laves jobmesser målrettet de faglærte, ufaglærte og ikke-vestlige indvandrere. Samtidig skal der fokus på at hjælpe med den faglige mobilitet gennem uddannelses tilbud.**
- **Kommunen skal fokusere på den af regeringen lancerede model, hvor der tildeles en særlig skattefri jobpræmie for nuværende langtidsledige. Jobpræmien udgør 10% af arbejdsindkomsten, dog maksimalt 2.500 kr. pr. måned.**

I tillæg til mobilitetspakken skal der til de ikke-vestlige indvandrere fokuseres på at:

- **Integrationsgrunduddannelsen (IGU) skal have fuld power. Hovedparten af papirarbejdet skal varetages af jobcentret – ikke af virksomhederne.**
- **Job-first tankegangen også gælder for indvandrere. Dansk sprog skal læres på jobbet, suppleret med skoleundervisning.**
- **Jobrådgiveren også skal indskærpe overfor den ledige hvordan den danske jobkultur skal forstås - herunder de regler og normer der gælder på det danske arbejdsmarked.**

Hvad er målet?

- **Overledighedsgraden for ufaglærte og faglærte mænd af dansk og ikke-vestlig herkomst skal halveres inden for 2-3 år og skal bringes ned på landsgennemsnittet inden for 5 år**

ANBEFALING #6: NEDSÆT ET GOVERNANCE BOARD TIL IMPLEMENTERING AF INDSATSERNE

Der skal skabes en organisering, der skal sørge for at indsatserne implementeres, har opfølgninger på måltal og iværksætter eventuelle justeringer.

Hvad er problemstillingen?

Odense lykkes kun med at nedbringe ledigheden til landsgennemsnit, hvis aktørerne i byen står sammen, bruger hver deres viden og kompetencer og sammen tager ansvar. Virksomhederne skal ansætte og er vidende om hvilke kompetencer der er brug for. Fagforeningerne og A-kasserne kender deres medlemmer og ved, hvor de kan matches. Uddannelsesinstitutionerne giver kompetencerne, og der skal være fokus på at matche de nyuddannede med efterspørgslen. Sammen med kommunen skal de derfor sætte sig i spidsen for at implementere anbefalingerne.

Hvad skal der til?

Der skal etableres et Governance Board med det formål at lede implementeringen af de indsatser der igangsættes, så sammenhængen mellem indsatser og effekterne heraf løbende drøftes med henblik på effektivering og justering. Medlemmerne i Governance Boardet skal have et særligt eksekverings-mindset.

Governance Boardet skal understøtte en fast opfølgning på indsatserne til det politiske niveau i kommunen. Sammen med kommunen får Governance Boardet ansvaret for at implementere.

Hvordan skal det gøres?

- Der nedsættes et Governance Board med repræsentation fra kommunen, A-kasserne, fagforeningerne og virksomheder. Antallet af medlemmer må ikke være højere end at eksekverbarheden opretholdes.
- Governance Boardet skal sikre, at indsatserne implementeres og skal følge op på de vedtagne måltal for indsatserne.
- Der skal udarbejdes ledelsesinformation til Governance Boardet, der tydeliggør effekterne af indsatserne. Governance Boardet får ansvaret for at iværksætte eventuelle justeringer af indsatserne, så der kun fastholdes indsatser der virker.
- Det anbefales, at der sikres en kommunikationsindsats for implementeringen af anbefalingerne. Det kunne eksempelvis foregå ved at følge 100 ledige i 100 dage.
- Opfølgningen skal være offentlig tilgængelig.

Hvad er målet?

- Implementering og justering af indsatserne med henblik på at ledigheden i Odense skal ned på landsgennemsnittet. Etableringen af et Governance Board skal medvirke til at problemet med at nedbringe ledigheden i Odense ses som en fælles opgave og understøtte det forpligtende samarbejde mellem alle aktører, der ligger i anbefalingerne.

PERSPEKTIVERING: SKAB ARBEJDSPLADSER OG ØG ERHVERVSFREKVENSEN

Fasthold fokus på at øge arbejdspladsudbuddet gennem vækstinitiativer. Erhvervsfrekvensen skal øges i Odense, da den er markant lavere i Odense Kommune end i resten af landet.

Udover at nedbringe ledigheden gennem initiativer i beskæftigelsesindsatsen bør Odense Kommune arbejde på at rammevilkårene forbedres. Manglen på fynske arbejdspladser er et afgørende element i forhold til den høje ledighed. Odense skal derfor fastholde fokus på at skabe vækst og arbejdspladser i byen. Dette er også nøglen til at bremse tilgangen til ledighed.

Arbejdet med anbefalingerne har afdækket, at det ikke kun er ledigheden, der udgør et større problem i Odense end andre steder i Danmark. Også erhvervsfrekvensen er bekymrende lav. Erhvervsfrekvensen angiver, hvor stor en andel af befolkningen i den erhvervsaktive alder der er aktive på arbejdsmarkedet som enten beskæftiget eller arbejdssøgende.

Odense er således i dag udfordret af en markant lavere erhvervsfrekvens (ca. 5 procentpoint) end resten af landet. Den lave erhvervsdeltagelse er særlig udtalt blandt ufaglærte og faglærte samt ikke-vestlige indvandrere. Dette har betydelige omkostninger for den enkelte person og for kommunen i form af overførselsindkomster, mistede skatteindtægter og øgede sundhedsudgifter.

Eftersom Odense er en studieby med mange uddannelsesinstitutioner, vil erhvervsfrekvens naturligvis alt andet lige være lavere blandt de unge. Problemet med Odenses lave erhvervsfrekvens er imidlertid ikke afgrænset til de unge. Ser vi f.eks. på gruppen af ufaglærte mænd af dansk oprindelse mellem 40 og 49 år, så er deres erhvervsfrekvens på blot 62,8% mod 72,5% på landsplan.

Vi foreslår, at Odense Kommune får kortlagt årsagerne til den lave erhvervsfrekvens og dernæst iværksætter indsatser der over de næste 10 år bringer erhvervsfrekvensen op på landsgennemsnittet.

