

Beskæftigelsesplan 2026



Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Baggrund for Beskæftigelsesplanen 2026 **side 3**

- Om Beskæftigelsesplanen 2026
- Beskæftigelsessituationen i Hedensted lige nu
- Kerneopgaven Beskæftigelse - Grundfortælling
 - o Fokuspunkter i Beskæftigelse: kommunalbestyrelsens strategi 2022-25
- Den gode og jobrettede borgerkontakt i jobcentret

Kapitel 2. Lokale strategiske mål for 2026 **side 7**

Kapitel 3. Strategier for beskæftigelsesindsatsen **side 8**

- Borgerrettet indsats
 - o Tilbud og indsatser
 - o Principper – Job First - Place & Train - IPS
 - o Uddannelse og opkvalificering af arbejdskraft
 - o Beskæftigelsestrappen
 - o Investeringer i Beskæftigelse
 - o Indsats vedrørende sygefravær
 - o Indsats for unge
 - o Integrationsindsats
- Virksomhedsrettet indsats
 - o Samarbejdet med virksomhederne
 - o AnsvarligHedensted
 - o Samarbejdspartnere

Bilag

1. Aktuel beskæftigelsessituation
2. Fokusområder 2022-2025
3. Grundfortælling i Beskæftigelse.

Kapitel 1. Baggrund for Beskæftigelsesplan 2026

Om Beskæftigelsesplanen for 2026

Beskæftigelsesplanen er kommunens plan for, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2026. Beskæftigelsesplanen skal medvirke til at sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer, de politiske mål, den overordnede strategiske prioritering og tilrettelæggelsen af indsatsen.

Beskæftigelsesplanen for 2026 er en plan for første år efter Beskæftigelsesreformen, hvilket betyder at der er tale om et overgangså, hvor mange indsatser fortsat er gældende og de store ændringer først træder i kraft den 01.07.2026 og 01.01.2027.

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 lokalpolitiske, strategiske pejlemærker og løbende evaluering, som det fremgår af vedhæftede bilag til Beskæftigelsesplan 2026 (se bilag 1)
- ✓ Senest 31. december 2025 skal kommunalbestyrelsen godkende beskæftigelsesplan 2026.

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 – 2025. Aktuelt i juni 2025, er ledigheden 1,7 procent.

Virksomhedernes 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, rengøring 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 efterspørgsel 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 2023 var der 90 forsikrede ledige under 30 år. Antallet af forsikrede ledige unge er stabilt over de seneste tre år.

	A-dagpenge, antal personer		
	Juni 2023	Juni 2024	Juni 2025
Forsikrede ledige under 30 år	98	92	114

Kilde: Jobindsats.dk

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 med UU 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, Israel, Gaza, inflation, energipriser, forsyningsproblemer i virksomhederne eller den situation der kan opstå pga. todsatser på verdensplan? – Vi ser 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.

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.

Se også bilag 1.

Kerneopgaven Beskæftigelse - Grundfortælling

De politiske sigtepunkter og fokusområder for 2022 – 2025 (bilag 2) 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.

Grundfortællingen for beskæftigelse i Hedensted kommune fortæller om det der ligger til grund for kerneområdet Beskæftigelse.

Vores væsentlige fælles mission er:

Vi finder sammen en vej for alle – en vej til arbejdsfællesskaber, en vej til livsmestring og en vej til vækst for virksomheder.

Fælles vision for Beskæftigelse:

Beskæftigelse er en central drivkraft med rette indsats til rette vedkommende på rette tidspunkt.

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.

Visionen er uddybet i fire pejlemærker, der præciserer, hvad vi ønsker at lykkes med inden 2030

De fire pejlemærker er uddybet i bilag 3 med nedenstående overskrifter:

1. Alle i job eller uddannelse
2. Vi er virksomhedernes foretrukne samarbejdspartner
3. Sammen skaber vi de rette indsatser
4. Et digitalt og understøttende Borgerservice.

Fokuspunkter i Beskæftigelse: kommunalbestyrelsens strategi 2022-25

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:

Politiske overleveringer til nyt udvalg fra KB-messen

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
Forpligtende 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 desuden grundlag for målsætningerne i kapitel 2 og konkretiseres efterfølgende i kapitel 3.

Den gode og jobrettede borgerkontakt i 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. Lokale strategiske mål for 2026

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.

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

Kapitel 3: Strategier for beskæftigelsesindsatsen

Jobcentret har indarbejdet de strategiske indsatsområder i to forskellige spor: Det borgerrettede og det virksomhedsrettede spor. Begge spor skal medvirke til at løse de nuværende beskæftigelsesmæssige udfordringer.

Borgerrettet indsats

De overordnede strategiske indsatsområder 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.*

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
2. Tilbud og indsatser 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.

Tilbud og indsatser

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 indsatser og 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.

Principper – Job First – Place & Train – IPS

Det overordnede mål i 2026 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.

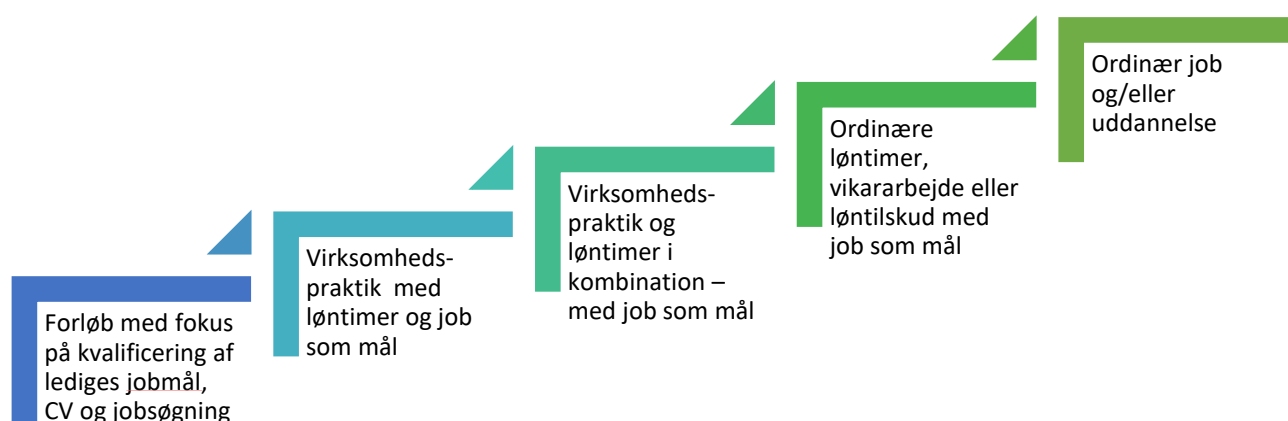
Beskæftigelsestrappen

Fra indsats til job – tidlig og tæt på virksomheder

Beskæftigelsestrappen viser, at indsatsen for ledige og sygemeldte altid begynder tidligt og med et virksomhedsrettet fokus. Med udgangspunkt i principperne *Job First, Place & Train*, IPS og parallelle tilbud bringes borgerne hurtigt tættere på arbejdsmarkedet.

Målet er at skabe **hurtig progression og varig beskæftigelse** gennem jobnære løsninger udviklet i samarbejde med virksomheder og tværfaglige aktører.

Ledige starter altid deres forløb **tættest muligt på slutmålet** – som er ordinært job eller uddannelse.



Investeringer i Beskæftigelse

Udvalget for Beskæftigelse har igangsat en række investeringsprojekter, der samlet har til formål at styrke en god beskæftigelsesindsats, hvor ledige og sygemeldte hurtigt genvinder fodfæste på arbejdsmarkedet. Nedenstående giver et kort blik på hvert af projekterne.

Klar, Parat i job

Tilbuddet er etableret som følge af, at a-kasserne siden lovændringen har ansvaret for ledige a-dagpengemodtageres kontaktførelse de første tre måneder af ledighedsperioden. Formålet er at forebygge længerevarende ledighed og øgede kommunale udgifter ved at tilbyde tidlig målret tilbud.

Ledige a-dagpengemodtagere henvises tidligst muligt til jobsøgningstilbud, der synliggør og aktiverer deres værdier, ressourcer og kompetencer i forhold til job. Indholdet er blandt andet:

- Afklaring af jobfokus og jobmål
- Udarbejdelse af CV, målrettede jobansøgninger og træning i jobsamtaler
- Individuel sparring fra jobcoach, virksomhedskonsulenter og virksomhedsledere
- Brugen af kunstig intelligens (AI) som støtte i jobsøgningsprocessen.

Kompetenceporten

Kompetenceporten er etableret som et svar på virksomheders stigende udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft, både her og nu og på længere sigt. Flere brancher oplever mangel på arbejdskraft, og samtidig er der ledige og sygemeldte, som har behov for at nyorientere sig i arbejdslivet. Ofte er opkvalificering nødvendig for at imødegå fremtidens arbejdskraftbehov. Tilbuddene er blandt andet Uddannelsesløft, målrettede kurser, voksenlærlingeforløb og støtte til virksomheders generelle opkvalificering af medarbejdere.

Flere i job

Indsatsen bygger primært på Job First, Place & Train og IPS-tilgange, som betyder tidlig virksomhedstilknnytning for ledige, hvor den ledige i størst muligt omfang får løn fra dag ét i virksomheden samt at jobrettede tilbud kan gives parallelt med andre tilbud, herunder blandt andet sundhedstilbud og rusmiddel tilbud. Indsatsen har et bredt målgruppefokus og sigter mod at inkludere borgere med helbreds-mæssige, sociale og/eller andre udfordringer.

Jobperron – tidligere Håndholdt jobfokus for jobparate målgrupper

Jobperron er målrettet jobparate kontanthjælpsmodtagere og andre målgrupper. Erfarne beskæftigelsesrådgivere, virksomhedskonsulenter og en jobcoach er tilknyttet tilbuddet, som veksler mellem undervisning, jobsøgning, individuel sparring fra jobcoach og sparring fra virksomheder. Der formidles konkrete jobs, ligesom kunstig intelligens (AI) indgår.

Unge i job med Socialt Frikort

Fra 1. januar 2025 er det sociale frikort permanent ved lov. Ordningen giver de mest udsatte borgere muligheder for at tjene op til 42.766 kr. skattefrit om året. I Ungeenheden er brugen af det sociale frikort intensiveret. Frikortet er et redskab til at støtte unge i gradvist at øge deres arbejdstid og erfaring. På den måde kan de opbygge en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet og udvikle deres arbejdsevne inden der eventuelt visiteres til fleksjob.

Indsats vedrørende sygefravær

Udvikling på sygedagpenge og jobafklaringsforløb i Hedensted Kommune

Hedensted Kommune har i 2024–2025 ligget over både Region Midtjylland og landsgennemsnittet i andelen af borgere på sygedagpenge og i jobafklaring. Det skyldes bl.a. høj beskæftigelse, flere med fysisk krævende jobs, en aldrende arbejdsstyrke samt længere behandlingstid i sundhedsvæsenet.

Sygedagpenge

Andelen er faldet fra 3,2 % i 2023 til 2,9 % i maj 2025. Det er fortsat højere end

landsgennemsnittet (2,7 %) men på niveau med Region Midtjylland. Særligt vinteren 2024/2025 gav en stigning til 3,5 %, hvilket peger på behov for forebyggelse og hurtigere tilbagevenden.

Jobafklaring

Andelen i jobafklaring ligger stabilt på 1,0–1,2 % af arbejdsstyrken – højere end landsgennemsnittet (0,7 %) og på linje med regionen. Udviklingen afspejler, at flere borgere overgår fra sygedagpenge til jobafklaring, hvilket understreger behovet for individuelle indsatser og styrket samarbejde med sundhedssektoren om parallelle indsatser.

Samlet billede

Ca. 4 % af arbejdsstyrken er i maj/juni 2025 på sygedagpenge eller i jobafklaring. Hedensted nærmer sig regionens niveau, men ligger fortsat over landsgennemsnittet. Det understreger behovet for forebyggelse, samarbejde med arbejdsgivere om fastholdelse og styrket tværfaglig indsats.

Forebyggelse af sygefravær – Arbejdsliv Hedensted

I forbindelse med budget 2025-26 har Udvalget for Beskæftigelse investeret i et forebyggelsesteam, der understøtter virksomheder og medarbejdere i at reducere sygefravær. Indsatsen foresætter i 2026.

Arbejdsliv Hedensted hjælper både private og offentlige virksomheder og deres ansatte med at skabe et sundere arbejdsliv både mentalt og fysisk.

Teamet tilbyder:

- Trivselssamtaler
- Sundhedsfremme
- Træning på arbejdspladsen – støtte til at komme i gang
- Arbejdspladsindretning og ergonomisk vejledning
- Vejledning om handicapkompenserende ordninger.

Med hurtig reaktionstid sikrer teamet, at virksomheder får den nødvendige støtte, inden sygdom udvikler sig til langvarigt fravær. Initiativet styrker kommunens forebyggende og helhedsorienterede beskæftigelsesindsats.

Fastholdelse under sygdom – ny tilgang i lyset af reformen

Jobcenter Hedensted har gennem flere år haft et stærkt fokus på fastholdelse af sygemeldte medarbejdere via tidlig kontakt og tæt samarbejde med arbejdsgivere. Denne tidlige og virksomhedsrettede indsats har haft til formål at sikre, at sygemeldte bevarer tilknytningen til arbejdspladsen under sygdom.

Med den nye beskæftigelsesreform ændres opgavefordelingen: Sygemeldte med tilknytning til arbejdsmarkedet og et forudsigeligt forløb med forventet raskmelding inden for 26 uger vil ikke længere skulle deltage i opfølgningsamtaler i jobcentret. Kommunen

vil dog fortsat kunne vurdere, om der er behov for en supplerende indsats for at sikre en hurtig og bæredygtig tilbagevenden.

For at understøtte virksomhederne i denne overgang vil kommunen styrke sin rolle som sparringspartner til arbejdsgiverne. Når en arbejdsgiver anmoder om refusion, kontaktes de med henblik på rådgivning og støtte i fastholdelsen. Virksomheden tilbydes fx deltagelse i en rundbordssamtale – fysisk eller digitalt – eller et besøg fra forebyggelsesteamet Arbejdsliv Hedensted, hvis der er behov for en mere intensiv indsats. Denne tilgang sikrer, at Jobcenter Hedensted fortsat bidrager aktivt til at forebygge unødvendigt lange sygeforløb, selvom indsatsen formelt flyttes væk fra jobcentret for dele af målgruppen.

Individuel og jobrettet tilgang

Med frisættelsen af beskæftigelsesindsatsen og afskaffelsen af mange proceskrav på sygedagpengeområdet vil Jobcenter Hedensted i 2026 i endnu højere grad tage afsæt i borgerens individuelle situation. Målet er en værdig og målrettet sagsbehandling, hvor indsatsen tilpasses den enkeltes behov og retning mod arbejdsmarkedet.

Der udarbejdes fleksible planer, der udelukkende indeholder relevante og meningsfulde tiltag. For nogle sygemeldte vil det betyde tæt og hyppig kontakt med kommunen, mens det for andre vil give bedst mening med længere mellemrum. Det afgørende er, hvad der reelt bidrager til progression og hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Fokus vil fortsat være på virksomhedsrettede løsninger, da erfaring og evidens viser, at fx delvis raskmelding og virksomhedspraktik er blandt de mest effektive veje tilbage til arbejdsmarkedet.

Derudover styrkes den digitale tilgængelighed gennem fx digitale samtaler, selvbooking og fleksibel kontakt, så både borger og arbejdsgiver oplever større frihed og enkelhed i samarbejdet med kommunen.

IPS-indsats

Hedensted Kommune har i 2025 indledt et samarbejde med psykiatrien med henblik på at implementere IPS (Individuelt Planlagt Job med Støtte) som en del af indsatsen over for borgere med psykiske lidelser. IPS er en evidensbaseret metode, der har dokumenteret effekt i forhold til at hjælpe målgruppen i ordinær beskæftigelse.

Tilgangen bygger på principper som om "først job, så støtte", tidlig virksomhedsrettet indsats, fokus på borgerens egne jobønsker og tæt tværfagligt samarbejde. I modsætning til traditionelle forløb prioriterer IPS hurtig opstart og parallel støtte, mens borgeren er i job. Indsatsen forventes at kunne understøtte en mere effektiv tilbagevenden til arbejdsmarkedet for borgere i længerevarende syge- eller jobafklaringsforløb, hvor psykiske helbredsproblemer er en barriere.

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 job og uddannelse (primært ordinær uddannelse) til unge – og andre udviklingsmuligheder. Samtidig er der 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 Min Plan, der er den unges personlige plan, der er udarbejdet i samarbejde med Ungeenheden for at hjælpe den unge i job eller uddannelse.

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 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-årsalderen 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 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 en 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 uddannelsestiltag, der gør, at han/hun på længere sigt får en kompetencegivende uddannelse. Dette sker som en del af samarbejdet i Den Kommunale Ungeindsats (KUI).

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.

Ungeløftet

Hedensted Kommune er en del af Ungeløftet, som er en aftale om en markant styrkelse af indsatsen til unge.

Initiativet er målrettet unge i alderen 15-29 år uden job eller uddannelse, og formålet er, at flere unge i målgruppen opnår beskæftigelse, ordinære timer eller uddannelse.

Der skal i indsatsen arbejdes med den tværsektorielle IPS-indsats og den håndholdte. Flere unge skal med-indsats, og der skal herigennem sikres koordinerede forløb på tværs af beskæftigelses-, uddannelses-, social- og sundhedsområdet.

Herudover vil der gennem AnsvarligHedensted blive etableret lokale partnerskaber med lokale virksomheder, ligesom der vil blive etableret samarbejder med civilsamfundsorganisationer mv. for at bane vejen for, at de unge kan blive en del af arbejdsfællesskabet, en uddannelse eller andre meningsfulde fællesskaber.

Integrationsindsats

Det primære mål for integrationsindsatsen er at få flygtninge, 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.

Hvis 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 arbejdssevnen.

Der er i forhold til borgerne i integrationsperioden et opholds- og optjeningskrav, og som udgangspunkt så er der en arbejdspligt, og her skal alle bidrage op til 37 timer om ugen.

Dette kan være gennem

- Nytteindsats
- Særligt tilrettelagt nytteindsats
- Virksomhedspraktik
- Job med løntilskud
- Ordinære løntimer
- Vejledning og opkvalificering med klart og tydeligt beskæftigelsesrettet fokus og i begrænset omfang
- Transport mellem aktiviteter
- Forberedelsestid og jobsøgning uden for hjemmet i op til 4 timer pr. uge
- Danskuddannelse og danskundervisning
- Indsatser efter social- og sundhedslovgivningen.

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.

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.

I Arbejdskraft vil vi fortsætte samarbejdet med Hedensted Erhverv om at rette henvendelse til konkrete virksomheder, der har udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

Virksomhedssamarbejdet illustreret:



AnsvarligHedensted

Beskæftigelse i Hedensted har i 2024-25 etableret et nyt virksomhedsnetværk i forlængelse af at samarbejdet med Code of Care er ophørt.

Netværket består aktuelt af ca. 135 private og offentlige virksomheder. Der afvikles 4 årlige netværksmøder med forskellige temaer, der er relevante for virksomhederne, fx grøn omstilling eller unge i job. For at sikre relevans i netværket deltager en gruppe virksomheder i en inspirationsgruppe.

Som en del af AnsvarligHedensted uddeler Beskæftigelse årligt et diplom til virksomheder der tager et socialt ansvar.

For at modtage diplom skal virksomheden opfylde mindst to af nedenstående seks kriterier:

- Ambassadør for det sociale ansvar
- Job til borgere fra kanten af arbejdsmarkedet
- Opkvalificering og kompetenceløft
- Flere unge i erhvervsuddannelser
- Sygefravær - fastholdelse og forebyggelse
- Job til flygtninge og indvandrere.

Grønne jobs og social ansvarlighed

Et samarbejde mellem Hedensted Erhverv og Jobcenter Hedensted har fokus på at styrke virksomhedernes grønne omstilling samtidig med at ledige opkvalificerer sig til at varetage grønne jobs. Ledige og medarbejdere fra kommunens virksomheder deltager i opkvalificering omkring bæredygtighedsrapporter og bæredygtighed samt ESG.

Hedensted Erhverv og Jobcenter Hedensted afholder sambesøg på virksomheder og vejleder om muligheder ligesom der samarbejdes med Klimasekretariatet omkring partnerskabsaftaler for grøn omstilling.

Jobvejledning

De beskæftigelsespolitiske udfordringer for den virksomhedsrettede indsats i Jobcentret i 2026 er fortsat at sikre, at de lokale virksomheder – på kort og på langt sigt – får den kvalificerede arbejdskraft, de har brug for.

Jobcenter Hedensted vil derfor i forbindelse med frisættelsen af beskæftigelsesområdet i endnu højere grad fremover tilrettelægge virksomhedsindsatsen med udgangspunkt i borgeren og virksomhedernes behov, så borgeren matches mere direkte til virksomheden. Virksomhedsnetværket AnsvarligHedensted er en stor del af fundamentet for et tæt og stærkt samarbejde, der kan sikre at endnu flere får fodfæste på arbejdsmarkedet og bliver en del af arbejdsfællesskabet.

Rekrutteringsindsats

Jobcenter Hedensted understøtter virksomhedernes vækst ved at levere en effektiv og målrettet rekrutteringsservice. Målet er at sikre kvalificeret arbejdskraft til det lokale erhvervsliv – hurtigt og med høj kvalitet.

Virksomheder har én indgang til Virksomhedsservice, hvor de mødes af en dedikeret virksomhedskonsulent. Inden for 24 timer kan jobcentret tilbyde hjælp til formidling af kandidater, udarbejdelse af jobopslag og rådgivning om tilgængelige ordninger.

Rekrutteringsindsatsen suppleres af målrettet information om opkvalificeringsmuligheder – herunder voksenlærlingeordningen – og der rådgives om mulighederne for både at opkvalificere nye medarbejdere og kompetenceudvikle eksisterende ansatte.

I 2024–2025 har Jobcenter Hedensted indtaget en mere faciliterende rolle i samarbejdet med virksomhederne. Det ses bl.a. i konkrete opkvalificeringsprojekter som **Eltavleprojektet** og **asbestkurser** i samarbejde med Hedensted Erhverv. Denne virksomhedsrettede tilgang videreføres og styrkes i 2026.

Derudover afholder jobcentret årligt **to jobmesser**, som målrettes beskæftigelsessituationen.

Fokus er skærpet på at sikre **flere faglærte** gennem oprettelse af voksenlærlingepladser og styrket dialog med virksomheder. I 2026 afvikles derfor igen et **håndværkerevent** med fokus på at fremme interessen for erhvervsuddannelser.

Endelig sikres det, at alle jobåbninger er synlige både for ledige og jobcentrets medarbejdere, og der arbejdes systematisk med **digital jobformidling** og aktiv brug af digitale platforme i kontakten med borgere.

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 samt at øge andelen af voksenlærlinge.

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.

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.

Anbefalinger fra Udvalget for Beskæftigelse til fremadrettede prioriteringer

På udvalgsseminaret i august 2025 blev følgende opmærksomhedspunkter fremhævet for det fremadrettede arbejde på udvalgsområdet.

Beskæftigelsesrettede indsatser generelt

- Motivere og fastholde medarbejdere i en reformtid – klæde dem på til en ny fremtid. Samt den geopolitisk situation mht. arbejdskraft – både med hensyn til beskæftigelse og i forhold til at sikre fremtidens arbejdskraft
- Implementering af ny reform og frisættelse af beskæftigelsesindsatsen
- Investeringer i en effektiv og agil beskæftigelsesindsats
- Styrket tidlig indsats, særligt i den virksomhedsrettede aktivering
- Fokus på tværfagligt samarbejde
- Fokus på borger i centrum – borger som ekspert i eget liv.

Styrket samarbejde med virksomheder

- Ansvarlig Hedensted og partnerskaber for unge
- Fastholde fokus på småjob og Fleksjob – virksomhedsrettede indsatser for ledige på kanten
- Styrket erhvervsvenlighed – et Comeback på DI erhvervsvenligheds-måling
- Fokus på rekruttering og lav ledighed.

Ungeområdet

- Flere partnerskaber med virksomheder
- Fokus på unge i job og/eller uddannelse
- Ungeindsatser, KUI, juniormesterlære
- Styrket tidlig beskæftigelsesindsats for unge
- Et fortsat styrket tværfagligt perspektiv i ungeindsatsen
- Indsatser, der styrker unges trivsel, job og uddannelse.