



**SLAGELSE**  
KOMMUNE



# Beskæftigelsesplan 2021-2022

Beskæftigelsesplan 2021-2022

# Beskæftigelsesplan 2021-2022

Byrådets beskæftigelsesplan for 2021-2022 har afsæt i Budgetaftalen for 2021-2024. I tilknytning til aftalen har eksternt konsulentfirma foretaget et omfattende servicetjek af området, hvor der er afdækket potentialer for at optimere beskæftigelsesindsatsen og derigennem forbedre effekter og få flere i beskæftigelse og uddannelse.

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 Potentiale for at vende udviklingen og få flere borgere i beskæftigelse

Igennem en årrække har Slagelse Kommune leveret gode resultater på beskæftigelsesområdet med et fald i antallet af borgere på offentlig forsørgelse, der flugter med resultaterne i andre vestsjællandske kommuner og landsplan. Igennem 2018 og 2019 har udviklingen dog været mindre gunstig i forhold til andre vestsjællandske kommuner og landsplan, og det påvirker Byrådets økonomiske råderum. Forsørgelsestrykket er således blevet lidt højere, end det ses i omkringliggende kommuner. Det er dog stadig mindre end det gennemsnitlige niveau i kommuner med sammenlignelige rammevilkår.

Stigningen skyldes især en markant stigning i tilgangen til sygedagpenge og en stigning i antal fleksjob-visiterede og førtidspensionister. Der er fortsat en positiv udvikling i gruppen af kontanthjælps-, uddannelseshjælps- og integrationsydelsesmodtagere, men antallet er ikke faldet i samme takt som i andre kommuner i 2019. Udviklingen i forhold til ressourceforløb har været markant bedre end på landsplan. I 2020 er der en ny situation, hvor antallet af ledige er steget markant som følge af nedlukning mv. i forbindelse med Covid-19-krisen.

Det eksterne servicetjek af beskæftigelsesområdet viser, at der er et potentiale for at skabe bedre effekter i beskæftigelsesindsatsen i kommunen i de kommende år, så udviklingen igen kan komme på niveau med andre vestsjællandske kommuner. Potentialet afhænger selvfølgelig af, om de seneste års positive konjunkturudvikling fortsætter i de kommende år, og at effekterne af Covid-19 ikke skaber en langvarig afmatning på arbejdsmarkedet eller strukturelle udfordringer på det vestsjællandske arbejdsmarked med behov for stor omstilling. Finansministeriets prognoser fra ultimo august 2020 peger på, at ledigheden og

antallet af offentligt forsørgede falder fra 2020 til 2021. Byrådet er i budgetaftalen opmærksom på, at der er stor usikkerhed i prognoserne, både i forhold til Covid-19-situationen og virkningerne af de gennemførte hjælpepakker.

Servicetjekket peger på, at Slagelse Kommune har enhedsomkostninger, der er blandt de laveste på beskæftigelsesområdet. Men der er potentiale for og særligt **3 hovedveje til at forbedre effekterne og nedbringe antallet af borgere på offentlig forsørgelse:**

- *Investere midlertidigt i en effektiv håndtering af konsekvenserne af Covid-19 for de jobparate ledige ved at kunne tilbyde et styrket kontaktføløb, så kommunen forbliver med at kunne levere en konkurrencedygtig indsats i forhold til andre kommuner som følge af den store stigning i ledigheden.*
- *Styrke fokus på forebyggelse og fastholdelse i sygedagpengeindsatsen ved at hurtigst muligt at udmønte den allerede foretagne investering, eventuelt suppleret af ekstra investeringer ved behov.*
- *Investere i at flere borgere på kanten af arbejdsmarkedet skal udvikles mod job. Det kan ske gennem tæt kontakt til borgerne med fokus på at opbygge relation til borgerne, øge borgernes tro på egne ressourcer og jobmuligheder, håndholdt udplacering i virksomhedspraktik, fastholdelse i virksomhedspraktik samt en styrket brug af samarbejdet med virksomhederne.*

## 1.2 Strukturelle udfordringer, som rækker udover beskæftigelsesområdet

Sammensætningen af borgere på forsørgelsesydelse er stærkt sammenhængende med kommunens rammevilkår. Rammevilkårene handler om borgernes sammensætning ift. alder, uddannelsesbaggrund, sundhedsprofil, tilknytning til arbejdsmarkedet samt erhvervsstruktur i og omkring Slagelse mv. Med baggrund i Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (Vive) rammevilkårsberegninger, som Beskæftigelsesministeriet anvender til at sammenligne kommunernes resultater, har Slagelse Kommune de 11. dårligste rammevilkår på beskæftigelsesområdet. Det betyder, at der er en relativt høj sandsynlighed for, at borgerne kommer på offentlig forsørgelse. Slagelse Kommunes udgifter til forsørgelse er således delvist bestemt af forhold, som ikke kan påvirkes isoleret set af beskæftigelsesområdet.

Byrådet ønsker derfor, at den daglige, kompetente og engagerede indsats på de enkelte fagområder i kommunen i højere grad skal suppleres af en mere vedholdende, tværgående og fokuseret indsats. Det handler om at sikre flere borgere endnu bedre livsbetingelser gennem højere uddannelsesniveauer, bedre sundhedsprofil og evnen til at mestre eget liv, så Slagelse Kommune opnår en markant højere beskæftigelsesgrad og dermed færre på offentlig forsørgelse. Byrådet anerkender, at effekten af indsatserne vil komme over tid og kun kan opnås via en vedholdende målrettet indsats.

Forebyggelse- og Seniorudvalget får derfor i 2021 ansvar for at foreslå konkrete handlinger til at forbedre kommunens sundhedsprofil for blandt andet borgere i Jobcentret, ligesom Byrådet i 2021 vil etablere et Mestringshus, hvor fokus er på overgang til voksenlivet i egen bolig, udvikling af sociale kompetencer og fastholdelse i job og uddannelse for de udsatte unge.

I 2019 etablerede kommunen en sammenhængende kommunal ungeindsats, hvor formålet var at koordinere den samlede ungeindsats på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialindsatsen. Fra 2021 ønsker Byrådet at tage skridtet videre og etablere en samlet ungeenhed med det formål at sikre en strategisk, sammenhængende og koordineret indsats fra 7. klasse til 30 år. Opgaven forankres i Børne- og Unge-udvalget, og fokus skal være på forebyggelse, herunder forebyggelse af misbrug blandt unge, på øget anvendelse af straksaktivering og på nye veje i den kriminalpræventive indsats. Herudover skal der

være fokus på, at både den beskæftigelses- og uddannelsesmæssige indsats tager udgangspunkt i efterspørgsel på det lokale arbejdsmarked i tæt samarbejde med lokale virksomheder.

Byrådet ønsker også et større samarbejde om "Én indgang til Slagelse Kommune" for erhvervslivet og peger særligt på en tættere sammenhæng mellem den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats og Erhvervscentret. Det lokale erhvervsliv skal i endnu større grad opleve en koordineret og effektiv virksomhedskontakt. 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 erhvervmæssige politik og indsats. Den stadig større mangel på faglært arbejdskraft inden for både privat og offentlig sektor fordrer endvidere, at flere virksomheder opnår viden om og forståelse for mulighederne og fordelene ved at bruge videre- og efteruddannelse (VEU) til egne medarbejdere, særligt inden for mangelområderne.

Byrådet er opmærksom, at den tværkommunale og nationale beskæftigelsesindsats er 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. Påvirkning 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.

### **1.3 Fokus på kerneopgaven – jobmatch via værdig sagsbehandling**

Kerneopgaven på beskæftigelsesområdet er 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 synlighed og kendskab til virksomhedernes behov for kompetencer og udbuddet af kompetencer hos borgerne. Ofte opstår mismatch også, fordi der tænkes i stereotyper i forhold til, hvilke typer af job der kan varetages ved bestemt alder, køn, herkomst eller handicap.

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. Det skal ske via en værdig sagsbehandling, hvor målet fortsat er at give en modtagelse og indsats, som er meningsfuld og tilrettelagt efter de behov, den enkelte har. 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. Særligt i den nuværende nedgangsperiode som følge af Covid-19 og med fortsat stor mangel på faglært arbejdskraft, er det vigtigt i stigende omfang at ruste de ufaglærte ledige uddannelsesmæssigt til bedre tider efter krisen for at sikre, at der også er brug for dem på fremtidens arbejdsmarked. På samme vis kan uddannelse anvendes i forbindelse med brancheskift, da nogle brancher er særligt hårdt ramt Covid-19-restriktionerne.

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.

#### 1.4 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 målgrupper i Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats.

Hovedmålgrupper	Nationale og lokale mål for 2021-2022
<b>Virksomheder</b>	<i>Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.</i>
<b>Borgere tæt på arbejdsmarkedet</b>	<i>Bruttoledighed og langtidsledighed skal nedbringes. Flere ledige skal opkvalificeres. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.</i>
<b>Unge uden uddannelse</b>	<i>Flere unge uden uddannelse skal i uddannelse. Færrest mulige unge skal modtage en forsørgelsesydelse. Andelen af unge, der søger en erhvervsuddannelse, skal være over landsgennemsnittet.</i>
<b>Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet</b>	<i>Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende. Flere personer med et stort handicap skal ind på arbejdsmarkedet. Flere udsatte skal sikres en indsats.</i>
<b>Alle borgermålgrupper</b>	<i>Alle borgere skal have en værdig sagsbehandling. Flere borgere skal samlet set i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse.</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 forsørgelses-ydelser, 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. Der skal være jobrettet indhold i samtaler og aktivering.

**Spor 2 - "Udvikle borgere og virksomheder 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 (værdig sagsbehandling). Det vil sige, at Jobcentret skal prioritere at indgå i og opbygge tidlidsfulde relationer, hvor der tages udgangspunkt i borgere og virksomheders styrker og ressourcer. Jobcentret skal facilitere værdi og nye muligheder for borgere og virksomheder 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 be-

hov 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.

**Spør 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 og iværksætte rette uddannelses tilbud, 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.

**Spør 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. Hvert afsnit afsluttes med en oplistning af de nye konkrete handlingsinitiativer i 2021 og 2022 med baggrund i budget og eksternt servicetjek.

## 2. Virksomhedsindsatsen

Der er bred politisk enighed om, at Jobcentrets samarbejde med og kendskab til virksomhederne på tværs af kommunegrænser har højest prioritet. Den koordinerede virksomhedskontakt 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 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, 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 arbejdsevne eller sygdom på deres arbejdspladser.

### Lokale virksomheder

2.000 virksomheder med over 1 ansat, hvoraf ca. 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 sig 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 virksomhedsopførelse 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. På samme vis skal der fra start indgås aftale om, at timer i fleksjob på sigt kan udvides i takt med, at borgeren kan levere flere timer.*

## 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 borgere. Ansættelser, hvor der er mulighed for at arbejde for en progression for den enkelte, så*

borgeren på et senere tidspunkt kan indgå i flere timer. De socialøkonomiske virksomheder skal drives på markedsmæssige vilkår og skal aflønne ordinært, hvor det giver mening.

- ✓ I samarbejde med kommunale og private virksomheder etableres over de kommende år stadig flere småjob til unge under 30 år på uddannelseshjælp og/eller studiejob til unge studerende, jævnfør Budgetaftale.

## 2.4 Samarbejde og koordination skaber professionel virksomhedsservice og job

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

- ✓ Arbejde med fælles retning og mål om at etablere og fastholde lokale arbejdspladser i tæt samspil mellem Jobcenter, Erhvervscenter og de lokale uddannelsesinstitutioner. Byrådet vægter, at virksomhederne oplever sammenhæng og synergi mellem den beskæftigelses-, erhvervs- og uddannelsespolitiske indsats og oplever én indgang til kommunen.
- ✓ Arbejde i samme retning og sikre koordination på tværs af Jobcentret og sammen med andre jobcentre (JRS – Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland) 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 sikring af, at flygtninge og familiesammenførte ikke forskelsbehandles i forhold til muligheden for at komme i praktikker og job indenfor det pædagogiske område (Forskelsbehandlingsloven, § 1, stk. 3). Børneattester kan ikke stå alene, idet der altid skal sikres agtpågivenhed og skøn i hver enkelte konkrete situation med baggrund i borgerens historik og erfaring, jævnfør de politisk godkendte procedurer (Økonomiudvalget 20. august 2018).

### **Virksomhedsindsatsen**

#### **– Handlingsinitiativer i 2021-2022 med baggrund i Budget og Servicetjek**

- ★ Indlede større samarbejde om "Én indgang til Slagelse Kommune" i samarbejde med Erhvervscentret, der bygger videre på eksisterende gode erfaringer med den hidtidige samarbejdsaftale.
- ★ Indlede et mere strategisk samarbejde med lokale virksomheder, der forventer at få behov for arbejdskraft. Indgå samarbejde om at løfte virksomhedernes rekrutteringsbehov ved fx. at tilbyde nødvendig opkvalificering forud for ansættelse.
- ★ Virksomheder med partnerskabsaftaler, som er inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder, inviteres ind til dialog og samarbejde om, hvordan der kan etableres flere forløb for borgerne ude i virksomhederne, herunder forløb med ordinære timer. Det kan fx være en invitation til virksomheder til samskabelse om virksomhedsforløb for unge eller aktivitetsparate.
- ★ Opsøge og indgå samarbejde med flere virksomheder, end dem Jobcentret samarbejder med pt., især inden for brancher/fag med gode beskæftigelsesmuligheder. Herunder fokus på at opsøge forskellige typer af virksomheder, som kan arbejde med forskellig grad af rummelighed.
- ★ Politisk forpligtige Slagelse Kommune som arbejdsgiver til at etablere flere småjob, praktikker med og uden ordinære løntimer, så borgere længere væk fra arbejdsmarkedet bidrager til et større rekrutteringsgrundlag for de kommunale institutioner. I dag løftes indsatsen primært af private virksomheder.
- ★ Igangsætte flere forebyggende indsatser hos virksomheder med mange sygemeldte. Behov for særlige indsatser ift. kommunens egne institutioner for at forbygge antallet af sygemeldinger og generelt informere om, hvordan Jobcentret kan bakke op om arbejdsfastholdelse, og hvornår fravær betragtes som sygefravær i sygedagpengelovgivningens forstand.
- ★ Øge samspillet mellem konsulenter med virksomhedskontakt og rådgivere for borgerne ift. at sætte et tidligt fokus på virksomhedsudplacering i borgernes forløb.



### 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 eller fastholdes 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

Selvforsørgende ledige

Den store stigning i ledigheden inden for bestemte brancher som følge af Covid-19-krisen, øget varighed i sygedagpengeforløb, parallelt med en fortsat stor efterspørgsel efter faglært arbejdskraft i både privat og offentlig sektor, kalder på en særlig og øget indsats i 2021 og 2020. Det er for dels at sikre, at de ledige og sygemeldte fortsat får en indsats, som lever op til lovgivningen, dels for at opretholde den nødvendige kvalitet og faglighed, så Jobcentret forbliver med at være "konkurrencedygtig" i forhold til andre jobcentre og kan sikre gode effekter ift. job og jobfastholdelse. Både ledige og nysygemeldte er de målgrupper, som det er hurtigst og billigst at motivere til og målrettet opkvalificere mod virksomhedernes jobåbninger eller sikre fastholdelse i eksisterende beskæftigelse.

Byrådet prioriterer derfor fortsat den ordinære rekrutteringsindsats og de tidlige intensive kontaktforløb højt, og vil satse endnu mere på at udnytte diverse statslige uddannelsespuljer til, at især flere ufaglærte rustes fagligt til brancheskift og bedre tider efter krisen. Herudover skal den allerede besluttede tidlige og fastholdende indsats i samarbejde med sygemeldte, virksomheder og faglige organisationer i sygedagpengesager udmøntes, så der sikres en målrettet og realistisk plan for tilbagevenden til job.

#### 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

2021 og 2022. Herunder skal borgere med handicap også understøttes til at komme ud i beskæftigelse eller kompetencegivende 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 arbejdsmarkedsparate 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 og varig tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Herunder øget fokus på uddannelsesredskabet for at sikre, at flere ufaglærte bliver faglærte.*
- ✓ *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. Det er afgørende, at flere ufaglærte bliver faglærte.*

### 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.*
- ✓ *Samarbejdet med andre leverandører og uddannelsesinstitutioner skal fortsætte med henblik på at sikre løbende tydelig forventningsafstemning om behov og hurtig handlen ved manglende effekter.*

#### **Borgere tættest på arbejdsmarkedet**

#### **– Handlingsinitiativer i 2021-2022 med baggrund i Budget og Servicetjek**

- ★ *Midlertidig tilførelse af ekstra ressourcer til at opretholde et fortsat effektivt kontaktføreløb ved stigende ledighed og til en uddannelsesambassadør, der kan styrke vejledningen over mod nye jobområder.*
- ★ *Tilrettelægge en differentieret indsats målrettet 3 hovedgrupper af ledige: Ledige med kvalifikationer og kompetencer ift. efterspørgsel, ledige med behov for branche/jobskifte og ledige i risiko for langtidsledighed, fordi de mangler kompetencer, faglig fleksibilitet eller utilstrækkelig mobilitet.*

- ★ Sætte fokus på at øge antallet af borgere, som selv finder virksomhedspraktik eller løntilskud som led i kontaktføreløb. Borgere kan via små gruppeforløb i kontaktføreløbet rådgives om og klædes på hertil.
- ★ Planlagt tilførelse af ekstra ressourcer til sygemeldte udmøntes for at styrke en effektiv tidlig opfølgning, så borgerne i videst muligt omfang kan fastholdes i job, eller få en hurtig afklaring til andre indsatser.
- ★ Etablere forsøg med nye kontaktformer ift. virksomheder og sygemeldte i den tidlige opfølgning. Det afprøves, om opfølgningssmøder kan afvikles via digitale redskaber som videomøder. Det vil forventelig give en mere effektiv ressourceudnyttelse og gøre det muligt at dække flere virksomheder i den tidlige opfølgning, herunder mange virksomheder uden for Slagelse Kommune.
- ★ Igangsætte flere forebyggende indsatser hos virksomheder med mange sygemeldte. Behov for særlige indsatser ift. kommunens egne institutioner for at forbygge antallet af sygemeldinger og generelt informere om, hvordan Jobcentret kan bakke op om arbejdsfastholdelse, og hvornår fravær betragtes som sygefravær i sygedagpengelovgivningens forstand.

## 4. 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.

For mange unge ender i en situation, hvor de ikke er uddannelsesparate, er demotiverede og står et sted mellem handicap- og psykiatriområdet og beskæftigelsesområdet. Trafikken fra grundskolen til Jobcenteret og videre til handicap- og psykiatriområdet skal brydes.

### Unge med uddannelsespålæg

Uddannelseshjælpsmodtagere

Flygtninge og familiesammenførte under 30 år uden en uddannelse

A-dagpengemodtagere under 30 år uden en uddannelse

Sygedagpengemodtagere under 30 år uden en uddannelse

Byrådet ønsker derfor at tage skridtet videre i forhold til det eksisterende tværgående ungesamarbejde og etablere en samlet ungeenhed primo 2021 med det formål at sikre en større strategisk, sammenhængende og koordineret indsats fra 7. klasse til 30 år. Den nye ungeenhed skal rumme relevante fagområder på ungeområdet, herunder uddannelsesområdet og uddannelsesvejledningen, beskæftigelsesområdet, sundhedsområdet og handicap/psykiatri. Byrådet ønsker endvidere at inddrage flere frivillige foreninger i indsatsen, da der er en tro på, at succeser indenfor idrætten eller foreningslivet kan være med til at forme og udvikle mennesker. Indsatsen skal i højere grad ske med udgangspunkt i efterspørgsel på det lokale arbejdsmarked og i tæt samarbejde med lokale virksomheder. Som udgangspunkt må der således ikke være lokale virksomheder, der ikke på normale vilkår for deres branche kan få det ønskede antal unge til en erhvervsrettet uddannelse. Der ønskes plads til mere håndholdte løsninger, hvor der er mere fokus på hjælp end på myndighedsansvar. Opgaven skal gribes af de ansatte og må ikke blive flyttet rundt i kommunens forskellige siloer. Et vigtigt element i ungeindsatsen er desuden, at der laves målgruppevurdering af elever til den forberedende grunduddannelse (FGU) og samarbejdes tæt med FGU.

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.

#### 4.1 Forebygge at unge søger kommunal forsørgelse

##### **Jobcentrets forebyggende indsats for de 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 motivation, 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, støtteforanstaltninger og parallelle sundhedsindsatser, som kan være med til at forebygge, at unge i risikozonen, herunder handicappede, ikke påbegynder eller falder ud af uddannelse.*
- ✓ *Tidlig virksomhedsnær indsats for udsatte unge allerede fra 15 års alderen, så flere får en tilknytning til arbejdsmarkedet via fritidsjob.*

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

##### **Jobcentrets ansvarliggørende og behovsorienterede tilgang til de unge indebærer:**

- ✓ *Faglig afdækning af de 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 incitament, 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 den unge. Standardiserede og længerevarende vejledningstilbud skal undgås.*

#### 4.3 Skabe varige job til uddannelsesparate unge

##### **Ungehusets jobskabende tilgang til de 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 de unge, der er i risiko for at miste fodfæste på vejen til ordinær uddannelse.*
- ✓ *Hjælp og støtte i overgangen til kompetencegivende uddannelse via frivillige mentorer og rollemodeller. Sikre systematik i forhold til, at der hurtigt gives besked til Jobcenter fra uddannelsesinstitutioner, hvis en unge er ved at frafalde uddannelse.*
- ✓ *Omlægge brugen af Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse, 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.*

#### 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 ny ungeenhed, 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.*

#### **Unge uden uddannelse**

##### **– Handlingsinitiativer i 2021-2022 med baggrund i Budget og Servicetjek**

- ★ Etablere fuldt funktionsdygtig ungeenhed senest 1. februar 2021.
- ★ Etablere en mere differentieret indsats, som bygger på indsatsstrategier for, hvilket fokus og hvilke indsatstyper der bringes i anvendelse over for de forskellige ungegrupper.
- ★ Etablere 20 EGU-lærlingepladser i Slagelse Kommune med et mål om 10 i private og 10 i offentlige virksomheder. EGU er en 2-årig uddannelse, hvor 2/3 af tiden er ansættelse i en virksomhed på lærlingevilkår. Projektet forankres i FGU. Der udarbejdes årligt en opgørelse over effekt. Indsatsen skal koordineres med den kommunale ungeindsats, som også målgruppevurderer, hvilke elever der skal deltage på EGU-sporet.
- ★ Etablere virksomhedspraktik for de skoletrætte 15-17-årige – og dermed forebygge tilgang.
- ★ Styrke job- og uddannelsesfokus i den løbende kontakt, hvor især muligheder ift. jobvejen til uddannelse i højere grad italesættes ved behov herfor.
- ★ Skabe en tættere kontakt over til de unge i FGU'en og hermed forebygge frafald fra uddannelse og sikre, at der skabes de forventede resultater med FGU'en.
- ★ Fortsat udbygge den forebyggende indsats gennem samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om varsling ift. frafaldstruede unge.
- ★ Virksomheder med partnerskabsaftaler, som er inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder – og gerne behov for faglærte, inviteres ind til dialog og samarbejde om, hvordan der kan etableres flere for-

løb for unge ude i virksomhederne, herunder forløb med ordinære timer. Den virksomhedsrettede indsats skal i højere grad være bærende for både uddannelses- og aktivitetsparate unge.

- ★ Sætte fokus på at øge antallet af unge, som selv finder virksomhedspraktik eller løntilskud som led i kontaktføreløb. Unge kan via små gruppeforløb i kontaktføreløbet rådgives om og klædes på hertil.

## 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. Det fordrer, at de beskæftigelses- og uddannelsesmæssige indsatser i stadig højere grad kobles sammen og koordineres med de sociale, integrations- og sundhedsmæssige indsatser, så der sikres effektfulde parallelindsatser ude i virksomhederne.

### I udkanten af arbejdsmarkedet

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

Flygtninge og familiesammenførte

Sygedagpengemodtagere med komplekse udredninger (kategori 2 og 3)

Revalidander

Ledighedsydelsesmodtagere

Ressourceforløb, herunder afklaringsfor-

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.

De lovmæssige rammer for den økonomiske styring af beskæftigelsesområdet gør imidlertid, at kommunen ikke i samme omfang som før 2016 kan hente statslige midler til at iværksætte tilstrækkelige indsatser. Byrådet har således måttet foretage skarpe prioriteringer på beskæftigelsesområdet siden 2016, hvilket bevirker, at omkostningsniveauet pr. borger i dag er lavere end i de fleste kommuner. Det gør sig særligt gældende for borgere længere væk fra arbejdsmarkedet, fordi målet har været og er at opnå hurtigere og størst mulige effekter til gavn for den kommunale økonomi. Prioriteringerne har haft en afledt effekt i form af mindre volumen i både samtaler og aktivering for især de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

Indtil videre er det lykkedes at hente statslige projektmidler til at sikre mere håndholdte, helhedsorienterede og virksomhedsnære indsatser til ressourceforløbene, ligesom Byrådet har prioriteret at geninvestere i sygedagpengeområdet for igen at sikre bedre effekter. Begge investeringer betyder, at der kan ske hurtigere afklaring af borgere længere væk fra arbejdsmarkedet – og sikres flere fleksjob til borgere med diverse former for handicap, så de får mulighed for at få en tilknytning til arbejdsmarkedet. I relation til fleksjob arbejdes henimod, at borgerne i størst muligt omfang sikres en tilknytning til arbejdsmarkedet via virksomhedspraktikker og ordinære løntimer tidligt i afklaringsforløbet. Det gør det lettere efterfølgende at etablere fleksjob, så borgerne ikke blot forbliver ledige på ledighedsydelse.

Brugen af de handicapkompenserende ordninger finder primært sted i forhold til arbejdspladserne, og efterspørgslen er stigende, men der er også en stigende efterspørgsel til at bruge ordningerne til at få borgere med fysiske eller psykiske begrænsninger ud på arbejdsmarkedet. Det kan være enten i hybridpraktik, fleksjob eller ordinære beskæftigelser. Jobcentret har ansat en nøgleperson på handicapområdet, der har nuanceret viden om de handicapkompenserende ordninger. Formålet er at sikre, at alle medarbejdere i jobcentret kan yde en målrettet indsats og løbende få relevante oplysninger om job og handicap og udbrede ordningerne. Udover nøglemedarbejderens lokale samarbejde sker administrationen af de handicapkompenserende ordninger i et løbende samarbejde med Specialfunktion Job og Handicap under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), samt et velfungerende netværk af nøglepersoner på især regionalt niveau, men også landsplan.

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 som konsekvens af førtidspensions- og fleksjobreformens implementering, ny seniorpension og udskudt efterløns- og folkepensionsalder, men ser gerne, at kurven knækkes ved mere effektive indsatser til borgere længere væk fra arbejdsmarkedet.

Som en del af det eksterne servicetjek foregår en afdækning af, om der er mulighed for at styrke intensiteten og kvaliteten i samtaleindsatsen inden for den allerede afsatte ramme, eller om der med fordel kan prioriteres flere midler over mod samtaleindsatsen. Håndholdte indsatser er således afgørende for at kunne skabe effekt for borgere længst væk fra arbejdsmarkedet. I forhold til at øge volumen i virksomhedsindsatsen arbejdes der på at omprioritere midler fra projekttilbud til virksomhedsforløb og lave et eftersyn i forhold til at sikre, at der kommer flere virksomhedsforløb ud af de allerede tilgængelige ressourcer.

De lovmæssige muligheder for større fleksibilitet i indsatsen skal 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 ekstern finansiering til indsatser, skal ressourcerne omprioriteres, så der gives mulighed for, at flere fra målgruppen kan få tilbudt håndholdte og parallelle indsatser, som finder sted i virksomhederne.

## 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.
- ✓ Flexibilitet 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.

- ✓ 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.

## 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 for 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 tilbuds-vifte. 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 borgere som et redskab til at understøtte disse borgeres progression. Ansættelserne på disse mere rummelige arbejdspladser skal give de svageste målgrupper mulighed for at blive optrænet og efterfølgende indgå i "almindelige" og mere krævende fleksjob eller beskæftigelse i flere timer.

## 5.4 Samarbejde og koordination sikrer helhedsorienteret indsats

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

- ✓ Fortsætte de allerede igangsatte prøvehandling og projekter om 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.

### Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet

#### – Handlingsinitiativer i 2021-2022 med baggrund i Budget og Servicetjek

- ★ Prioritere flere ressourcer i retning af øget samtaleintensitet, så den enkelte borger deltager i flere individuelle samtaler med rådgiver som led i samtaleforløbet – og dermed oplever en mere håndholdt indsats.
- ★ Udvikle kontakt- og indsatsstrategier, der forholder sig til, hvordan forskellige målgrupper med forskellige behov mødes i samtaleindsatsen. Det vil sige med, hvilken tilgang, typer af samtaler og indsatser samt med hvilke mål.
- ★ Introducere og træne medarbejderne i at anvende og arbejde med afsæt i udviklende kontakt- og indsatsstrategier i dagligdagen, hvor jobfokus er styrket og hvor der fra start af forløb er fokus på at forventningsafstemme om, at formålet er at kunne øge timetal i virksomhedsforløb, ordinære løntimer og fleksjob.
- ★ Øge antallet af andre former for kontakter med borgerne udover de individuelle samtaler. Eksempelvis ved, at rådgiverne parallelt med individuelle samtaler, også afvikler workshops og små gruppeforløb for aktivitetsparate om jobsøgning, CV, jobsøgningsplan mv.
- ★ Virksomheder med partnerskabsaftaler, som er inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder, inviteres ind til dialog og samarbejde om, hvordan der kan etableres flere forløb for aktivitetsparate ude i virksomhederne, herunder forløb med mulige for progression i ordinære løntimer. Den virksomhedsrettede indsats skal i højere grad være bærende for de aktivitetsparate borgere.
- ★ Øge samarbejdet og samspillet mellem rådgivere og virksomhedskonsulenter ift. at sætte et tidligt fokus på udplacering i borgernes forløb. Målet er at øge den parallelle indsats ift. de flere sundhedsindsatser, som Forebyggelses- og Seniorudvalget får ansvaret at etablere i 2021 for at forbedre den sundhedsmæssige profil for borgere, som indgår Jobcentrets målgrupper.
- ★ Indsatsen for flere job i udsatte boligområder kan indeholde flere småjob og have fokus på borgere langt fra arbejdsmarkedet. Udgangspunktet er, at initialinvesteringerne heri helt eller delvist kan finansieres via reduktion i andre sociale ydelser. Der kan være brug for initialinvesteringer, men ordningen er omkostningsneutral for kommunen.
- ★ Slagelse Kommune som arbejdsgiver beslutter at etablere småjob og virksomhedspraktikforløb med ordinære løntimer til målgruppen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Det foreslås, at der sættes en kvote for, hvor mange småjob og virksomhedspraktikforløb med ordinære løntimer, der skal etableres i de enkelte afdelinger og institutioner. De forløb, som etableres, skal gerne åbne mulighed for, at borgerne kan udvikle sig over tid og få mulighed for at varetage flere og flere jobfunktioner og opnå ordinære løntimer,

## 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.

Ændringer af Repatrieringsloven den 1. august 2021 medfører, at det fremadrettet alene er personer, som har haft opholdstilladelse i Danmark i op til 5 år, som systematisk skal vejledes om repatriering under jobsamtaler og sygeopfølgningssamtaler.

Udlændinge, som har haft opholdstilladelse i Danmark i mere end 5 år, og som har modtaget kontant-hjælpslignende ydelser i mindst 18 ud af de senest 36 måneder, skal vejledes om repatriering en gang hvert 2. år.

Udrejsemulighederne, herunder rekognosceringsrejser er afhængige af de rejsevejledninger, der løbende udstedes af Udenrigsministeriet.