


Sønderborg i Arbejde


4-partsaftale


- Sammen om fastholdelse, kompetenceudvikling og rekruttering

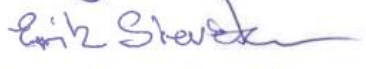
Indhold


1. Udviklingen på arbejdsmarkedet i Sønderborg Kommune	2
2. Vision for 4-partsaftalen.....	3
3. Strategi for 4-partsaftalen	4
4. Organisering af partssamarbejdet.....	5
5. Handleplan - Fem hovedindsatser skal indfri visionen	7


 *Spil Hansen*

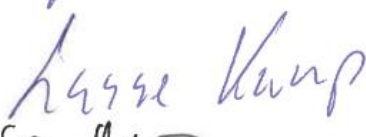






 Erik Stevick

 Hanne Geirick

 Bjørke Frøde

 Lasse Kamp

 Steen M. P.



1. Udviklingen på arbejdsmarkedet i Sønderborg Kommune

Arbejdsløsheden steg med galoperende fart i marts måned 2020, da coronakrisen ramte Sønderborg Kommune og resten af verden. Arbejdsmarkedet i kommunen er aldrig kommet sig helt efter finanskrisen i 2008, og oven i coronakrisen, befinder vi os også midt i en digital og grøn omstilling af arbejdsmarkedet.

Eksporterende industrivirksomheder har gennem mange år udgjort en væsentlig del af arbejdsmarkedet i Sønderborg Kommune. Branchen er udfordret af coronakrisen, og oveni kommer den grønne og digitale omstilling, som stiller nye krav til den arbejdskraft, der er brug for. Andre brancher i kommunen er også udfordret fx byggebranchen og sundhedssektoren - også før coronakrisen. Samtidig er det en udfordring at rekruttere højt specialiseret arbejdskraft.

Det er alt sammen vilkår, som truer udsigterne til et fortsat sundt og stærkt arbejdsmarked, hvor der også i fremtiden er gode vilkår for virksomhederne og gode jobs at få.

Derfor er vi nødt til at gøre en særlig indsats i tide, så vi også har et stærkt og sundt arbejdsmarked i Sønderborg Kommune om ét år, om fem år og længere ud i fremtiden. For selvom arbejdsløsheden her i efteråret 2020 er på vej ned igen, står vi stadig i en prekær situationen, hvor fremtidsudsigterne er usikre.

Den aktuelle coronakrise blev afsættet for, at Byrådet i Sønderborg Kommune i maj 2020 igangsætter den ekstraordinære indsats 'Sønderborg i Arbejde'. Byrådet inviterede fagforeninger, virksomheder og uddannelsesinstitutioner til en drøftelse af, hvordan parterne i fællesskab kan få – og beholde – Sønderborg i Arbejde.

Det har ført til denne 4-partsaftale for Sønderborg i Arbejde – hvor ånden er, at samarbejde er godt, men partnerskab er endnu bedre. Alle fire parter har en afgørende rolle i forhold til at identificere og drive den omstilling af vores lokale arbejdsmarked, som skal til. Kun i et partnerskab kan vi skabe den nødvendige forandring og få et styrket og fremtidssikret arbejdsmarked i Sønderborg Kommune – hvor virksomhederne kan få den arbejdskraft med de kvalifikationer, de har brug for, og hvor der er gode jobs eller uddannelse at få.

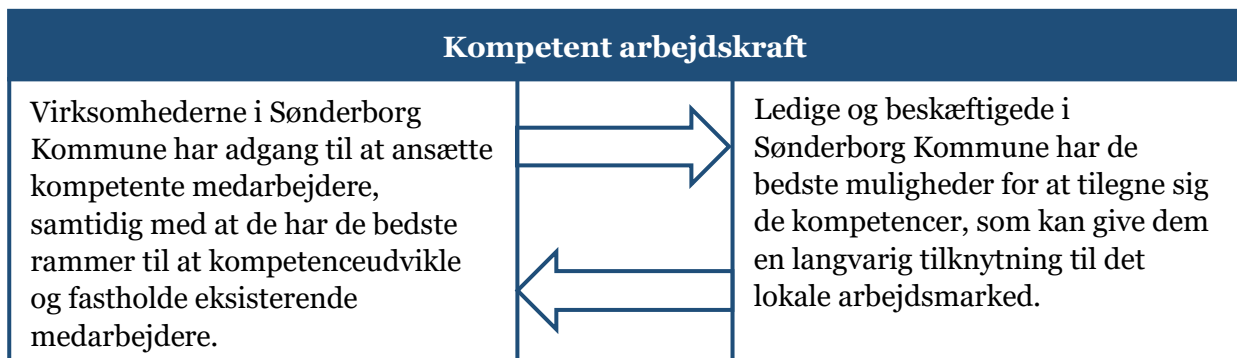
I det følgende beskrives partnerskabets vision med 4-partsaftalen. Derefter kommer et afsnit om partnerskabets strategi for 4-partsaftalen. Afsnittet beskriver, hvordan partnerskabet vil nå målet, og hvad hver parts rolle er. Dernæst følger et afsnit om organiseringen af partnerskabssamarbejdet, og til sidst følger en overordnet handleplan, som beskriver fem hovedindsatser, der skal indfri målet om kompetent arbejdskraft.

2. Vision for 4-partsaftalen

De fire parters vision er, at 4-partsaftalen fører os til et fremtidssikret arbejdsmarked i Sønderborg Kommune, hvor virksomhederne klarer sig godt, og flest muligt har et godt arbejde.

Forudsætningen for det er, at virksomhederne også i Sønderborg Kommune er konkurrencedygtige. En af de allervigtigste konkurrenceparametre er adgang til kompetent og kvalificeret arbejdskraft.

Derfor er partnerskabets overordnede mål med denne 4-partsaftale at skabe de bedste rammer og betingelser for, at der er kompetent arbejdskraft i Sønderborg Kommune.



3. Strategi for 4-partsaftalen

4-partsaftalen har tre ben, som skal danne grundlaget for **kompetent arbejdskraft**:

- **Rekruttering**
- **Fastholdelse**
- **Kompetenceudvikling.**

Hver af de fire parter har en aktiv og afgørende rolle i at få de tre ben til at bære:

De faglige organisationer kan via deres kontakt til medlemmerne udbrede viden om mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling og inspirere medlemmerne og andre lønmodtagere til uddannelse. De faglige organisationer kan sammen med de øvrige parter i samarbejdet være med til at afdække virksomhedernes behov for arbejdskraft. Her er de overenskomstaftalte muligheder og finansieringsmuligheder vigtige.

Virksomhederne har de attraktive jobs og praktikpladser. De er indgangen til den afgørende viden om nuværende og fremtidige behov for kompetencer på det lokale arbejdsmarked. De spiller også en rolle i at inspirere deres medarbejdere til uddannelse, og så kan de udbrede viden om mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling.

Uddannelsesinstitutionerne har en afgørende rolle i at etablere de uddannelsesforløb, der kan give præcis de kompetencer, som virksomhederne i Sønderborg Kommune har brug for at være konkurrencedygtige. Det er afgørende, at de deltagende uddannelsesinstitutioner optræder som formidler og koordinator i forhold til landsdelens øvrige uddannelsesinstitutioner.

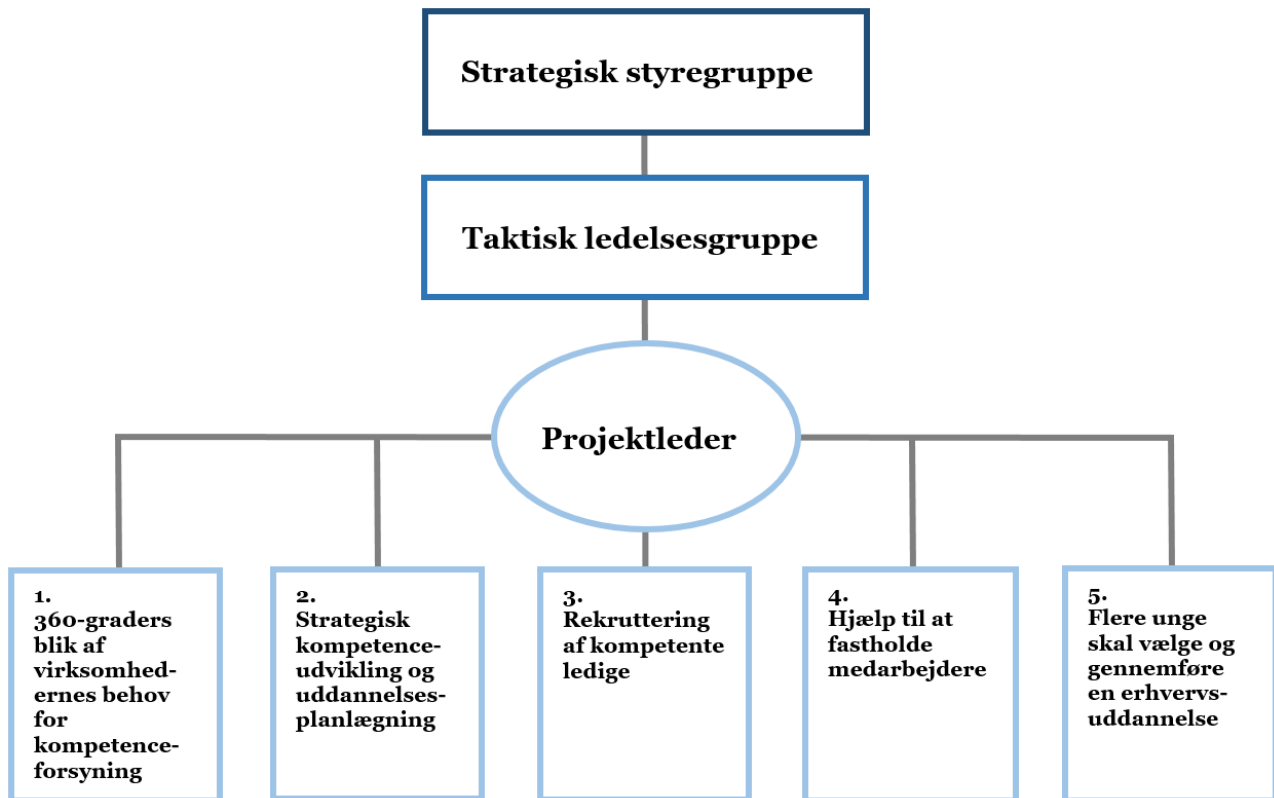
Sønderborg Kommune vil, udover at varetage tovholderfunktionen i partnerskabet, arbejde for at motivere de ledige til kompetenceudvikling med udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft. Derudover er kommunen også en stor arbejdsplads med medarbejdere, der skal have uddannelse og kompetenceudvikling.

Omdrejningspunktet for 4-partsaftalen er at forsyne virksomhederne i Sønderborg Kommune med kompetent arbejdskraft – nu og i fremtiden. Derfor er virksomhedernes behov for kompetencer retningsgivende for alle aktiviteter i 4-partsaftalen.



4. Organisering af partssamarbejdet

Partssamarbejdet er organiseret med en strategisk styregruppe, en taktisk ledelsesgruppe og en projektleder for de fem indsatsområder.



Den strategiske styregruppe

Den strategiske styregruppe beslutter indsatserne og sætter den overordnede retning for 4-partssamarbejdet. Styregruppen består af repræsentanter for hver af de fire parter:

- Bente E. Jensen, direktør, BC Syd
- Finn Karlsen, direktør, EUC Syd
- Lars Uhd Nørgaard, Corporate Senior Director, HR, Linak
- Bjarke Fynsk, Fynsk & Søn
- Marita Geinitz, formand, 3F Als, udpeget af LO/FH Sønderborg
- Erik Sivertsen, næstformand, Dansk El-Forbund, udpeget af LO/FH Sønderborg
- Jan Prokopek Jensen, Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget samt Økonomiudvalget Sønderborg Kommune
- Gerhard Bertelsen, Arbejdsmarkeds- og Integrationsudvalget samt Erhvervsudvalget Sønderborg Kommune
- Helle Mønsted Nielsen, direktør, Job og Velfærd, Sønderborg Kommune
- Lasse Kamp, arbejdsmarkedschef, Sønderborg Kommune

Den taktiske ledelsesgruppe

Den taktiske ledelsesgruppe planlægger og tilrettelægger arbejdet med indsatserne ud fra den overordnede strategi og nedsætter blandt andet arbejdsgrupper til at løse opgaverne.

Den taktiske ledelsesgruppe skal som det første lave en plan for, hvordan handleplanen skal udmøntes. Af planen skal det tydeligt fremgå, hvem der har opgaven og ansvaret for at gennemføre indsatsen og indsatserne skal prioriteres tidsmæssigt.

Den taktiske ledelsesgruppe består af:

- Bente E. Jensen, direktør, BC Syd
- Ledelsesrepræsentant, EUC Syd
- Ledelsesrepræsentant, Gråsten Landbrugsskole
- Ledelsesrepræsentant, SDU Sønderborg
- Ledelsesrepræsentant, Erhvervsakademi SydVest
- Repræsentanter fra LO/FH
- Repræsentanter fra virksomheder
- Lasse Kamp, arbejdsmarkedschef, Sønderborg Kommune
- Lasse Sønderup, afdelingsleder, Job og Virksomhed, Sønderborg Kommune
- VEU-konsulent, RAR Sydjylland.

Projektlederen

Projektlederen organiserer, styrer, følger op og afrapporterer på udførelsen af de fem indsatsområder. Projektlederen laver herunder en udmøntningsplan for 4-partsaftalen i samarbejde med den taktiske ledelsesgruppe.

Evaluering og løbetid for 4-partsaftalen

Denne 4-partsaftale løber indtil én eller flere parter vælger at opløse aftalen. Aftalen evalueres én gang årligt af den taktiske ledelsesgruppe. Evalueringen forelægges og godkendes af den strategiske styregruppe.

5. Handleplan – Fem hovedindsatser skal indfri visionen

De fire parter er enige om at realisere visionen om et fremtidssikret arbejdsmarked i Sønderborg Kommune ved at samarbejde om disse fem hovedindsatser:

1. 360-graders blik på virksomhedernes behov for kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse af fraværstruede medarbejdere
2. Strategisk kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning
3. Rekruttering af kompetente ledige
4. Hjælp til at fastholde medarbejdere
5. Flere unge skal vælge og gennemføre en erhvervsuddannelse.

I det følgende beskrives de fem hovedindsatser.

1. 360-graders blik på virksomhedernes behov for kompetencer

1a. Sambesøg hos områdets virksomheder

Virksomhederne skal tilbydes et 360-graders blik på deres virksomhed i forhold til den enkelte virksomheds behov for kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse. Det skal ske ved sambesøg, hvor repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner og jobcentret i fællesskab spørger og lytter indgående for at afdække den enkelte virksomheds behov. Efter behov kan Arbejdsmarkedskontor Syds VEU-konsulenter også inviteres med til sambesøget. Forud for et sambesøg vil det være en fordel, at arbejdsmarkedets parter på den enkelte virksomhed (lokale samarbejdsudvalg, faglige organisationer og brancheorganisationer) har afklaret de overordnede krav til kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse.

1b. Én indgang til kommune og uddannelse

Når virksomhederne har besøg af en repræsentant fra jobcentret eller uddannelsesinstitutionerne uden for regiet af sambesøg, skal besøget være én indgang til kommunens og uddannelsesinstitutionernes tilbud. Det betyder, at de besøgene repræsentanter er klædt på til at få øje på alle virksomhedernes behov og har viden til at vejlede bredt i forhold til de virksomhedsrettede tilbud, både kommunen og uddannelsesinstitutionerne har på hylderne.

1c. Kortlægning af virksomhedernes behov for kompetencer

Ved siden af 360-graders blikket på de enkelte virksomheder forpligter parterne sig også på at indgå i arbejdet med at analysere branchernes behov for kompetencer på kort, mellem og lang sigt. Hensigten er blandt andet, at parterne hurtigt kan reagere på flaskehalsproblemer og udvikle uddannelses- og beskæftigelsestilbud, der matcher virksomhedernes behov. Kortlægningen skal også bruges til at målrette sambesøg mod de brancher, som har størst behov for kompetenceudvikling.

2. Strategisk kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning

Hvis den enkelte virksomhed har behov for kompetenceudvikling, skal den enkelte virksomhed tilbydes vejledning om uddannelsesplanlægning, kompetenceplaner og finansiering af

uddannelsesaktiviteter. Virksomhedens potentiale skal således udfoldes ved, at der skræddersyes kompetenceudvikling, der passer til den enkelte virksomheds behov. Små og mellemstore virksomheder vil også kunne gå sammen i kompetenceudviklingsklynger, fx inden for bygge- og anlæg eller andre brancher, som primært består af relativt små virksomheder.

3. Rekruttering af kompetente ledige

Virksomhederne skal tilbydes hjælp til at rekruttere de rette medarbejdere hurtigt og uden omkostninger. Den hjælp får de i dag fra a-kasser/faglige organisationer, Jobcenter Sønderborg og Job Sønderjylland, som er et samarbejde mellem de fire sønderjyske kommuner. Det er vigtigt, at såvel a-kasser som kommuner har et indgående kendskab til virksomhedens rekrutteringsbehov og de enkelte ledige, som formidles til virksomhederne. Med andre ord er det rette bæredygtige match afgørende.

Hvis hverken a-kasser eller jobcentret kan skaffe den efterspurgte arbejdskraft, skal der ske et kompetenceløft af de ledige, fx med revalidering og voksenlærlinge.

Der er til stadighed brug for et kompetenceløft af de lediges sociale, personlige og ikke mindst faglige kompetencer på grund af teknologiske fremskridt og moderne organisationers krav om effektivisering. Coronakrisen vil formentlig skubbe til den udvikling, så fremtidens krav til medarbejderne bliver endnu højere.

For at sikre, at de ledige matcher virksomhedernes behov for arbejdskraft, forpligter parterne sig på følgende:

3a. Brug af Job-VEU-modellen

Job-VEU-modellen er et værktøj til at forsyne virksomhederne med de rette kompetencer. Formålet med modellen er dels at imødekomme virksomhedernes behov for arbejdskraft gennem opkvalificering, og dels at skabe et bedre match på arbejdsmarkedet – især på de områder, hvor udbud og efterspørgsel ikke mødes. Modellen kan blandt andet bane vejen for, at ufaglærte uddannes til faglærte igennem meritgivende forløb. Job-VEU-modellen er baseret på et tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, jobcentre, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Kernen i modellen er ”partsafklaring” og indgåelse af partsaftale om rammerne for samarbejdet. Job-VEU-modellen kan også anvendes til at afbøde de negative virkninger af coronakrisen, hvilket er beskrevet i afsnit 4b.

3b. Skabe lokal model for dele- og projektjob

En del virksomheder har ikke økonomien og/eller behovet for at ansætte en fuldtidsmedarbejder, men de har behov for at ansætte en medarbejder i færre timer om ugen eller i en afgrænset periode. Samtidig ønsker de fleste ledige at finde et fuldtidsjob, og et dele- eller projektjob kan være en trædesten ind på arbejdsmarkedet for særligt nyuddannede ledige. Derfor vil partnerskabet forpligte sig på at skabe en lokal model for dele- og projektjob. Idéen med delejob er, at virksomheder deler en medarbejder, så de kan få tilført de nødvendige specialkompetencer. Det kan fx være inden for salg, marketing, sociale medier mv. Projektjob er tidsbegrænsede ansættelser. Den taktiske ledelsesgruppe kommer med forslag til en model for dele- og projektjob.

3c. Uddanne flere ledige via voksenlærlingeforbånd og uddannelsesløft

Behovet for arbejdskraft forventes at ændre sig på grund af coronakrisen og dermed også virksomhedernes krav til de lediges kompetencer. Derfor forpligter parterne sig på at hjælpe og motivere de ufaglærte ledige til at blive faglærte, som matcher virksomhedernes behov. Ordningerne for voksenlærlinge og uddannelsesløft er et redskab til at skabe flere voksenelevpladser og motivere flere ledige til uddannelse.

3d. Rekrutteringshjælp til især små og mellemstore virksomheder

Små og mellemstore virksomheder udgør størstedelen af arbejdsmarkedet i Sønderborg Kommune. Mange af disse små og mellemstore virksomheder har ikke selv ressourcerne til at rekruttere de medarbejdere, de har brug for, for at vedblive med at være konkurrencedygtige. Derfor vil partnerskabet have fokus på at udbrede og udvikle den rekrutteringshjælp, som jobcentret tilbyder områdets virksomheder.

4. Hjælp til at fastholde medarbejdere

Parterne vil gøre en ekstra indsats for at hjælpe virksomhederne med at fastholde deres medarbejdere. Det skal ske ved at forebygge sygefravær, og ved at undgå at virksomhederne må afskedige medarbejdere på grund af forældede kompetencer. For at sikre dette vil partnerskabet anvende:

4a. Rejseholdet

Jobcentret har oprettet et rejsehold, som hjælper virksomhederne med at forebygge sygemeldinger og fastholde deres sygemeldte medarbejdere. Rejseholdet opsøger virksomhederne tidligt – og så vidt muligt inden en sygemelding. Rejseholdets mission er at ændre en negativ fraværskultur på arbejdspladserne, og de har særligt fokus på at nå ud til små og mellemstore virksomheder. De har øje for det hele menneske og kan fx hjælpe med rådgivning om fastholdelse via delvis raskmelding, handicapkompenserende ordninger, brug af virksomhedens egen sundhedsforsikring m.m. Jobcentret har ansvaret for rejseholdet.

4b. COVID-19 Job-VEU-modellen

COVID-19 Job-VEU-modellen er – ligesom den oprindelige Job-VEU-model – et værktøj til at forsyne virksomhederne med de rette kompetencer. COVID-19-udgaven er dog justeret, så dens fokus er, at virksomhederne fastholder medarbejdere, fx når der er nedgang i produktionen. Det kan ske ved at arbejdsmarkedets parter aftaler brugen af kompetencefonde til at efteruddanne medarbejdere, som ellers ville blive hjemsendt eller afskediget. COVID-19-udgaven af Job-VEU-modellen er også baseret på et tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, jobcentre, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

4c. Fælles jobbank for medarbejderbytte

Særligt for små og mellemstore virksomheder er der store omkostninger forbundet med, at en medarbejder bliver sygemeldt. Derudover er der evidens for, at det forebygger langtidssygemeldinger, når en sygemeldt medarbejder har fortsat kontakt til arbejdspladsen. Derfor vil partnerskabet arbejde på at udvikle en model for medarbejderbytte, hvor fx en tømrer, der er uarbejdsdygtig på grund af en operation i knæet, kan løse andre opgaver, mens knæet heler.

5. Flere unge skal vælge og gennemføre en erhvervsuddannelse

Der er mangel på faglært arbejdskraft i hele landet, også i Sønderborg Kommune. Antallet af faglærte falder, og efterspørgslen på kvalificeret faglært arbejdskraft kommer ifølge fremskrivninger til at stige markant. Udfordringen kommer ikke fra den ene dag til den anden, den er konsekvensen af en længere periode med faldende tilgang til erhvervsuddannelserne samtidigt med stigende søgning til de gymnasiale uddannelser.

For at vende udviklingen forpligter parterne sig til følgende tiltag:

5a. Praktikpladser til alle

Det er afgørende for at tiltrække elever til erhvervsuddannelserne, at der er et tilstrækkeligt antal praktikpladser i virksomhederne. Parterne vil derfor arbejde for, at der er praktikpladser til alle.

Det skal være tydeligt for de unge, at der er en praktikplads i sigte, når de starter på et grundforløb på en erhvervsuddannelse – hvis de opfylder de faglige krav og samtidig har viljen til at gennemføre et praktikforløb. Derfor vil partnerskabet arbejde på at udvikle tiltag, der kan skabe praktikpladser til alle elever på erhvervsuddannelser, hvor der er mangel på faglært arbejdskraft i Sønderborg Kommune. Eleven skal opfylde en række krav – herunder bestå grundforløb, være aktiv praktikpladssøgende og være mobil og villig til at rejse efter et praktiksted. Hvis eleven opfylder kravene og har viljen til at deltage i praktikken, skal der være en praktikplads til eleven allerede på grundforløb 2.

Konkrete virksomheder i Sønderborg Kommune opfordres til at være medlemmer af aftalen om praktikpladser til alle. Virksomhederne forpligtiger sig til at tage et antal elever inden for bestemte uddannelser.

5b. Intensivt udviklingsforløb mod uddannelse

Der er en del unge i Sønderborg Kommune, som har udfordringer i uddannelsessystemet. En del unge har ikke gennemført en ungdomsuddannelse. Mange af disse unge har mistet deres tro på egne evner, fordi de tidligere har oplevet at have svært ved at følge med og blive motiveret i skolen. Det er en meget differentieret gruppe med meget forskellig baggrund, men de har nogle af de samme problemstillinger omkring tvivl om egne kompetencer og lav motivation for uddannelse.

Parterne vil gøre en ekstra indsats for at få de unge på uddannelsessporet. Parterne etablerer et udviklingsforløb for de unge. Forløbet har fokus på at afklare, de unges styrker og finde og motivere deres potentiale for uddannelse. Forløbet samstemmes med den eksisterende kommunale ungeindsats.