

Beskæftigelsesplan 2022



Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Baggrund for Beskæftigelsesplanen 2022 **side 3**

- Om Beskæftigelsesplanen 2022
- Beskæftigelsessituationen i Hedensted lige nu
- Beskæftigelsessituationen på landsplan
- Kerneopgaven Beskæftigelse
- Den gode borgerkontakt på Jobcentret

Kapitel 2. Beskæftigelsesministerens mål for 2022 **side 7**

- Lokale strategiske mål for Jobcentret

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

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

Kapitel 4. Budget for beskæftigelsesindsatsen **side 18**

Bilag:

1. Baggrundsnotat til Beskæftigelsesplan 2022
2. Oversigt over ministermål 2022.

Kapitel 1. Baggrund for Beskæftigelsesplanen 2022

Om Beskæftigelsesplanen for 2022

Beskæftigelsesplanen er kommunens plan for, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2022.

Beskæftigelsesplanen skal medvirke til at sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer, de politiske mål og den overordnede strategiske prioritering og tilrettelæggelse 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 Baggrundsnotat for Beskæftigelsesplan 2022 (se bilag 1)
- Senest 31. december 2021 skal Byrådet godkende beskæftigelsesplan 2022, hvorefter den sendes til det regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) til orientering.

Beskæftigelsessituationen i Hedensted lige nu

Hedensted Kommune har i 2020 og 2021, som resten af landet, været påvirket af Coronakrisen.

Ledigheden er steget kraftigt og var i maj 2020 på 3,9 % (899 fuldtidspersoner). Vi har dog i forsommeren oplevet 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

Mange virksomheder i Hedensted har benyttet sig af lønkompensationsordningerne, som udløb den 29.8.2020. Vi kan nu se at virksomhederne er kommet godt gennem Coronakrisen og nu efterspørger arbejdskraft i en grad, så der opstår flaskehalse.

Situationen er nu at der mangler arbejdskraft i mange brancher. Værst ser det ud i bygge og anlæg, lager og logistik, produktion og social- og sundhedsområdet.

Udfordringen lige nu er at få ledige til at skifte branche. Mange 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, 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.

Ungeledighed: I august 2020 var der 160 forsikrede ledige unge.
I august 2021 var der 104.

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

Beskæftigelsessituationen på landsplan

- Befolkningen bliver ældre
- Vækst i antal arbejdspladser
- Vækst i beskæftigelsen
- Stor andel 18-35 årige kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere.

Kerneopgaven Beskæftigelse

Både de beskæftigelsespolitiske mål, som ministeren har defineret (se bilag 2), og Jobcentrets baggrundsnotat (se bilag 1) sætter retningen for arbejdet med kerneopgaven Beskæftigelse.

”Værdier og visioner i Beskæftigelse” er en transformation fra Kerneopgavebeskrivelsen, hvor tankerne omkring 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 meningsfyldte 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 meningsfyldte 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.

Den gode 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 forventnings-afstemning. For at borgeren føler sig tryk i processen og oplever den som fair, meningsgskabende og handlingsorienteret, skal der være:

- En klar ramme for forventningsafstemning
- Tidlig kontakt
- Klar kommunikation
- Tydelighed om 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 klarer sig bedre, at flere får job.

Kapitel 2: Beskæftigelsesministerens mål for 2022

De fem beskæftigelsespolitiske mål for 2022 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 2022.

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 2022.

Lokale strategiske mål for Jobcentret

Overordnede strategiske mål for beskæftigelsesindsatsen:

- Andelen af borgere på offentlig forsørgelse reduceres
- Andelen af ledige og sygemeldte i virksomhedsrettede forløb øges
- Andelen af ledige og sygemeldte, som afsluttes til arbejde øges
- Andelen af passive borgere på ydelse nedbringes
- Andelen af langtidsledige og langtidssyge reduceres
- 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.

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 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 uddannelse eller job. 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 uddannelse og job
3. Borgeren får gennem udviklende aktivering opbygget bedre boglige og faglige kompetencer, og bliver i stand til at tage uddannelse eller job
4. Aktiveringen skal så vidt muligt være virksomhedsrettet.

Aktiveringsindsats

Jobcenter Hedensted vil forsøge at tænke nyt i indsatsen for at få ledige og sygemeldte tilbage til arbejde eller uddannelse. Vi vil arbejde for at skabe rammer for borgernes muligheder på arbejdsmarkedet på trods af diagnoser og fysiske/psykiske begrænsninger. Et bærende element for indsatsen og de nye initiativer vil være fokus på de individuelle kompetencer og "empowerment", hvor Jobcenter Hedensted vil arbejde for at sikre den enkelte borger en ordinær indkomst og at være en del af et arbejdsfællesskab.

Aktiveringsprincipper – Job First

Det overordnede mål i 2022 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 omskoling

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 arbejdsvevnen. Vi aktiverer altid mindst seks timer pr. uge. De kommunale aktiveringstilbud og virksomhederne skal bruges til at bringe de svageste grupperes 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 individuel 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 vil fremover have fokus på, at indholdet i og antallet af samtaler er tilpasset individuelt med fokus på beskæftigelse og uddannelse. Der vil være 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.

Indsats vedrørende sygefravær

Tidlig indsats for fastholdelse på arbejdspladsen, generhvervelse og udvikling af arbejdsevnen samt forebyggelse af sygefravær er en højt prioriteret og effektiv indsats. Derved sikrer vi, at borgeren forbliver en del af arbejdsstyrken, og det forebygger, at borgerne ender på varig offentlig forsørgelse. Indsatsen bidrager samtidig til, at varigheden på sygedagpenge/ressourceforløbsydelse i jobafklaringsforløb gøres så kort som muligt.

I det omfang det overhovedet er muligt, gør vi denne indsats virksomhedsrettet med særligt fokus på lønnede arbejdstimer.

Hvor det ikke er muligt, at borgeren vender tilbage til et ordinært arbejde, fokuserer vi på, at borgeren støttes i et arbejde med kompensation for de skånehensyn vedkommende har. Der kan være tale om kompensation ved hjælp af redskaber/arbejdspladsindretning, personlig assistance, eller, ved mere omfattende begrænsninger, et fleksjob. Er dette ikke muligt, gør vi borgerens sag klar til en førtidspension.

Afdelingen er organiseret således, at borgeren skal gennem færrest mulige sagsbehandlerskift.

Fastholdelsesteam 1 arbejder med arbejdspladsfastholdelse. Indsatsen er for de borgere, som er sygemeldt fra deres arbejdsplads.

Teamet afholder som hovedregel første opfølgning på den sygemeldtes arbejdsplads, for at lave en fastholdelsesplan i samarbejde med den ansatte og virksomheden. Det er endvidere denne enhed, der tager kontakt, når virksomheden anmoder om en forebyggende eller en hurtig opfølgningssamtale (fast-track), også før en evt. sygemelding. Medarbejderne i dette team faciliterer en målrettet fastholdelsesindsats mellem arbejdsgiver og den sygemeldte medarbejder.

Fastholdelsesteam 2 arbejder med arbejdsmarkedsfastholdelse. Indsatsen er for de borgere, som sygemeldes fra ledighed eller som mister deres arbejde under sygemeldingen.

Teamet støtter borgerne i at se bredt på beskæftigelsesmulighederne, så midlertidige eller varinge skånehensyn tilgodeses i et fremtidigt arbejde. Fokus er på det, som borgerne kan, til trods for helbredsmæssige udfordringer, og vi fokuserer på, hvordan borgeren kan vende tilbage til et nyt arbejde.

Erfaring fra forsøgsprojekter (TTA, KVIS, BIP, Job First) viser, at en beskæftigelsesrettet indsats samtidig med den helbredsmæssige udredning/behandling skaber de bedste resultater for at fastholde borgeren på arbejdsmarkedet, trods helbredsproblemer. Det er især lønnede arbejdstimer, som bygger broen til en genindtrædelse på arbejdsmarkedet.

Grundtanken er, at den uarbejdsdygtige/sygemeldte ikke skal være passiv på sygedagpenge eller i jobafklaringsforløb, men i relevant og beskæftigelsesrettede aktiviteter, så vejen tilbage til arbejdsmarkedet ikke kommer til at virke uoverkommelig, da dette kan medføre psykiske problemer og risikoen for at ende på en varig offentlig forsørgelse øges markant.

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 præsenteres for tilbud, der giver mening for den enkelte og hjælper vedkommende med at komme hurtigst muligt tilbage til arbejdsmarkedet. Tilbuddene og indsatsen skal tilpasses den sygemeldtes forudsætninger, behov, helbredstilstand og ressourcer.

Investeringsprojekt maj 2019 – april 2022 for borgere i jobafklaringsforløb

I en 3-årig periode er teamet tilført 2 ekstra virksomhedskonsulenter. Formålet er at nedbringe den gennemsnitlige varighed for borgere i jobafklaringsforløb. I denne periode intensiveres den virksomhedsrettede indsats allerede inden overgangen fra sygedagpenge til jobafklaringsforløb.

Virksomhedskonsulenterne og beskæftigelsesrådgiverne indgår i et tæt samarbejde med mulighed for hyppig sparring og fælles opgaveløsning. I borgersager, hvor det er muligt, arbejder vi med én kontakt – enten hos beskæftigelsesrådgiveren eller hos virksomhedskonsulenten.

Afdelingen **Arbejdsfastholdelse** afholder informationsmøder for ny-sygemeldte fra ledighed, hvor de lige fra starten af deres sygemelding bliver informeret om deres rettigheder og muligheder. På informationsmødet gennemgås de forskellige muligheder og tilbud, som Jobcentret har til sygemeldte. Tilbuddene er i prioriteret rækkefølge:

- Delvis raskmeldt/sygemeldt
- Virksomhedspraktik kombineret med lønnede timer
- Virksomhedspraktik
- Job på Vej - holdforløb til ny-orientering og som afsæt til en opstart i en virksomhed
- Coaching, kommunale sundhedstilbud parallelt med den beskæftigelsesrettede indsats, eller som opstart til det.

Ved behov for vejlednings- og afklaringsstilbud, der ligger ud over ovennævnte, kan der købes tilbud andre steder.

Fælles for alle tilbud er, at de har et beskæftigelsesrettet sigte, og indsatsen understøtter, at borgeren støttes hurtigst muligt tilbage til arbejdsmarkedet på det højst mulige selvforsørgelsesniveau.

Indsats for unge

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

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

Regler for unge under 30 år

Jobcentret vil også fremover have fokus på uddannelse (primært ordinær uddannelse) – og andre udviklingsmuligheder, hvis unge under 30 år ikke har gennemført en uddannelse. Dette medfører en meget målrettet indsats i forhold til uddannelsesområdet.

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.

Ungeenheden

Der arbejdes i Beskæftigelse målrettet med indsatsen for de unge. Dette sker i Ungeenheden, som bl.a. arbejder med udviklingsindsatser for udsatte unge mellem 15 og 30 år. Ungeenheden samarbejder bredt med UU, forældre, skoler, politi og SSP samt i meget udstrakt grad med private og offentlige virksomheder i lokalområdet og er en del af Den Koordinerede Ungeindsats (KUI).

De unge visiteres primært via underretninger og henvendelser samt fra Visitationsafsnittet i Jobcentret.

Formålet med at få fat i de unge fra 15 års alderen er en tidlig 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 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 uddannelsesforløb eller i en erhvervs-mæssig tilværelse på eventuelt støttede vilkår.

Kombinerede job- og uddannelsesplaner

Ungeenheden etablerer i samarbejde med UU kombinerede job- og uddannelsesplaner for unge under 25 år. Dette foregår bl.a., når den unge er i enten ordinær eller støttet beskæftigelse. Formålet er, at den ufaglærte i beskæftigelse får de uddannelsesforløb, der gør, at han/hun på længere sigt får en kompetencegivende uddannelse. UU er tovholder

for de ledige uden uddannelse, som er i beskæftigelse. For unge uden uddannelse, som er ledige, er dette en fælles opgave for UU og Ungeenheden som en del af samarbejdet i Den Koordinerede Ungeindsats (KUI).

Øget indsats for unge forsikrede ledige.

Jobcentret retter i 2022 fokus mod de unge ledige dagpengemodtagere for at motivere dem hurtigere til at rette opmærksomheden mod brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Integrationsindsats

Det primære mål for integrationsindsatsen er at få flygtningene 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, praktikplads eller nyttejob - som det fremgår af beskæftigelsestrappen.

Den øvrige integrationsindsats skal støtte 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 kombineret med virksomhedspraktik eller anden aktivering i en 2 – 3 ordning med to dages danskunderisning og tre dages aktivering om ugen.

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 for disse unge at indplacere dem 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.

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.

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 gøre brug af den arbejdskraft, som skal opkvalificeres.

Vi har i 2022 øget opmærksomhed på, at virksomhederne tager ansvar for at deltage i opkvalificering af arbejdskraften.

Alle job er synlige for ledige og for Jobcentrets medarbejdere.

Der er særlig fokus på kvalificeret arbejdskraft. Der skal derfor etableres flere voksenlærlingepåklædninger. 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 2022 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 voksenlærlingerordningen 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 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 antal virksomheder i Code of Care Hedensted ved udgangen af 2022.

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 iværksættes ultimo 2022 og fortløbende 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.

Kapitel 4: - Budget for beskæftigelsesindsatsen

Det endelige budget for 2022 vedtages af Byrådet i oktober 2021.

Bilag:

1. Baggrundsnotat til Beskæftigelsesplan 2022
2. Oversigt over ministermål 2022.