



Høringssvar til Svendborg Kommunes ”Beskæftigelsesplan 2023”

Fagbevægelsens Hovedorganisation, sektion Sydfyn (FH Sydfyn) fremsender hermed høringssvar til det af Svendborg Kommune fremsendte udkast til en beskæftigelsesplan for 2023-2025. Høringssvaret er udarbejdet i samarbejde med det lokale a-kasse-udvalg (LAU Sydfyn).

Vi ønsker først og fremmest at kvittere for muligheden for at afgive høring på beskæftigelsesplanen, idet inddragelsen tolkes som et udtryk for et tæt og godt samarbejde mellem Svendborg Kommune og fagbevægelsen.

Vi bemærker desuden en vis genkendelighed i beskæftigelsesplanens format og opbygning i sammenligning med tidligere beskæftigelsesplaner, hvilket - alt andet lige – bidrager til en god og overskuelig læseoplevelse. Det er således bl.a. positivt, at planen fortsat tager udgangspunkt i beskæftigelsesministerens mål samt i kommunens aktuelle udfordringer, om end vi anerkender, at Svendborg Kommune med en flerårig plan forsøger at skabe kontinuitet i beskæftigelsesindsatsen. Vi finder, at en velbeskrevet og ambitiøs beskæftigelsesplan skaber et stærkt fundament for en sammenhængende beskæftigelsesindsats, og vi glæder os derfor over, at Svendborg Kommune lader planen gælde frem til 2025, selvom lovkravet om kommunale beskæftigelsesplaner forsvinder fra og med 2024.

Særligt vedrørende Svendborg Kommunes ambitioner i relation til ministermålene for 2023

Det er med stor glæde, at vi bemærker, at der i forhold til den seneste beskæftigelsesplan er sket en skærpelse af kommunens ambitionsniveau i relation til ministerens mål. Blandt andet bemærker vi, at der er sket en skærpelse af formuleringerne vedrørende opkvalificering af ufaglærte, lavtuddannede og borgere med forældede kompetencer, ligesom den grønne omstilling som noget nyt er nævnt eksplicit.

Vi mener, at det er afgørende, at der bliver investeret i de arbejdspladser og lønmodtagere, som er drivkraften i den grønne omstilling. Det kræver dels, at arbejdsudbuddet styrkes ved at uddanne flere faglærte, dels at der investeres i opkvalificering og/eller efter-/videreuddannelse, hvad enten det drejer sig om borgere på eller udenfor arbejdsmarkedet. En sådan investering vil både forbedre vilkårene for virksomhederne og skabe tryghed blandt medarbejderne. Lønmodtagernes Klimapanel er kommet med 8 konkrete anbefalinger til den grønne omstilling på arbejdspladserne¹. Det er vores håb, at kommunerne i deres løbende dialog med virksomhederne vil understøtte udbredelsen af i disse anbefalinger.

Vi bemærker også en skærpelse af kommunens ambitioner under ministermålet ”Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft”, hvor det bl.a. beskrives, at ”den aktuelle arbejdsmarkedssituation skal være et pejlemærke for indsatserne”. Vi synes desværre, at beskæftigelsesplanen mangler konkrete bud på, hvordan kommunen vil udmønte den ambition. Vi anerkender kommunens fokus på at hjælpe borgere, som af forskellige årsager har svært ved at finde

¹ [Lønmodtagernes Klimapanel: 8 anbefalinger \(ipaper.io\)](https://ipaper.io)

fodfæste på arbejdsmarkedet, men vi må også konstatere, at mange arbejdspladser og fag står i en situation med akut mangel på arbejdskraft – en situation, som i værste fald kan føre til, at virksomheder må lukke og/eller flytte fra kommunen. Vi har derfor brug for en proaktiv, kommunal indsats for at understøtte virksomhedernes store rekrutteringsproblemer – og som ikke alene tager udgangspunkt i udsatte borgergrupper.

Særligt vedrørende indsatsområdet "Jobparate borgere"

Vi glæder os over, at beskæftigelsesplanen forholder sig eksplicit til den aktuelle situation, som er præget af inflation, energikrise og krig i Ukraine – en situation, som forventeligt vil føre til stigende ledighed på sigt. Vi glæder os derfor over, at Svendborg Kommune vil fastholde sit fokus på opkvalificering, selvom vi frygter, at konsekvensen af den anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen vil være, at indsatserne omkring den øvrige vejledning og opkvalificering vil blive nedprioriteret til fordel for fx øget brug af virksomhedspraktik. Således vil en konjunkturedgang medføre flere ledige, der kan have gavn af disse tilbud. Det kan have negative konsekvenser for de borgere, der har komplekse sociale problemer og ikke er i stand til at tage del i virksomhedsrettede tilbud, ordinære løntimer eller uddannelse. Der er for den målgruppe fortsat brug for adgang til tilbud, som stiller færre krav og kan tilrettelægges fleksibelt for at afklare og udvikle arbejdsevnen.

Vi bakker dog grundlæggende op om en styrket virksomhedsrettet indsats, men vil opfordre til et skærpet fokus på brugen af virksomhedspraktik. Det er vigtigt for os at påpege, at virksomhedspraktik kun skal anvendes, når det kan øge muligheden for beskæftigelse og gerne en aftale om ordinær ansættelse i forlængelse af tilbuddet. Vi henviser derfor til den del af aftaleteksten, som opfordrer til, at *"Kommunerne også fremadrettet har fokus på, at virksomhedsrettede indsatser igangsættes på ordentlige vilkår, med klare jobmål for øje og under iagttagelse af de gældende regler, der skal imødegå fortrængning af ordinært ansatte"*.

Særligt vedrørende indsatsområdet "Unge"

Vi glæder os over, at Svendborg Kommune fastholder dette vigtige fokusområde, idet vi konstaterer, at Svendborg Kommune pr. oktober 2022 har den højeste andel af arbejdsstyrken på uddannelseshjælp på Fyn (1,7%). Samtidigt ses et fald i andelen af unge i Svendborg Kommune, der vælger en erhvervsuddannelse – fra 20,3% i 2021 til 19,2% i 2022, dvs. et stykke fra den nationale målsætning om 30% i 2025.

Erhvervslivet mangler faglært arbejdskraft, og det derfor er afgørende, at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse. Derfor er det vigtigt dels at styrke vejledningen af unge i grundskolen i forhold til uddannelsesvalg, dels at give eleverne et bedre og mere virkelighedsnært billede af arbejdsmarked, fx via et tæt samarbejde med det lokale erhvervsliv i regi af Åben Skole og i en løbende dialog om at sikre en ordentlig kvalitet af erhvervspraktikken, så eleverne får et højt udbytte og dermed viden om deres muligheder for uddannelse efter grundskolen. Et sådant samarbejde vil både gavne erhvervslivet og de unge.

Endelig glæder det os, at samarbejdet omkring FGU igen er fremhævet. Vi mener, at det er vigtigt at fremhæve FGU, som et af de mest effektive værktøjer til at gøre de unge klar til en ungdomsuddannelse.

Særligt vedrørende indsatsområdet "Integration"

Situationen i Ukraine har skabt en fornyet aktualitet omkring beskæftigelsesministerens mål 3, ligesom en særlig indsats for fordrevne ukrainere er skrevet ind i de regionale pejlemærker. Vi bifalder på den baggrund, at Svendborg Kommune igen har beskrevet integration som et selvstændigt indsatsområde i beskæftigelsesplanen for 2023-2025, idet fagbevægelsen deler regeringens ambition om, at ukrainerne skal have hurtig adgang til arbejdsmarkedet, fx ved brug af branchepakker eller IGU-ordningen. Vi opfordrer i den forbindelse alle parter til at være særligt opmærksomme på løn- og arbejdsvilkår for de ukrainere, der bliver en del af arbejdsmarkedet på baggrund af særloven.

Vi glæder os desuden over, at danskundervisning som noget nyt er skrevet ind i beskæftigelsesplanen. Således viser erfaringerne, at den største hindring for at få flygtninge i job er manglende ordinær uddannelse og sprogkunderskaber. Det gælder ikke mindst flygtningekvinder, som erfaringsmæssigt har sværest ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. I Svendborg Kommune er kun ca. 1/3 af alle flygtningekvinder på arbejdsmarkedet, hvorfor vi bakker op om kvinder som et selvstændigt fokusområde som beskrevet i beskæftigelsesplanens overordnede ambitioner. Vi henleder dog igen opmærksomheden på den tvivlsomme effekt af nyttejobs og anbefaler i stedet, at man lader sig inspirere af projekt "Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse"²

Særligt vedrørende indsatsområderne "Borgere på kanten", "Seniorer" og "Social ansvarlige virksomheder"

Vi konstaterer med glæde, at beskæftigelsesplanen indeholder indsatsområder, der adresserer borgere, som kræver særlig opmærksomhed, herunder borgere på kanten og seniorer. Beskæftigelsesplanen er imidlertid ganske vag i sin beskrivelse af, hvad det vil sige at være "på kanten", om end vi forestiller os, at det fx drejer sig om langtidssyge, nedslidte og personer med handicap – dette kan med fordel synliggøres.

Vi deler imidlertid ambitionen om et rummeligt arbejdsmarked, idet vi skal gøre det muligt at arbejde for dem, som kan og på samme tid muligt at trække sig tilbage for dem, som ikke længere kan. Vi glæder os derfor over de beskrevne indsatser og påpeger desuden muligheden for at indføre sociale klausuler ved udbud og indkøb for på den måde at tilskynde leverandører til social ansvarlighed og til at understøtte målsætningen om et rummeligt arbejdsmarked.

Særligt vedrørende indsatsområdet "Samarbejde"

Vi glæder sig over, at planen fortsat indeholder en anerkendelse af vigtigheden i samarbejdet med såvel eksterne som interne aktører, hvorved beskæftigelsesplanen og -indsatsen ses i sammenhæng med bl.a. udviklingen i og vilkårene for det lokale erhvervsliv samt med de kommunale indsatser på andre fagområder, herunder i særlig grad ungeområdet og det sociale område.

Vi glæder os desuden over, at samarbejdet med a-kasserne er fremhævet i beskæftigelsesplanen, men vi vil opfordre til, at også det gode samarbejde med de lokale fagforeninger (FH Sydfyen) eksplicit fremhæves.

² [Projektet - Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse \(KIB\) \(integrationsviden.dk\)](https://www.integrationsviden.dk)

Med venlig hilsen

Mads Dippel Rasmussen

Formand, FH Sydfyn

Mary-Ann Vandsted

Formand, LAU Sydfyn

November 2022