

4-partsaftale for



Sønderborg i Arbejde

Sammen om rekruttering,
fastholdelse og
kompetenceudvikling

Indhold

Indledning Partnerskab om et stærkt arbejdsmarked.....	2
Situationen på arbejdsmarkedet Vi skal tænke anderledes for at udvide arbejdsstyrken.....	4
Partnerskabets vision og strategi Kompetent arbejdskraft er ledestjernen.....	6
<i>Tre veje derhen: Rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling.....</i>	7
Ånden i partnerskabet Samarbejde er godt – partnerskab er bedst	9
Organisering af partnerskabet En fælles platform for nødvendig viden og trækraft.....	10
<i>Styregruppe.....</i>	11
<i>Branchepaneller.....</i>	11
<i>Alliancen for Social Ansvarlighed.....</i>	12
Partnerskabets kerneopgave Fælles overvågning af arbejdsmarkedet giver viden til handling	14
Partnerskabets mål og indsatser Virksomhederne skal kunne rekruttere, holde på deres medarbejdere, holde sig ajour på kompetencer – og hjælpe flere ind på arbejdsmarkedet ...	16
<i>Mål 1: Virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft, de har behov for.....</i>	17
<i>Indikatorer for målopfyldelse</i>	17
<i>Rekrutteringsindsatser</i>	17
<i>Mål 2: Virksomhederne skal fastholde flest muligt af deres ansatte.....</i>	19
<i>Indikatorer for målopfyldelse</i>	19
<i>Fastholdelsesindsatser</i>	20
<i>Mål 3: Virksomhederne skal tilbydes den kompetenceudvikling, de har behov for</i>	21
<i>Indikatorer på målopfyldelse</i>	21
<i>Indsatser for kompetenceudvikling</i>	21
<i>Mål 4: Virksomhederne skal inkludere flere unge og ledige på kanten af arbejdsmarkedet</i>	22
<i>Indikatorer på målopfyldelse</i>	22
<i>Indsatser for inklusion på arbejdsmarkedet.....</i>	23
<i>Mål 5: Flere faglærte.....</i>	25
<i>Indikatorer på målopfyldelse</i>	25
<i>Indsatser for at flere bliver faglærte</i>	25
Underskriftside.....	27

Indledning

Partnerskab om et stærkt arbejdsmarked

For snart fire år siden rykkede vi sammen for at værne om arbejdsmarkedet i vores lokalområde. "Vi" er de lokale kræfter, som kan påvirke og forme arbejdsmarkedet – lokale virksomheder, lønmodtagerorganisationerne, byens uddannelsesinstitutioner og Sønderborg Kommune. Vi samlede dengang trækraften for at komme godt og styrket gennem covid-19-krisen. Byrådet godkendte første version af vores 4-partssaftale *Sønderborg i Arbejde – Sammen om rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling* i december 2020.

Partnerskabet har bragt os langt videre fra udgangspunktet fra 2020, og nu er tiden inde til at opdatere vores 4-partssaftale til det sted, vi står i dag. Undervejs har vi skabt løsninger, fået gode erfaringer og udvidet partnerskabets fokus til også at dække det sociale ansvar og Byrådets vision for ungeindsatsen i Sønderborg Kommune. Særligt én erfaring fra vores fire år sammen står tydeligt: Den største styrke i *Sønderborg i Arbejde* er netop, at vi er et partnerskab.

Partnerskabet er vores guldæg

Ved tilblivelsen af partnerskabet og den første 4-partssaftale udtrykte arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen det klart: "Samarbejde er godt, men partnerskab er bedst". Hans pointe var, at vi skal gøre os særdeles umage og arbejde struktureret sammen, hvis vi skal lykkes med at løfte vores arbejdsmarked. Partnerskabet adskiller sig fra et almindeligt samarbejde, ved at der laves en formel aftale. Partnerskabet griber også ind i parternes bagland, samtidig med at hver part fortsat har sine egne individuelle mål. Et partnerskab må bygge på gensidig tillid, regelmæssig kommunikation og en fælles platform for samarbejdet. Det kræver, at hver part investerer tid og ressourcer i det.

I fire år har vi nu investeret tid og arbejdet struktureret sammen om at udvikle arbejdsmarkedet i vores styregruppe og branchepaneller. Ved at være lydhøre og nysgerrige efter hinandens udfordringer og perspektiver har vi udviklet løsninger, som gavner alle parter. Fx *Sønderborg i Arbejde*-mærket og -prisen, Kursuscenter Syd, diverse brancherettede

Partnerskabet er en bærekraft for kommunens visioner og politikker
4-partsaftalen *Sønderborg i Arbejde – Sammen om rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling* understøtter:

- Byrådets vision 2022-2025
- Masterplan for Bosætning, Erhverv og Grøn Vækst 2024-2030
- Beskæftigelsespolitik 2023-2026
- Byrådets vision for den kommunale ungeindsats.

kompetenceudviklingsforløb og mange andre tiltag til gavn for virksomheder og lønmodtagere.

4-partsaftale 2025

I september 2024 mødtes vi i styregruppen for partnerskabet for at sætte retningen for denne opdaterede version af vores partnerskabsaftale. Vi er enige om at holde fast i vores vision og strategi fra 2020: At sikre kompetent arbejdskraft til et velfungerende arbejdsmarked gennem rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling.

Vi er også enige om at bygge på med:

- Tydelige målsætninger for vores partnerskab
- Styrket vidensflow i partnerskabet
- Synliggjorte og forventningsafstemte roller.

Og så lægger vi ekstra tryk på partnerskabet og organiseringen af det som det bærende element i at lykkes.

4-partsaftalen er opbygget i fem hovedafsnit:

1. Partnerskabets vision og strategi
2. Partnerskabets ånd
3. Partnerskabets organisering
4. Partnerskabets kerneopgave
5. Partnerskabets mål og indsatser.

Aftalen indledes først med en kort beskrivelse af de væsentligste udfordringer på arbejdsmarkedet i Sønderborg Kommune.

Styregruppen for Sønderborg i Arbejde

Situationen på arbejdsmarkedet

Vi skal tænke anderledes for at udvide arbejdsstyrken

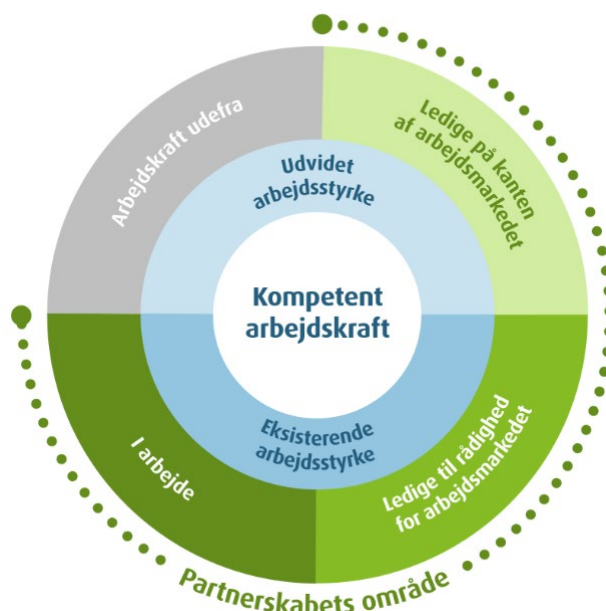
Sønderborg i Arbejde blev skabt i lyset af covid-19-krisen, hvor vi så ind masseafskedigelse. I dag ved vi, at krisen på arbejdsmarkedet udeblev. Vi fik i stedet et historisk boom i beskæftigelsen, og mangel på arbejdskraft blev over en bred kam den altoverskyggende udfordring for virksomhederne. Det er det stadig i dag, også selvom Sønderborg har oplevet et lille fald i antallet af arbejdspladser de sidste par år.

Med *Masterplan for Bosætning, Erhverv og Grøn Vækst 2022-2024-2030* har Sønderborg Kommune en ambition om 2.000 flere arbejdspladser. Det kræver, at arbejdsstyrken udvides.

Samtidig har de fleste brancher svært ved især at finde faglært og specialiseret arbejdskraft. Vi kan kun forvente, at efterspørgslen på faglært arbejdskraft stiger. 42 pct. af de faglærte¹ i Sønderborg Kommune er over 55 år og forlader arbejdsmarkedet inden for de næste 10-15 år.

² Vores geografiske placering præger også vores evne til at tiltrække arbejdskraft udefra. Risikoen for at miste flere arbejdspladser og vækst er altså stor. Derfor *skal* vi lykkes med at udvide og transformere arbejdsstyrken i vores kommune, så virksomhederne kan få de medarbejdere, de har behov for – nu og om 10 og 20 år. Partnerskabet *Sønderborg i Arbejde* er en del af bærekraften til at indfri den ambition.

Det kræver noget ekstra, hvis flere skal med
Hvis det skal lykkes at udvide arbejdsstyrken, skal vi også have flere med. I januar 2025 stod 1.450 ledige på kanten af arbejdsmarkedet uden at være i stand til at tage et arbejde i morgen. Heldigvis skal mange af dem nok lykkes med at komme ind på arbejdsmarkedet. Men ofte kræver det en



¹ Dem, der har en erhvervsfaglig uddannelse som højest gennemførte uddannelse. Danmarks statistik 2023.

² Hvis man ser på hele Sønderjylland, er der også udsigt til en fortsat faldende befolkning frem mod år 2035. Og det med en stigning på 10.300 borgere i gruppen (+66) og et fald på 14.200 borgere i gruppen (16-66). Dermed er der også store årgange med en erhvervsfaglig uddannelse, der går på pension de næste mange år.

tæt og håndholdt støtte – og et tæt samarbejde mellem kommune og uddannelsessteder og virksomheder.

En anden mulighed for at udvide arbejdsstyrken er at tiltrække arbejdskraft udefra – fra andre kommuner eller fra udlandet.

I 2008 udgjorde udenlandsk arbejdskraft 9 pct. og i 2024 er den steget til 15 pct. Så arbejdsstyrken udvides i disse år, og det er særligt indvandrere fra både vestlige – og ikkevestlige lande, der har været med til at udvide arbejdsstyrken.

Vi skal værne om den arbejdsstyrke, vi har

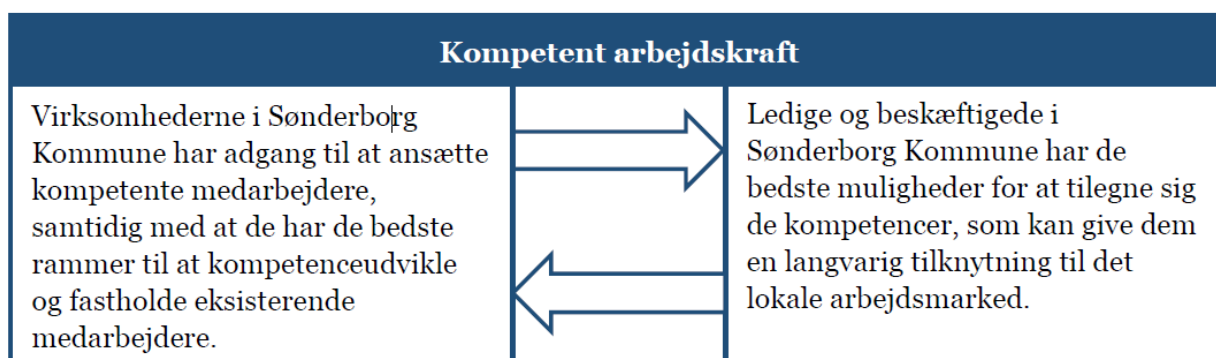
Verden og arbejdsmarkedet ændrer sig hastigt hele tiden. Den grønne omstilling og den digitale udvikling gør, at behovet for kompetenceudvikling ude i virksomhederne alt andet lige er og vil blive enormt. Vi skal have dygtige medarbejdere, og her er kompetenceudvikling en hjørnesten. Også for de ledige, der står til rådighed for arbejdsmarkedet, som hurtigst muligt skal i arbejde igen med de nødvendige kompetencer.

Derudover har vi efter covid-19 set en stigning af antallet af medarbejdere, der er sygemeldt fra deres job og på sygedagpenge. Billedet er det samme i hele Danmark. De fleste kommer tilbage i arbejde, men stress, depression og angst fylder meget i sygdomsbilledet blandt langvarige sygedagpengemodtagere. Heldigvis er antallet af sygedagpengemodtagere i Sønderborg Kommune ikke steget så meget som på landsplan.

Partnerskabets vision og strategi

Kompetent arbejdskraft er ledestjernen

De fire parter 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. Det er stadig visionen for partnerskabet.



Forudsætningen for det er, at virksomhederne også i Sønderborg Kommune er konkurrencedygtige. En af de allervigtigste konkurrenceparametre er adgang til kompetent arbejdskraft. Derfor er partnerskabets overordnede mål med denne 4-partsaftale at skabe de bedste betingelser for, at der er kompetent arbejdskraft i Sønderborg Kommune.

Tre veje derhen: Rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling

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

- Rekruttering
- Fastholdelse
- Kompetenceudvikling³.

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 det. 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 job 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 uddanne fremtidens arbejdskraft og inspirere deres medarbejdere til

³ I aftalen bruges begreberne uddannelse, opkvalificering og kompetenceudvikling. Der er en vis overlap mellem begreberne, men de har hver deres fokus og anvendelse:

1. Kompetenceudvikling

- En bred betegnelse, der dækker alle former for læring og udvikling af færdigheder, viden og holdninger, som gør en person bedre i stand til at udføre sit arbejde.
- Kan ske gennem kurser, coaching, mentorordninger, læring i jobbet, workshops eller projekter.
- Handler både om faglige og personlige kompetencer (fx ledelse, kommunikation, digitalisering).

2. Opkvalificering

- En mere målrettet proces, hvor en person tilegner sig nye eller opdaterede færdigheder for at kunne varetage en bestemt funktion eller stilling.
- Bruges ofte i forbindelse med arbejdsmarkedet, fx når medarbejdere skal lære nye teknologier eller branchestandarder.
- Kan ske gennem kortere kurser, efteruddannelse eller intern træning.

3. Uddannelse

- En formel og struktureret læringsproces, der typisk fører til en certificering, eksamen eller grad.
- Foregår ofte på skoler, universiteter eller erhvervsuddannelser.
- Kan være grunduddannelse (fx bachelor, erhvervsuddannelse) eller videregående uddannelse (fx master, ph.d.).

uddannelse, og så kan de udbrede viden om mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling.

Uddannelsesinstitutionernes rolle er at etablere de forløb, der kan give præcis de kompetencer, som virksomhederne i Sønderborg Kommune skal bruge for at være konkurrencedygtige. Det er afgørende, at uddannelsesinstitutionerne formidler og koordinerer i forhold til landsdelens øvrige uddannelsesinstitutioner.

Sønderborg Kommune vil, udover at varetage tovholderfunktionen i partnerskabet, arbejde for at opfylde virksomhedernes behov for arbejdskraft ved at hjælpe ledige og sygemeldte med at komme i arbejde eller uddannelse.

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-partsaftalen er rettet mod samarbejde om arbejdskraft primært på det private arbejdsmarked. I konkrete tilfælde kan partnerskabet også rette initiativer mod det offentlige arbejdsmarked.

Ånden i partnerskabet

Samarbejde er godt – partnerskab er bedst

Vores partnerskab i *Sønderborg i Arbejde* er værdifuldt for alle i Sønderborg Kommune. Netop vi – virksomheder, lønmodtagerorganisationer, uddannelser og kommunen – har en afgørende rolle i at identificere udfordringer og muligheder og drive omstillingen af vores lokale arbejdsmarked.

Som partnere kan vi orkestrere den trækraft, der skal til for at transformere og udvide arbejdsstyrken, så udbud og efterspørgsel går i spænd. Sammen kan vi skabe resultater, vi ikke kan skabe hver for sig.

*”Vi har adgang til hinanden. Dem der
kan rykke noget. Det er værdifuldt”*

Bente Esbensen Jensen,
Direktør for BC Syd, styregruppemedlem

Ånden i vores partnerskab er, at samarbejde er godt, men partnerskab er endnu bedre. Partnerskabet rækker ud over det almindelige samarbejde, vi i øvrigt har. I partnerskabet er vi fire ligeværdige parter på en fælles platform med en fælles vision og strategi. Partnerskabet er kendetegnet ved, at der er indgået en formel aftale mellem parter på tværs af sektorer. Et partnerskab griber ind i parternes bagland, og samtidig har hver part også sine egne individuelle mål. Vores partnerskab bygger på gensidig tillid, regelmæssig kommunikation og en fælles platform for samarbejdet.

Principper for partnerskabet Sønderborg i Arbejde

Sammen kan vi imødegå morgendagens udfordringer og behov

- Vi er proaktive frem for reaktive
- Konkrete aftaler skaber succes
- Fuld involvering af alle fire parter.

En frivillig forpligtelse

Partnerskabet er båret af frivillig forpligtelse fra parterne. Det er et stærkt fundament, men det har også en indbygget skrøbelighed. Engagement og opbakning fra alle parter er essentielt, hvis vi skal fremtidssikre vores arbejdsmarked i Sønderborg Kommune. Organiseringen af partnerskabet skal understøtte den væsentlige dialog og gensidige tillid i partnerskabet.

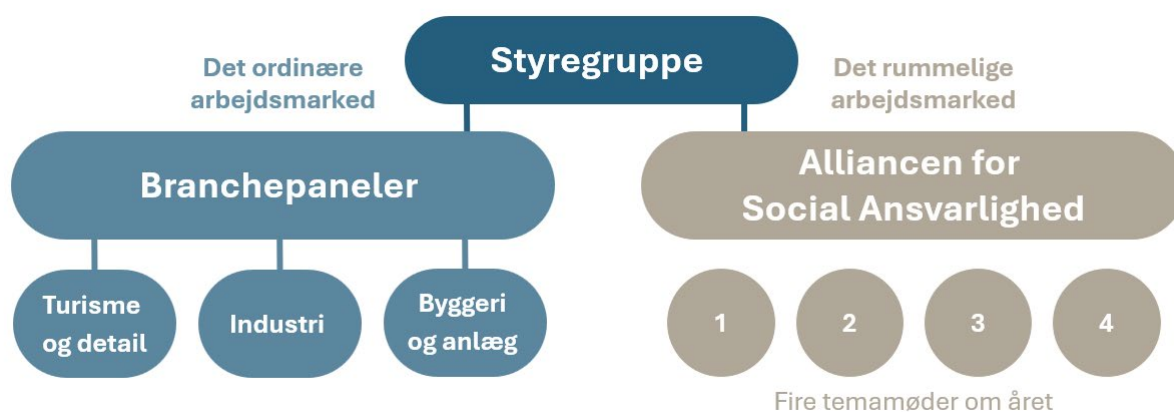
Organisering af partnerskabet

En fælles platform for nødvendig viden og trækraft

Arbejdsmarkedet er dynamisk. Det skal vores partnerskab også være, sådan at det hele tiden er gearet til at agere efter den aktuelle situation på arbejdsmarkedet.

Organiseringen af vores partnerskab understøtter vores opgave – at vi rettidigt og præcist kan iværksætte de initiativer, der skal til for at løfte arbejdsmarkedet, som det er netop hos os i vores kommune.

Partnerskabet *Sønderborg i Arbejde* er organiseret med en styregruppe, branchepaneller og en alliance om et socialt ansvarligt arbejdsmarked. Jobcenter Sønderborg varetager sekretariatsbetjeningen af de tre fora.



Organiseringen af partnerskabet danner en fælles platform for dialog, gensidig tillid og regelmæssig kommunikation, som er grobund for et væsentligt vidensfællesskab.

Styregruppe

Styregruppen er for *Sønderborg i Arbejde* består af repræsentanter for hver af de fire parter:



Styregruppens opgave er at:

- sætte den overordnede retning for partnerskabet
- prioritere mål og indsatser
- følge op på 4-partsaftalens mål og indsatser
- oprette og opløser branchepanelerne efter behov og med de repræsentanter og aktører, der er relevante i den aktuelle situation
- videregive viden om behov til relevante aktører, også uden for partnerskabets regi, fx når det handler om tiltrækning af udenlandsk arbejdskraft.

Styregruppen mødes tre gange om året.

Branchepaneller

Branchepanellerne har en vigtig rolle i at synliggøre kompetencebehovet. De opdyrker fælles viden om branchernes behov, udfordringer og muligheder i relation til arbejdskraft – både her og nu og i et længere tidsperspektiv.

Branchepanelernes opgave er at:

- dele viden og erfaringer til gensidig information og udvikling af arbejdskraft
- sætte initiativer i gang, som løfter branchen
- rapportere information ind til styregruppen

- rapportere væsentlige ubalancer i branchen til styregruppen, når det kræver handling i en større politisk og/eller økonomisk sammenhæng.

Udgangspunktet for branchepanelerne er at sikre den nødvendige arbejdskraft med de rette kompetencer til brancherne. Det handler primært om tiltag, der kan mobilisere arbejdskraft til brancherne – men også, hvordan brancherne kan bidrage til den sociale balance på arbejdsmarkedet, samtidig med at de får den nødvendige arbejdskraft.

I panelerne deltager repræsentanter fra brancherne (virksomhederne) og relevante aktører fra de tre andre partsområder.

Styregruppe og branchepaneler bidrager med input til, hvor det er vigtigt at sætte ind for at sikre kompetent arbejdskraft her og nu og med et længere sigte. De relevante aktører udvikler og gennemfører initiativerne.

Drøftelser i styregruppe og branchepaneler har bidraget til initiativer, som fx:

- Kursuscenter Syd – en fælles uddannelsesplatform
- Nye uddannelses- og opkvalificeringstilbud
- Udvikling og fælles viden om arbejdsmarkedet
- Netværk

Alliancen for Social Ansvarlighed

Visionen om et velfungerende arbejdsmarked rummer også et fleksibelt syn på kompetencer og arbejdskraft. Derfor er det et vigtigt fokus i partnerskabet, at vi er sammen om at skabe plads til udsatte voksne og unge i Sønderborgs virksomheder.

I Alliancen for Social Ansvarlighed er parterne sammen om at styrke mulighederne for, at alle kan blive en del af arbejdsmarkedet. Det er værdifuldt for det enkelte menneske og for arbejdspladserne.

Alliancen er et netværk for alle virksomheder, som interesserer sig for at løfte et socialt ansvar og finde værdifuld arbejdskraft. Virksomhederne skal ikke alene tage imod en ledig – det kræver også, at der er personer på arbejdspladsen, som har motivationen og de rette kompetencer til at hjælpe de ledige ind på arbejdsmarkedet og støtte dem i deres udvikling. I Alliancen for Social Ansvarlighed klæder parterne hinanden godt på til den opgave, så flere opnår at være en del af arbejdsmarkedet på det niveau, de kan være med til.

Alliancen mødes fire gange om året. Hvert møde har et særligt tema om social ansvarlighed. I alliancen kan virksomhederne støtte hinanden i at opbygge engagement og

inklusionskompetencer.

Partnerskabets kerneopgave

Fælles overvågning af arbejdsmarkedet giver viden til handling

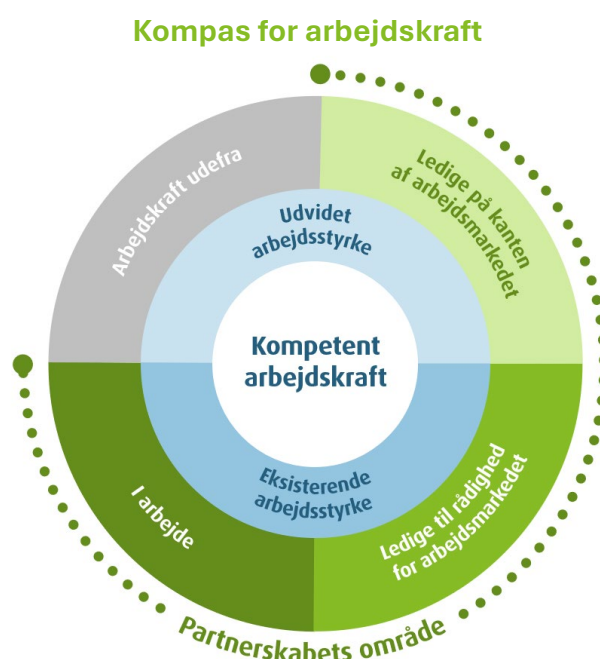
Partnerskabet er et stærkt organ til at afdække udfordringerne på arbejdsmarkedet nu og i fremtiden – og agere på dem. Det kræver et solidt fundament af fælles viden. Derfor bliver det en kerneopgave i partnerskabet at holde øje med, hvad der rør sig på arbejdsmarkedet.

Kortlægning af virksomhedernes behov

Overvågningen skal ske ud fra en løbende, systematisk kortlægning af virksomhedernes behov for kompetencer og rekruttering. Kortlægningen sker via branchepaneller, uddannelsesinstitutionernes og jobcentrets virksomhedsbesøg og tilgængelig viden om arbejdsmarkedet.

Med afsæt i kompasset for arbejdskraft kan parterne skabe overblik over, hvordan behovene i brancherne kan dækkes – og hvilke løsninger, der skal til. Skal vi arbejde ind i rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling eller

substitutionsarbejdskraft? Eller både og? Kan vi rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet, eller er det nødvendigt at hente arbejdskraften udefra? Eller måske begge dele?



Snitflader

- GOTO Sønderborg
- Vækstrådet
- Uddannelsesstrategisk Råd
- Den kommunale ungeindsats

Når løsninger ikke kan skabes inden for partnerskabets område, skal partnerskabet gøre opmærksom på behovet hos relevante aktører uden for partnerskabets område.

Den opsamlede viden skal kontinuerligt flyde mellem alle niveauer i partnerskabet. Ud fra den fælles overvågning af arbejdsmarkedet opsætter partnerskabet sine konkrete mål og initiativer og holder sig opdateret på, hvor vi er i forhold til målsætningerne. Hensigten er, at

parterne hurtigt kan reagere på flaskehalsproblemer og udvikle uddannelses- og beskæftigelsestilbud, der matcher virksomhedernes behov.

Partnerskabets mål og indsatser

Virksomhederne skal kunne rekruttere, holde på deres medarbejdere, holde sig ajour på kompetencer – og hjælpe flere ind på arbejdsmarkedet

Partnerskabets vision er kompetent arbejdskraft til vores arbejdsmarked i Sønderborg. Vi er enige om fem mål, som er vores vej til at realisere visionen:

1. Virksomhederne kan **rekruttere** den arbejdskraft, de har behov for
2. Virksomhederne skal **fastholde** flest muligt af deres ansatte
3. Virksomhederne skal tilbydes den **kompetenceudvikling**, de har behov for
4. Virksomhederne skal **inkludere** flere unge og ledige på kanten af arbejdsmarkedet
5. Flere **faglærte**.

Styregruppen for partnerskabet følger de fem mål og indsatserne for at nå dem. Styregruppen sikrer, at mål og indsatser følger behovene på arbejdsmarkedet. Også i en langsigtet tidshorisont. De beskrevne mål og indsatser er dynamiske, og styregruppen kan løbende vurdere og justere dem, hvis behovene på arbejdsmarkedet ændrer sig.

Ledelsesinformation for 4-partsaftalen

Styregruppen mødes fire gange årligt og modtager hver gang en ledelsesinformation, som viser status på målsætningerne.

Ledelsesinformationen er et redskab til at kvalificere drøftelserne i styregruppen og branchepanelerne. På den baggrund kan eventuelle tiltag kan sættes i gang eller løftes til et relevant forum.

Mål 1: Virksomhederne kan **rekruttere** den arbejdskraft, de har behov for

Sønderborg Kommune har med *Masterplan for Bosætning, Erhverv og Grøn Vækst 2024-2030* en målsætning om 2.000 flere arbejdspladser i 2030. Samtidig kan det i dag være svært at besætte ledige job. Især faglært og højt specialiseret arbejdskraft er i høj kurs. Derfor er vi enige om at arbejde for, at virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft, de har behov for.



Indikatorer for målopfyldelse

1. *Forgæves rekruttering*

Der findes undersøgelser, som viser balancen mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft på landsplan og på landsdele, men ikke på kommuneplan. Derfor har partnerskabet en kerneopgave i at kortlægge virksomhedernes behov for rekruttering løbende. Opgaven løses i branchepanelerne og af jobcentrets virksomhedskonsulenter. De løbende resultater indikerer, hvor der er et gab mellem udbud og efterspørgsel af kompetent arbejdskraft.

2. *Graden af opkvalificering og uddannelse af ledige*

Niveauet af opkvalificering og uddannelse af ledige indikerer også, om virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft, de har behov for. Sønderborg Kommune har med *Beskæftigelsespolitik 2023-2026* et mål om at være blandt de kommuner, der er bedst til at opkvalificere og uddanne ledige i forhold til de kompetencer, der efterspørges.

Rekrutteringsindsatser

Rekruttering af kompetente ledige

Virksomhederne skal tilbydes hjælp til at rekruttere de rette medarbejdere hurtigt og uden omkostninger. Den hjælp får de fra a-kasser/faglige organisationer⁴, Jobcenter Sønderborg og Job Sønderjylland – et rekrutteringssamarbejde mellem de fire sønderjyske kommuner. Rekrutteringshjælpen skal særligt nå ud til små og mellemstore virksomheder, som ikke selv har ressourcerne til at rekruttere de medarbejdere, de har brug for.

⁴ A-kasserne har ansvaret for ledige dagpengemodtagere i de første tre måneder af ledighedsperioden. Fra 1. januar 2027 udvides a-kassernes ansvar til de første fire måneder for 100.000 dagpengemodtagere i en treårig forsøgsperiode.

Partnerskabet vil fokusere rekrutteringshjælpen, så den giver virksomhederne og de ledige den letteste og hurtigste adgang til gode og bæredygtige match.

Opkvalificering og uddannelse af ledige

Hvis hverken a-kasser eller jobcentret kan skaffe den efterspurgte arbejdskraft, skal der ske et kompetenceløft af de ledige. Det kan være et løft af både sociale, personlige og ikke mindst faglige kompetencer.

1. *Job-VEU – et redskab til at opkvalificere og uddanne efter virksomhedernes behov*
Job-VEU-modellen er et værktøj til at forsyne virksomhederne med de rette kompetencer. Partnerskabet er enige om at bruge modellen til at sikre virksomhederne den nødvendige arbejdskraft gennem opkvalificering og uddannelse – især på områder, hvor der er et gab mellem udbud og efterspørgsel. Kernen i Job-VEU-modellen er partssamarbejde. Job-VEU kan desuden bane vejen for, at ufaglærte uddanner sig og bliver faglærte.
2. *Uddanne ledige via lærlingeforløb, uddannelsesløft og mesterlære*
Virksomhedernes krav til kompetencer ændrer sig løbende. Derfor forpligter parterne hver især sig på at hjælpe og motivere ledige til uddannelse, som matcher virksomhedernes behov. Ordningerne for voksenlærlinge og uddannelsesløft er et redskab til at skabe flere vokselevpladser og motivere flere ledige til uddannelse.

Synliggøre behov for andre rekrutteringstiltag

Partnerskabet forpligter sig til at involvere andre aktører, når virksomhedernes behov for kompetencer ikke kan opfyldes gennem rekruttering, eventuelt med substitutionsarbejdskraft eller opkvalificering. Det kan fx være, når løsningerne skal findes uden for partnerskabets regi – fx rekruttering udefra eller langsigtede og strategiske tiltræknings- eller uddannelsesindsatser, som skal løftes i et andet regi – fx Uddannelsesstrategisk Råd, GOTO Sønderborg eller et tredje sted.

Mål 2: Virksomhederne skal **fastholde** flest muligt af deres ansatte

Sygefravær koster hvert år samfundet og de danske virksomheder 46 mia. kr., og arbejdsgiverne betaler små 70 pct. af de udgifter. Det viser en analyse fra Dansk Arbejdsgiverforening fra 2019. Helt undgå sygdom kan vi ikke, men der er god ræson i at mindske sygefraværet mest muligt – både ud fra et menneskeligt og et økonomisk perspektiv.



Ligesom i resten af landet er antallet af sygedagpengemodtagere steget i Sønderborg Kommune siden covid-19-krisen. Særligt stress, depression og angst fylder meget. Der er et potentiale i at mindske sygefraværet og arbejde for, at flest muligt i har et godt arbejdsliv i vores kommune. Derfor er partnerskabet enige om at arbejde for, at virksomhederne kan fastholde deres medarbejdere.

Indikatorer for målopfyldelse

1. Sygemeldte beskæftigede

Partnerskabet følger løbende op på andelen af sygemeldte lønmodtagere eller selvstændige i den samlede arbejdsstyrke. Det indikerer, hvordan det går med at opfylde målet om, at virksomhederne kan fastholde deres medarbejdere. Andelen udgøres helt konkret alene af de sygemeldinger, som er overgået til sygedagpengesystemet – det vil sige sygemeldinger af en varighed på mere end 30 dage.

Sygemeldte lønmodtagere og selvstændige udgjorde 2,8 pct. af arbejdsstyrken i Sønderborg Kommune i fjerde kvartal 2024. Samme tal for landsplan var 0,4 procentpoint lavere. Sønderborg Kommune placerer sig på en plads 49 blandt landets kommuner.

Fastholdelsesindsatser

Forebyggelse af sygefravær med Rejseholdet

Rejseholdet opstod med *Sønderborg i Arbejde* i 2020. *Rejseholdet* forebygger sygefravær på arbejdspladserne for at fastholde dem, der allerede er beskæftigede, i job. *Rejseholdet* opsøger proaktivt virksomhederne og når også helt ud til de små og mellemstore.

Rejseholdet har øje for det hele menneske og rådgiver fx om fastholdelse via delvis raskmelding, handicapkompenserende ordninger og brug af virksomhedens egen sundhedsforsikring. *Rejseholdets* styrke er, at de kan tage de samtaler, der er svære at tage som leder – både når det handler om arbejde og privatliv.

Rejseholdet er en service til virksomheder og deres medarbejdere, som er forankret i Jobcenter Sønderborg.

Sammen om fastholdelse

Når en medarbejder er langvarigt fraværende fra sin arbejdsplads på grund af sygdom, bliver det hurtigt sårbart for relationen mellem medarbejder og arbejdsplads. Derfor er partnerskabet enige om, at vi skal gøre en indsats for at bevare relationen og sikre, at medarbejderen kommer godt og holdbart tilbage efter sygdommen. Helst så tidligt som muligt. Under en længere sygemelding har jobcentret kontakt med den sygemeldte og kan være det forbindende led mellem virksomheden og medarbejderen. Jobcentret tilbyder en indsats, som arbejdsgiveren og medarbejderen er fælles om – gerne ude på virksomheden.

Jobcentrets sygedagpengeteam tilbyder også arbejdsgivere og deres sygemeldte medarbejdere en tidlig opfølgning og indsats, hvis de står over for en langvarig sygemelding. Jobcentret kalder det *Fast track*. Med *Fast track* sætter jobcentret ind med det samme, så medarbejderen får relevant støtte hurtigst muligt. Det er en værdifuld håndsækning, som øger chancerne for at forkorte fraværet og mindsker risikoen for, at medarbejderen ikke vender tilbage igen.

Fastholdelse af personer med handicap

Jobcenter Sønderborg tilbyder også støtte og vejledning til virksomhederne til at fastholde eller ansatte medarbejdere med handicap. Handicapkompenserende ordninger kan sættes i spil, når en medarbejder har en funktionsnedsættelse, som er en barriere for at varetage et job.

Mål 3: Virksomhederne skal tilbydes den **kompetenceudvikling**, de har behov for

Kompetenceudvikling er vigtig for vækst og for at fastholde medarbejdere på et foranderligt arbejdsmarked. Derfor har partnerskabet en væsentlig opgave i at omsætte viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft til konkrete løsninger. Også når det gælder virksomhedernes behov for at kompetenceudvikle deres medarbejdere.



Indikatorer på målopfyldelse

1. *Kompetencegabet*

Partnerskabet har en kerneopgave i at kortlægge virksomhedernes behov for kompetencer og rekruttering løbende – herunder også en systematisk kortlægning af virksomhedernes behov for intern kompetenceudvikling. Opgaven løses i branchepanelerne, og uddannelsesinstitutionerne kortlægger løbende virksomhedernes behov for kompetenceudvikling. De løbende resultater indikerer, hvor der er et gab mellem udbud og efterspørgsel af kompetent arbejdskraft.

Indsatser for kompetenceudvikling

Kompetenceeftersyn hos områdets virksomheder

Partnerskabet tilbyder at virksomhederne at afdække deres behov for kompetenceudvikling. Det sker som en del af den fullservice, som Kursuscenter Syd tilbyder virksomhederne.

Mål 4: Virksomhederne skal **inkludere** flere unge og ledige på kanten af arbejdsmarkedet

I Sønderborg har vi et mål om, at der er kommet 2.000 flere arbejdspladser til vores kommune i 2030. Det kræver også en udvidet arbejdsstyrke. Derfor har vi i partnerskabet fokus på initiativer, der kan få flere ind på arbejdsmarkedet.

Det er oplagt at inkludere flere af dem, som i dag står uden for arbejdsmarkedet. Det er til gavn for både virksomheder, borgere og samfundet som helhed. Selvom det er oplagt, så er det også komplekst. Disse mennesker har ofte brug for særlig og individuel støtte for at komme ind på arbejdsmarkedet. Det kræver både velvilje og kompetencer hos virksomhederne.



Et andet greb er, at vi gør endnu mere for at forebygge, at mennesker kommer ud på kanten af arbejdsmarkedet. Det er kendt, at unge med fritidsjob har større tilbøjelighed til at være i arbejde senere i livet.

Det er en kompleks, men nødvendig opgave, som kræver tid, tålmodighed og engagement – og fælles bærekraft.

Indikatorer på målopfyldelse

Flere unge i fritidsjob

Andelen af unge i fritidsjob er en indikator for, at virksomhederne lykkes med at inkludere unge på arbejdspladserne. I fjerde kvartal 2024 var 924⁵ unge op til 19 år i Sønderborg Kommune i beskæftigelse.

Ungeledigheden skal halveres

Byrådet har med den kommunale ungeindsats en målsætning om, at antallet af unge op til 25 år uden tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarked er halveret i 2030.

⁵ fuldtidsbeskæftigede

Målet er, at højst 4 pct. af de unge op til er uden tilknytning til uddannelse eller arbejde. Status i Sønderborg Kommune for andet halvår 2024 var 6,2 pct.

Virksomhedsrettet indsats og lønnede timer

Andelen af udsatte ledige og unge i lønnede timer og virksomhedspraktik er en indikation på, hvor gode vi er til at hjælpe virksomhederne med at inkludere udsatte ledige og unge på arbejdsmarkedet.

Ledigheden blandt fleksjobbere

Ledigheden blandt fleksjobbere er på samme måde en indikation af, hvordan det går med at inkludere udsatte medborgere på arbejdsmarkedet. I december 2024 var 13,3 pct. af fleksjobberne ledige i Sønderborg Kommune.

Indsatser for inklusion på arbejdsmarkedet

Jobvejen for unge

Med *Jobvejen* skal flere unge ud i virksomhederne:

- Flere unge skal i fritidsjob
- Unge ledige over 18 år skal ud i virksomhederne i lønnede timer og praktikker.

Målet er at nedbringe antallet af unge, som har svært ved at være på en arbejdsplads eller uddannelse.

I partnerskabet vil vi arbejde sammen om at gøre det muligt for unge at gå jobvejen i stedet for den slagne vej gennem uddannelsessystemet. En gruppe unge mangler motivationen til at lykkes i uddannelsessystemet. De har behov for noget andet end uddannelse for en tid og kan finde motivationen til senere uddannelse i et job.

Jobvejen er forankret i Sønderborg Kommunes ungeindsats for unge mellem 15 og 25 år. Alliancen for Social Ansvarlighed har en vigtig rolle i at få det til at lykkes sammen med virksomhederne.

Pris og mærke for social ansvarlighed

Hvert år i januar uddeler styregruppen *Sønderborg i Arbejde*-prisen til en virksomhed, der har udmærket sig ved at gøre en særlig indsats for at inkludere flere på arbejdsmarkedet. Ved

samme event uddeler styregruppen *Sønderborg i Arbejde*-mærket til alle virksomheder, som tager et socialt ansvar på arbejdsmarkedet. Prisen, mærket og eventet er en erkendtlighed til virksomhederne, som fremmer involveringen i at styrke arbejdsmarkedet i vores lokalområde.

Mål 5: Flere faglærte

I de kommende år forventes det, at manglen på faglært arbejdskraft i Sønderborg-området vil stige. Efterspørgslen efter faglærte forventes at forblive på et højt niveau, samtidig med, at udbuddet vil falde fordi en stor andel af de nuværende faglærte går på pension. De ældre faglærte, som går på pension, bliver ikke i tilstrækkeligt omfang erstattet af unge, som gennemfører en erhvervsuddannelse. Dertil er der for få unge, som vælger at påbegynde en erhvervsuddannelse, og der er for stort frafald fra uddannelserne. Derfor er der stort behov for målrettede indsatser, som skal medvirke til, at der uddannes flere faglærte. Partnerskabet er enige om at styrke adgangen til erhvervsfaglig arbejdskraft i Sønderborg.

Indikatorer på målopfyldelse

Andelen af faglærte i Sønderborg Kommune

Andelen af faglærte i Sønderborg Kommune er en tydelig indikator på, om vi lykkes med at flere bliver faglærte i Sønderborg Kommune. Seneste opgørelse fra Danmarks statistik på befolkningens højest gennemførte uddannelse er fra 2023. Den viser, at en tredjedel af befolkningen i Sønderborg Kommune mellem 15 og 69 år har en faglært uddannelse, som højeste uddannelse.

Indsatser for at flere bliver faglærte

Styregruppen for *Sønderborg i Arbejde* har besluttet at arbejde med primært to indsatsspor, der skal sikre, at vi får flere faglærte:

Jobvejen til erhvervsuddannelse

Der er i dag i Sønderborg Kommune en gruppe af udfordrede unge, som ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, og som ikke er parate til eller motiverede for at påbegynde en ungdomsuddannelse. Flere landsdækkende forsøg og erfaringer fra Sønderborg Kommunes egen indsats viser, at mange af de unge i gruppen har stor værdi af og udvikler sig ved at blive tilknyttet en virksomhed i et ufaglært job, småjob og virksomhedspraktik med løntimer. Der er et stort potentiale i at få udviklet, afprøvet og udbredt en model for en målrettet jobvej til erhvervsuddannelse eller erhvervsrettede kurser for de unge. Modellen skal sikre, at der – i tæt samarbejde og dialog med udvalgte brancher og virksomheder – etableres gode job og småjob til flere unge, som kan fungere, som et springbræt til opkvalificering og senere hen en erhvervsuddannelse. Jobvejen til erhvervsuddannelse kan også udvikles i en særlig variant rettet mod studenter. Her udvikler virksomhederne ”uddannelsesjobs”, som er målrettet ufaglærte unge med gymnasial baggrund.

Fra ufaglært til faglært

Der er ca. 10.000 beskæftigede ufaglærte lønmodtagere i Sønderborg. De ufaglærte lønmodtagere leverer vigtig arbejdskraft til virksomhederne, men det er også blandt disse medarbejdere, at der – via en målrettet opkvalificeringsindsats – er potentiale for at sikre faglærte medarbejdere. Selvom potentialet er stort, viser erfaringerne, at der også er en række udfordringer forbundet med at få igangsat opkvalificering af beskæftigede ufaglærte. Der er et stort potentiale i at udvikle, afprøve og udbrede ”nye” modeller og løsninger for, hvordan brancher og virksomheder bedst kan understøttes i arbejdet med at løfte deres medarbejdere fra ufaglært til faglært niveau.

Der er hensigten, at der skal søges om fondsmidler til at afprøve ovenstående tiltag.

Underskriftside

Bente Esbensen Jensen
Direktør, BC Syd

Dan Zielke
Direktør, EUC Syd

Lars Uhd Nørgaard
Corporate Senior Director, HR, LINAK

Bjarke Fynsk
Direktør Fynsk & Søn, DI Byggeri

Marita Geinitz
Formand, 3F Als

Erik Sievertsen
Formand, Elforbundet

Jan Prokopek Jensen
Formand for Arbejdsmarkedsudvalget

Jesper Smaling
Formand for Børne- og Uddannelsesudvalget

Kjeld Stærk
Formand for Udvalget for Erhverv og Grøn Vækst

Lisbeth Hansen
Direktør for Økonomi og Arbejdsmarked

Lasse Kamp
Arbejdsmarkedschef