

Tønder Kommunes Beskæftigelsesplan 2026



TØNDER
KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Rammen for beskæftigelsesindsatsen 2026	4
Interessenter og samarbejdspartnere på beskæftigelsesområdet	6
Hovedtemaer og beskæftigelsesindsatsen	7
Lokalpolitiske mål	8
Værdig sagsbehandling gennem samskabelse	9
Unge	10
Arbejdskraft (Rekrutteringsservice)	12
Den Inkluderende Arbejdsplads	14
Forebyggelse af sygefravær	17

Forord

Beskæftigelsesplanen er Tønder Kommunes overordnede strategi for, hvordan vi håndterer de beskæftigelsespolitiske udfordringer i det kommende år. Planen afspejler de første skridt med den nye virkelighed afledt af en større Beskæftigelsesreform, hvor vi i kommunerne gradvist får større frihed til at tilrettelægge indsatsen lokalt. I Tønder Kommune ser vi dette som en mulighed for at styrke den lokale forankring og skabe en indsats, der er tættere på både borgere og virksomheder.

I Arbejdsmarkedsudvalget lægger vi stor vægt på inddragelse af interessenter og samarbejdspartnere i beskæftigelsesindsatsen og udarbejdelsen af beskæftigelsesplanen. Det sker med udgangspunkt i Partnerskabet for Fremtidens Arbejdskraft i Tønder Kommune, hvor arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner og Danske Handicaporganisationer bidrager aktivt til udviklingen af en inkluderende og bæredygtig beskæftigelsesindsats.

Den 18. juni 2025 holdt udvalget et temamøde med bred deltagelse af interessenter, hvor der kom mange værdifulde input til den fremadrettede indsats. Mødet bekræftede behovet for at bygge videre på den eksisterende plan og styrke indsatsen for at skabe rummelige arbejdspladser, hvor alle har mulighed for at bidrage.

Vi har i Tønder Kommune med planen fokus på arbejdskraft og rekruttering, hvor vi understøtter virksomhederne i at finde de rette medarbejdere. For borgere længere væk fra arbejdsmarkedet arbejder vi med inklusion på arbejdsmarkedet gennem lønnede timer. I de seneste fire år har vi haft et særligt politisk fokus på udviklingen af indsatsen i retning af mere individuelle løsninger og en håndholdt indsats.

Flere unge skal hjælpes ind i fællesskaber på en arbejdsplads eller i uddannelse, og den indsats arbejder vi på at styrke gennem Ungeløftet Tønder. Det sker i samarbejde med de unge, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og civilsamfundsorganisationer.

Med Beskæftigelsesplan 2026 bygger vi videre på planen for 2025 og har besluttet at prioritere følgende fire overordnede temaer:

- Unge
- Arbejdskraft (Rekrutteringsservice)
- Den inkluderende arbejdsplads
- Forebyggelse af sygefravær

Der er dermed lagt et godt fundament for det videre samarbejde med alle parter om beskæftigelsesindsatsen i 2026.



Bo Jessen

Formand

Arbejdsmarkedsudvalget i Tønder Kommune

Rammen for beskæftigelsesindsatsen 2026

Beskæftigelsesplanen for 2026 skal give et overordnet, kvalificeret bud på en flerstrengt indsats, der trækker i en positiv retning i forhold til de målgrupper, som beskæftigelsesindsatsen arbejder med. Ligeledes sigter beskæftigelsesplanen mod at bidrage til Tønder Kommunes Visions- og Strategiplan.

Beskæftigelsen i Danmark og Tønder Kommune er på et højt niveau. Det har medført, at ledigheden blandt jobparate er på et lavt niveau. Med den lave ledighed står vi over for en situation, hvor arbejdsgiverne fortsat efterspørger kvalificeret arbejdskraft, ligesom der inden for visse brancher er rekrutteringsudfordringer.

I de kommende år vil der være flere seniorer, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, end unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet. Det betyder, at vi skal arbejde med udviklingen af det rummelige arbejdsmarked, så flere, der står længere væk fra arbejdsmarkedet, får mulighed for at bidrage. Samtidig skal vi arbejde med tiltrækningen af arbejdskraft.

Beskæftigelsesreformen

Regeringen indgik i april 2025 en aftale om en større reform af beskæftigelsesindsatsen, der skal implementeres gradvist over de kommende år.

Med reformen skal udgifterne til beskæftigelsesindsatsen reduceres med 2,6 mia. kr. frem mod 2030 og 2,7 mia. kr. varigt. Reformen giver samtidig kommunerne større frihed til at tilrettelægge den lokale beskæftigelsesindsats og fjerner mange proceskrav.

Arbejdsmarkedsudvalget har sammen med Partnerskabet for Fremtidens Arbejdskraft i Tønder Kommune prioriteret, at der med reformen skal bygges videre på de gode erfaringer fra både borger- og virksomhedsindsatsen, der har været arbejdet med som en del af Tønder Kommunes beskæftigelsesplaner de seneste fire år; en indsats med fokus på faglighed, tillid, individuelle løsninger og øget anvendelse af håndholdte indsatser. Det skal gøres uden at erstatte statslige regler med et nyt kommunalt regelkompleks.

Formålet med den lokale beskæftigelsesindsats i Tønder Kommune med Beskæftigelsesreformen skal fortsat være:

- At bringe ledige tættere på job eller uddannelse
- At sikre virksomheder adgang til den nødvendige arbejdskraft

Samtidig skal indsatsen være:

- Mere enkel og mindre bureaukratisk
- Præget af tillid til medarbejdernes faglighed
- Individuelt tilpasset og håndholdt i mødet med borgeren
- Samskabelse som tilgang



Seks pejlemærker for retningen i arbejdet med reformen i Tønder Kommune

1. Faglig frihed og tillid

- Medarbejderne skal have rum til at anvende deres faglighed og viden i mødet med borgeren
- Færre egne kommunale regler – fokus på kerneopgaven frem for proces

2. Individuelle og håndholdte løsninger

- Indsatsen skal tage udgangspunkt i den enkelte borgers situation og ressourcer
- Der skal være fleksibilitet til at tilpasse forløb og tilbud

3. Samarbejde med virksomheder

- Styrket dialog og partnerskab med lokale virksomheder om rekruttering og opkvalificering
- Fokus på at matche ledige med konkrete behov i erhvervslivet
- Fokus på lønnede timer

4. Resultatorientering frem for processtyring

- Indsatsen skal måles på resultater – eksempelvis overgang til job eller uddannelse – frem for antal samtaler
- Løbende opfølgning og justering af indsatser baseret på data og erfaring

5. Inklusion og social balance

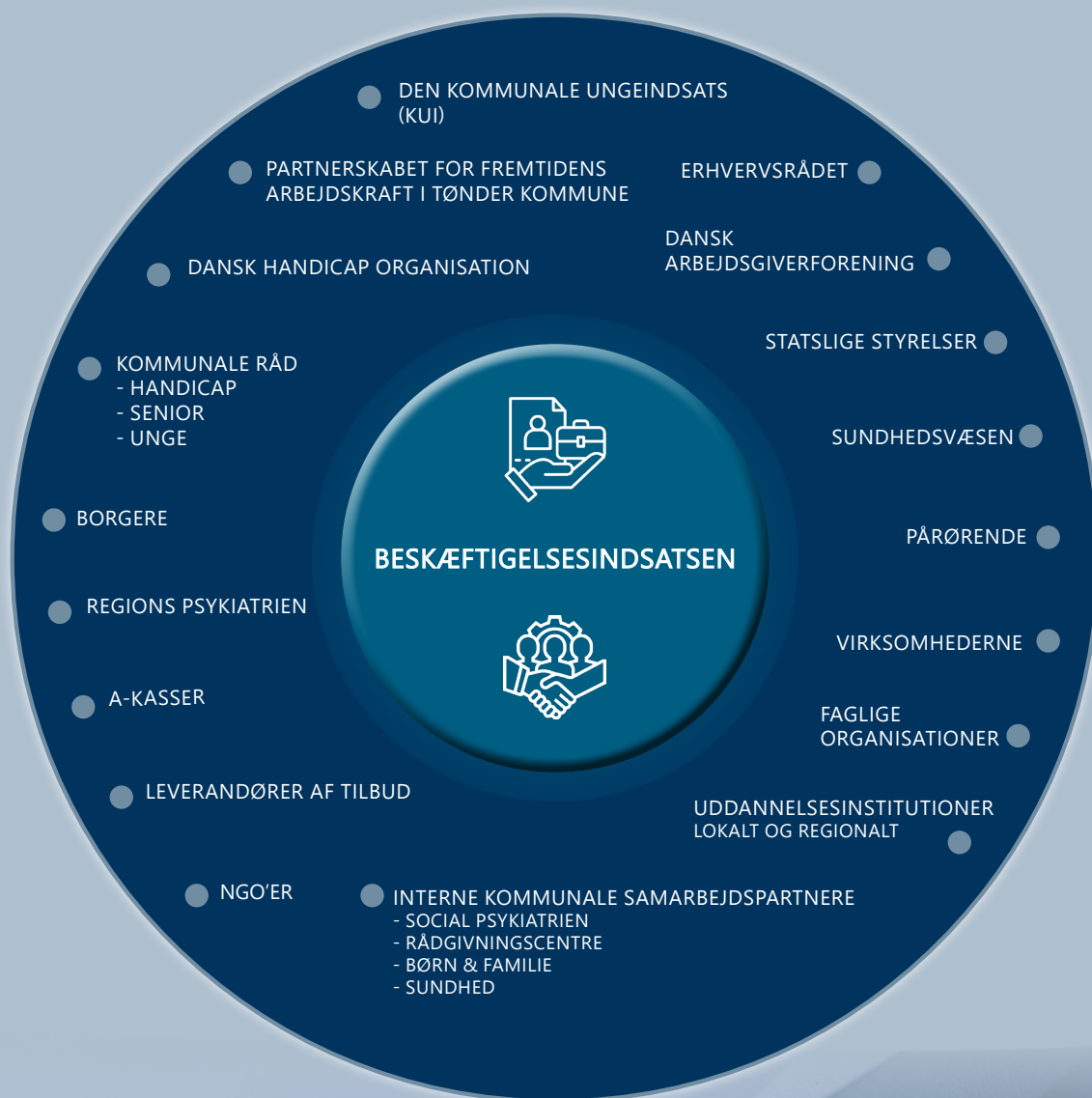
- Særlig opmærksomhed på unge uden job eller uddannelse, borgere med psykiske udfordringer og andre grupper langt fra arbejdsmarkedet
- Samarbejde med socialpsykiatrien, rådgivningscenteret, Ungdommens Uddannelsesvejledning, Børn og Familie samt den kommunale ungeindsats (KUI), psykiatrien, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og civilsamfundsorganisationer mv.
- Ungeløftet anvendes som løftestang til at hjælpe flere unge ind i et fællesskab på en arbejdsplads eller uddannelsesinstitution

6. Tidlig indsats for jobparate borgere og sygedagpengemodtagere

- Borgere med tilknytning til arbejdsmarkedet skal støttes tidligt og effektivt
- Fokus på at forebygge langvarig offentlig forsørgelse og langtidsledighed
- Samarbejde med virksomheder, a-kasser og faglige organisationer mv.



Interessenter og samarbejdspartnere på **beskæftigelsesområdet**



Hovedtemaer for beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelsesplanen har følgende fire prioriterede hovedtemaer for Tønder Kommunes beskæftigelsesindsats i 2026.



Temaerne er udvalgt på baggrund af input fra Partnerskabet for Fremtidens Arbejdskraft i Tønder Kommune i relation til de aktuelle tendenser på arbejdsmarkedsområdet. I partnerskabet mødes Arbejdsmarkedsudvalget to gange om året med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner og danske handicaporganisationer.

Arbejdsmarkedsudvalget viderefører med beskæftigelsesplan 2026 investeringerne i den virksomhedsvendte indsats og på sygedagpengeområdet. Disse investeringer har bidraget til, at Tønder Kommune har haft succes med beskæftigelsesindsatsen og samtidig reduceret udgifterne til indkomstoverførsler.

Det er i et samarbejde, at arbejdsmarkedsområdet i Tønder Kommune lykkes med indsatsen. Der er mange interessenter og samarbejdspartnere lige fra borgere, virksomheder, uddannelsesinstitutioner til faglige organisationer mv. jf. figuren på forrige side.

Derudover har Tønder Kommune sammen med de øvrige sønderjyske kommuner; Aabenraa, Sønderborg og Haderslev underskrevet en politisk godkendt aftale kaldet "JobSønderjylland", som har været gældende siden den 1. juli 2019. Aftalen omfatter et strategisk samarbejde i forhold til:

- Overvågning af det lokale arbejdsmarked på tværs af kommunegrænser
- Rekruttering på tværs af kommunegrænser, især på områder med flaskehalse
- Målrettet kompetenceudvikling af ledige på tværs af kommunegrænser

En lignende samarbejdsaftale er indgået mellem jobcentrene i Esbjerg, Varde, Vejen, Billund og Tønder. Dette samarbejde kaldes Vadehavssamarbejdet.

I Rekrutteringsservice er der et samarbejde syd for grænsen om arbejdskraft og information om stillinger på tværs af grænsen, og det ses også ved, at virksomheder syd for grænsen deltager med stande på Tønder Kommunes Jobdatingarrangementer.

Lokalpolitiske mål

Overordnede mål

Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling

- Samskabelse anvendes som metode til at skabe gode løsninger sammen med borgeren

Antallet på offentlig forsørgelse

- Antallet på offentlig forsørgelse inkl. førtidspension i Tønder Kommune skal falde fra 2025 til 2026

Unge

Udvikling af ungeindsatsen gennem Ungeløftet Tønder

- I 2026 har mindst 100 unge været tilknyttet Individuelt Planlagt job eller uddannelse med Støtte (IPS)

Arbejdskraft (Rekrutteringsservice)

Adgang til kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne gennem samarbejde og opkvalificering

- Jobformidling resulterer i ansættelse af mindst 200 ledige i 2026.
- Opkvalificering fra ufaglært til faglært - heraf indgås mindst 40 voksenlærlingeaftaler i 2026.

Flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

- Andelen af flygtninge, som er selvforsørgende skal mindst udgøre 60 % af målgruppen af flygtninge, ankommet fra og med 2021

Den inkluderende arbejdsplads

Flere personer med handicap i beskæftigelse

- Ledige tilbydes afdækning af synlige/ikke synlige handicap samt efterfølgende relevante indsatser
- I 2026 har mindst 100 borgere tilknyttet psykiatrien/socialpsykiatrien været tilknyttet Individuelt Planlagt job eller uddannelse med Støtte (IPS)

Hjælp til lønnede timer og en god start

- Fokus i indsatsen er, at ledige skal hjælpes i lønnede timer – alt fra småjob i få timer til fuldtidsjob.
- Ledige med særlige behov hjælpes i overgangen i den første tid i ordinær beskæftigelse

Ledige visiteret til fleksjobordningen skal hjælpes i fleksjob

- Ledige tilbydes afdækning af synlige/ikke synlige

Forebyggelse af sygefravær

Forebyggelse af sygefravær gennem tidlig indsats

- Andelen af borgere på sygedagpenge og jobafklaring skal udvikle sig bedre sammenlignet med niveauet for 2023

Værdig sagsbehandling gennem samskabelse

Ambitionen med værdig sagsbehandling er, at alle, der møder beskæftigelsesindsatsen, oplever at blive mødt og få en indsats, som er meningsfuld og tilrettelagt efter den enkeltes behov.

I Tønder Kommune vil vi fortsat sikre, at borgerne oplever en værdig sagsbehandling, hvor de selv er med til at sætte målet i deres plan.

Vi skaber gode løsninger sammen med borgeren.

Det er centralt at møde borgeren, hvor vedkommende er – så de gennem ejerskab i egen sag kan mestre eget liv og opleve meningsfuldhed.

Vi hjælper borgeren med at finde motivation og retning mod arbejdsmarkedet.

Sammen med borgeren skaber vi overblik over vejen til beskæftigelse eller uddannelse.

Samtidig anvender vi samtaleteknikker, der sikrer, at vi møder borgeren nysgerrigt og åbent, så vedkommende aktivt kan være med til at udforske og løse udfordringerne i egen sag.



TØNDERMODELLEN - ER DET SAMSKABELSE?

1 NYSGERRIGHED PÅ SAGEN
Har borgeren bidraget til at udforske og forstå egen sag?

2 UDFORSKNING AF LØSNINGER
Har borgeren bidraget med mulige løsninger?

3 MEDBESTEMMELSE
Har borgeren bidraget til at udvælge den bedste løsning?

4 MEDANSVAR
Har borgeren bidraget med konkrete handlinger til løsningen i praksis?

NULSTIL HJERNEN OG SÆT RAMMEN!
Hvad er formålet med mødet?

SPØRG IND OG LYT!
Hvad siger borgeren?

INVOLVER BORGEREN
Har borgeren bidraget med sine drømme?

GIV ANSVARET TIL BORGEREN!
Hvad er aftalt?



TØNDER
KOMMUNE



Unge hjælp til uddannelse og job

Ungeløftet Tønder er en del af det landsdækkende partnerskab "Ungeløftet" mellem regeringen, virksomheder, kommuner, civilsamfund og arbejdsmarkedets parter, som hjælper unge mennesker mellem 15 og 29 år med at realisere deres potentiale på en arbejdsplads eller i en uddannelse.

Målgruppen er de unge, som hverken er i uddannelse eller i arbejde over 18 timer om ugen – til trods for, at beskæftigelsen har været stigende i de seneste år. Deres baggrund og vilkår er vidt forskellige. Nogle af dem har det svært psykisk. Flere har en tung bagage. Andre har færre udfordringer og skal blot have et skub i den rigtige retning.

Alle kan noget – Ungeløftet handler om at få det potentiale frem. Alle har en plads i fællesskabet.

Tønder Kommune lancerede Ungeløftet Tønder den 25. august 2025 på Campus Tønder. Nu handler det om i de kommende år – trin for trin – at styrke indsatsen i et fællesskab mellem unge, virksomheder, civilsamfundsorganisationer, uddannelsesinstitutioner og Tønder Kommune.

For at understøtte en tydelig og relevant vej mod uddannelse eller job tilpasses forløbene til den enkelte unge som led i den kommunale ungeindsats (KUI). Unge skal opleve KUI som en helhed, og derfor er et fokusområde de gode overgange mellem ungeindsatser på tværs af fagområder. Det sker i et tæt samarbejde med den unge – ud fra dennes uddannelses- og jobmål. Der er stort fokus på samskabelse i mødet med de unge, virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Et vigtigt fokus bliver også, som led i Ungeløftet, at forebygge, at unge falder fra deres uddannelser.

De ressourcestærke unge hjælpes hurtigt i gang

De ressourcestærke unge hjælpes generelt hurtigt videre i ordinær uddannelse eller beskæftigelse. Den lave ledighed de seneste par år har gjort det nemmere for de ressourcestærke unge at komme i beskæftigelse.



Det gør vi:

- Samarbejder med Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) om vejledning og indsatser, der hjælper uddannelsesparate unge videre i uddannelse
- I den virksomhedsvendte indsats, er der fokus på at skabe gode match mellem virksomheder og unge

Håndholdt støtte til unge med komplekse udfordringer

Den gruppe af unge under 30 år, som Tønder Kommune i dag har tilbage på arbejdsmarkedsområdet og på offentlig forsørgelse, er generelt længere væk fra arbejdsmarkedet end tidligere.

I Tønder Kommune prioriteres en målrettet og motiverende indsats for unge, der står længst fra arbejdsmarkedet. Med afsæt i den enkeltes motivation og potentiale tilbydes individuelle løsninger og en håndholdt støtte, hvor job eller forberedelse til uddannelse er i fokus. Velfærdsområderne og FGU spiller en central rolle i at skabe meningsfulde veje videre for unge under 25 år.

Gennem IPS (Individuelt Planlagt job eller uddannelse med Støtte) samles støtte og vejledning i én koordineret indsats, hvor arbejdsmarkedsområdet, psykiatri og socialpsykiatri arbejder tæt sammen. Det giver de unge ro, retning og bedre fastholdelse i job eller uddannelse. Vi styrker samarbejdet med Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), og virksomheder for at sikre gode match og tilbyder efterværn, så de unge får en tryk start på deres nye vej. IPS-indsatsen i Tønder Kommune udvikles til i større grad også at omfatte unge, som ikke er tilknyttet psykiatrien.

Unge fra 15-årsalderen skal med Ungeløftet i højere grad introduceres til fritidsjob som en del af deres erhvervstræning. Arbejdsmarkedsområdet skal bruge sin viden om lokale virksomheder og udsatte familier til at skabe relevante jobmuligheder. Fritidsjob kan være en vigtig indgang til arbejdsmarkedet og bidrage til både social og faglig udvikling. IPS-metoden anvendes i indsatsen for unge med særlige behov.

Det gør vi:

- Samarbejder med Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) om vejledning og indsatser
- Skaber gode match mellem virksomheder og unge
- Tilbyder en håndholdt indsats i form af IPS med fokus på individuelle løsninger
- Tilbyder efterværn til unge i den første tid i job eller uddannelse – ved en IPS-konsulent, sagsbehandler, ungeguide eller virksomhedsmentor
- Samarbejder om Ungeløftet Tønder gennem partnerskabsaftaler med virksomheder, uddannelsesinstitutioner og civilsamfundsorganisationer

Arbejdskraft (Rekrutteringsservice)

Beskæftigelsen i Danmark er på det højeste niveau med lidt over 3 millioner i beskæftigelse. Det har medført en lav ledighed blandt jobparate. I Tønder Kommune har ledigheden de seneste år ligget under niveauet på landsplan.

I det kommende årti vil der – både i Tønder Kommune og resten af Danmark – være store årgange, der går på pension. Det vil medføre et stigende behov for at understøtte virksomhedernes arbejde med at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Der er flere indgange til arbejdet med at understøtte virksomhedernes behov for arbejdskraft. Det omfatter blandt andet formidling af ledige, opkvalificering, fastholdelse af seniorer, støtte til nyuddannede i overgangen til beskæftigelse og tiltrækning af arbejdskraft.

Rekrutteringsservice

Samarbejdet med virksomhederne om rekruttering til ledige stillinger er en kerneopgave i beskæftigelsesindsatsen, og Arbejdsmarkedsudvalget har derfor også udarbejdet handleplanen "Rekrutteringsplan 2025-2027".

Det gør vi:

- Overvågning af det lokale arbejdsmarkeds behov for arbejdskraft
- Kontakt til virksomheder og udbredelse af kendskabet til rekrutteringsservice
- Formidling af ledige via Rekrutteringsservice
- Formidling af ledige fra øvrige kommuner inden for mangelområder
- Samarbejde om arbejdskraft og information om stillinger syd for grænsen
- Hjælp til formidling af ledige fra andre EU/EØS-lande inden for mangelområder
- Bosætningservice og Job til 2

Opkvalificering

Et af redskaberne til at hjælpe virksomhederne med kvalificeret arbejdskraft er opkvalificering af ledige og ufaglærte medarbejdere. Det er vigtigt, at både virksomhederne og den person, der skal opkvalificeres, deltager aktivt. Den enkelte person skal være motiveret, og det er samtidig virksomhedernes opgave at afsætte ressourcer til uddannelse og opkvalificering af medarbejdere, eksempelvis gennem virksomhedspraktikker, job med løntilskud, jobrotation eller ved ansættelse af voksenlærlinge.

Det gør vi:

- Vejleder ledige og virksomheder om opkvalificering
- Hjælper unge og ufaglærte i gang med ordinær uddannelse
- Hjælper ledige med kendskab til arbejdsmarkedet og jobfunktioner
- Samarbejder med faglige organisationer og erhvervsuddannelser
- Udnytte tværkommunale muligheder for opkvalificering
- Tilbyde FVU og test i læsning, skrivning, regning og ordblindhed
- Afholder temamøder og inspirations-events for virksomheder

Tilgang af nyuddannede og fastholdelse af seniorer

Der er brug for alle på arbejdsmarkedet, og derfor er det vigtigt med en god inklusion af nyuddannede og fastholdelse af seniorer.

Det gør vi:

- Støtter i overgangen til nyuddannet fra uddannelse til beskæftigelse
- Udbyder mentoruddannelser
- Arbejder med fastholdelse og inklusion af seniorer på arbejdspladserne



Den inkluderende arbejdsplads

Selvom mange ledige er kommet i arbejde de seneste år, er der stadig en betydelig gruppe borgere, som står længere fra arbejdsmarkedet. For at inkludere dem i lønnede timer på virksomhederne kræves en ekstra, håndholdt indsats.

Det handler også om at støtte og inkludere personer med handicap på arbejdspladserne, så alle får mulighed for at bidrage og være en del af fællesskabet.

Virksomhedsvendt indsats med lønnede timer, som vejen ud af ledighed

Målgruppen af ledige med andre udfordringer end ledighed har i højere grad brug for arbejdspladser, der er inkluderende. Virksomheder kan fungere som forbilleder for andre i forhold til inklusion og ansættelse af udsatte borgere. Det er vigtigt, at arbejdsopgaver er både meningsfulde og lønnede – uanset timetal.

Det handler om at finde muligheder for ansættelse i lønnede timer. En god jobstart med efterværn i den første tid kan bidrage til at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen og skabe progression i antallet af løntimer.

Det gør vi:

- Fokus på etablering af ansættelse i lønnede timer og småjobs ude i virksomhederne
- Udbredelse af det Sociale Frikort til de mest udsatte målgrupper
- Etablering af fleksjob og fokus på progression i timetal
- Støtter op om en god jobstart med efterværn i den første tid
- Informere om, hvad det indebærer at ansætte udsatte ledige
- Udbyder mentoruddannelser
- Samarbejder med civilsamfundsorganisationer

Personer med handicap i job

Borgere, der oplever at have en funktionsnedsættelse, som har betydning for deres arbejde eksempelvis fysisk eller mental funktionsnedsættelse, ordblindhed m.v. – skal have den støtte, de har behov for, for at blive ligestillet på arbejdsmarkedet.

Det skal ske gennem en tværfaglig og helhedsorienteret indsats, tilpasset den enkelte borgers handicap, hvor job eller uddannelse altid er målet.



Det gør vi:

- Samarbejder med Dansk Handicap Forbund om undervisning af medarbejdere på arbejdsmarkedsområdet i at spotte borgere med funktionsnedsættelser
- Tilbyder ledige afdækning af synlige og ikke-synlige handicap samt igangsætning af relevante indsatser
- Støtter ledige med psykiske udfordringer i at komme i job eller uddannelse via IPS
- Samarbejder med psykiatrien og socialpsykiatrien

Samfundsansvar

Et vigtigt element i beskæftigelsesindsatsen er, at virksomhederne bidrager til et arbejdsmarked for alle og tager medansvar for udviklingen.

Virksomhedernes samfundsansvar gør en stor forskel i beskæftigelsesindsatsen – og det vil Arbejdsmarkedsudvalget gerne anerkende.

Det gør vi:

- Hædrer lokale virksomheder, der har gjort en særlig indsats for at skabe et rummeligt arbejdsmarked i Tønder Kommune – gennem uddelingen af Den Sociale Virksomhedspris
- CSR-mærket uddeles til virksomheder i Tønder Kommune, der tager samfundsansvar ved at give plads til udsatte borgere og bidrager til uddannelsen af fremtidens arbejdskraft

Tværfagligt samarbejde i Tønder Kommune

Målgruppen af ledige, der har andre udfordringer end ledighed, får i mange tilfælde hjælp fra andre dele af den kommunale forvaltning.

Deres udfordringer kan omfatte psykiske lidelser, sundhedsproblemer, sociale forhold, økonomiske vanskeligheder og meget mere. For at kunne tilbyde den bedst mulige støtte er det nødvendigt med en koordineret indsats på tværs af fagområder.

Det gør vi:

- Koordinerer indsatsen på tværs af fagområder i samarbejde med borgerne
- Har et fælles visitationsteam mellem Arbejdsmarkedsområdet og Børn- og Familie
- Arbejder tidligt og tværfagligt omkring den enkelte borger med henblik på at tilrettelægge en beskæftigelsesrettet indsats



Forebyggelse af sygefravær

Personer med handicap i job

Forebyggelse af sygefravær har stor betydning – både for den enkelte virksomhed og medarbejderne. Trivsel på arbejdspladsen og god work-life balance har en positiv indvirkning på at forebygge sygefravær.

Undersøgelser viser, at en tidlig og aktiv indsats virker, og at det har en helbredende effekt for sygemeldte at komme ud og være i gang. Det handler om, at den sygemeldte bevarer kontakten til sin arbejdsplads.

Fra 1. juli 2026 skal borgere med ukomplicerede sygdomsforløb og job at vende tilbage til ikke længere til samtaler i kommunen. Kommunen skal som udgangspunkt ikke følge op, hvis raskmelding forventes inden 26 uger. Det sker som led i implementeringen af beskæftigelsesreformen.

Partnerskabet for Fremtidens Arbejdskraft i Tønder Kommune anbefaler, at virksomheder er opmærksomme på egne muligheder, herunder:

- Delvis raskmelding, alternative opgaver og optrapningsplaner
- Udarbejdelse af interne arbejdsgange og procedurer
- Tydeliggørelse af ansvar – både virksomhedens og medarbejderens
- Medarbejderen skal bidrage aktivt til løsningen og tilbagevenden

Beskæftigelsesindsatsen skal understøtte virksomhedernes arbejde med at forebygge sygefravær gennem en tidlig indsats og sikre en god tilbagevenden til arbejdspladsen. Partnerskabet for Fremtidens Arbejdskraft i Tønder Kommune anbefaler, at den kommunale beskæftigelsesindsats fortsat efter reformen hjælper virksomheder og sygemeldte gennem en tidlig kontakt.

Det gør vi:

- Et rejsehold vejleder virksomheder om forebyggelse af sygefravær – med fokus på ergonomi, hjælpemidler og arbejdsmiljø
- Tidlig indsats og samarbejde med virksomheder om fastholdelse – gennem delvis raskmelding og virksomhedspraktik
- Information om ændringer på sygedagpengeområdet pr. 1. juli 2026
- "5 gode råd" til fastholdelse under sygdom – målrettet virksomheder uden HR-afdeling
- Guide til håndtering af komplekse sygeforløb
- Fortsat tidlig kontakt fra kommunen (før 26 uger) – også efter reformændringer pr. 1. juli 2026



TØNDER
KOMMUNE