



**SLAGELSE**  
KOMMUNE



# Beskæftigelsesplan 2020

# Beskæftigelsesplan 2020

Byrådets beskæftigelsesplan for 2020 er en forlængelse af planen for 2019, da situationen på arbejdsmarkedet grundlæggende er uændret. Regeringen forventer en fortsat mere afdæmpet vækst i beskæftigelsen. Det understøtter, at den strategiske retning og prioritering i vidt omfang fortsættes med de driftsmæssige tilpasninger, der følger af Budget 2020-2023. Planen skal medvirke til at sikre sammenhæng mellem beskæftigelsespolitiske udfordringer, politiske mål og resultatkrav på området, lokalt såvel som nationalt. Beskæftigelsesplanen beskriver, hvordan Jobcenter Slagelse tilrettelægger indsatsen, så flest borgere kommer i job eller uddannelse, og der samtidig sker bedst mulig understøtning af vækst i de lokale virksomheder.

Beskæftigelsesplanen er tænkt som:

- *Borgerne og politikernes overblik over de primære udfordringer og retningen for beskæftigelsesindsatsen*
- *Et arbejdsredskab der sætter retningen for ledelse og medarbejdere i Jobcentret*
- *Et udgangspunkt for samarbejde og dialog med faglige organisationer, interesseorganisationer, uddannelsesinstitutioner, lokale virksomheder og øvrige samarbejdspartnere.*

## 1. Politisk forord

### 1.1 Sikre fortsat vækst og udnytte fremgang til at få flere borgere med

Den overordnede udfordring for beskæftigelsesindsatsen i 2020 bliver at understøtte en fortsat positiv udvikling på arbejdsmarkedet, blandt andet ved være på forkant med virksomhedernes behov for arbejdskraft, og udnytte fremgangen til at få flere borgere med. Også de borgere, som har været lang tid uden for arbejdsmarkedet, handicappede og de nye borgere – flygtninge og familiesammenførte – skal stadig mere i spil.

Byrådet i Slagelse ønsker at styrke de lokale virksomheders vækst og tiltrække og fastholde borgere i kommunen. Beskæftigelsesindsatsen er i den sammenhæng en vigtig brik. Det er afgørende for kommunens sammenhængskraft og vækstmuligheder, at det fortsat er muligt at tiltrække og fastholde arbejdspladser, der kan besættes med kvalificeret, fleksibel og motiveret arbejdskraft. Flest lokale arbejdspladser og høj lokal beskæftigelse opnås ved et tæt samspil og synergi mellem den lokale og regionale beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsmæssige politik og indsats. Den stadig større mangel på faglært arbejdskraft fordrer endvidere, at flere virksomheder opnår viden om og forståelse for mulighederne og fordelene ved at bruge videre- og efteruddannelse til egne medarbejdere, særligt inden for mangelområderne.

Byrådet er opmærksom på det faktum, at den tiltagende mangel på arbejdskraft er mere udbredt omkring hovedstadsområdet. Det gør den tværkommunale og nationale beskæftigelsesindsats til en særdeles vigtig brik for Slagelse Kommune. For Slagelse Kommune er det altafgørende vigtigt, at virksomheder med jobvækst synliggør jobbene geografisk bredt, og at der formidles job på tværs af kommunegrænser. Påvirk-

ning af den geografiske mobilitet hos kommunens arbejdsstyrke er meget vigtig, da der alt andet lige er en meget stor geografisk ubalance mellem efterspørgsel og udbud af arbejdskraft i Østdanmark. Hvis samspillet og synergien ikke er til stede, vil kommunens gevinst ved at satse på at tiltrække nye lokale arbejdspladser og opbygge kompetencer hos borgerne risikere at forsvinde til fordel for andre kommuner og landsdele.

### 1.2 Fokus på kerneopgaven – jobmatchet mellem virksomhed og borger

Den politiske aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats er et afgørende skridt på vejen mod, at der fra 2020 kan frigøres flere ressourcer til selve kerneopgaven, frem for at holde fast i samtaler, aktivering, registrering og skemaer, der åbenlyst ikke altid bidrager til et hurtigt og bedre jobmatch. Fokus skal være på at minimere de strukturelle ubalancer mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, hvor virksomheder og ledige har svært ved at finde hinanden. Strukturel balance skaber flere og varige job over tid, fordi virksomhedernes konkurrenceevne øges, når der er et tilstrækkeligt stort udbud af kvalificeret, fagligt fleksibel, motiveret og mobil arbejdskraft. Afgørende for at sikre denne balance på arbejdsmarkedet er, at der er tilstrækkelig viden og synlighed samt kendskab til virksomhedernes behov for kompetencer og udbuddet af kompetencer hos borgerne.

Jobcentrets kerneopgave er derfor at kende, udfordre og påvirke borgere og virksomhedernes tankesæt og handlen, når der er strukturelle barrierer til stede, som gør, at det kan være vanskeligt at sikre et match på kort eller længere sigt. En effektiv indsats fra Jobcentrets side skal tage udgangspunkt i borgerne og virksomhedernes forskellige behov for støtte for at nedbryde barriererne. De fleste borgere og virksomheder klarer sig selv eller har blot behov for en smule rådgivning og vejledning i den rigtige retning, mens andre har behov for en mere intensiv og langvarig indsats. En forudsætning for at kunne minimere strukturelle ubalancer på både kort og længere sigt er, at der samarbejdes og tænkes nye løsninger, som i stadig højere grad inddrager både uddannelses-, erhvervs-, social- og sundhedsmæssige aspekter i beskæftigelsesindsatsen.

Forenklingaftalen gør op med national detailstyring, men den betyder også, at kommunerne selv bærer ansvar for indsatser og deraf afledte økonomiske konsekvenser. Byrådet er derfor opmærksom på, at det er afgørende at investere i og prioritere en effektiv beskæftigelsesindsats. **Det sker ved fortsat at nytænke indsatser og processer, hvor Byrådet som en del af budgettet har taget initiativ til et eksternt syn på potentialer de kommende 1-3 år.** Åbenlyse muligheder for at sikre borgere tættest på arbejdsmarkedet ordinære ansættelser skal altid have første prioritet og må ikke forspildes. Men prioriteringen sker for at udvide det økonomisk råderum til at kunne investere mere i borgere længere væk fra arbejdsmarkedet, så alle bliver mødt med forventninger og får mulighed for at bidrage, idet omfang det er muligt.

### 1.3 Lokalpolitiske mål og hovedspor for prioritering

Beskæftigelsesplanen er som ramme bygget op om 4 hovedmålgrupper, der har tæt relation til de nationale beskæftigelsespolitiske mål og de nye opdelinger i Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats.

Hovedmålgrupper	Nationale og lokale mål for 2020
<b>Virksomheder</b>	<i>Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.</i>
<b>Borgere tæt på arbejdsmarkedet</b>	<i>Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse og flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende. Flere personer med et stort handicap skal ind på arbejdsmarkedet.</i>
<b>Uddannelsesparate unge</b>	<i>Flere personer skal i uddannelse.</i>

<b>Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet</b>	<i>Flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse og flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende. Flere personer med et stort handicap skal ind på arbejdsmarkedet. De udsatte ledige skal have en indsats.</i>
<b>Alle borgermålgrupper</b>	<i>Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse, hvor det er afgørende at se på det samlede antal forsørgede og ikke isolerede ydelser. Bekæmpelsen af socialt bedrageri og fejludbetalinger skal styrkes.</i>

Inden for de 4 hovedmålgrupper er de overordnede beskæftigelsespolitiske udfordringer, succeskriteriet for indsatsen og de effektive indsatstyper i overvejende grad ens. Ved at have fokus på de ensartede karakteristika inden for hovedmålgrupperne fremfor forskellighederne på tværs af de mange typer forsørgelsesydelser, opnås en tydelig retning for indsatsen og mere sammentænkt udvikling og drift.

Lokalpolitisk er der udpeget 4 tværgående hovedspor. Hovedsporene viser det grundlæggende politiske værdisæt, som skal indgå i alle de beskæftigelsesrettede indsatser for at løse kerneopgaven.

#### **Tværgående politiske hovedspor**

**Spor 1 - "Forebygge manglende balance"** dækker over, at det lokalpolitisk forventes, at alle medarbejdere skal kende til virksomheders behov og forventninger og inddrage denne viden i matchet til den enkelte borger. Jobcentret skal turde udfordre virksomhedernes behov og praksis, så der kan arbejdes med præcise behov og åbnes alternative ansættelses- og opkvalificeringsmuligheder. Der skal ske en intensivering af de tidlige jobsamtaler, hvor der for alle målgrupper fra begyndelsen altid skal være fokus på så konkrete jobmatch som muligt og særligt fokus på risikogrupperne for langvarig forsørgelse. Den nye lovgivning gør, at der ikke længere skal gennemføres samtaler og aktivering, hvor der ikke er et reelt indhold, kun for at overholde lovgivningen.

**Spor 2 - "Udvikle brugerne ud fra deres behov"**. Det lokalpolitiske udgangspunkt for alle indsatser er, at de skal bidrage til at skabe værdi for og ansvar hos den enkelte borger og virksomhed. Det vil sige, at Jobcentret skal prioritere at indgå i og opbygge tidlidsfulde relationer, hvor der tages udgangspunkt i brugernes styrker og ressourcer. Jobcentret skal facilitere værdi og nye muligheder for brugerne ved at finde det rette koblingspunkt mellem Jobcentrets faglige ekspertise og de forskellige målgruppers evne til selv at finde frem til løsninger. Sanktionsredskabet skal bringes i spil, når borgere bevidst forsøger at snyde, eller der er behov for et supplement, der kan skubbe positivt til, at borgeren medvirker til at finde løsninger. Det er afgørende, at borgeren evner at handle på sanktioner, når de anvendes.

**Spor 3 - "Skabe job"** tydeliggør, at formålet med alle former for beskæftigelsesindsats er at skabe jobvækst på kort eller længere sigt til gavn for både virksomheder og borgere. Jobcentret skal sikre lønnet ordinært arbejde, i takt med at opkvalificering erstattes af ordinære arbejdsopgaver, så ordningerne ikke misbruges. Virksomhedskontakten både inden for og uden for kommunegrænsen er afgørende for at kunne tilrettelægge en effektiv borgerrettet indsats, når det handler om at formidle job, sikre nye kvalifikationer, øge den faglige og personlige fleksibilitet og sikre mobilitet i jobsøgningen. Det handler om at skabe relationer mellem virksomheder og borgere. For borgere længere væk fra arbejdsmarkedet kan de sociale og sundhedsmæssige indsatser også fylde en del, men de skal fra begyndelsen tænkes sammen med relationen til en virksomhed. Det øger hurtigere borgerens tro på slutmålet.

**Spor 4 - "Samarbejde og koordinere"** er nøgleord for at kunne løse de beskæftigelsespolitiske opgaver stadig mere helhedsorienteret, effektivt og effektivt. Det gælder både inden for Jobcentret og udadtil i forhold til Jobcentrets mange samarbejdspartnere. Politisk er der stor bevidsthed om, at øget beskæftigelse kun kan skabes ved at arbejde i samme retning og løse opgaver i fællesskab. **Det kommunale organisationsprojekt skal derfor have** fokus på at tilrettelægge og organisere indsatser, så borgere og virksomheder i mindre grad oplever at blive kastebold mellem forskellige medarbejdere og afdelinger. På samme vis skal journalpligten opprioriteres og kvalitetssikres, så sager kan overdrages, og virksomheder kan kontaktes, uden væsentlig tab af viden.

I de følgende afsnit præsenteres de fire hovedmålgrupper og tilhørende retning for indsatserne med udgangspunkt i de fire politiske hovedspor.

## 2. Virksomhedsindsatsen

Der er bred politisk enighed om, at Jobcentrets samarbejde med og kendskab til virksomhederne på tværs af kommunegrænser har højest prioritet. Virksomhedskontakten er forudsætningen for at kunne levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering samt fastholdelse. Der skal arbejdes strategisk, målrettet og konkret med virksomhederne for at undgå flaskehalse og paradoksproblemer. Ressourcerne skal målrettes virksomheder, hvor der er sandsynlighed for at opnå et ordinært jobmatch eller alternativt sikre den borgerne progression.

Førsteprioritet er at medvirke til, at virksomhederne kan skaffe kvalificerede medarbejdere for at kunne øge og sikre en holdbar produktion og varige job. Et vigtigt element i den forbindelse er også, at flere unge allerede i udskolingen får mulighed for praktisk kendskab til brancher med mangel på faglært arbejdskraft, så de træffer et mere reelt og holdbart uddannelsesvalg, og flere på forhånd sikrer sig en elevplads eller studie/fritidsjob. Et godt samarbejde er desuden afgørende for at kunne tilbyde flere nyankomne flygtninge og familiesammenførte, handicappede samt borgere længere væk fra arbejdsmarkedet det nødvendige fodfæste i virksomhederne, samt fastholde personer med nedsat arbejds- evne eller sygdom på deres arbejdspladser.

### Lokale virksomheder

2.600 virksomheder, hvoraf halvdelen er indenfor Handel og transport samt Erhvervsservice

Hovedparten er små og mellemstore virksomheder

Flest private virksomheder indenfor Handel og transport, Erhvervsservice samt Bygge og anlæg

Knap halvdelen af arbejdspladserne er inden for det offentlige. Hver 5. arbejdsplads hos Handel og transport, mens hver 10. arbejdsplads er hos hhv. Industri og Erhvervsservice

### 2.1 Forebygge manglende balance via synlighed og viden

**Jobcentrets forebyggende virksomhedsindsats indeholder:**

- ✓ Proaktiv vejledning og rådgivning om fordelene ved at synliggøre virksomhedernes jobåbninger og forventninger til behov for arbejdskraft.
- ✓ Proaktiv vejledning og rådgivning om mulighederne for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft ved at gøre søgningen efter arbejdskraft mere åben og synlig.
- ✓ Proaktiv vejledning og rådgivning om fordele og understøttende muligheder for både virksomhed og medarbejder ved at tænke i fastholdelse til arbejdspladsen under sygdomsforløb.
- ✓ Proaktiv vejledning og rådgivning til lokale virksomheder om muligheder for uddannelsespladser samt efter- og videreuddannelse af egne medarbejdere, så lokale arbejdspladser kan fastholdes. Den generelle udvikling kræver især øgede kompetencer inden for IT- og teknologi samt kunde- og salgsservice. Der skal øget fokus på at orientere om muligheder for "smart learning".

### 2.2 Servicere virksomhederne ud fra deres forskellige behov

**Jobcentrets service- og behovsorienterede tilgang til virksomhederne indebærer:**

- ✓ Faglig afdækning af den enkelte virksomheds behov for og ønsker til indsats både på kort og langt sigt. Det er vigtigt at udfordre behov, så de bliver så konkrete og reelle som mulige og så flere løsningsmodeller opstår.

Efterspurgte behov og ønsker, som ikke selv kan løses, videregives straks til relevante medarbejdere andet sted i kommunen med de pågældende kompetencer. Kommunens fælles kodeks for god virksomhedsopførsel skal efterleves.

- ✓ Faglig rådgivning og forventningsafstemning om viften af indsatsmuligheder, der kan bidrage til at sikre størst muligt udbud af kvalificeret arbejdskraft til virksomheden på både kort og langt sigt. Herunder understøtte virksomhedernes brug af og forståelse af gevinsterne ved de nye digitale selvbetjeningsværktøjer.
- ✓ Fælles formulering af konkrete og forpligtende aftaler, så det er tydeligt, hvad begge parter kan forvente af hinanden. Herunder at der altid arbejdes henimod ordinære løntimer, så snart der udføres ordinære opgaver for at undgå misbrug af ordninger.

## 2.3 Skabe varige job i de lokale virksomheder

### **Jobcentrets jobskabende tilgang til virksomhederne indeholder:**

- ✓ En udvidet rekrutteringsservice, som hurtigt sikrer den enkelte virksomhed et kvalificeret udbud af jobkandidater, herunder kandidater til oprettede småjob.
- ✓ Opdyrkning og vedligeholdelse af opkvalificerings- og afklaringspladser i virksomheder til borgere, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, så virksomhederne også er sikret arbejdskraft på længere sigt. Målet er over tid at få stadig flere ordinære timer (småjob) indarbejdet i disse pladser, indtil borgerne fuldt ud kan forsørge sig selv.
- ✓ Understøtte udviklingen af Socialøkonomiske Virksomheder og initiativer, der bl.a. kan tilbyde ansættelser for de svageste fleksjobberettigede borgere. Ansættelser, hvor der er mulighed for at arbejde for en progression for den enkelte, så borgeren på et senere tidspunkt ideelt kan indgå i mere "normale" og krævende fleksjob. De socialøkonomiske virksomheder skal drives på markedsmessige vilkår og skal aflønne ordinært, hvor det giver mening.
- ✓ *I samarbejde med kommunale og private virksomheder etableres over de kommende 4 år stadig flere småjob til unge under 30 år på uddannelseshjælp og/eller studiejob til unge studerende, jævnfør Budgetaftale 2020-2023.*

## 2.4 Samarbejde og koordination skaber professionel virksomhedsservice og job

### **Jobcentrets samarbejdende og koordinerede tilgang til virksomhederne indebærer:**

- ✓ Arbejde i samme retning om at etablere og fastholde lokale arbejdspladser ved at fortsat at løse opgaver i tæt samspil mellem Jobcenter, Erhvervscenter og de lokale uddannelsesinstitutioner. Byrådet vægter, at virksomhederne oplever sammenhæng og synergi mellem den beskæftigelses-, erhvervsmæssige og uddannelsespolitiske indsats og oplever én indgang til kommunen.
- ✓ Arbejde i samme retning og sammen med andre jobcentre samt Work in Denmark om at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft på tværs af kommune- og landegrænser.
- ✓ Kommunen skal som arbejdsgiver understøtte beskæftigelsesindsatsen gennem et tæt samarbejde. Der skal bl.a. være fokus på rekruttering af fuldtids-, deltids- og småjob, etablering af elevpladser, tidlig opfølgning og fastholdelse i job ved sygdomsforløb, etablering af opkvalificeringspladser. Herunder åbne mulighed for, at

*flygtninge og familiesammenførte kan komme i praktikker og job indenfor det pædagogiske område på lige fod med andre, da det ikke muligt at fremvise børneattest for denne målgruppe.*

### 3. Borgere tættest på arbejdsmarkedet

Byrådet har en klar forventning om, at borgere tættest på arbejdsmarkedet selv bidrager aktivt og tager imod den nødvendige hjælp fra Jobcentret til hurtigst muligt at komme eller forblive i beskæftigelse. Det gælder for både allerede beskæftigede, alle typer jobsøgende og kortvarigt sygemeldte borgere.

Via en tidlig og intensiv kontakt med den enkelte borger skal Jobcentret skabe øget refleksion om konkrete jobmuligheder, fordele ved forskellige jobsøgningsstrategier og indsatser, så beskæftigelsesmulighederne hurtigt udvides for den enkelte. Byrådet lægger i den forbindelse vægt på, at Jobcentret ved manglende aktiv deltagelse sætter de beskæftigelsespolitiske værdier i spil, der handler om "skulle yde for at kunne nyde".

#### Tættest på arbejdsmarkedet

A-dagpengemodtagere

Jobparate kontanthjælpsmodtagere

Flygtninge og familiesammenførte

Sygedagpengemodtagere, hvor sygemelding forventes at vare under 13 uger

Jobparate ledighedsydelsesmodtagere

Selvforsørgende ledige

Med en høj efterspørgsel efter arbejdskraft kræver borgerne tættest på arbejdsmarkedet en særlig høj prioritet, da det er den gruppe borgere, som det er hurtigst og billigst at motivere til og målrettet opkvalificere mod virksomhedernes jobåbninger. Byrådet prioriterer derfor fortsat den ordinære rekrutteringsindsats og de tidlige intensive kontaktføløb for alle ledige højt, fordi det er afgørende at få flest mulige hurtigt bragt i spil under det økonomiske opsving. Det er kendetegnende, at selvom mange arbejdsmarkedsparete ledige kommer i beskæftigelse, så udvides vurderingen af, hvem der er arbejdsmarkedsparete, fordi jobmulighederne samtidig udvides. Det gør, at antallet af arbejdsmarkedsparete ledige forbliver relativt stabilt.

Jobcentrets fornemmeste opgave er at kunne sætte borgernes faglige og personlige kompetencer samt erhvervs erfaring i spil på tværs af geografi, erhverv og uddannelse og via kortvarige målrettede indsatser på de rigtige tidspunkter for den enkelte borger. I det omfang der er behov for målrettet faglig opkvalificering for at kunne løfte arbejdsmarkedsparete borgere ud i konkrete jobmatch, så skal kurserne prioriteres.

#### 3.1 Forebygge langtidsledige og langtidssyge

**Jobcentrets forebyggende indsats for borgere tættest på arbejdsmarkedet indeholder:**

- ✓ Tydelig vejledning og rådgivning om konsekvenser ved at være på offentlig forsørgelse kontra i beskæftigelse, herunder fordelene ved deltidsbeskæftigelse og korte ansættelser i første step. Det er afgørende, at der arbejdes med motivation, og hvad der er socialt acceptabelt i forhold til personlige valg, når det handler om arbejdsmarkedet.
- ✓ Tydelig vejledning og rådgivning om nye og alternative jobmuligheder og opfølgning herpå i jobsamtalerne.
- ✓ Tidlig virksomhedsindsats for flygtninge og familiesammenførte, hvor der skal øget fokus på at undgå forskelsbehandling i krav og tilbud til nydanske mænd og kvinder. Det er afgørende at nytænke især nydanske kvinders kompetencer ind i alternative arbejdssammenhænge.



- ✓ Vejledning og rådgivning om fordele og understøttende muligheder for både virksomhed og medarbejder. Der skal tænkes i *tidlig* fastholdelse på arbejdspladsen under sygdomsforløb samt muligheder for kompenserende ordninger for handicappede, *hvilket understøttes af budgetmæssige investeringer på sygedagpengeområdet i 2020*. Herunder skal der være fokus på, at handicappede hurtigt understøttes til ordinært job i overgangen fra ordinær uddannelse.

### 3.2 Servicere borgerne tættest på arbejdsmarkedet ud fra deres forskellige behov

**Jobcentrets ansvarliggørende og behovsorienterede tilgang til borgere tættest på arbejdsmarkedet indebærer:**

- ✓ Faglig afdækning af arbejdsmarkedsparete borgeres behov for indsats. Øget fokus på at undgå forskelsbehandling i krav og understøtning som følge af etnicitet, køn, handicap og alder.
- ✓ Faglig rådgivning og forhandling om viften af job- og indsatsmuligheder, der kan bidrage til at sikre hurtigst mulig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.
- ✓ Fælles formulering af konkrete og forpligtende delmål med indsatsen, som der skal følges op på og drages læring af sammen med borgeren.

### 3.3 Skabe varige job til borgere tættest på arbejdsmarkedet

**Jobcentrets jobskabende tilgang til borgere tættest på arbejdsmarkedet indebærer:**

- ✓ Ordinær rekruttering af kvalificerede ledige til de virksomheder, der søger arbejdskraft på fuld/deltid.
- ✓ Korte individuelt tilpassede virksomhedstilbud, hvor udgangspunktet med den nuværende rekrutterings-situation, så vidt muligt er jobåbning i den anden ende, til borgere med en kompetencegivende uddannelse samt ufaglærte, der ikke er motiverede for eller parate til ordinær uddannelse/uddannelsesstilbud.
- ✓ Ordinær uddannelse til borgere uden en kompetencegivende uddannelse/kortuddannede, når de er motiverede for og parate til at uddanne sig.

### 3.4 Koordineret retning og service mellem Jobcenter og samarbejdspartnere

**Jobcentrets samarbejdende og koordinerede tilgang omkring borgerne tættest på arbejdsmarkedet indebærer:**

- ✓ Samarbejdet mellem Jobcenter og A-kasse skal fortsætte med henblik på løbende fælles kompetence- og metodeudvikling. Der skal endvidere etableres nye samarbejdsflader og vurderingspraksis i forhold til nyt forsøgsprojekt, hvor ca. hver fjerde nye ledighedsforløb for forsikrede ledige overdrages til A-kasserne de første 3 måneder.
- ✓ Samarbejdet med andre leverandører og uddannelsesinstitutioner skal fortsætte med henblik på at sikre løbende tydelig forventningsafstemning om behov og hurtig handlen ved manglende effekter.



## 4. Uddannelsesparate unge uden uddannelse

En erhvervskompetencegivende uddannelse er en vigtig adgangsbillet til at få fodfæste på arbejdsmarkedet og klare sig i voksenlivet. Derfor ønsker Byrådet, at unge uden en uddannelse ved den første kontakt skal mødes med en tro på, at de har potentiale til en uddannelse, og de har ret og pligt til at deltage aktivt i en indsats, der understøtter målet om en kompetencegivende uddannelse.

Undtagelserne fra den ensidige fokus på uddannelse er, at de åbenlyst uddannelsesparate forventes at skulle forsørge sig selv, indtil den valgte uddannelse påbegyndes. Byrådet har desuden forståelse for, at uddannelsessystemet kan være for stor en blokering for unge, der slet ikke er uddannelsesmindede. Det giver ikke mening at fortsætte med at fastholde dem i uddannelsesretningen for enhver pris. I stedet skal Jobcentret styrke disse unges muligheder for beskæftigelse, som måske på sigt kan føre til uddannelse, når der opbygges større selvværd. **Byrådet har derfor afsat midler til at etablere småjob specifikt til de unge under 30 år, som kan have vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet og opnå den første jobberfaring.**

### Unge med uddannelsespålæg

Åbenlyst uddannelseshjælpsmodtager

Uddannelsesparat  
uddannelseshjælpsmodtager

A-dagpengemodtagere under 30 år uden  
en uddannelse

Sygedagpengemodtagere under 30 år  
uden en uddannelse

I Slagelse er det en udfordring, at relativt mange unge møder op i Jobcentret uden at have påbegyndt eller gennemført en uddannelse. På grund af de mange unge, som aldrig får en uddannelse, vedtog Folketinget i efteråret 2017 "Aftalen om bedre veje til uddannelse og job". Aftalens sigte var at give et målrettet løft af de unge uden uddannelse i landets kommuner. Resultatet er etableringen af en sammenhængende kommunal ungeindsats, hvor formålet er at koordinere den samlede ungeindsats på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatsen.

Byrådet har medio 2019 vedtaget en model, som baseres på et fælles fundament, der skal understøtte, at den unge er omdrejningspunkt for indsatsen. Fundamentet er baseret på seks elementer, og alle medarbejdere og afdelinger, der varetager opgaver med unge, arbejder med afsæt i dette fundament. Nøglemedarbejdere og mulige tovholdere i arbejdet med de unge er: Uddannelses- og erhvervsvejledere (Ungdommens Uddannelsesvejledning, rådgivere i Børn og Familie, sagsbehandlere i Handicap og Psykiatri samt sagsbehandlere i Ungehuset. Andre relevante faggrupper, som kan indgå i indsatsen omkring en ung, er: Rusmiddelcenteret, SSP og skolekontaktpersoner, PUI-psykologer, Fokus, Rådgivning og Udbetaling samt Familiehuset. De seks elementer i fundamentet er: Et fælles formål, et fælles mindset, en fælles plan, en fælles proces med beslutningskompetence tæt på den unge, en fælles hotline og en fælles kontaktpersonordning.

Et vigtigt element i den nye ungeindsats er desuden, at der laves målgruppevurdering af elever til den nye forberedende grunduddannelse (FGU) og samarbejdes tæt med FGU. Et samlet kommunalt ansvar for unge uden uddannelse og job skal sikre, at de unge ikke rundsendes mellem forskellige myndigheder og institutioner.

### 4.1 Forebygge at uddannelsesparate unge søger kommunal forsørgelse

#### **Jobcentrets forebyggende indsats for de uddannelsesparate unge indebærer:**

- ✓ Vejledning om pligt til uddannelse (uddannelsespålæg), jobsøgningsstrategier og konsekvenser ved at være på offentlig forsørgelse kontra i en ordinær uddannelse. Det er afgørende at der arbejdes tydeligt med moti-

vation, og hvad der er socialt acceptable personlige valg, når det handler om arbejdsmarkedet. Mindre hindringer skal ved første kontakt vendes, så der ikke pr. automatik iværksættes en nytteindsats.

- ✓ Henvisning til de nye FGU-forløb for unge under 25 år, som ikke umiddelbart har de faglige forudsætninger for at påbegynde en ungdomsuddannelse eller har afbrudt en eller flere ungdomsuddannelser. Hvis den unge slet ikke er minded for uddannelse, skal den unge hurtigst muligt sikres fodfæste i en virksomhed via job, evt. først understøttet af en virksomhedspraktik *eller et småjob målrettet ungemålgruppen*.
- ✓ Vejledning og rådgivning i jobsamtalerne, hvor den unges moment og tillid skal styrkes og fastholdes af hurtigt etablerede og korte afklaringspraktikker i virksomheder. Håndholdte og målrettede praktikker åbner op for flere og alternative uddannelsesmuligheder, og giver mulighed for at afprøve valg i praksis, så frafald reduceres.
- ✓ Vejledning og rådgivning om tiltag, hjælpemidler og støtteforanstaltninger, som kan være med til at forebygge, at unge i risikozonen, herunder handicappede, ikke påbegynder eller falder ud af uddannelse.

## 4.2 Udvikle de uddannelsesparate unge ud fra deres forskellige behov

**Jobcentrets ansvarliggørende og behovsorienterede tilgang til uddannelsesparate unge indebærer:**

- ✓ Faglig afdækning af uddannelsesparate unges behov for indsats ud fra objektive og subjektive pejlemærker, der er afgørende for at kunne gennemføre en uddannelse. Fokus på at møde de unge uddannelsesparate med en beskæftigelsesfaglig og ikke en socialfaglig tilgang. Udgangspunktet skal være en tro på de unges styrker og deres evne til at handle positivt på økonomiske incitamenter, eksempelvis at det ikke kan betale sig at stoppe på SU, fordi uddannelseshjælpen som uddannelsesparat ikke er højere.
- ✓ Faglig vejledning og forhandling om viften af indsatsmuligheder, der kan bidrage til at sikre hurtigst mulig afklaring og klargøring til at påbegynde en kompetencegivende uddannelse. De unge skal ikke fastholdes i indsatser længere tid end nødvendigt, men gerne i stedet bidrage med beskæftigelse indtil uddannelsesstart.
- ✓ Fælles formulering af konkrete og forpligtende delmål med indsatsen, som der håndholdt følges op på og drages læring af sammen med borgeren. Standardiserede og længerevarende vejledningstilbud skal undgås.

## 4.3 Skabe varige job til uddannelsesparate unge

**Ungehusets jobskabende tilgang til de uddannelsesparate unge:**

- ✓ Ordinær rekruttering eller alternativt nytteindsats til åbenlyst uddannelsesparate unge, som styrker den unge. Når den unge skal i nytteindsats, skal nytteindsatsen gerne bidrage til noget, som er større end den unge selv og ikke være konkurrenceforvridende (verdensmålene for en bæredygtig udvikling).
- ✓ *Småjob målrettet unge, som har vanskeligt ved selv at komme i beskæftigelse, eller hvor det giver mening at etablere småjob som et studiejob for at fastholde de unge i uddannelse.*
- ✓ Individuelt tilrettelagte, korte uddannelsesafklarende og understøttende tilbud i virksomhederne (praktikker) og uddannelsesinstitutionerne (brobygning) til uddannelsesparate unge, der er i risiko for at miste fodfæste på vejen til ordinær uddannelse. De uddannelsesparate vurderes at kunne påbegynde en uddannelse inden for ca. 1 år og gennemføre denne uddannelse med den rette støtte og aktive indsats.
- ✓ Hjælp og støtte i overgangen til kompetencegivende uddannelse via frivillige mentorer og rollemodeller. Sikre systematik i forhold til, at der hurtigst gives besked til Jobcenter fra uddannelsesinstitutioner, hvis en unge er

ved at frafalde uddannelse.

#### 4.4 Samarbejde og koordination sikrer sammenhængende uddannelsesforløb

##### **Jobcentrets samarbejdende og koordinerede tilgang omkring de uddannelsesparate unge indebærer:**

- ✓ *Deltage aktivt i arbejdet med at skabe en sammenhængende ungeindsats, hvor der er et samlet kommunalt ansvar, så de unge ikke sendes rundt til forskellige myndigheder og utallige sagsbehandlerskift. Herunder sikre udvikling af fælles kriterier og metoder til at vurdere de unges afstand til at kunne påbegynde en uddannelse (uddannelsesparathed), udbrede viden om arbejdsmarkedets behov og behov for understøttende aktiviteter, førend de unge ender i Jobcentret.*
- ✓ *Samarbejdet med andre leverandører og uddannelsesinstitutioner skal fortsætte med henblik på at sikre løbende tydelig forventningsafstemning om behov og hurtig handlen ved manglende effekter.*

### 5. Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet

Slagelse Kommunes sundhedsprofil gør, at kommunen har relativt mange borgere, som ikke har haft eller kun har haft tilknytning til arbejdsmarkedet i begrænsede perioder. Det gælder eksempelvis personer med funktionsnedsættelser, herunder psykiske lidelser, samt gruppen af indvandrere og flygtninge, som kom til landet, før de nuværende jobcentre blev etableret.

Byrådet erkender, at nogle målgrupper er blevet svigtet historisk ved, at der ikke tidligt er stillet tilstrækkelige og ens krav og forventninger om at blive en del af arbejdsmarkedet. Det gælder i udtalt grad for mange indvandrerkvinder, som nu er oppe i alderen, og som er endt i langvarig offentlig forsørgelse. Byrådet vil investere i indsatser til flygtninge og indvandrere, herunder også kvinderne, så de nytilkomne ikke på samme vis ender i langvarig forsørgelse. Det skal ske ved tidlig og håndholdt udplacering i virksomheder, der understøttes med sprogundervisning og arbejdskulturforståelse.

Politisk ønskes en tilgang til de mest udsatte borgere, hvor der tildeles førtidspensioner inden for lovgivningens rammer, når det er formålsløst at fortsætte indsatsen. **Byrådet ser en fortsat vækst i førtidspensioner i 2020 som konsekvens af førtidspensions- og fleksjobreformens implementering, men ser gerne, at kurven knækkes ved mere effektive indsatser til borgere længere væk fra arbejdsmarkedet. På samme vis har Byrådet i 2019 ansøgt om at blive frikommune blandt andet med henblik på, at de mest udsatte borgere i højere grad får et valg, når rehabiliteringsteamet er i tvivl om, hvorvidt det er rigtigt at tilbyde et mini-fleksjob af ganske få timer, fordi der åbenlyst ikke er udsigt til at kunne sikre progression. I stedet ønsker Byrådet, at der tildeles flere midlertidige førtidspensioner, hvor pensionen skal tages op til revision efter en kortere årrække. Bevæggrunden er at sikre disse borgere større ro om deres forsørgelsesgrundlag og dermed optimere mulighederne for, at der over tid sker en positiv helbredsmæssig udvikling. Det er efterfølgende muligt at etablere et skånejob som førtidspensionist som alternativ til mini-fleksjob. Det er endnu usikkert, om der etableres frikommuneforsøg i 2020, og om kommunen bliver en del heraf.**

#### I udkanten af arbejdsmarkedet

Aktivitetsparate  
uddannelseshjælpsmodtager

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

Flygtninge og familiesammenførte

Sygedagpengemodtagere med komplekse  
udredninger (kategori 2 og 3)

Revalidender

Aktivitetsparate

Målgruppen er kendetegnet ved, at de som oftest har sammensatte problemer, der kræver en tværfaglig indsats mellem flere aktører. Ofte er der tale om hele familier, som stort set ikke har haft nogen form for tilknytning til arbejdsmarkedet, og hvor også de unge får en svær start på tilværelsen. Både ud fra en menneskelig og langsigtet økonomisk tilgang er det Byrådets målsætning, at de beskæftigelses- og uddannelsesmæssige indsatser i stadig højere grad skal kobles sammen og koordineres med de sociale, integrations- og sundhedsmæssige indsatser. **Byrådet forventer derfor, at beskæftigelsesområdet deltager aktivt i den ønskede tværkommunale indsats for 50-100 familier, hvor der er eller kan iværksættes forebyggende indsatser.** Forenklingsreformens fleksibilitet giver mulighed for, at kommunen bedre kan efterleve, at borgerne får behovsbestemte, koordinerede og sammenhængende indsatser. Det giver eksempelvis ikke længere mening, at Jobcentret hidtil har skullet iværksætte indsatser uden at tage hensyn til, at borgeren i forvejen er i gang med en socialindsats, eller at borgeren har et alvorligt sygdomsforløb, hvor der ikke er overskud til at få gavn af beskæftigelsesindsatsen.

Mulighederne for større fleksibilitet skal gerne give større rum til, at de borgere, som aktuelt er parate til at modtage og få gavn af beskæftigelsesindsatsen, også i højere grad får den rigtige indsats fremfor en passiv indsats. Generelt set vægter byrådet, at der bygges videre på borgernes ressourcer og udvises en tro på, at borgeren kan lykkes. Ligesom det vægtes at organisere indsatsen, så antallet af sagsbehandlerskift over tid begrænses og der dermed skabes bedre vilkår for det afgørende arbejde med relationer, tillid og håndholdte indsatser i virksomhederne. I det omfang der kan skabes økonomisk råderum ved at få flere i job eller uddannelse **og etableres eksternt finansiering til indsatser**, skal ressourcerne omprioriteres, så der gives mulighed for, at flere fra målgruppen kan få tilbudt håndholdte virksomhedsnære indsatser.

## 5.1 Forebygge offentlig forsørgelse gennem flere generationer

### **Jobcentrets forebyggende indsats for borgere længere væk fra arbejdsmarkedet indeholder:**

- ✓ *Tidlig og intensivt jobsamtaleforløb ved skift mellem forsørgelsesydelse, så der er interaktion med og skabelse af relation til borgerne.*
- ✓ *Fleksibilitet og tilgængelighed ud fra borgerens behov, så der kan handles hurtigt, når borgeren er parat, og gives større rum overfor borgere, som aktuelt ikke er parate.*
- ✓ *Tidlig virksomhedsindsats for nytilkomne flygtninge og familiesammenførte, hvor der skal øget fokus på at undgå forskelsbehandling i krav og tilbud til nydanske mænd og kvinder. Det er afgørende at nytænke især nydanske kvinders kompetencer ind i alternative arbejdssammenhænge.*
- ✓ *Tidlig virksomhedsnær indsats for udsatte unge allerede fra 15 års alderen, så flere får en tilknytning til arbejdsmarkedet via fritidsjob.*
- ✓ *Vejledning og rådgivning om fordele og understøttende muligheder for både virksomhed og medarbejder ved at tænke i **tidlig fastholdelse på arbejdspladsen under sygdomsforløb samt muligheder for kompenserende ordninger for handicappede, hvilket understøttes af budgetmæssige investeringer på sygedagpengeområdet i 2020.***

## 5.2 Udvikle borgere i udkanten af arbejdsmarkedet ud fra deres forskellige behov

**Jobcentrets tillids- og forandringskabende tilgang til borgere længere væk fra arbejdsmarkedet indebærer:**

- ✓ Faglig afdækning af borgerens behov for udredning og indsats ud fra en vurdering af ønsker, potentialer og muligheder jobåbninger for denne målgruppe.
- ✓ Troværdighed og engagement i forhold til både borger og Jobcentrets vifte af indsatsmuligheder. Kun via en tillidsbaseret relation styrkes borgerens tro på egne potentialer og tillid til effekten af kommunens tilbudsvifte. Det er afgørende at sikre den lovede udplacering i virksomhederne og evt. understøttende tilbud, når borgeren er motiveret herfor.
- ✓ Fælles formulering af overskuelige og opnåelige delmål med indsatsen, som der skal følges op på og drages læring af sammen med borgeren. Det er afgørende at have positive forventninger til borgerne.

## 5.3 Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet skal inkluderes i virksomhederne

**Jobcentrets inklusion af borgere længere væk fra arbejdsmarkedet mod job eller uddannelse indebærer:**

- ✓ Hurtigst muligt ud på en rigtig arbejdsplads. Når borgeren er på en arbejdsplads, kan der parallelt tages fat på borgerens øvrige problemer. Der skal være fokus på at udnytte borgerens muligheder for gradvist at opnå stadig flere ordinære løntimer (småjob) på vej mod fuld selvforsørgelse. For de mest udsatte borgere, som aktuelt ikke er parate til at komme ud på en rigtig arbejdsplads, ser Byrådet gerne, at der over tid kan skaffes økonomisk råderum til at sikre, at målgruppen kommer til at løse simple opgaver, som kan bidrage positivt til samfundet.
- ✓ Virksomheds- eller uddannelsesrevalidering til syge uden mulighed for at vende tilbage i samme eller tilsvarende arbejdsfunktion. Dette skal ske under hensyntagen til gode beskæftigelsesmuligheder, kortest mulige forløb samt sygemeldtes forudsætninger.
- ✓ Arbejde målrettet med ansættelser i Socialøkonomiske Virksomheder til de svageste fleksjobberettigede borgere som et redskab til at understøtte disse borgeres progression. Ansættelserne på disse mere rummelige arbejdspladser skal give de svageste fleksjobberettigede mulighed for at blive optrænet og efterfølgende indgå i "almindelige" og mere krævende fleksjob.
- ✓ Omlægge brugen af Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse til brug af private aktører, og sikre større fokus på virksomhedsnære forløb fremfor kommunale forløb. Det skal sikre flere i målgruppen en plads på arbejdsmarkedet i stedet for en tidlig førtidspension.

## 5.4 Samarbejde og koordination sikrer helhedsorienteret indsats

**Jobcentrets samarbejdende og koordinerede tilgang omkring borgere i længere væk fra arbejdsmarkedet indebærer:**

- ✓ Fortsætte arbejdet med at udvikle fælles mål, rammer, kriterier og metoder for samarbejdet mellem Jobcentret og øvrige samarbejdspartnere, så der opnås større synergi i samarbejdet til gavn for borgerne.
- ✓ Samarbejdet med andre leverandører og uddannelsesinstitutioner skal fortsætte med henblik på at sikre løbende tydelig forventningsafstemning om behov og hurtig handlen ved manglende effekter.

## 6. Vejledning om repatriering

Ændringer af Repatrieringsloven den 1. marts 2019 har medført en række ændringer i repatrieringsarbejdet. Den nye lovgivning indebærer bl.a., at kommunerne som en fast del af den lokale beskæftigelsesplan skal beskrive, hvordan kommunen arbejder med rådgivning og information om repatriering.

Formålet er at skabe større lokalpolitisk og administrativt fokus på kommunens arbejde med repatrieringsindsatsen.

I henhold til lovgivningen (jf. bl.a. Repatrieringsloven, Integrationsloven og Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats) er kommunerne forpligtet til at yde vejledning om mulighederne for repatriering og rekognosceringsrejser til borgere med statsborgerskab fra ikke-vestlige lande samt personer med dobbelt statsborgerskab, hvor det ene statsborgerskab er i et ikke-vestligt land.

### **Vejledning/rådgivning og information indebærer:**

- ✓ *Alle borgere omfattet af integrationsprogrammet (Integrationsloven) oplyses om muligheden for repatriering, og at det kan blive aktuelt at søge, såfremt forholdene i borgernes hjemland ændrer sig, og der gives mulighed for repatriering til de områder/lande, som de kommer fra. Vejledningen indgår som del af den almindelige løbende opfølgning på integrationsprogrammet.*
- ✓ *Borgere, som får inddraget eller ikke får forlænget deres opholdstilladelse, indkaldes endvidere til vejledningssamtale om mulighederne for at benytte repatrieringsreglerne inden for 4 uger efter bortfald.*
- ✓ *Borgere med statsborgerskab fra ikke-vestlige lande, og som modtager ydelse efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, bliver vejledt om repatriering som led i opfølgning efter denne lov.*
- ✓ *Alle borgere, som ønsker mere viden om repatriering og/eller rekognosceringsrejser, henvises til Integration og Netværk, som varetager integrationsindsatsen i Slagelse Kommune, samt Dansk Flygtningehjælp, da vejledningsforpligtigheden udøves af begge.*
- ✓ *Borgere med statsborgerskab fra ikke-vestlige lande, og som ikke har en beskæftigelses- eller integrations sag i Slagelse Kommune, modtager vejledning om repatriering, såfremt de henvender sig med ønske om vejledning.*

Borgere, som hidtil er repatrieret fra Slagelse Kommune, har primært ønsket repatriering til lande som f.eks. Tyrkiet, Kosovo, Albanien og Serbien. Borgerne er ofte pensionister, men der er undtagelser.

Slagelse Kommune har gennemsnitligt haft ca. 5 repatrieringer årligt siden 2011.

## 7. Bekæmpelse af socialt bedrageri

Byrådet i Slagelse har fokus på at forhindre uretmæssig udbetaling af offentlige ydelser og socialt bedrageri. I Slagelse Kommune er der nedsat en Kontrolgruppe, som forestår arbejdet.

Kontrolgruppen blev oprettet i 2009, og er sommeren 2019 blevet opnormeret med 2 stillinger til i alt 8 ansatte og 1 tilknyttet fagspecialist. Kontrolgruppens arbejde består i at forebygge og forhindre misbrug af offentlige ydelser. De 2 nye stillinger skal supplere indsatsen på kontroltrin 1 og 2 (forebyggende kontrol ved ansøgningsopstart og løbende udbetalinger), idet der hidtil kun har været anvendt en stilling til disse opgaver.

Kontrolgruppen beskæftiger sig med anmeldelser, interne udredninger fra kommunens øvrige afdelinger (bl.a. Jobcentret) og fra andre myndigheder såsom SKAT og Udbetaling Danmark (UDK), samt sager fra

Den Fælles Dataenhed (DFD). Dertil kommer sager, som udspringer af kontrolbesøg eller andre egne initiativer.

**Kontrolgruppen dækker primært disse ydelsesområder:**

- ✓ Økonomisk fripladstilskud
- ✓ Kontanthjælp/uddannelseshjælp/integrationsydelse
- ✓ Sygedagpenge/ressourceforløbsydelse
- ✓ Fleksløntilskud/ledighedsydelse
- ✓ Førtidspension (vurdering af arbejdsevne)
- ✓ Andre offentlige tilskud
- ✓ Ydelser som udbetales fra UDK
- ✓ SU-ydelser

**Kontrolgruppens tilgang til at forhindre uretmæssige udbetalinger:**

- ✓ Det interne samarbejde i kommunens afdelinger udgør en væsentlig del af en effektiv kontrolindsats i forhold til forebyggelse og bekæmpelse af misbrug af sociale ydelser. De enkelte afdelingers opmærksomhed og information spiller en afgørende rolle i arbejdet med at reducere fejludbetalinger og snyd. Kontrolgruppen har derfor fokus på at opsøge og styrke det gode samarbejde internt i kommunen, f.eks. gennem undervisning af kollegaer og ved at tilbyde at oplyse om Kontrolgruppens arbejde i hele kommunens organisation.

I 2018 behandlede Kontrolgruppen 630 sager, heraf 300 anonyme anmeldelser og 231 henvendelser fra kommunens fagforvaltninger. I samarbejde med Udbetaling Danmark opnåede gruppen et resultat på 14,5 mio. kr. i 2018 for Slagelse Kommune (besparelse samt tilbagebetalingskrav), jf. årsberetningen fra Kontrolgruppen.

**I 2020 vil Kontrolgruppen udover ovennævnte områder have et særligt fokus på:**

- ✓ Kontrol af selvfundne praktikker (om praktikstederne gældende regler og lovgivning)
- ✓ Kontrol af forstærket indsats vedr. mellemkommunale refusioner i forlængelse af indsatsen i 2019