



BESKÆFTIGELSESP 2024



TØNDER
KOMMUNE



jobcenter
TØNDER



Indhold

3	Forord
4	Tønder Kommunes Visions- og Strategiplan
5	Rammen for beskæftigelsesindsatsen 2024
7	Værdig sagsbehandling gennem samskabelse
8	Unge på uddannelseshjælp
9	Fra ufaglært til faglært
10	Rekrutteringsservice
11	Forebyggelse af sygefravær
12	Flygtninge og familiesammenførte
13	Tilgang af nyuddannede og fastholdelse af seniorer
14	Flere personer med handicap i job
15	Ledige borgere visiteret til fleksjobs
16	Understøttelse af udsatte lediges vej til job
17	Jobstart - støtte i den første tid
18	Tilflyttere på offentlig forsørgelse
19	Det tværkommunale samarbejde
20	Styring og opfølgning på beskæftigelsesområdet

Forord

Beskæftigelsen i Danmark har de sidste par år lagt på et højt niveau med ca. 3 mio. beskæftigede medio 2023. I Tønder Kommune har ledigheden i de seneste år været på det laveste niveau siden kommunalreformen.

Ledige med andre problemstillinger end kun ledighed er i større omfang end tidligere kommet ind på arbejdsmarkedet i ordinære timer. Det medførte, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kom på inspirationsbesøg hos Jobcenteret i Tønder i 2023.

I 2024 er anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen færdigudmøntet. Beskæftigelsesindsatsen skal med anden delaftale være mere virksomhedsrettet, og derfor vil indsatsen i større grad tilrettelægges med ansættelse i ordinære timer, ansættelse med løntilskud og virksomhedspraktikforløb.

Vi har mange virksomheder i Tønder Kommune, som tager et socialt ansvar og er med til at skabe et rummeligt arbejdsmarked, hvor der er plads til alle. Det kan vi kun være stolte af.

I Arbejdsmarkedsudvalget har vi i forbindelse med udarbejdelsen af Beskæftigelsesplan 2024 haft nogle gode drøftelser med en række interessenter og herunder ”Partnerskabet for fremtidens arbejdskraft i Tønder Kommune”, med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner og Danske Handicaporganisationer.

Beskæftigelsesplanen er Tønder Kommunes overordnede strategi for, hvordan de beskæftigelsespolitiske udfordringer i det kommende år skal håndteres. Planen udmønter Arbejdsmarkedsudvalgets mål for beskæftigelsesindsatsen og er resultatet af Arbejdsmarkedsudvalgets arbejdsgrundlag, de beskæftigelsespolitiske prioriteringer samt de gældende minister mål.

Vi bygger med Beskæftigelsesplan 2024 videre på planen for 2023. Vi har i Arbejdsmarkedsudvalget valgt at sætte særligt fokus på følgende temaer:

- Unge på uddannelseshjælp – vejen til beskæftigelse og uddannelse
- Fra ufaglært til faglært – flere med en erhvervsfaglig uddannelse
- Rekrutteringsservice – match mellem ledige job og potentielle medarbejdere
- Forebyggelse af sygefravær

Samarbejdet med den regionale psykiatri og samarbejdet om borgerforløb gennem eksempelvis individuelt planlagt støtte (IPS), er et af de elementer, som vi har fokus på for at hjælpe flere ledige med andre problemstillinger end kun ledighed ud på arbejdsmarkedet.

I Arbejdsmarkedsudvalget ser vi frem til et fortsat godt samarbejde med alle parter om beskæftigelsesindsatsen i 2024.

Bo Jessen
Formand

Arbejdsmarkedsudvalget i Tønder Kommune



Tønder Kommunes Visions- og Strategiplan

Beskæftigelsesplanen for 2024 skal give et overordnet kvalificeret bud på en flerstrengt indsats, der trækker i en positiv retning i forhold til de målgrupper, som jobcenteret arbejder med. Ligeledes sigter beskæftigelsesplanen efter at bidrage til Tønder Kommunes Visions- og Strategiplan, som er gældende for 2022-2025.

Visions- og Strategiplanen har fire overordnede fokuspunkter: 1) Grænselandet, 2) Klima, Natur og Miljø, 3) Unge og Uddannelse og 4) Den aktive borger. De overordnede fokuspunkter bliver understøttet af tre strategiske indsatser: 1) Erhverv og Turisme, 2) Bosætning og 3) Sundhed.

De grundlæggende metoder, der anvendes i Tønder Kommune, er dels den tidlige indsats og dels indsatser og tiltag, der sker ud fra et samskabende perspektiv, hvor den enkelte borger selv er aktiv og med til at definere sine mål og indsatser.

Der arbejdes desuden på arbejdsmarkedsområdet ud fra en ressourceorienteret tilgang, hvor der fokuseres på den enkelte borgers ressourcer og udviklingsmuligheder. Dette sker via en aktiv linje i indsatsen, hvor der fokuseres på hyppige samtaler og relevante tilbud til den enkelte.

Antal fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse

	Tønder Kommune		Region Syddanmark
	Antal fuldtidspersoner 2022	Fuldtidspersoner i pct. af befolkningen 16-66 år 2022	Fuldtidspersoner i pct. af befolkningen 16-66 år 2022
A-dagpenge	225	1,0	1,2
Kontanthjælp	324	1,4	1,3
Uddannelseshjælp	177	0,8	0,8
Selvforsørgelses- og hjemrejseudbetaling mv.	105	0,5	0,4
Jobafklaringsforløb	185	0,8	0,6
Revalidering	15	0,1	0,1
Ressourceforløb	242	1,1	0,6
Ledighedsydelse	79	0,4	0,4
Total ekskl. sygedagpenge, fleksjob og førtidspension	1.352		
Fleksjob	766	3,4	3,1
Sygedagpenge	637	2,8	2,7
Førtidspension	1.838	8,2	7,0
Total sygedagpenge, fleksjob og førtidspension	3.241		
Total	4.593		

Kilde: Jobindsats.



Rammen for beskæftigelsesindsatsen 2024

Beskæftigelsen i Danmark er på et højt niveau med ca. 3 mio. i beskæftigelse. I Tønder Kommune mærkes det også på ledigheden, hvor antallet af jobparate ledige er på det laveste niveau siden kommunalreformen.

Med den lave ledighed står vi overfor en situation, hvor arbejdsgiverne efterspørger kvalificeret arbejdskraft, ligesom der indenfor visse brancher er rekrutteringsudfordringer. Samtidigt udfordres vi af flere borgere på sygedagpengeområdet.

I 2024 er aftalerne om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen færdigudmøntet. Med nytænkning af beskæftigelsesindsatsen er der på landsplan gennemført en årlig besparelse på ca. 1,1 mia. kr. Besparelsen på beskæftigelsen indgår, som en del af finansieringsgrundlaget for aftale om ny ret til tidlig pension.

Med nytænkning af beskæftigelsesindsatsen overtager A-kasserne kontaktforløbet for de første tre måneder af dagpengemodtagernes ledighedsperiode fra og med den 1. januar 2024.

Beskæftigelsesministeren har valgt at videreføre de beskæftigelsespolitiske mål fra 2023 til 2024. Det er

for at sikre en kontinuitet i fokus samt udførelsen af opgaven. Målene skal være med til at understøtte, at flere bliver en del af arbejdsfællesskabet og dermed sikre, at danske virksomheder har den arbejdskraft, de har behov for.

De fem ministermål samt de lokalpolitiske målsætninger fastsætter den grundlæggende strategiske retning for beskæftigelsesindsatsen i Tønder Kommune. Baseline for målene er 2023.

På næste side er ministermål markeret med fed, mens de nedenstående lokalpolitiske mål udfolder den overordnede ministermålsætning. Der er også opstillet lokalpolitiske målsætninger indenfor ydelsesgrupper eller temaer.

Arbejdsmarkedsudvalget i Tønder

Vi ønsker, at alle får en chance på arbejdsmarkedet



Ministermål

Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling

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

Flere ledige skal opkvalificeres

- Der oprettes individuelle opkvalificerende forløb for ledige.
- Opkvalificering fra ufaglært til faglært - heraf indgås 65 voksenlærlingeaftaler i 2024.

Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

- Andelen af flygtninge som er selvforsørgende skal minimum udgøre 60% af målgruppen af flygtninge ankommet fra og med 2019.

Flere personer med handicap i beskæftigelse

- Ledige tilbydes afdækning af synlige/ikke synlige handicap samt efterfølgende relevante indsatser.
- I 2024 har samlet 50 borgere været tilknyttet det tværsektorielle samarbejde mellem jobcenteret og lokalpsykiatrien om Individuelt Planlagt Støtte (IPS).

Virksomhederne skal sikres kvalificeret arbejdskraft (Jobcenterets rekrutteringsservice)

- Jobformidling resulterer i ansættelse af 200 ledige i 2024.

Lokalpolitiske mål

Antallet på offentlig forsørgelse

- Antallet på offentlig forsørgelse inkl. førtidspension i Tønder Kommune skal udvikle sig bedre end gennemsnittet for kommunerne i Sydjylland for perioden 2023 til 2024.

Unge på uddannelseshjælp - vejen til beskæftigelse og uddannelse

- Indsats i forhold til unge og uddannelsesvalg.
- Andelen af fuldtidspersoner under 30 år på uddannelseshjælp og ressourceforløb skal falde med 10%. Status pr. juli 2023 viser, at der er 242 fuldtidspersoner.
- Andelen af uddannelseshjælpsmodtagere med ordinære timer i 2024 skal være bedre end gennemsnittet for kommunerne i Sydjylland.

Forebyggelse af sygefravær

- Andelen af borgere på sygedagpenge og jobafklaring skal falde sammenlignet med niveauet for 2023.

Hjælp til en god start

- Afprøvning af tilbud om mentorkurser for virksomhedsmentorer.
- Andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år skal falde med 5%. Status pr. juli 2023 viser, at der er 243 fuldtidspersoner.
- Ledige visiteret til fleksjobordningen skal hjælpes i fleksjob. Ledighedsprocenten for fleksjobvisiterede skal være under gennemsnittet for kommunerne i Sydjylland.



Værdig sagsbehandling gennem samskabelse

Ambitionen med ministermålet om værdig sagsbehandling, at alle der møder jobcenteret, oplever at blive mødt og modtage en indsats, som er meningsfuld og tilrettelagt efter de behov, den enkelte har.

I Tønder Kommune vil vi sikre, at borgerne oplever at få en værdig sagsbehandling, og at borgeren er med til selv at sætte målet i egen plan. Det er helt centralt at møde borgeren, hvor de er, så de gennem ejerskab i egen sag kan mestre eget liv og derved opleve meningsfuldhed. Vi hjælper borgeren på vejen til at finde motivation og retning mod arbejdsmarkedet.

Ved at gøre brug af visuelle skabeloner arbejder vi med at skabe overblik og vejen mod beskæftigelse eller uddannelse sammen med borgeren. Samtidig er samtaleteknikker med til, at vi møder borgeren nysgerrigt og åbent, så borgeren er med til at udforske og løse udfordringerne i egen sag.

Det gør vi:

Skaber gode løsninger sammen med borgeren.

Sikrer højt kompetenceniveau til vores medarbejdere gennem kontinuerlig kompetenceudvikling.

Involvere borgerpanel og tilfredshedsundersøgelser.

Skaber koordinerede og sammenhængende forløb for borgeren.

Udvikler og afprøver nye værktøjer til samskabelse.

Unge på uddannelseshjælp

Målgruppen for uddannelseshjælp omfatter unge under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Det er et krav, at unge på uddannelseshjælp skal være kontinuerligt i gang med en beskæftigelsesindsats på vej mod job eller uddannelse.

De eksisterende indsats, målrettet gruppen tættest på arbejdsmarkedet, har en stor effekt, og andelen af unge, der er åbenlyst uddannelsesparate, er lav. Derfor rettes et særligt fokus mod justering af indsats til unge, der er længere fra arbejdsmarkedet. Den unge deltager i det tilbud, som vurderes bedst og understøtter den unges behov og progression.

I den virksomhedsvendte indsats, er der fokus på at skabe gode match mellem virksomheder og unge, hvoraf en større andel har andre udfordringer end ledighed.

For de unge kan en håndholdt indsats være nødvendig i overgangen til arbejde eller uddannelse. Det kan eksempelvis være som efterværn i den første tid i job eller uddannelse ved en sagsbehandler, ungeguide eller virksomhedsmentor.

For de unge som ikke er klar til at komme videre til uddannelse, da handler det om job. Velfærdsområderne i Tønder Kommune er et af de områder, der er særligt fokus på.

De unges egen motivation er et vigtigt udgangspunkt for erhvervs- eller uddannelsesstilknytningen.

Samarbejde med virksomheder og uddannelser

Lokale virksomheder og ungdomsuddannelser involveres i udarbejdelse af indsats og inddrages som en del af løsningen. Det skal afkorte vejen fra ledighed til uddannelse eller beskæftigelse.

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 også de gode overgange mellem ungeindsatser på tværs af fagområder. Det sker i et tæt samarbejde med den unge ud fra dens uddannelses- og jobmål. Der er et stort fokus på samskabelse i mødet med de unge, virksomheder og uddannelser.

Det gør vi:

Fastholdelsesmentorer på ungdomsuddannelserne.

Forpligtende partnerskabsaftaler med erhvervsliv og ungdomsuddannelser.

Styrker den systematiske brug af ungeguides i det fastholdende arbejde.

Styrkelse af det obligatoriske CV-værksted.

Samarbejder med Forberedende Grunduddannelse (FGU).

Projekt "Sammen om Psykiatri".

Individuelt planlagt støtte (IPS) for de unge.

www.ungijob.dk



I 2022 modtog 4,3% af de unge mellem 18-29 år uddannelseshjælp, hvilket svarer til 180 fuldtidspersoner inkl. 27 deltagere på særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU).



Fra ufaglært til faglært

Jobcenteret har fokus på uddannelse og opkvalificering i mødet med ledige.

De rette kompetencer er afgørende for at skabe det rigtige match mellem virksomhed og borger. I Jobcenter Tønder er målrettet opkvalificering af ledige derfor et centralt værktøj til at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel af arbejdskraft. Samtidig er opkvalificering med til at øge det generelle uddannelsesniveau i kommunen og skabe bedre jobmuligheder for ledige borgere, hvis kompetencer og jobønsker ikke stemmer overens med mulighederne på det aktuelle arbejdsmarked.

For at sikre et givende samspil om udvikling og sikring af kompetencer arbejder jobcenteret for at understøtte og vejlede både ledige og virksomheder, og vi engagerer os aktivt i at skabe meningsfulde investeringer i fremtidens arbejdskraft.

Hvis opkvalificering skal give mening, er det vigtigt, at både virksomheder og ledige deltager aktivt. Det betyder på den ene side, at den enkelte ledige skal være motiveret til at gå i gang med et opkvalificerende forløb, gerne målrettet et uddannelsesløft. På den anden side er det virksomhedernes opgave at afsætte ressourcer til uddannelse og opkvalificering af nye medarbejdere igennem eksempelvis virksomhedspraktikker, job med løntilskud, jobrotation eller ved at ansætte voksenlærlinge.

Det gør vi:

Samarbejder med faglige organisationer og erhvervsuddannelser, som sikrer, at ufaglærte ledige motiveres til at uddanne sig.

I samarbejde med erhvervsuddannelser gøres en indsats i forhold til at udbrede viden om opkvalificering og tilskudsmuligheder.

Iværksætter særlige forløb inden for flaskehalsområder for at få flere ledige til at opkvalificere sig inden for de områder, hvor der er mangel på arbejdskraft.

Fokus i sagsbehandlernes arbejde med at hjælpe ufaglærte i gang med en ordinær uddannelse gennem særligt fokus på voksenlærlingeordningen, uddannelsesløft og generel opkvalificering.

Tværkommunalt samarbejde om opkvalificering og uddannelsesløft.

Løft gennem læse-, skrive-, regne- og ordblindetest samt Forberedende Voksenundervisning (FVU).

Rekrutteringsservice

Virksomhederne i Tønder Kommune, ligesom resten af Danmark, har over de seneste år oplevet udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Særligt har brancherne bygge og anlæg, offentlig administration samt industrien oplevet stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft. Der er med udgangspunkt i Rekrutteringsplan 2022 – 2024 udvalgt særlige indsatser, der skal være med til at imødegå de nuværende og fremtidige udfordringer.

Jobcenter Tønder arbejder i den forbindelse med et lokalt overvågningsværktøj, der er med til at give et overblik over det lokale arbejdsmarked. Det danner baggrund for identificeringen af virksomheder inden for mangelområder. Således iværksættes tiltag i de områder ved at ledige fra øvrige kommuner og andre EU/EØS lande kan formidles, og partnere til tilflyttere gennem Job til 2 tilbydes jobåbninger.

Ud over overvågningsredskabet samarbejdes der i høj grad om at formidle og matche ledige i Jobcenter Tønder til virksomhedernes mangel på arbejdskraft. Her er der iværksat nye tiltag for at skabe matchet i det fysiske møde – Job to go, Job on tour og Jobdating. Her mødes virksomheden og den ledige om virksomhedens konkrete jobåbninger, hvor det ikke nødvendigvis er den lediges CV, erfaringer og uddannelsesbaggrund, men kemien mellem den ledige og arbejdsgiveren, der bliver afgørende for matchet.

Det gør vi:

Hjælper lokale virksomheder med mangel på arbejdskraft med jobformidling.

Samarbejder med nabokommunerne om kandidater til jobordrerne.

Overvåger det lokale arbejdsmarked.

Sparrer gennem viden- og inspirationsnetværk mellem lokale virksomheder i kommunen - eksempelvis "Partnerskabet for fremtidens arbejdskraft".

Socialt ansvar

Et vigtigt element i beskæftigelsesindsatsen er, at virksomhederne bidrager til et arbejdsmarked for alle og tager medansvar for udviklingen. Arbejdsmarkedsudvalget hædrer en eller flere lokale virksomheder, der har gjort en særlig indsats for, at Tønder Kommune har et rummeligt arbejdsmarked gennem uddeling af Den Sociale Virksomhedspris.



I Tønder Kommune uddeles også CSR-mærke Tønder Kommune. CSR-mærket tildeles lokale virksomheder, der påtager sig et socialt ansvar ved at give plads til udsatte borgere samt bidrager til uddannelsen af fremtidens arbejdskraft.





Forebyggelse af sygefravær

Jobcenter Tønder har et rejsehold, der har fokus på at forebygge langtidssygemeldinger og være med til at sikre fastholdelse i job. Rejseholdet – består af et team med en ergoterapeut og en fastholdelseskonsulent. De har et bredt kendskab til både lovgivningen, ergonomi, hjælpemidler og ikke mindst de forskellige tilbud, der er at finde i Tønder Kommune.

Virksomhederne og den enkelte medarbejder kan benytte jobcenterets rejsehold proaktivt.

Tidlig og aktiv indsats

Undersøgelser peger på, at en tidlig og aktiv indsats virker, og at det har en helbredende effekt for sygemeldte at komme ud og være i gang. Jobcenter Tønder arbejder med en tidlig aktiv indsats. Der er særligt fokus på, at sygemeldte bevarer tilknytningen til sin arbejdsplads gennem delvise raskmeldinger og virksomhedspraktikker. I forhold til forebyggelse og fastholdelse i job tilbydes borger og virksomhed, at møderne omkring sygemelding afholdes på arbejdspladsen.

Den forebyggende tilgang

Den generelle trivsel på arbejdspladsen har indvirkning på sygefraværet. Som en del af dialogen med lokale virksomheder indgår forebyggelse af sygefravær og fremme af det gode arbejdsmiljø ofte. Dette understøttes blandt andet med afholdelse af tematiserede fyraftensmøder for virksomheder i Tønder Kommune med inspiration til arbejdet i virksomheden og samarbejdet med jobcenteret.

Jobafklaring

For jobafklaring vil et af omdrejningspunkterne være mestring af eget sygdomsforløb og systema-

tisk arbejde med mål, delmål og progression. Der vil særligt blive arbejdet med virksomhedsvendt aktivering, herunder især virksomhedspraktikker med perspektiv til ordinære timer, da det forventes at afkorte længden af jobafklaringsforløbene og sikre genindtræden på arbejdsmarkedet.

Det gør vi:

Rejseholdet – forebyggelse og fastholdelse i job.

En tidligere forebyggende fastholdelsesindsats i samarbejde med virksomhederne.

Samarbejde med virksomheder om muligheder for at fastholde den sygemeldte i job.

Information og rådgivning til virksomheder om mulighederne for støtte i form af blandt andet hjælpemidler, arbejdspladsindretning og personlig assistance.



637 fuldtidspersoner på sygedagpenge i 2022.

185 fuldtidspersoner på jobafklaring i 2022.



Flygtninge og familiesammenførte

Tønder Kommunes vision på integrationsområdet er, at alle nytilkomne flygtninge bliver aktive medborgere. Medborgere der tager ansvar for eget liv og integration, og som har et ønske om at integrere sig gennem lokale fællesskaber og på arbejdsmarkedet.

Nye flygtninge og familiesammenførte i Danmark er omfattet af integrationsloven og skal tilbydes et selvforsørgelses- og hjemrejseprogram eller introduktionsprogram af 1-5 års varighed. Programmet skal først og fremmest bidrage til, at de hurtigt bliver selvforsørgende gennem beskæftigelse.

Tønder Kommune har modtaget ca. 300 ukrainske flygtninge på baggrund af den ekstraordinære situation i Ukraine, der har været siden den 24. februar 2022. Der er vedtaget en særlov i Danmark, der regulerer opholdsgrundlaget for fordrevne fra Ukraine frem til marts 2025.

I Tønder Kommune har vi haft succes med integration af flygtninge og familiesammenførte borgere gennem en helhedsorienteret indsats. Kerneopgaven bliver, at holde fast i de gode erfaringer.

Det gør vi:

Implementering af Tønder Kommunes integrationspolitik 2024-2027, og tilhørende Strategi for integration af flygtninge 2024-2027.

Samarbejder på tværs af de kommunale fagområder, civilsamfund, organisationer og virksomheder om integrationsindsatsen.

Modtagelse og boligplacering over hele kommunen.

Fokus på danskuddannelse.

Fokus på beskæftigelse.



Ultimo juni 2023 var i alt 147 ud af de 193 flygtninge, der var ankommet i den arbejdsdygtige alder siden 2018 i beskæftigelse, hvilket svarer til en andel på 76,2%.

Repatriering

Det er lovpligtigt, at kommunen beskriver, hvordan den rådgiver og videreformidler information om repatriering. Denne information fremgår af Tønder Kommunes ”Strategi for integration af flygtninge 2024-2027”.

Repatriering er betegnelsen for personers frivillige tilbagevenden til deres hjemland eller tidligere opholdsland med henblik på at tage varig bopæl. Kommunerne yder hjælp til repatriering for borgere omfattet af repatrieringsloven, f.eks. flygtninge og familiesammenførte til flygtninge eller andre familiesammenførte udlændinge.



Tilgang af nyuddannede og fastholdelse af seniorer

Der er brug for alle på arbejdsmarkedet og med de rekrutteringsudfordringer, som virksomhederne står overfor i de kommende år, er det endnu mere vigtigt med en god inklusion af nyuddannede og fastholdelse af seniorer.

Nyuddannede

Det kan være en større omvæltning at gå fra uddannelsesverdenen til arbejdsmarkedet. For nyuddannede i deres første job er det særligt vigtigt at have fokus på de gode indgange til arbejdsmarkedet.

De nyuddannede skal have en god start, så de kan udvikle sig på arbejdspladserne. Arbejdsmarkedet skal have glæde af den viden, som nyuddannede har opnået gennem deres uddannelse.

Virksomhedsmentorer i form af erfarne medarbejdere kan være med til at give nyuddannede en god start i jobbet.

Seniorer

I Tønder Kommune har vi mange seniorer på arbejdsmarkedet, og det er vigtigt at have fokus på fastholdelse af flere seniorer på arbejdsmarkedet gennem eksempelvis seniorordninger.

Det gør vi:

Støtter i overgangen som nyuddannet fra uddannelse til beskæftigelse.

Udbyder mentoruddannelser for erfarne medarbejdere i virksomhederne.

Styrker fastholdelse af flere seniorer på arbejdsmarkedet.

Samarbejder med Senior Erhverv Sønderjylland.



Flere personer med handicap i job

Jobcenter Tønder vil arbejde for, at de borgere, som oplever at have en funktionsnedsættelse, der har betydning i deres arbejde eksempelvis fysisk funktionsnedsættelse, mental funktionsnedsættelse, ordblindhed mv., får den støtte, som de har behov for, for at blive ligestillet på arbejdsmarkedet. Det skal ske gennem en tværfaglig og helhedsorienteret indsats, der er tilpasset den enkelte borgers handicap, hvor job eller uddannelse altid er målet.

Indsatsen vil udover beskæftigelsesplanen også foregå gennem Tønder Kommunes Handicappolitik, som skal udmøntes i handleplaner med konkrete initiativer.

I den konkrete indsats i Jobcenter Tønder i dag, er borgere med handicap ligestillet med jobcenterets øvrige borgere. Det betyder, at fleksjobordningen, skånejob og handicapkompenserende ordninger er en integreret del af sagsforløbet omkring borgere, der har begrænsninger i arbejdsevnen og i den forbindelse har brug for compensation. Eksempelvis kan der ansøges og bevilliges hjælpemidler af kommunen.

Sideløbende arbejdes på udbredelse af viden om psykisk sygdom og træning i at se ressourcerne hos borgerne for alle medarbejdere.

Vi samarbejder med lokalpsykiatrien i Tønder om, at arbejde med IPS*-metoden. Jobcenter Tønder har uddannet flere IPS-konsulenter, som understøtter borgere med psykiske diagnoser i at udsluses til ordinært arbejde eller starte ordinær uddannelse. Indsatsen foregår i tæt samarbejde med psykiatrien og pågår parallelt med borgerens behandlingsforløb. Der arbejdes på at udvide anvendelsen af IPS i 2024 med særligt fokus på unge under 30 år.

Det gør vi:

Samarbejder med Dansk Handicap Forbund, der er en organisation under Danske Handicaporganisationer, om et undervisningsforløb for medarbejdere, som skal klæde dem på til tidligere at spotte borgere med funktionsnedsættelser samt lave et bedre jobmatch ud fra funktionsnedsættelserne. Forløbet skal samtidigt udbrede kendskabet til de handicap kompenserende ordninger. Efterfølgende tilbydes ledige en afdækning af synlig/ikke synlige handicap og igangsætning af relevante indsatser.

Alle medarbejdere får styrket deres viden omkring psykisk sygdom. Dette ønskes gennemført i samarbejde med foreninger, samt gennem projektforsøg.

Samarbejdsprojekter med psykiatrien eksempelvis:

- "Sammen om psykiatri"
- Implementeringsprojekt mellem psykiatri og kommune mod job og uddannelse (IPG)

Støtter borgere med psykiske udfordringer i at blive en del arbejdsmarkedet eller tage en uddannelse via IPS-metoden.

**IPS står for Individuelt Planlagt job med Støtte, og er en metode til at understøtte, at personer med sindslidelser bliver en del af arbejdsmarkedet eller tager en uddannelse.*



Ledige borgere visiteret til fleksjob

Selvom borgere ikke er i stand til at bidrage på arbejdsmarkedet på fuld tid, kan man stadig opnå en meningsfuld tilknytning til en arbejdsplads. Borgere med en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne kan få et tilbud om fleksjob, som muliggør, at de kan deltage på arbejdsmarkedet i det omfang, de kan.

Ledighedsydelse er den ydelse, som ledige modtager, når de er visiteret til, men endnu ikke er i fleksjob. Jobcenter Tønder ønsker at styrke indsatsen for borgere på ledighedsydelse. Derfor har kommunen formuleret målet om, at flere borgere på ledighedsydelse skal i fleksjob. Der arbejdes på, at borgerne opnår så mange løntimer som muligt, og at borgerens timeantal i beskæftigelse øges.

For at imødekomme dette særlige fokus omkring flere timer, vil der allerede i afklaringsprocessen frem mod eventuel bevilling af fleksjob, blive arbejdet med at øge borgerens fremmøde.

I 2024 vil der fortsat være fokus på, at udsatte fleksjobbere som er i ansættelsesforhold, under støttes i deres tilknytning til arbejdsgiveren. Fleksjobberen vil få tilbud om at blive tilknyttet en fastholdelses- og udviklingsmentor sideløbende med ansættelsen. En fastholdelses- og udviklingsmentorindsats består i, at den ansatte fleksjobber støttes, således at de øvrige sociale udfordringer ikke bliver en hindring for at fastholde arbejdsforholdet. I samarbejde med arbejdsgiveren kan mentoren desuden være med til at se på, om der kan ske udvikling i timeantallet.

Det gør vi:

Fokus på udvikling i fleksjob.

Hyppig opfølgning på virksomhederne for at afdække, om der er progression i timeantallet.

Fastholdelses- og udviklingsmentorindsats for ansatte fleksjobbere.



766 fuldtidspersoner i fleksjob 2022. 79 ledige fuldtidspersoner visiteret til fleksjob i 2022.



Understøttelse af udsatte lediges vej til job

I Tønder Kommune er vi de seneste år lykkedes med at hjælpe udsatte ledige i job og uddannelse.

Tønder Kommune har bidt sig fast, som den kommune i Sydjylland, hvor flest aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere enten går i selvforsørgelse eller opnår ordinære timer på arbejdsmarkedet.

På kontanthjælpsområdet har vi et godt afsæt med erfaringerne fra tidligere års tiltag og rekrutteringsindsatsen. Tønder Kommune har de seneste år med succes deltaget i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings projekt "Flere skal med".

Fokus på hyppige samtaler kombineret med et stærkt jobrettet fokus med mulighed for tværfaglige støtteforanstaltninger. Det har vi erfaringer med kan være en stor hjælp for mange aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i deres vej mod beskæftigelse. Der er etableret et tæt samarbejde med den regionale psykiatri om individuel planlagt støtte (IPS) for borgere i målgruppen, der er tilknyttet psykiatrien.

De fire sønderjyske kommuners jobcentre har fået tildelt midler til gennemførelse af det fælles projekt "Social inklusion i sønderjyske virksomheders grønne omstilling". Tilskuddet er EU-støtte fra Den Europæiske Socialfond Plus og DEM-støtte fra de decentrale erhvervsfremmemidler. Formålet med projektet er at afprøve en ny indsats, hvor lokale virksomheder får hjælp til at afdække opgaver relateret til grøn omstilling, som kan matches med kompetencer fra ledige borgere på kanten af ar-

bejdsmarkedet. Derigennem er det målet, at der skabes flere jobåbninger med ordinære timer, samt at opkvalificere arbejdsstyrken til at løse opgaver i forbindelse med virksomhedernes grønne omstilling.

Det gør vi:

Fokus på småjob med ordinære timer. Jobcenteret er opsøgende overfor virksomheder, og gør opmærksom på muligheden for borgere i småjob.

Sociale Frikort.

Samskabende og relations opbyggende tilgang gennem utraditionelle aktiviteter.

Samarbejder med lokale virksomheder, foreninger og NGO'er.

Samarbejder med Børn og Familie om en helhedsorienteret indsats.



206 udstedte sociale frikort fra 2019 til 2023 ultimo juli.
267 fuldtidspersoner over 30 år i målgruppen aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i 2022.

social inklusion i
sønderjyske virksomheders grønne omstilling



Medfinansieret af
Den Europæiske Union



Danmarks
Erhvervsfremmebestyrelse



Jobstart – støtte i den første tid

Overgangen til job på ordinære vilkår kan være vanskelig for flere af jobcenterets målgrupper. Der kan være behov for en særlig indsats fra jobcenteret og den pågældende virksomhed for at lykkes med at fastholde borgeren i jobbet.

Når ledige med flere problemstillinger går i job skal vi støtte dem, så de forbliver i jobbet. Derfor skal vi være med på sidelinjen og hjælpe til, så borgeren lykkes. Fastholdelse af borgere handler om at støtte borgeren såvel som virksomheden i at overkomme eventuelle udfordringer i forbindelse med jobbet.

Der kan iværksættes direkte støtte af virksomhedskonsulenter eller sagsbehandlere. Denne støtte iværksættes, når borgeren er i job og ikke blot søger job. Borgeren og virksomheden har derfor muligheden for at kontakte sin kontaktperson i jobcenteret, der vil støtte borgeren og virksomheden i deres udfordringer og behov.

Virksomhederne kan også selv støtte nye sårbare medarbejdere gennem virksomhedsmentorer. Her kan en medarbejder i virksomheden uddannes til virksomhedsmentor, der har til opgave at støtte den nye medarbejder i nogle udvalgte opgaver eller tidsrum. Det kan eksempelvis være fremmøde, hjælp til enkelte opgaver eller fælles frokostpauser.

Det gør vi:

Implementering af strategien "Jobstart – støtte i den første tid 2023 – 2025".

Fokus på fastholdelse i job.

Kontaktpersoner i jobcenteret for borger og virksomhed.

Uddannelse af virksomhedsmentorer.



Tilflyttere på offentlig forsørgelse

Tønder Kommune har de seneste år oplevet en forholdsvis stor tilflytning til kommunen af borgere på offentlig forsørgelse.

Vi vil gøre en særlig indsats for at hjælpe tilflyttere, der står uden for arbejdsmarkedet, med at få fodfæste og blive selvforsørgende. Dette gør vi først og fremmest, fordi vi ved, at familiens trivsel og mulighed for at falde godt til i lokalsamfundet hænger tæt sammen med, at ”mor” og ”far” går på arbejde.

I 2022 blev der etableret et tværgående visitationsteam på tværs af Jobcenteret, Ydelsesafdelingen samt Børn- og Familieafdelingen. Her mødes tilflyttere på offentlig forsørgelse af et tværgående helhedsorienteret team, hvor familien som helhed får den rette hjælp i perioden efter tilflytning. Teamet skal sikre en tidlig opsporing og stærk forebyggende indsats, for at sikre bedre muligheder for et godt barneliv for udsatte børn og unge. Teamet skal samtidigt hjælpe med, at de tilflyttere som er på offentlig forsørgelse, bliver en aktiv del af arbejdsmarkedet og det lokale foreningsliv.

Det gør vi:

Fælles visitationsteam mellem Jobcenteret, Ydelsesafdelingen samt Børn- og Familieafdelingen.

Tidligt og tværfagligt samarbejde omkring den enkelte borger med henblik på tilrettelæggelse af en beskæftigelsesrettet indsats.

Et ”Bolig-socialt team” der sætter særlig fokus på billige og usunde boliger i kommunen.



Det tværkommunale samarbejde

Samarbejde er en central del af indsatserne på tværs i jobcenteret. Men det er ikke kun indenfor kommunens grænser, at vi har fokus på samarbejde. Det gælder også på tværs af kommune- og landegrænser.

De omkringliggende kommuner har gennem de senere år oplevet en forbedret konjunktur, der især har medført faldende ledighed blandt de stærkeste ledige. Det betyder, at virksomhedernes rekrutteringsgrundlag bliver smallere både lokalt og nationalt. Det er derfor nødvendigt at samarbejde strategisk omkring rekruttering på tværs af kommunegrænser for at sikre virksomhederne det bedste rekrutteringsgrundlag. Det understøtter samtidig væksten i de enkelte kommuner.

De fire sønderjyske jobcentre i Aabenraa, Sønderborg, Tønder og Haderslev har underskrevet en politisk godkendt aftale kaldet "JobSønderjylland", som er gældende fra den 1. juli 2019 om 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, og
- målrettet kompetenceudvikling af ledige på tværs af kommunegrænser.

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

Jobomsætning

Der er en stor jobomsætning i hele regionen, og denne udvikling skal gerne fortsætte. Derfor er det helt afgørende, at der samarbejdes strategisk på tværs af kommunegrænser omkring rekruttering og i særlig grad omkring opkvalificering.

Målet er at omskole eller opkvalificere flere af dem, der har mistet deres arbejde som følge af energikrisen, så de kan kvalificere sig til job inden for andre brancher. Herunder er der også et tæt samarbejde i forbindelse med afskedigelsesvarslinger og virksomhedsnedlukninger.

Job over grænsen

Jobcenter Tønder har et særligt fokus på samarbejdet på tværs af den dansk-tyske grænse. Tønder Kommune er også repræsenteret i Region Sønderjylland-Schleswigs Arbejdsmarkedsudvalg, hvor initiativer til fremme af arbejdsmarkedet på tværs af grænsen drøftes.

Styring og opfølgning på beskæftigelsesområdet

I Danmark har man over de senere år gennemført en lang række statslige reformer på beskæftigelsesområdet. Alle disse reformer rummer mere eller mindre omfattende ændringer og justeringer af beskæftigelsesindsatsen med betydning for kommunerne og for deres jobcentre, ledere og medarbejdere – samt for de ledige.

Beskæftigelsesplanen og de beskrevne indsatser, skal sikre sammenhænge på tværs af niveauer, så der er en lige linje mellem beslutninger og de indsatser og mål, der aftales med den enkelte borger.

Retningen for beskæftigelsesindsatsen og dermed også beskæftigelsesplanen fastlægges i den politiske styringskæde, som er vist i figuren her under.

Styring gennem viden og systematik

Styringskædens udgangspunkt er de rammer, der udstikkes på nationalt niveau i lovgivningen og de vejledende ministermål, der udmeldes hvert år. I styringskædens nedløb omsættes nationale mål og lovgivning til lokalpolitiske mål og prioriteringer. Målene omsættes efterfølgende til tværgående og

afdelingsspecifikke driftsmål, mål for den enkelte sagsbehandler, og i sidste ende til mål og indsatser for borgere uden for arbejdsmarkedet.

I styringskædens tilbageløb gennemføres en systematisk opfølgning. Der følges op på alle mål og indsatser.

På borgerniveau følges der op på de mål og aftaler, der er fastsat sammen med borgeren. På medarbejderniveau sker opfølgningen ved hjælp af løbende produktionsopfølgning og kvalitetssikring, mens der på afdelingsniveau er løbende opfølgning på resultatmål, driftsmål og effektmål.

Det politiske niveau orienteres via tilbagevendende afrapporteringer på budget, resultatmål, tværgående driftsmål, resultatopfølgninger samt borger- og virksomhedsundersøgelser.

Den viden, der opsamles, er afgørende for at beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret virker, og at der investeres de rigtige steder.

