

# Beskæftigelsesplan 2024-2025



## Indholdsfortegnelse

### **Kapitel 1. Baggrund for Beskæftigelsesplanen 2024-2025** side 3

- Om Beskæftigelsesplanen 2024-2025
- Beskæftigelsessituationen i Hedensted lige nu
- Den aktuelle beskæftigelsessituationen på landsplan - kortfattet
- Kerneopgaven Beskæftigelse
- Den gode og jobrettede borgerkontakt på Jobcentret

### **Kapitel 2. Beskæftigelsesministerens mål for 2024-2025** side 8

- Lokale strategiske mål for Jobcentret

### **Kapitel 3. Strategier for beskæftigelsesindsatsen** side 9

- Borgerrettet indsats
  - Aktiveringsindsats
  - Aktiveringsprincipper – Job First
  - Uddannelse og opkvalificering
  - Inklusion på arbejdsmarkedet - Beskæftigelsestrappen
  - Indsats vedrørende sygefravær
  - Indsats for unge
  - Integrationsindsats
- Virksomhedsrettet indsats
  - Samarbejdspartnere

### **Kapitel 4. Budget for beskæftigelsesindsatsen** side 20

- Bilag (?):
  - 1) Oversigt over ministermål 2024
  - 2) Politiske sigtepunkter og fokusområder
  - 3) Baggrundsnotat til Beskæftigelsesplan 2024-2025.

# Kapitel 1. Baggrund for Beskæftigelsesplan 2024-2025

## Om Beskæftigelsesplanen for 2024-2025

Beskæftigelsesplanen er kommunens plan for, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2024-2025. Beskæftigelsesplanen skal medvirke til at sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer, de politiske mål, den overordnede strategiske prioritering og tilrettelæggelsen af indsatsen.

På trods af kompleksiteten i ovenstående er Jobcenter Hedensted i stand til at navigere hurtigt og effektivt i en lovgivning, og på et marked, der meget hurtigt ændrer sig. Derfor har Jobcentret en ambition om, at mål og rammer i Beskæftigelsesplanen ikke sætter begrænsninger for hurtige kursskift. Det vil konkret sige, at tilbud og bemanning i Jobcentret konstant skal kunne tilpasses konjunkturerne på arbejdsmarkedet.

- ✓ Beskæftigelsesplanen udarbejdes med udgangspunkt i de vejledende ministermål og løbende evaluering, som fremgår af vedhæftede bilag til Beskæftigelsesplan 2024-2025 (se bilag 1)
- ✓ Senest 31. december 2023 skal kommunalbestyrelsen godkende beskæftigelsesplan 2024-2025, hvorefter den sendes til det regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) til orientering.

## Beskæftigelsessituationen i Hedensted lige nu

Hedensted kommune har som resten af Østjylland oplevet en stigning i beskæftigelsen og et fald i ledigheden i perioden 2020 – 2023. Ledigheden steg kraftigt og var i maj 2020 på 3,9 % (899 fuldtidspersoner). I forsommeren oplevede vi et stort fald, så vi i juli 2021 havde en ledighed på 2,0 % (473 fuldtidspersoner) og igen kom under niveau for perioden op til Coronakrisen. Siden er ledigheden faldet yderligere til nuværende 1,2 pct. (294 fuldtidspersoner) pr. maj 2022.

Virksomhederne efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft er høj. Situationen er nu, at der mangler arbejdskraft i mange brancher. Værst ser det ud i bygge- og anlægsbranchen, inden for lager og logistik, produktion samt social- og sundhedsområdet.

Den aktuelle udfordring er at få ledige til at skifte branche, herunder at ledige skal i gang med uddannelse og opkvalificering. Voksenlærlingeordningen er et vigtigt redskab i bestræbelserne på at skaffe kvalificeret arbejdskraft inden for de brancher, der mangler. Et af Hedensted Kommunes vækstspor handler netop om virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft. At sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne er ikke en opgave Jobcentret kan klare alene. Det kræver et samarbejde mellem Jobcentret, virksomhederne, uddannelsesinstitutionerne, Erhvervsafdelingen, Uddannelsesvejledningen og de faglige organisationer.

Der er tale om en udfordring, som både kræver en kortsigtet løsning, hvor opkvalificering af ledige til mangelområder er i fokus **eventuelt kombineret med uddannelse af virksomhedens egne ansatte**, og en langsigtet løsning, hvor unge vejledes til at uddanne sig inden for de brancher, hvor der er, og forventes mangel på arbejdskraft. Samtidig er det afgørende, at vi forstår hvor vigtigt det er at få de mest udfordrede grupper i samfundet i gang på arbejdsmarkedet igen. Vi arbejder målrettet på, at denne gruppe borgere får ansættelse i virksomhederne i nogle få timer ugentligt (småjobs), og at de kan udvikle sig derfra til hel eller delvis selvforsørgelse.

De unge under 30 år er den gruppe på arbejdsmarkedet, som har været hårdest ramt af krisen.

Ungeledighed: I august 2020 var der 160 forsikrede ledige unge. I august 2021 var der 104. Pr. ultimo juni 2022 er der 70 forsikrede ledige unge under 30 år: et fald på knapt 33 pct. siden august 2021 og over en halvering siden august 2020.

Gruppen af unge, der ikke kommer i gang med en ungdomsuddannelse eller kommer i job efter folkeskolen, er blevet større. Det er vigtigt, at den Kommunale Ungeindsats arbejder tæt sammen for at få denne gruppe i gang med job og uddannelse.

Vi står i en situation, hvor det er svært at forudsige de største trusler/udfordringer: Er det mangel på kvalificeret arbejdskraft, eller ser vi ind i en større eller mindre krise som følge af krig i Ukraine, inflation, stærkt stigende energipriser, forsyningsproblemer i virksomhederne? - Måske ser vi ind i en situation, hvor vi vil opleve et paradoks med en kombination af mangel på kvalificeret arbejdskraft og en højere ledighed blandt visse målgrupper, som skal igennem en længere opkvalificering inden de vil kunne bestride de jobåbninger, der kommer.

## Den aktuelle beskæftigelsessituation på landsplan – kortfattet

- Befolkningen bliver ældre
- Der ses en vækst i antal arbejdspladser – lokalt særligt inden for *handel, transport samt information og kommunikation*
- Der ses en vækst i antal beskæftigede borgere. I marts 2022 var der 20.337 fuldtidsbeskæftigede borgere i Hedensted Kommune, hvilket er højere end september 2008, hvor beskæftigelsen senest var højest (20.050 fuldtidsbeskæftigede borgere). Antal udenlandske medarbejdere er rekordstor på ca. 2.250 personer, primært inden for brancherne industri, handel samt bygge/anlæg.

Antal og andel ydelsesmodtagere er faldende – og er aktuelt tilbage til niveauet før covid-19. Bl.a. er ledighedsprocenten faldet med 1,23 procentpoint over det seneste år (april 2021 til april 2022).

BNP er vokset med 22,4 pct. i Hedensted Kommune siden 2010. Gennemsnittet for RAR Østjylland er 18,8 pct. vækst.

En succesfuld beskæftigelsesindsats er vigtig både for kommunens og borgerens privatøkonomi. Hedensted Kommune har et væsentligt lavere antal ydelsesmodtagere, end både RAR Østjylland og landet som helhed.

#### Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken 16-66

	Hele landet			RAR Østjylland			Hedensted		
	Maj 2020	Maj 2021	Maj 2022	Maj 2020	Maj 2021	Maj 2022	Maj 2020	Maj 2021	Maj 2022
Ydelsesgrupper i alt	25,4	25	23,8	26	25,6	24,6	23	23,1	22,6
<i>A-dagpenge</i>	4,3	3,2	2	4,2	3,1	2	3,1	1,9	0,9
Kontanthjælp	2,5	2,1	1,8	2	1,8	1,5	1,2	1	0,8
Uddannelseshjælp	1,4	1,2	1	1,5	1,3	1,2	1,2	1,1	1
Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv.	0,5	0,4	0,5	0,5	0,4	0,6	0,6	0,5	0,6
<i>Sygedagpenge</i>	2,6	3,3	2,7	2,5	3,3	2,7	2,7	3,6	3,4
Jobafklaringsforløb	0,7	0,4	0,8	0,8	0,5	0,9	0,7	0,3	0,6
Ressourceforløb	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,6
Ledighedsydelse	0,7	0,6	0,5	0,8	0,7	0,5	0,7	0,7	0,6
<i>Fleksjob</i>	2,8	3	3,2	3,6	3,8	4	4,3	4,6	5
Førtidspension	7,5	7,8	8	7,5	7,8	8,1	5,8	6,1	6,2
Efterløn	1,7	1,8	1,7	1,6	1,8	1,7	1,8	2,2	1,9
Seniorpension	0,1	0,4	0,7	0,1	0,3	0,5	0,1	0,5	0,7
Tidlig pension			0,2			0,2			0,3

Jobindsats.dk

**Kilde:** Registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM), AMANDA, Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer, AMFORA, KMD's sygedagpengeregistre, KMD's register for sociale pensioner.

Business Region Aarhus, Den årlige redegørelse til Folketingets Beskæftigelsesudvalg, Inspirationsnotat RAR Østjylland, udarbejdet af Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord, egen udarbejdede opfølgning på mål og resultater.)

## Kerneopgaven Beskæftigelse

Både de beskæftigelsespolitiske mål, som ministeren har defineret (se bilag 1), de politiske sigtepunkter og fokusområder for 2022 – 2025 (bilag 2) samt Jobcentrets baggrundsnotat (se bilag 3) sætter retningen for arbejdet med kerneområdet Beskæftigelse.

Kerneopgaven for Udvalget for Beskæftigelse er at varetage den umiddelbare forvaltning af de forudsætninger, der gør, at det enkelte menneske kommer i job eller uddannelse sådan, at man kan klare sig selv økonomisk.

”Værdier og visioner i Beskæftigelse” er en transformation fra Kerneopgavebeskrivelsen, hvor tanker om deltagelse i fællesskaber i ”Det gode liv” er indarbejdet sammen med de tanker, der ligger i forståelsen af ”social inklusion”.

Den fælles mission for Beskæftigelse: Job, vækst og velfærd til alle.

*Fællesskabet er for os alle. Det er forankret i en rodfæstet tro på, at alle i fællesskabet kan bidrage, at forskellighed er en styrke, og at udvikling sker i meningsfulde tværgående fællesskaber.*

*Vores væsentlige fælles mission er at bidrage til, at flest borgere i kommunen er i job, samt at virksomhederne har den kvalificerede arbejdskraft, de har behov for.*

Fælles Vision for Beskæftigelse: Mening skabes i fællesskaber - sammen når vi længere.

*Sammen gør vi det, der virker. Et godt liv, muligheden for deltagelse i meningsfulde fællesskaber via arbejde eller uddannelse danner ramme for Jobcentrets arbejde. Vi er nyskabende, vi er modige og trives med at skabe vækst og velfærd til alle.*

Målet er selvforsørgelse og selvforvaltning.

### Fokuspunkter i Beskæftigelse – kommunalbestyrelsens strategi for 2022 til 2025

Politisk er der i forbindelse med ny kommunalbestyrelse for årene 2022 til 2025 etableret tre fælles sigtepunkter for Hedensted Kommune, samt en række fokusområder for hvert af de politiske udvalg. Nedenstående tabel gengiver fokusområderne for Udvalget for Beskæftigelse for perioden 2022 til 2025:

Sigtepunkt	Fokusområde i Udvalget for Beskæftigelse
Vækst i balance	Arbejde er vejen til uddannelse for flere unge
	Formidling af arbejdskraft, opkvalificering og uddannelse – job til alle
Smidige og effektive processer	Kommunikation, den gode dialog og højt serviceniveau – det enkelte menneske i centrum for den gode dialog, dialogen danner rammen for en hurtig vej til selvforvaltning og selvforsørgelse.
	Fleksibel jobrettet indsats i forhold til den enkelte borgers behov, arbejdsmarkedets behov og i forhold til aktuelle samfundskonjunkturer.
	Arbejdsfastholdelse. Analyse af sygdomsbilledet som grundlag for fokusering af indsatsen, herunder den gode dialog med borger om tilbagevenden til job, delvis raskmelding, småjob, opkvalificering af anden jobrettet indsats
Forpligtigende fællesskaber	Partnerskaber med virksomheder – fokus på job, opkvalificering og småjob som trin på vejen til selvforsørgelse og selvforvaltning
	Tværfagligt samarbejde internt i Beskæftigelse og på tværs af kommunens organisering – med afsæt i det hele menneske og den gode dialog – med selvforvaltning og selvforsørgelse som mål.

Fokuspunkterne er uddybet i bilag 2. De danner endvidere grundlag for målsætningerne i kapitel 2 og konkretiseres i efterfølgende kapitel 3.

## Den gode og jobrettede borgerkontakt på Jobcentret

Jobcenter Hedensted lægger i sin jobrettede indsats vægt på en god kontakt med borgerne og virksomhederne, så vi fremmer samarbejdet om, at borgeren får en plads på arbejdsmarkedet.

Jobcentrets forståelse af den gode borgerkontakt tager udgangspunkt i borgerens oplevelse af processen omkring sagsbehandlingen ved et forløb i Jobcentret. Den gode borgerkontakt er i høj grad afhængig af, hvordan borgeren oplever kontakten, herunder evt. samtale, plan og forventningsafstemning. For at borgeren føler sig tryk i processen og oplever den som fair, meningsskabende og handlingsorienteret, skal der være:

- En klar ramme for forventningsafstemning. Når vi indkalder sendes dagsorden og mødeindkaldelse til borgeren
- Tidlig kontakt
- Klar kommunikation
- Tydelighed og ordentlighed i forløbet.

Med det som udgangspunkt vil ledelse og medarbejdere i de enkelte huse til stadighed have fokus på den gode borgerkontakt i det daglige arbejde. En borgerkontakt, som fører frem til, at flere føler sig set og hørt, klarer sig bedre og får job.

## Kapitel 2: Beskæftigelsesministerens mål for 2024

De fem beskæftigelsespolitiske mål for 2024 understøtter regeringens og beskæftigelsesministerens udmeldinger på beskæftigelsesområdet, herunder ambitionen om at få flere i arbejde, og at opkvalificere arbejdsstyrken for at matche virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft.

De beskæftigelsespolitiske mål sætter fokus på de områder, hvor der er behov for ekstra indsats og fokus i kommunerne og jobcentrene i 2024.

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling
2. Flere ledige skal opkvalificeres
3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse
5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.

### Om de fem ministermål

Målene understøtter implementeringen af de seneste års store reformer på beskæftigelsesområdet, og er udgangspunktet for Hedensted Kommunes Beskæftigelsesplan for 2024-2025.

### Lokale strategiske mål for Jobcentret

Overordnede strategiske mål for beskæftigelsesindsatsen:

- Flere borgere bliver selvforsørgende
- Andelen af ledige og sygemeldte i virksomhedsrettede forløb øges
- Andelen af ledige og sygemeldte, som afsluttes til arbejde øges
- Flere langtidsledige og langtidssyge kommer i job
- Flere fysisk og psykisk handicappede kommer i job
- Den gennemsnitlige varighed af ydelsesforløb nedbringes
- Borgerne har så få sagsbehandlerskift, som muligt
- Jobcentret styrker det jobrettede samarbejde med virksomheder, faglige organisationer og samarbejdspartnere i øvrigt
- Socialpsykiatri, Rusmiddelcenter, Ungeenhed og Jobcenter iværksætter tværfaglig indsats, når behovet er der, eller det giver mening
- Tættere samarbejde på tværs af kerneområder for borgere med udfordringer
- Andelen af unge med job eller uddannelse øges.

### Opfølgning på Beskæftigelsesplan 2024-2025

Udvalget for Beskæftigelse følger op på mål og resultater to gange årligt under punktet "Opfølgning på strategi og mål" på udvalgsmøderne i maj og september.



## Kapitel 3: Strategier for beskæftigelsesindsatsen

I relation til ministerens fem mål har Jobcentret indarbejdet indsatsområderne i to overordnede strategier for henholdsvis den borgerrettede og den virksomhedsrettede indsats. Begge strategier skal medvirke til at løse de nuværende beskæftigelsesmæssige udfordringer.

De overordnede strategiske mål tager afsæt i den gode og jobrettede borgerkontakt, og strategien anlægges med udgangspunkt i to spor:

1. *Den tidlige indsats*
2. *Den sammenhængende tværfaglige indsats.*

### Borgerrettet indsats

Strategien for Jobcentrets indsats er, at borgeren bliver selvforsørgende i job eller uddannelse. Strategien er (dog differentieret for de over og under 30-årige):

1. Borgere, som kan selv, skal selv – Jobcentret understøtter borgerens egen uddannelses- eller jobsøgning
2. Aktiveringsindsatsen understøtter borgerens egen mulighed for at tage job og uddannelse
3. Borgeren får gennem udviklende aktivering opbygget bedre boglige og faglige kompetencer, og bliver i stand til at tage job eller uddannelse
4. Aktiveringen skal så vidt muligt være virksomhedsrettet.

### Aktiveringsindsats

I Jobcenter Hedensted er vi fleksible, inddragende og nytænkende i indsatsen for at få ledige og sygemeldte tilbage til arbejde eller uddannelse. Vi arbejder for at skabe rammer for borgernes muligheder på arbejdsmarkedet på trods af eventuelle diagnoser og/eller sociale begrænsninger.

Et bærende element for indsatsen og de nye initiativer vil være fokus på hver enkelt borgers individuelle kompetencer og perspektiver. Jobcenter Hedensted arbejder for at sikre den enkelte borger en ordinær indkomst og muligheden for at være en del af et arbejdsfællesskab.

### Aktiveringsprincipper – Job First

Det overordnede mål i 2024-2025 er fortsat ”hurtigst muligt i ordinært arbejde eller uddannelse”. Tilbud gives i private virksomheder i det omfang, det er muligt – og parallelt med eventuelle andre tilbud. Tilbud om virksomhedspraktik og løntilskud gives med henblik på ordinær ansættelse og med udgangspunkt i det individuelle ønske hos den enkelte borger samt arbejdsmarkedets behov. Virksomhedskompensationen tager ligeledes udgangspunkt i den enkelte borger.

## Uddannelse og opkvalificering

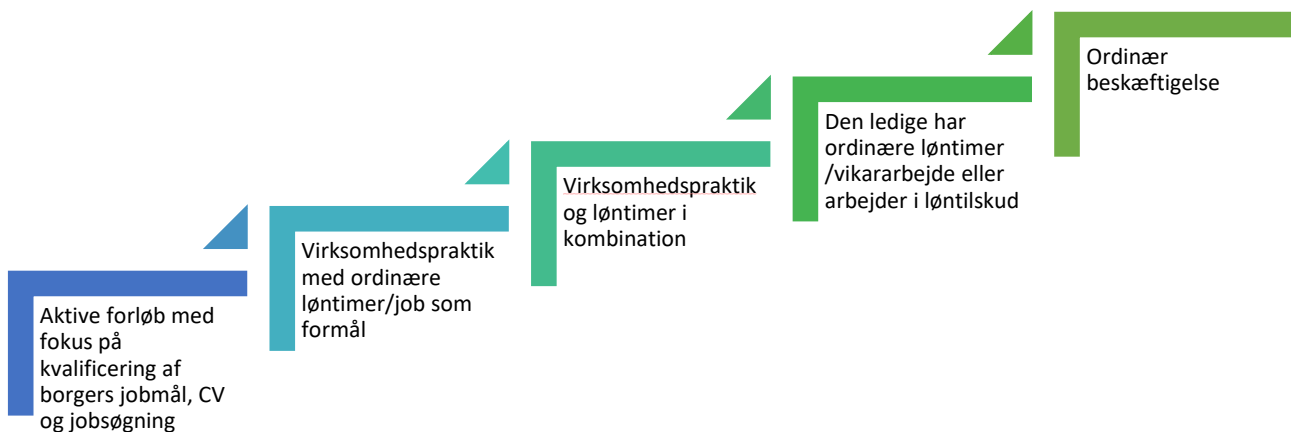
For gruppen af forsikrede ledige har vi i en årrække haft stort fokus på "hurtigst tilbage i job". Dette fokus fastholdes, men nu er der behov for også at se på uddannelse og opkvalificering på grund af de ændrede jobåbninger, der er på arbejdsmarkedet.

Det vil være en vigtig opgave at se på de mange uddannelsesmuligheder, der sikrer kvalifikationer, så den ledige er bedst rustet til de nye jobåbninger, men også til et langt arbejdsliv. Vi vil have fokus på uddannelsesløft, muligheden for uddannelse på dagpenge og voksenlærlinge.

For den svageste gruppe af ledige benyttes de kommunale aktiveringstilbud og de virksomheder, som vi ved tager et stort socialt ansvar. For den svageste gruppe har vi også fokus på småjobs, hvor borgere på kontanthjælp eller i ressourceforløb har mulighed for få ordinære timer og udvikle arbejdsevnen. Vi aktiverer altid mindst seks timer pr. uge. De kommunale aktiveringstilbud og virksomhederne skal bruges til at bringe de svageste gruppers kvalifikationer (sociale, personlige og faglige) op på et niveau, så de vil være i stand til at tage imod et ordinært job, eller et tilbud om virksomhedspraktik i en virksomhed. Aktiveringstilbuddene skal bruges som udviklingsredskaber for den enkelte borgers vej op ad beskæftigelsestrappen til det ordinære arbejdsmarked.

Jobcenter Hedensted vil fastholde fokus på en høj aktiveringsgrad for ledige. Samtidig vil vi holde fast i, at aktiveringen som første prioritet skal være individuelt jobrettet og målrettet arbejdsmarkedets behov. Aktiveringsgraden følges tæt i forbindelse med månedlig udarbejdet ledelsesinformation.

## Inklusion på arbejdsmarkedet – Beskæftigelsestrappen:



## Fokus på at prioritere indholdet i jobsamtaler

Jobcenteret har fokus på, at indholdet i og antallet af samtaler er tilpasset individuelt med fokus på beskæftigelse og uddannelse. Der er fokus på støtte og inspiration til kvalificering af borgers jobmål, CV og aktive jobsøgning. Der er også fokus på fællessamtaler mellem borger, beskæftigelsesrådgiver og virksomhedskonsulent.

## Klar, Parat i Job

Pr. 1. januar 2024 får a-kasserne ansvaret for kontaktforløbet i de første 3 måneder af ledighedsforløbet for forsikrede ledige. A-kasserne skal i disse første måneder understøtte borgerne i at finde job og samtidig understøtte virksomheders befor for arbejdskraft via jobformidling.

Imidlertid har de fleste a-kasser ikke lokale kontorer. Den vejledning de ledige modtager de første måneder vil dermed ikke kunne tage afsæt i medarbejderes kendskab til lokale virksomheder og lokale gode jobmuligheder.

Omlægningen af ansvaret fro kontaktforløbet første 3 måneder vil formentlig betyde, at de kommunale udgifter til a-dagpenge øges, idet kommunen fortsat afholder udgiften.

For at imødegå ovennævnte scenarie ønsker Jobcenter Hedensted at etablere lokalt forankrede jobsøgnings- og jobsparringstilbud til ledige efter de første 6 ugers ledighed, eller senest umiddelbart efter den indledende 3 måneders a-kasse periode. Dette er en omlægning a det aktuelle jobsøgningstilbud til ledige.

## Kompetenceporten

Kompetenceporten tager afsæt i den udfordring mange virksomheder har i forhold til at kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft nu og i fremtiden. Aktuelt er der mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for flere områder. Samtidig er der en restgruppe af ledige og sygemeldte, som har behov for at blive opkvalificeret eller skifte branche til ledige jobs inden for mangelområder.

Allokering af medarbejder 0,5 mio. kr.– reduktion af forsørgelsesudgifter -0,7 mio. kr.

## Flere i Job

Indsatsen bygger på tidlig virksomhedsrettet indsats, hvor borger i størst mulig omfang får løn fra dag 1 i virksomheden. Fokus mod den jobrettede kultur internt i jobcentret, for dermed at styrke beskæftigelsesmedarbejdernes tro på borgere.

Allokering af medarbejder 0,5 mio. kr.– reduktion af forsørgelsesudgifter -0,6 mio. kr.

## Håndholdt jobfokus for jobparate kontanthjælpsmodtagere

Investering i virksomhedskonsulent som også er jobcoach, med den klare opgave at iværksætte en særlig tidlig håndholdt virksomhedsrettet indsats, som bringer de ledige hurtigere og varigt tilbage til job.

Investering i virksomhedskonsulent Økonomiudvalget: 0,5 mio. kr. – reduktion af forsørgelsesudgifter med -1,8 mio. kr.

## Unge i job med Socialt Frikort

I Hedensted Kommunes forsørgelsessystem er der en gruppe af unge, som kendetegnes ved en aktuel konkret vurderet begrænset arbejdsevne. Ofte bliver unge med disse karakteristika visiteret til fleksjob i en tidlig alder og oftest med et lavt ugentligt timetal på arbejdspladsen.

## Indsats vedrørende sygefravær

### Udvikling på sygedagpengeområdet

Afledt af den høje beskæftigelse i 2023 har flere borgere også optjent ret til sygedagpenge ved sygdom, hvilket har betydet at området i 2023 generelt har været præget af flere borgere. Sammenholdt med rekrutteringsudfordringer og længere behandlingstider i sundhedsvæsenet, er der også set en stigning på varigheden af sygeforløbene, hvilket primært ses i form af øget mængde af borgere på jobafklaring.

Samlet har resultatet i en atypisk udvikling på området det sidste år.

Sygedagpengeområde har ikke, som set før corona, haft de klassiske sæsonudsving, men har været langt mere stabilt i niveau over året, dog med en lille stigning i efteråret.

Hedensted har dog udviklet sig mere stabilt end RAR Østjylland og landsgennemsnittet og har derfor nærmer sig landsgennemsnittet. I marts 2023 var der kun en forskel på 0,1 pct. point mellem Hedensted og landsgennemsnittet på sygedagpenge. Dette har dog igen ændret sig lidt så forskellen er vokset til 0,3 pct. point (juni 2023).

Modsat har der været en markant stor stigning på jobafklaringsområdet, hvor Hedensted i dag (juli 2023) har 0,9 procent af arbejdsstyrken i jobafklaringsforløb mod 0,7 procent i juli 2022. Udviklingen er dog i tråd med hele landet og Hedensted er på niveau med RAR Østjylland.

Samlet har Hedensted i juni 2023 3,9 procent af arbejdsstyrken på de 2 forsørgelses-ydelser hvor RAR Østjylland har 3,7 procent. Hedensted har således nærmet sig landet og RAR Østjylland, men ikke opnået de forventede reduktioner endnu, som følge af bl.a. konjekturene.

### Fastholdelse i job

For at understøtte, at flest muligt hurtigst muligt kan vende tilbage til deres arbejdsplads efter en sygemelding, har Jobcentret en fokuseret indsats for tidligt - i samarbejde med arbejdsgiverne og de sygemeldte - at lave en arbejdspladsbaseret indsats. Vi ved, et tæt samarbejde mellem den sygemeldte, arbejdsgiveren og Jobcentret bidrager til, at den enkeltes sygefravær forkortes og at flere vender tilbage til deres arbejdsplads igen efter endt sygeforløb. Dette er således vigtigt for det samlede arbejdsmarked, da det fastholder kompetencerne på virksomhederne. I 2023 har der været fokus på at genetablere det tætte samarbejde med virksomhederne efter Covid-19 perioden, og dette vil fortsat være et fokuspunkt for indsatsen i 2024. Målet er at vi igen afholder opfølgning på arbejdspladsen og sikrer en målrettet indsats mod tilbagevenden, der hvor det er muligt. Endvidere i værksættes en styrket indsats i samarbejdet med Hedensted kommune med henblik på at understøtte sygefraværet på kommunens egne arbejdspladser nedbringes. Delvise raskmeldinger og optrappingsplaner er de mest virksomme indsatsområder.

### Tidlig indsats og fokus på hyppige jobrettede samtaler

Ligeledes for de ledige sygemeldte fokuserer vi på en tidlig og beskæftigelsesrettet indsats. Indsatsen består af hyppige jobrettede samtaler med fokus på tilbagevenden til arbejdsmarkedet, herunder hvorledes borgerens kompetencer og ressourcer fremover kan anvendes på arbejdsmarkedet. Hvor det helbredsmæssigt er muligt, arbejdes der

virksomhedsrettet parallelt med behandlingsindsatsen for at sikre, at tilknytningen til arbejdsmarkedet og borgerens kompetencer fastholdes eller udvikles. Der er fokus på lønnede timer/småjobs, så den sygemeldte understøttes i gradvist at komme tilbage til fællesskaberne på arbejdsmarkedet.

Borgeren skal i størst muligt omfang have mulighed for selv at tage ansvar for sin vej tilbage til selvforsørgelse. Det er vigtigt, at den sygemeldte hele tiden understøttes i det jobrettede fokus og i at se muligheder på arbejdsmarkedet. Herunder, når det er relevant for genindtræden på arbejdsmarkedet, vejledes om muligheder for opkvalificering til de områder på arbejdsmarkedet, hvor der er mangel på arbejdskraft. Derfor vil der også fortsat i 2024 være et øget fokus i afdelingen på opkvalificeringsmulighederne for de sygemeldte med særligt fokus på jobmuligheder inden for den grønne omstilling. Indsatsen vil altid være tilpasset den sygemeldtes forudsætninger, helbredstilstand og ressourcer. I de tilfælde, hvor den sygemeldtes helbredssituation forhindrer en fuld tilbagevenden til arbejdsmarkedet, vil fokus i indsatsen være fastholdelse i det omfang, det er muligt, for at sikre så mange som muligt er en del af fællesskabet på arbejdsmarkedet.

### **Samarbejdsprojekt med Marselisborg og Den Sociale Kapitalfond**

Med henblik på at reducere andelen af sygemeldte, herunder de langtidssygemeldte, samt øge mængden, der afsluttes til arbejde, indgik Jobcentret i et 2 årigt samarbejdsprojekt med Marselisborg og Den Sociale Kapitalfond.

Samarbejdet er en del af afdelingens indsats for at opnå de opstillede budgetmål og dermed komme på fuldt niveau med landsgennemsnittet.

Samarbejdsprojektet indeholder 2 spor – et indsatsspor og et læringsspor, der til sammen skal skabe en mere fokuseret og målrettet indsats for kommunens sygemeldte for at understøtte, at flere hurtigere og varigt vender tilbage til arbejdsmarkedet.

Indsatssporet omfatter 114 sygedagpengesager og 36 jobafklaringsforløb, der ved visitationen alle havde mere end 26 ugers varighed. Borgerne i Indsatssporet får en håndholdt indsats med efterværn i 2 år for at understøtte tilbagevenden til og fastholdelse på arbejdsmarkedet bedst muligt. Læringssporet omfatter fagligt opkvalificeringsforløb for hele medarbejdergruppen i Arbejdsfastholdelse inkl. øget og styrket individuel sparring.

Samarbejdsprojektet går i 2024 ind i andet år af samarbejdet og de begge spor er godt implementeret. I 2024 vil der derfor være fokus på at fastholde nye og mere jobrettede tilgange hos medarbejderne i Arbejdsfastholdelse, således at den enkelte borger oplever en stærk understøttelse i deres vej tilbage til arbejdsmarkedet og arbejdsfællesskabet.

## **Indsats for unge**

Ungeenheden varetager indsatsen for de 15 til 30-årige og er en del af Den Kommunale Ungeindsats (KUI) i Hedensted Kommune.

Den Kommunale Ungeindsats (KUI) refererer til Udvalget for Beskæftigelse og Udvalget for Læring.

### **Regler for unge under 30 år**

Ungeenheden har fokus på uddannelse (primært ordinær uddannelse) til unge – og andre udviklingsmuligheder. Samtidig er der også fokus på, at arbejde kan være vejen til uddannelse, og at netop det at have et job for mange unge kan give en modning og en lyst til senere at tage en uddannelse. Dette medfører en meget målrettet indsats i forhold til både job og uddannelse.

### **Uddannelsesplan til alle unge under 25 år**

Der udarbejdes for alle unge under 25 år en uddannelsesplan hos UU. Denne uddannelsesplan anvendes som en aktiv del af jobplanen (Min Plan).

Herudover foretages der screening i forhold til de unges læse- og skrivefærdigheder. For nogle unge er vejen til en ungdomsuddannelse den nye FGU-uddannelse. Unge målgruppevurderes og visiteres af UU til FGU-uddannelsen.

Der er med forsøgsordningen ”Jobrettet indsats til Unge” givet mulighed i en forsøgsperiode ikke at give unge et uddannelsespålæg med i stedet lave en jobplan for dem. Dette understøtter tanken om, at arbejde kan være vejen til uddannelse.

### **Ungeenheden**

Der arbejdes i Ungeenheden i Beskæftigelse målrettet med indsatsen for de unge. Dette sker bl.a. ved udviklingsindsatser for udsatte unge mellem 15 og 30 år og i et bredt samarbejde med UU, forældre, skoler, politi og SSP samt i meget udstrakt grad med private og offentlige virksomheder i lokalområdet.

De unge under 18 år visiteres primært til Ungeenheden via underretninger og henvendelser og de over 18-årige fra Visitationsafsnittet i Jobcentret.

Formålet med at få fat i de unge fra 15 års alderen er en tidlig og forebyggende indsats. Der kan dermed tages fat allerede på det tidspunkt, hvor de mister kontakten med folkeskolen, og der arbejdes med bl.a. at lære den unge de sociale spilleregler i samfundet ud fra et uddannelses- og arbejdsmarkedsrettet perspektiv.

### **Udvikling mod arbejde og uddannelse**

Som en integreret del af indsatsen arbejdes der i Ungeenheden internt med udviklingsindsatser for at gøre den enkelte unge i stand til at deltage i fx almindelig virksomhedspraktik eller kurser, der vil kunne bringe vedkommende ind i et job eller uddannelsesforløb.

Som en del af dette oprettes der honorerede virksomhedspraktikker med indlagt undervisning for unge under 18 år. Formålet med dette er at give dem en introduktion til job og uddannelse – og derigennem være med til at opbygge et øget interesse for at komme i arbejde eller tage en uddannelse. Samtidig skal virksomhedspraktikkerne selvfølgelig også give de unge et bedre fodfæste i forhold til fremadrettet beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked samt rent faktisk gøre dem parate til at kunne tage en ungdomsuddannelse.

For de over 18-årige er der også fokus på de virksomhedsrettede indsatser, og de interne udviklingsindsatser understøtter, at de unge kan komme ud i virksomhederne. Vi har i denne forbindelse fokus på småjobs, hvor de unge uddannelseshjælpsmodtagere kan få mulighed for få ordinære lønnede timer og derigennem udvikle arbejdsevnen.

### **Kombinerede job- og uddannelsesplaner**

Ungeenheden etablerer i samarbejde med UU kombinerede job- og uddannelsesplaner for unge under 25 år. Formålet er, at den ufaglærte i beskæftigelse får de uddannelses tiltag, der gør, at han/hun på længere sigt får en kompetencegivende uddannelse. Dette sker som en del af samarbejdet i Den Kommunale Ungeindsats (KUI).

### **Øget indsats for unge forsikrede ledige**

Jobcentret har siden 2023 rettet øget fokus mod de unge ledige dagpengemodtagere for at motivere dem hurtigere til at rette opmærksomheden mod brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft.

### **Særligt fokus på job til fysisk og psykisk handicappede**

Der er i Ungeenheden et meget tæt samarbejde med RusmiddelCentret, SocialPsykiatrien og Voksenhandicap for at understøtte, at borgere med tilknytning til disse afdelinger i større eller mindre grad kan komme i ordinære job.

## **Integrationsindsats**

Det primære mål for integrationsindsatsen er at få flygtningene, herunder de borgere, der er fordrevet fra Ukraine, hurtigt ud på arbejdsmarkedet for at gøre dem selvforsørgende og selvforvaltende. Det primære mål er, at flygtningene kommer i ordinær beskæftigelse.

Såfremt dette ikke kan lade sig gøre, skal der arbejdes for job med løntilskud, virksomhedspraktikker eller nyttejob som fuldtidsindsatser - som det fremgår af beskæftigelsestrappen. Flygtningene støttes også i at opnå ordinære, lønnede timer i en virksomhed og derigennem udvikle arbejdsevnen.

Den øvrige integrationsindsats støtter op om dette mål.

Alle flygtninge skal sideløbende have mulighed for at deltage i minimum ti timers danskundervisning i dagtimerne. Alle flygtninge får derfor tilbudt danskundervisning.

For unge flygtninge er det ligesom for unge danskere et mål, at den unge påbegynder og gennemfører uddannelse. For nogle er uddannelsesvejen imidlertid meget lang, og det søges i stedet at indplacere disse på beskæftigelsestrappen, så de derigennem kan komme i arbejde og blive selvforsørgende. Disse unge kan jo så eventuelt senere, når de har erhvervet de nødvendige kompetencer, selv vælge at tage uddannelse. Det afgørende også for denne gruppe er, at de bliver selvforsørgende via arbejde.

Endelig skal alle herboende udlændinge og danske statsborgere med dobbelt statsborgerskab vejledes om repatriering. Alle, der ønsker at vende tilbage til hjemlandet eller det tidligere opholdsland, skal således have den bedst mulige rådgivning til at kunne træffe beslutning om at vende tilbage.

### **Rekrutteringsindsats**

Jobcenter Hedensted understøtter virksomhedernes muligheder for vækst ved at være medvirkende til rekruttering af kvalificeret arbejdskraft til den enkelte virksomhed.

Rekrutteringsopgaven opprioriteres og virksomhedskontakten øges, for at give virksomhederne mulighed for at efteruddanne egne medarbejdere, og for at gøre brug af den arbejdskraft, som skal opkvalificeres.

Vi har i 2022 haft øget opmærksomhed på, at virksomhederne tager ansvar for at deltage i opkvalificering af arbejdskraften. Yderligere fokus i 2023 på opkvalificering til grønne job.

Vi har i 2022 afviklet to vellykkede jobmesser, og der vil også i 2023 blive afviklet jobmesser, afhængig af beskæftigelsessituationen.

Alle job er synlige for ledige og for Jobcentrets medarbejdere.

Der er særlig fokus på kvalificeret arbejdskraft. Der skal derfor etableres flere voksenlærlingepladser. Målet er, at der kommer flere faglærte.

*For de, der har behov for det, bliver der lavet en individuel kompetencevurdering (IKV). IKV bruges i Jobcenter Hedensted i de situationer, hvor det giver mening for den ledige og for indsatsen – IKV'en er således en integreret del af forløbet i Jobcentret, og den bruges i den grad, hvor det er hensigtsmæssigt i det enkelte forløb.*

### **Virksomhedsrettet indsats**

Jobcenteret vil tilrettelægge samarbejdet med virksomhederne, så vi i højere grad kan understøtte deres behov for arbejdskraft via rekrutteringsservice og have fokus på at motivere de ledige i retning af de jobåbninger, der kommer.



## Samarbejdet med virksomhederne

Samarbejdet med borgerne og virksomhederne er grundlæggende i Jobcentrets vision og mission, og dermed central i realiseringen af de strategiske målsætninger for Beskæftigelse. Nedenstående principper, som i stor grad matcher principperne for den gode borgerkontakt, er bærende principper for samarbejdet med virksomheder:

- Vi er tilgængelige
- Vi er tydelige
- Vi er troværdige
- Vi vejleder bredt om samarbejdet med kommunen.

Det er i et dynamisk fællesskab mellem virksomheder, borgere, Beskæftigelse og samarbejdspartnere i øvrigt, at vi lykkes med vores vision om, at vi vil job, vækst og velfærd til flere.

Jobcentret vil i samarbejde med Hedensted Erhverv rette henvendelse til konkrete virksomheder, der har udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

I den forbindelse vil vi etablere målrettede forløb for ledige, som derigennem kvalificeres til konkrete jobfunktioner.

**Jobvejledning:** De beskæftigelsespolitiske udfordringer for den virksomhedsrettede indsats i Jobcentret i 2024-2025 bliver at sikre, at de lokale virksomheder – på kort og på langt sigt – får den kvalificerede arbejdskraft, de har brug for.

Jobcenter Hedensted vil derfor fremover, samtidig med almindelig ordinær jobvejledning, tilrettelægge virksomhedsindsatsen med udgangspunkt i borgeren, så borgeren matches mere direkte til virksomheden.

Der er mere behov for etablering af samarbejde med konkrete virksomheder med henblik på indslusning af borgere, der ikke af sig selv kan finde fodfæste på arbejdsmarkedet, og samtidig få opkvalificeret borgeren og dermed sikre virksomhederne den rette arbejdskraft.

**Rekruttering:** Når en virksomhed henvender sig til Jobcentret, bliver virksomheden inden for 24 timer kontaktet af Jobcentrets virksomhedsvagt med henblik på udvælgelse af kandidater eller udfærdigelse af jobopslag.

I sammenhæng med rekruttering er der fokus på opkvalificering af såvel nye medarbejdere, som af medarbejdere i virksomheden. Information om eksempelvis voksenlærlingeordningen er en naturlig del af virksomhedskontakten.

**Efteruddannelse og opkvalificering:** Behovet for efteruddannelse og opkvalificering skal løses i samarbejde med uddannelsesinstitutioner, erhvervskontorer, virksomheder og jobcentre med fokus på uddannelse og opkvalificering af de medarbejdere, som allerede er i virksomhederne. Vi arbejder på at fremme samarbejdet med virksomhederne om at opkvalificere medarbejderne til grønne jobs.

Vi vil arbejde for at få flere i gang som voksenlærlinge, og for at der etableres rotationsforløb, hvor ledige sluses ind i virksomheden, mens de øvrige ansatte efteruddannes.

Vi har sammen med Jobcenter Horsens taget initiativ til samarbejde med specifikke virksomheder med henblik på at afdække uddannelsesbehov og mulighed for opkvalificering af nuværende medarbejdere i virksomhederne og efterfølgende ansættelse af nye medarbejdere, der som udgangspunkt har brug for kompetenceudvikling for at kunne løse opgaverne (dobbelt kompetenceløft).

### **Social ansvarlighed i virksomhederne (Code of Care)**

Jobcenter Hedensted har, i samarbejde med 48 lokale virksomheder, etableret "Code of Care" Hedensted, hvor virksomhedsledere er med til at udbrede viden og forståelse for betydningen af, at virksomhederne tager et særligt socialt ansvar for at få de udsatte grupper i ordinær beskæftigelse. I den sammenhæng arbejder vi meget med såkaldte "småjobs", som giver borgeren mulighed for at starte med ansættelse i en virksomhed med få timer med ordinær løn.

Code of Care-netværket og Hedensted Kommune vil i fællesskab arbejde målrettet på at øge antallet af aktive virksomheder i netværket. Målet er, at der er 55 virksomheder i Code of Care Hedensted ved udgangen af 2023.

**Mentorkurser:** Som led i en målrettet, individuel aktivering arbejder Jobcenter Hedensted med brug af mentorer til støtte i virksomhederne. Der tilbydes kurser til de af virksomhedernes medarbejdere, som vil fungere som mentorer for kollegaer, der har brug for en særlig introduktion på arbejdspladsen. Kursusdeltagerne får baggrundsviden om Jobcentrets målgrupper samt en række værktøjer til mentorrollen.

**Særlig indsats for ledige dagpengemodtagere med lang ledighed eller i risiko for lang ledighed:** Der er i 2022 iværksat en indsats bestående af et intensivt samtaleforløb parallelt med en håndholdt indsats direkte mod job. Indsatsen er båret af et tæt samarbejde mellem rådgiver og virksomhedskonsulent.

## Samarbejdspartnere

Jobcenter Hedensted har indgået samarbejdsaftaler med a-kasserne i Horsens/Hedensted-området for i fællesskab at løfte beskæftigelsesindsatsen i kommunen. Konkret vil det sige, at a-kasserne bidrager med forslag til opkvalificering i ledighedsforløbet bl.a. via de årlige samarbejds- og vidensudvekslingsmøder.

Senest har Hedensted Kommune sammen med Odder og Horsens Kommune indgået aftale med FH, DI/DA samt Learnmark om uddannelsesalliance, hvor vi hjælper virksomhederne med at uddanne lærlinge og virksomhederne garanterer praktikpladser.

## Kapitel 4: - Budget for beskæftigelsesindsatsen

Det endelige budget for 2024 vedtages af kommunalbestyrelsen i oktober 2023.

### Bilag:

- 1) Oversigt over ministermål 2024
- 2) Politiske sigtepunkter og fokusområder
- 3) Baggrundsnotat til Beskæftigelsesplan 2024-2025.