

Visioner og værdier i Beskæftigelse

Beskæftigelse varetager den umiddelbare forvaltning af de forudsætninger der gør, at det enkelte menneske kommer i job og uddannelse sådan, at man kan klare sig selv økonomisk.

Kerneopgaven Beskæftigelse understøtter Hedensted Kommunes Strategi 2022, som bygger videre på pejlemærkerne i Strategi 2016. Fokuspunktet Øget vækst fastholdes. Kernefokus i 2016 skærpes til Kerneopgaver og 2016-pejlemærket Råderum til Innovation udvikles til Økonomi som mulighed.

Nedenstående figur illustrerer pejlemærkerne for Strategi 2022.

Figur 1 Pejlemærker for Strategi 2022



I det følgende notat beskrives det strategiske grundlag for indsatsen i Beskæftigelse fra 2020 og frem.

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.

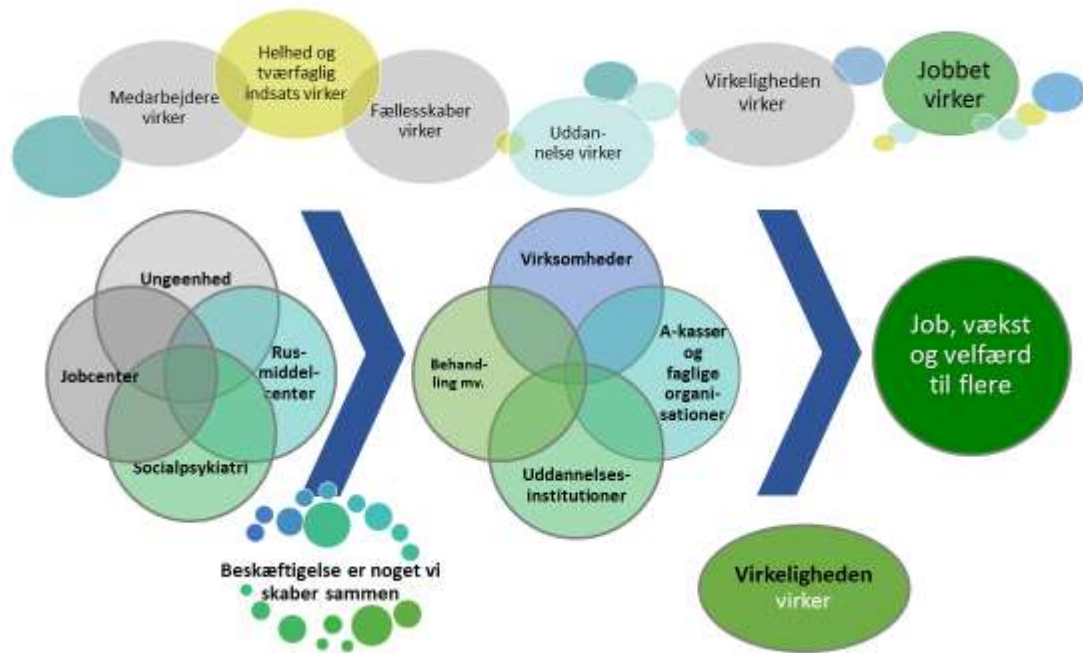
Vores væsentlige fælles mission er at bidrage til, at flest borgere i kommunen er i job, samt at virksomhederne har den kvalificerede arbejdskraft, de har behov for.

Fælles Vision 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.

Figur 2 Meningsfulde sammenhænge på vejen mod job

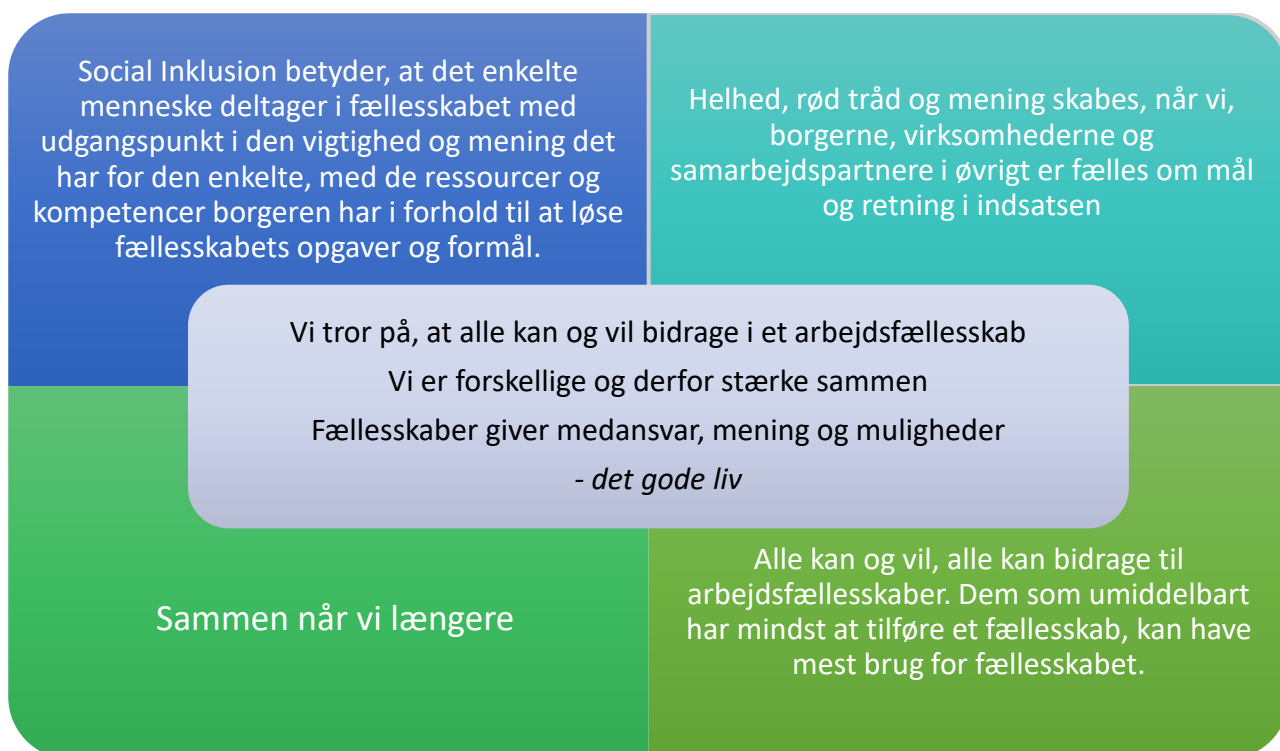


Værdier i indsatsen i Beskæftigelse

Den grundlæggende værdi for beskæftigelsesindsatsen er, at alle kan bidrage i et arbejdsfællesskab, og at social inklusion gennem arbejdsfællesskab giver den enkelte medansvar, mening og mulighed for at klare sig selv, hvilket bidrager til det gode liv.

Værdierne er uddybet i bilag 1.

Figur 3 Værdier i indsatsen i Beskæftigelse



Pejlemærker for indsatsen i Beskæftigelse

Der er tre pejlemærker for den virksomme indsats i Beskæftigelse, pejlemærker som er båret af evidensbaseret viden og af erfaringer fra flere års indsatser.¹

Figur 4 Pejlemærker for indsatser i Beskæftigelse

Virkeligheden virker

Tidlig tilknytning til en virksomhed styrker borgerens mulighed for hurtigt at opnå hel eller delvis selvforsørgelse, og styrker evnen til at mestre eget liv.

Medarbejderen virker

Ledige og sygemeldte borgere kommer hurtigere i beskæftigelse, når de bliver mødt af medarbejdere, som tror på deres muligheder for job og for at klare sig selv bedre.

Helhedsorienterede og tillidsfyldte relationer til medarbejdere med viden om arbejdsmarked, jobfunktioner og lokale virksomheder hjælper borgeren til hurtigere at opnå beskæftigelse.

Job Først tilgang parallelt med andre indsatser virker. Det betyder at medarbejdere i Jobcenter, Ungeenhed, Rusmiddelcenter og i Socialpsykiatri med deres indsats giver borgeren mulighed for bedre at kunne klare sig selv. Dermed dannes grundlaget for borgers mulighed for at indgå i fællesskaber på en arbejdsplads

Fællesskaber og helheder virker

Fællesskab mellem borgere om jobsøgning giver den enkelte inspiration og bredere perspektiv i jobsøgningen.

Fællesskaber mellem medarbejdere giver gensidig sparring og inspiration til den jobrettede støtte til ledige borgere.

Fællesskaber mellem medarbejdere fra Jobcenter, Ungeenhed, Rusmiddelcenter og/eller Socialpsykiatri bidrager til parallelitet, mening og rød tråd i indsatsen.

Fællesskaber i form af relationel koordinering på tværs af kommunens indsatser sikrer helhed og mening.

Inkludering i fællesskaber på virksomheder bidrager til, at ledige får job.

Fællesskaber mellem medarbejdere i Beskæftigelse, i virksomheder, faglige organisationer mv. styrker jobkabelsen i lokalsamfundet – giver vækst og velfærd til flere.



¹ Resultater fra *Beskæftigelsesindikator projektet* (BIP-projektet) ved Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet. Resultater fremgår blandt andet i publikationen *Virksomme elementer på vejen til job* fra 2018. <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2018/11/Virksomme-elementer-paa-vejen-til-job.pdf>

Ovenstående pejlemærker udmøntes i nedenstående praksisorienterede betydning af Jobcentrets mission, vision og værdiorienterede tilgang.

Figur 5 Elementer i praksis betydning af mission, vision, værdier og pejlemærker

Borger	Virksomheder	Jobcenterets nøgleopgaver	Nøgleopgaver for Socialpsykiatri og Rusmiddelcenter
<ul style="list-style-type: none"> • Alle har noget at bidrage med, og er en ressource for fællesskabet på en arbejdsplads • Alle kan og vil være en del af et arbejdsfællesskab • Alle bestræber sig - sammen med jobcentret, virksomheder m.fl. på at udvikle faglige og sociale kompetencer, som betyder, at borger opnår ordinær beskæftigelse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle samarbejder om at virksomhederne kan ansætte medarbejdere med forskellig kvalificeret baggrund. • Plads til forskellige bidrag på en arbejdsplads gør, at alle føler sig velkomne, at flere får job • Virksomheder tager ansvar for at bidrage til udvikling af arbejdskraften, fx via voksenlære-ordninger, praktikpladser, uddannelse af egne medarbejdere mv. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tro på, at ledige kan og gerne vil arbejde • Støtte borgeren i at folde dennes muligheder og ideer ud, være nysgerrig • Sikre helhed, sammenhæng og mening i indsats • Sikre parallellitet og Job Først tilgang i indsatser • Være aktiv involverende, nytænkende og udviklende i samarbejde med virksomheder, a-kasser og andre aktører på det lokale arbejdsmarked • Bygge bro til arbejdsmarkedet, sikre det rigtige match mellem borger og virksomhed • Nærhedsprincip (få sagsbehandlerskift) 	<ul style="list-style-type: none"> • Give støtte til den enkelte borger, så pågældende i større grad mestrer eget liv • Støtte den enkelte borger i at træde ud af misbrug • Tro på, at borger har ressourcer, som kan bruges i et fællesskab på en arbejdsplads • Indgå i samarbejde med andre medarbejdere i Beskæftigelse om mening, helhed og rød tråd i indsats. • Udvikle parallelle tilbud sammen med en Job Først tilgang.

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.

Social inklusion som værdigrundlag i Beskæftigelse koblet til tankerne i *Det gode liv*

Social inklusion har siden Jobcentrets etablering i 2007 været den grundlæggende værdi.

*Social Inklusion forstås som deltagelse i forskellige typer sociale systemer med fokus på a) systemets signifikans (vigtighed/sandhed), b) graden af deltagelse og c) systemets funktion*².

Det betyder, at det enkelte menneske deltager i fællesskabet med udgangspunkt i den vigtighed/mening det har for den enkelte og med de ressourcer og kompetencer borgeren har til at løse fællesskabets opgaver og formål.

Social inklusion er i perioden 2001 – 2007 beskrevet som forandringen fra forsørgelse til deltagelse på arbejdsmarkedet. *Både i den offentlige debat og i udviklingen på den politiske scene bliver social inklusion i stadig stigende grad forstået som integration på arbejdsmarkedet.*³

Social inklusion bygger endvidere på Erik Allarts tanker om det enkelte menneskes behov. *Allardts (1975) specificering af behov og livssituation, i begreberne at elske, at have og at være:*

- *At have vil sige at være i besiddelse af mad, økonomisk tryghed, helbred, arbejde, bolig, uddannelse mv.*
- *At elske vil sige at kende nogen, have kontakt med andre mennesker, have et netværk, være noget for nogen, at give og modtage i et samvær med andre mennesker.*
- *At være vil sige at være af værdi, have et »projekt« med sig selv og sin fremtid, udfolde sig i forhold til interesser og fritid, have evne og muligheder for at påvirke sin egen situation.*

Det gode liv kobler sig således direkte op på grundsubstansen i social inklusion: Fællesskaber kan oversættes ind i social inklusion som arbejdsfællesskaber.

Nedenstående citater er fra "Det gode liv", som er vist i bilag 2.

² Dorthe Caswell, Videns- og formidlingscenter for Socialt Udsatte.

³ Handlemuligheder i Socialt Arbejde v. Dorthe Caswell, 2005, s.35

Mening og muligheder

Et meningsfyldt liv er afgørende for *Det gode liv*. Fællesskaber skaber mening for mange mennesker. Derfor skal alle have muligheden for at indgå i meningsfyldte fællesskaber med positive oplevelser.

Alle kan bidrage

Vi har alle noget at bidrage med, og vi er alle en ressource for fællesskabet. Derfor skal der være plads til, at den enkelte bidrager med de ressourcer, det engagement og den deltagelse, den enkelte har mulighed for.

Forskellige og stærke sammen

Det gode fællesskab giver plads til forskellighed og kulturel mangfoldighed. Derfor er det værdifuldt, at fællesskaber er rummelige og åbne for fornyelse og udvikling. Det gode liv skal være en proces – ikke en tilstand.

Man kan på den måde koble social inklusion og nogle af citaterne fra *Det gode liv*, og sammenholde det med grundtankerne i kerneopgaven for Beskæftigelse.

Det handler om at give det enkelte menneske muligheden for at kunne forsørge sig selv via lønnet arbejde. Det handler om at skabe muligheder for fællesskaber i virksomhederne, som både sikrer virksomhederne den nødvendige arbejdskraft og samtidig skaber rammerne for det enkelte menneske, så det bliver muligt for denne at forsørge sig selv.

15.04.2020

H.C. Knudsen

VISION FOR DET GODE LIV

Udvalget for Tværgående Politik

DET GODE LIV/ DE SMÅSENSATIONER

MENING OG MULIGHEDER

Et meningsfyldt liv er afgørende for det gode liv. Fællesskaber skaber mening for mange mennesker.

Derfor skal alle have muligheden for at indgå i meningsfyldte fællesskaber med positive oplevelser.

ALLE KAN BIDRAGE

Vi har alle noget at bidrage med, og vi er alle en ressource for fællesskabet.

Derfor skal der være plads til, at den enkelte bidrager med de ressourcer, det engagement og den deltagelse, den enkelte har mulighed for.

FORSKELLIGE OG STÆRKE SAMMEN

Det gode fællesskab giver plads til forskellighed og kulturel mangfoldighed.

Derfor er det værdifuldt at fællesskaber er rummelige og åbne for fornyelse og udvikling. Det gode liv skal være en proces – ikke en tilstand.

TAG (MED)ANSVAR

Vi har alle et ansvar for vores egen sundhed, og et medansvar for at skabe gode relationer. Gode relationer er afgørende for sundhed.

Derfor er det værdifuldt, at alle udviser engagement, nysgerrighed og åbenhed. Så alle oplever at blive set og hørt af andre, og får mulighed for at handle, så vi oplever os selv som aktive deltagere i livet.

NEM ADGANG

Vi har alle mulighed for at bruge de faciliteter, der er i naturen og byrummene. Både selv og i de formelle og uformelle fællesskaber, som vi er en del af.

Derfor skal vi sikre rammerne for disse fællesskaber, hvilket skal ske gennem støtte og facilitering der skaber mulighed for deltagelse.

Forslag til afsnit i Beskæftigelsesplan 2021

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 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.
- 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, flere får job.

Pejlemærker for indsatsen i Beskæftigelse

Der er tre pejlemærker for den virksomme indsats i Beskæftigelse, pejlemærker som er båret af evidensbaseret viden og af erfaringer fra flere års indsatser.⁴

Figur 4 Pejlemærker for indsatser i Beskæftigelse

Virkeligheden virker

Tidlig tilknytning til en virksomhed styrker borgerens mulighed for hurtigt at opnå hel eller delvis selvforsørgelse, og styrker evnen til at mestre eget liv.

Medarbejderen virker

Ledige og sygemeldte borgere kommer hurtigere i beskæftigelse, når de bliver mødt af medarbejdere, som tror på deres muligheder for job og for at klare sig selv bedre.

Helhedsorienterede og tillidsfyldte relationer til medarbejdere med viden om arbejdsmarked, jobfunktioner og lokale virksomheder hjælper borgeren til hurtigere at opnå beskæftigelse.

Job Først tilgang parallelt med andre indsatser virker. Det betyder at medarbejdere i Ungeenhed, Rusmiddelcenter og i Socialpsykiatri med deres indsats giver borgeren mulighed for bedre at kunne klare sig selv. Dermed dannes grundlaget for borgers mulighed for at indgå i fællesskaber på en arbejdsplads

Fællesskaber og helheder virker

Fællesskab mellem borgere om jobsøgning giver den enkelte inspiration og bredere perspektiv i jobsøgningen.

Fællesskaber mellem medarbejdere giver gensidig sparring og inspiration til den jobrettede støtte til ledige borgere.

Fællesskaber mellem medarbejdere fra Jobcenter, Ungeenhed, Rusmiddelcenter og/eller Socialpsykiatri bidrager til parallelitet, mening og rød tråd i indsatsen.

Fællesskaber i form af relationel koordinering på tværs af kommunens indsatser sikrer helhed og mening.

Inkludering i fællesskaber på virksomheder bidrager til, at ledige får job.

Fællesskaber mellem medarbejdere i Beskæftigelse, i virksomheder, faglige organisationer mv. styrker jobskabelsen i lokalsamfundet – giver vækst og velfærd til flere.



⁴ Resultater fra *Beskæftigelsesindikator projektet* (BIP-projektet) ved *Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet*. Resultater fremgår blandt andet i publikationen *Virksomme elementer på vejen til job* fra 2018. <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2018/11/Virksomme-elementer-paa-vejen-til-job.pdf>

Ovenstående principper udmøntes i nedenstående praksisorienterede betydning af Jobcentrets mission, vision og værdiorienterede tilgang.

Borger	Virksomheder	Jobcenterets nøgleopgaver	Nøgleopgaver for Socialpsykiatri og Rusmiddelcenter
<ul style="list-style-type: none"> • Alle har noget at bidrage med, og er en ressource for fællesskabet på en arbejdsplads • Alle kan og vil være en del af et arbejdsfællesskab • Alle bestræber sig - sammen med jobcentret, virksomheder m.fl. på at udvikle faglige og sociale kompetencer, som betyder, at borger opnår ordinær beskæftigelse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle samarbejder om at virksomhederne kan ansætte medarbejdere med forskellig kvalificeret baggrund. • Plads til forskellige bidrag på en arbejdsplads gør, at alle føler sig velkomne, at flere får job • Virksomheder tager ansvar for at bidrage til udvikling af arbejdskraften, fx via voksenlæreordninger, praktikpladser, uddannelse af egne medarbejdere mv. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tro på, at ledige kan og gerne vil arbejde • Støtte borgeren i at folde dennes muligheder og ideer ud, være nysgerrig • Sikre helhed, sammenhæng og mening i indsats • Sikre parallellitet og Job Først tilgang i indsatser • Være aktiv involverende, nytænkende og udviklende i samarbejde med virksomheder, a-kasser og andre aktører på det lokale arbejdsmarked • Bygge bro til arbejdsmarkedet, sikre det rigtige match mellem borger og virksomhed • Nærhedsprincip (få sagsbehandlerskift) 	<ul style="list-style-type: none"> • Give støtte til den enkelte borger, så pågældende i større grad mestrer eget liv • Støtte den enkelte borger i at træde ud af misbrug • Tro på, at borger har ressourcer, som kan bruges i et fællesskab på en arbejdsplads • Indgå i samarbejde med andre medarbejdere i Beskæftigelse om mening, helhed og rød tråd i indsats • Udvikle parallelle tilbud sammen med en Job Først tilgang.

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.*

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 gennemsnitlig 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.

Forslag til procesplan:

Udvalget for Beskæftigelse	marts, maj og august
Det Lokale Beskæftigelsesråd	juni
Handicaprådet	inviteres til juni mødet
Dialogmøde Byrådet	juni

Indarbejdes i Beskæftigelsesplanen 2021.
Beskæftigelsesplanen godkendes i Byrådet i oktober.