



Aabenraa
Kommune



Vi bygger bro

Beskæftigelsesplan 2020

BESKÆFTIGELSESPLAN 2020

I Aabenraa Kommune samarbejder vi med borgere og erhvervsliv om at udvikle et arbejdsmarked i balance. Vi påtager os rollen som brobygger og arbejder for at skabe rammerne omkring et dynamisk samspil imellem arbejdssøgende og virksomheder, der har værdi for begge parter og for kommunen som helhed.

Dette fokus skinner igennem i vores tilbud og indsatser. For os er den gode indsats nemlig karakteriseret ved, at den inddrager både borgere og virksomheder, og at den bidrager til at skabe forbindelse og forståelse imellem dem. På den ene side er indsatserne med til at klæde borgerne på, så de bliver i stand til at gribe de muligheder, der findes for beskæftigelse og uddannelse. Samtidig er indsatserne målrettet aktuelle behov på arbejdsmarkedet, og de gør virksomhederne bedre i stand til at sikre fremtidens kompetencer og udnytte de mange muligheder, der er for at fastholde, ansætte og uddanne medarbejdere.

Som eksempel kan vi fremhæve vores nye investeringsstrategi, KIJOS, for borgere på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb. Her skaber vi rammerne for en større inddragelse af både borgeren og arbejdspladsen ved at afholde samtaler ude på virksomhederne frem for på jobcenteret. Det forløb, vi sammensætter, vil på den måde tage aktivt højde for de behov og ønsker, der gør sig gældende for både den enkelte og i virksomheden.

Beskæftigelsesindsatsen i Aabenraa Kommune handler om at skabe vækst og produktivitet som grundlag for et levende og innovativt lokalsamfund. Men det handler også meget om at give borgerne de bedste muligheder for at blive en aktiv del af og bidrage til de arbejdsfællesskaber, vi har i kommunen. At kunne gå på arbejde eller i skole er for os en af grundstene i det, vi kalder "det gode liv". Det er med til at skabe mening og trivsel, når mennesker har mulighed for at udleve sine evner og kompetencer i en konkret sammenhæng. Hermed er Aabenraa Kommune på linje med FN's verdensmål for bæredygtig udvikling, hvor beskæftigelse og uddannelse er en integreret del af indsatsen for at sikre retten til et værdigt liv for alle mennesker.

Thomas Andresen
Borgmester

Ejler Schütt
Formand for Arbejdsmarkedsudvalget



KÆRE LÆSER

Velkommen til Aabenraa Kommunes beskæftigelsesplan for 2020!

Ligesom vi kender det fra de forgange år, vil beskæftigelsesplanen give et samlet overblik over de indsatser og mål, der kommer til at tegne beskæftigelsesindsatsen i 2020. Men dette års plan er også en smule anderledes. Den er nemlig en del af et værdiarbejde, hvor både politikere, ledere og medarbejdere har gjort sig tanker om og debatteret hvilke ambitioner og holdninger, der ligger bag vores indsatser og investeringer. For vi mener noget med alt det, vi gør, og vi har ambitioner, der peger langt udover den lovgivning, vi er forpligtet af.

Det er først og fremmest kommunens rolle som brobygger, der er definerende for de værdier, vi handler ud fra på beskæftigelsesområdet. Som brobyggere ser vi det ikke som vores opgave egenhændigt at øge beskæftigelsen i kommunen. Vi tager derimod ansvar *sammen* med borgere og virksomheder for at styrke og udvikle mulighederne for fastholdelse, beskæftigelse og uddannelse. Det fælles mål er et bæredygtigt arbejdsmarked i balance, og det kræver, at både borgere og virksomheder har viljen til at flytte sig i retning af hinanden.

Og det er her brobygningen kommer ind i billedet. For de indsatser og investeringer, vi har i Aabenraa Kommune, og som står beskrevet i beskæftigelsesplanen, bidrager alle sammen til at sætte gang i en forandring og en bevægelse, hvormed borgere og virksomheder nærmer sig hinanden. Således arbejder vi på ene side for, at borgerne bliver bevidste om og i stand til at realisere deres potentiale i retning af arbejdsmarkedet, mens vi på den anden side understøtter virksomhederne i at gøre brug af den værdi og de kompetencer, vores arbejdsstyrke rummer.

Når Aabenraa Kommune investerer i samarbejdet med borgere og virksomheder, så handler det dybest set om at nedbryde barrierer og skabe forbindelse og forståelse imellem de to parter. Og det kræver langt mere end bare færdige løsninger. Det kræver, at både borgere og virksomheder tager aktivt del i og kan se sig selv i de indsatser og forløb, som vi tror på kan bringe dem videre. Og det kræver, at vi som kommune tilrettelægger og udøver vores indsatser på en måde, der både imødekommer og skaber forandring hos den enkelte.

INDHOLD

VI VIL GERNE HAVE FLERE MED	4
SAMARBEJDET MED VIRKSOMHEDERNE	5
LEDIGE BORGERE KLAR TIL JOB.....	8
INTEGRATION OG FLYGTNINGE	10
PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET	12
DEN UDVIDEDE UNGEINDSATS	16
NÅR SYGDOM RAMMER	19
TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE	22
VI BYGGER BRO	23
BUDGET.....	24
LOKALE MÅL.....	24
MINISTERMÅL.....	24



VI VIL GERNE HAVE FLERE MED

Aabenraa Kommune befinder sig i en god periode. Arbejdsstyrken og beskæftigelsen er stigende, og ledigheden befinder sig på et meget lavt niveau. Antallet af beskæftigede lønmodtagere i kommunen er højere end ved udgangen af højkonjunktoren i 2008.

	2008	2018	Ændring fra 2008-2018	
			Aabenraa	Hele landet
Fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere med arbejde i Aabenraa	22.968	23.679	3,1 %	-0,6 %
Fuldtidsledige	808	955	18,2 %	47,4 %
Fuldtidsledige i procent af arbejdsstyrken	2,8	3,6	0,8	1,3

Kilde: Jobindsats og Danmarks Statistik

I en tid med høj beskæftigelse og lav ledighed er der risiko for udbredte rekrutteringsproblemer. Derfor skal vi bringe forskellige muligheder for rekruttering og kompetenceløft i spil. Det indebærer, at vi i fællesskab med lokale virksomheder udvikler løsninger, der imødekommer deres behov, og som samtidig indebærer en aktiv inddragelse af den mangfoldige arbejdsstyrke, vi har til rådighed. Dette gælder ikke mindst de handicappede, der i langt højere grad skal integreres på arbejdsmarkedet.

I Aabenraa Kommune har vi stor glæde af at kunne tiltrække arbejdskraft fra andre danske kommuner og fra Tyskland. Selvom det er positivt, ser vi også, at nogle borgere i kommunen enten ikke har fået del i fremgangen eller kæmper for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. I april 2019 var der således 7.400 borgere i den arbejdsduelige alder på offentlig forsørgelse. Det svarer til hver femte borger.

Vi vil gerne have flere med på arbejdsmarkedet, og derfor har Aabenraa Kommune i de senere år iværksat en række målrettede investeringer for at hjælpe så mange borgere som muligt med at komme i arbejde eller uddannelse. Og vi har også stort fokus på, at borgere med begrænset arbejdsevne har gode muligheder for at bevare sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

INVESTERINGER GAVNER BORGERNE

Det nytter at investere målrettet til gavn for borgerne. I 2013 igangsatte Aabenraa Kommune KIS-projektet for at sikre, at borgere visiteret til fleksjob kunne bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Siden da har kommunen haft en af landets højeste beskæftigelsesgrader for fleksjobvisiterede.

På samme måde lykkedes det med KIK-indsatsen at få langt flere aktivitetsparate borgere på kontant- eller uddannelseshjælp i arbejde eller uddannelse. Fra godt 1.000 borgere på disse ydelser med udgangen af maj 2015 var der i juni 2019 under 450 aktivitetsparate borgere.

Disse projekter har vist os, at det gør en forskel at investere målrettet. I 2020 vil kommunen derfor fastholde investeringer, der skal sikre, at sygemeldte borgere gennem projektet KIJOS får en målrettet indsats fra starten af deres sygeforløb. Og at borgere på kontant- og uddannelseshjælp via KIK II fortsat får den bedste hjælp til at komme ud på arbejdsmarkedet. Målet er at reducere antallet af kontanthjælpsmodtagere fra 1.130 i maj 2018 til under 800 inden maj 2022.

SAMARBEJDET MED VIRKSOMHEDERNE

I Aabenraa Kommune er samarbejdet med virksomhederne først og fremmest baseret på gensidighed og medansvar. Vi ser det som en fælles opgave sammen med borgere og virksomheder, at det lokale arbejdsmarked i kommunen bevæger sig i retning af større bæredygtighed og balance. Som kommune gør vi en stor indsats for, at virksomhederne har adgang til den arbejdskraft og de kompetencer, de har brug for. Samtidig forventer vi også, at det lokale erhvervsliv deltager aktivt i beskæftigelsesindsatsen og bidrager til at udfylde og realisere de investeringer, vi igangsætter.

ET BÆREDYGTIGT ARBEJDSMARKED I BALANCE

I Aabenraa Kommune arbejder vi for et bæredygtigt arbejdsmarked, hvor der er en sund balance imellem borgernes muligheder for beskæftigelse og uddannelse og virksomhedernes behov for medarbejdere og kompetencer. I en tid med lav ledighed og risiko for stigende rekrutteringsproblemer, er det vigtigt, at vi som lokalsamfund formår at udnytte de mange forskellige muligheder, der er for rekruttering og sikring af kompetencer. Derfor er det primære omdrejningspunkt for kommunens samarbejde med virksomhederne, at vi i fællesskab udvikler og fremmer løsninger, der både imødekommer virksomhedernes behov, og som samtidig indebærer en aktiv inddragelse af den mangfoldige arbejdsstyrke, der er til rådighed lokalt. Rekruttering og opkvalificering kan se ud på mange forskellige måder, og også i 2020 vil vi arbejde for at udvide rammerne for et rummeligt og fleksibelt arbejdsmarked til gavn for både borgere og virksomheder. Derfor står følgende indsatsområder højt på kommunens prioriteringsliste:



DE SÆRLIGE BESKÆFTIGELSESORDNINGER

Vi ved, at virksomhedsrettede forløb er noget af det mest virkningsfulde ift. at skabe større tilknytning til arbejdsmarkedet for ledige og sygemeldte borgere. Og det er ikke kun borgerne, der får noget ud af samarbejdet. Erfaringer viser nemlig, at virksomhederne oplever en økonomisk og social værditilførsel ved at skabe plads til udsatte borgere. Som eksempel kan vi fremhæve følgende fordele ved de støttede ansættelsesforløb:

- Bidrag til værdi i produktion.
- Reducerede udgifter til almindelig rekruttering.
- Arbejdsgiveren eller andre ansatte får noget retur som følge af den individuelle udvikling, borgeren gennemgår i virksomheden.
- Oplæringen af borgeren er med til at udvikle kompetencer hos kolleger samt nye positive samværsformer i virksomheden med fokus på inddragelse og rummelighed.
- Særlig loyalitet blandt de medarbejdere, som er rekrutteret via støttede ansættelsesforløb.

I Aabenraa Jobcenter arbejder vi hele tiden for at udbrede de særlige beskæftigelsesordninger blandt de lokale virksomheder. I den forbindelse har vi netop fokus på, at virksomheder, der afsætter ekstra ressourcer til beskæftigelses- og uddannelsesrettede forløb, oplever, at det i sidste ende skaber merværdi for arbejdspladsen. På den måde er det både virksomheden og borgeren, der flytter sig igennem forløbet.

DET GRÅ GULD

I Aabenraa Kommune mener vi, at rekruttering og fastholdelse af seniormedarbejdere skal være en del af løsningen på de voksende udfordringer med rekruttering. I 2020 vil jobcenteret arbejde for, at virksomhederne får øget kendskab til og i højere grad udnytter de mange muligheder, der er, for at ansætte og fastholde seniorer på arbejdspladsen. De har unik viden og erfaring, som langt de fleste virksomheder vil have gavn af, og en senior kan være en værdifuld medarbejder i mange år.

	2013	2014	2015	2016	2017	Vækst
50 år og ældre i arbejdsstyrken i Aabenraa	6.542	6.668	6.924	7.157	7.370	13 %
Andel af arbejdsstyrken	23,4 %	23,9 %	24,8 %	25,4 %	25,8 %	2,4 pct.point

Kilde: Danmarks Statistik

FOKUS PÅ OPKVALIFICERING

De rette kompetencer er afgørende. Derfor vil vi i 2020 have fokus på målrettet opkvalificering af ledige som et centralt værktøj til at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter 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.

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 har ansvar for at finde opkvalificerende forløb, som er relevante og har værdi for arbejdsmarkedet. På den anden side er det virksomhedernes opgave at afsætte ressourcer til uddannelse og opkvalificering af nye medarbejdere igennem fx virksomhedspraktikker, job med løntilskud, jobrotation eller ved at ansætte voksenlærlinge. For at sikre et givende samspil omkring udvikling og sikring af kompetencer arbejder jobcenteret for at understøtte og vejlede både ledige og virksomheder, og vi engagerer os dermed aktivt i at skabe meningsfulde investeringer i fremtidens arbejdskraft.

JOBROTATION

Et af de konkrete tiltag, vi igangsætter i 2020 for at styrke indsatsen for opkvalificering, omhandler mere information til virksomhederne om jobrotationsordningen. Jobrotation indebærer, at en virksomhed sender en medarbejder på efteruddannelse eller opkvalificering og i denne periode ansætter en ledig som vikar. Ordningen er dermed både med til at løfte kompetencer på arbejdspladsen, samtidig med at den medfører nye beskæftigelsesmuligheder

for ledige. I Aabenraa vil vi undersøge mulighederne for at gøre det endnu nemmere og mere attraktivt for virksomhederne at anvende jobrotation.

ELEVER OG VOKSENLÆRLINGE

En central del af kommunens samarbejde med virksomhederne omkring opkvalificering og sikring af arbejdskraft handler om praktikpladser og voksenlærlingeforløb. For os er det vigtigt, at borgerne har muligheden for at uddanne sig igennem hele livet, og at virksomhederne bidrager til at uddanne og fremtidssikre vores lokale arbejdsstyrke. Derfor sætter vi ind på flere fronter for at udbrede kendskabet til de forskellige ordninger på området og skabe kontakt mellem elever og virksomheder:

- Vi tilbyder viden og vejledning til virksomhederne i mulighederne indenfor voksenlærlingeordningen og på elevområdet. Fx er virksomhedernes kompetence- og uddannelsesniveau en integreret del af vores virksomhedsbesøg, hvor voksenlærlinge så vel som jobrotationsordningen er nogle af de redskaber, der drøftes.
- Jobcenteret har ansat en medarbejder til voksenlærlingeområdet, som skal sikre sammenhæng og ensartethed i sagsbehandlingen og indsatsen. Medarbejderen deltager desuden i en ERFA-gruppe med nøglemedarbejdere fra andre kommuner i Syddanmark for at sikre en ensartet tilgang på området på tværs af kommunerne.
- Jobcenterets uddannelseskonsulent vejleder borgere i mulighederne for opkvalificering og uddannelse.
- Jobcenteret samarbejder med UU og med uddannelsesinstitutionerne om at sætte fokus på elevområdet i forbindelse med inspirationsmesser, uddannelsesvejledning mv.

SOCIALT ANSVAR

I 2020 uddeler Aabenraa Kommune for fjerde gang sit lokale CSR-mærke. CSR-mærke Aabenraa tildeles lokale virksomheder, der påtager sig et socialt ansvar ved at give plads til udsatte borgere samt bidrage til uddannelsen af fremtidens arbejdskraft. I forbindelse med CSR-uddelingerne møder vi hvert år en række engagerede virksomheder, der ser stor værdi i det sociale bidrag, de yder. Det er virksomheder, som tager et aktivt medansvar og er med til at skabe en sund udvikling på det lokale arbejdsmarked.



LEDIGE BORGERE KLAR TIL JOB

Ledige borgere, som er arbejdsmarkedsparate, har som udgangspunkt ikke andre udfordringer end ledighed og vil derfor kunne påtage sig et job her og nu. For disse borgere gælder det om at stå til rådighed og sætte sig selv i spil overfor virksomhederne. I jobcenteret vil de blive mødt med en grundlæggende tillid til, at de gør en selvstændig indsats for at søge arbejde, og at de søger aktivt, bredt og realistisk. Dette ansvar giver også borgeren stor indflydelse på hvilke indsatser og aktiviteter, der kan hjælpe den enkelte i sin jobsøgning.

BORGEREN ER AKTIV MEDSPILLER

Borgere, som ikke har andre udfordringer end ledighed, er en aktiv medspiller i sit eget forløb på vej i job. I jobcenteret har vi fokus på at tilbyde borgerne de redskaber, der skal til, for at de selv kan finde løsningen og den rette vej til beskæftigelse. Mange oplever perioder med ledighed, og for os handler det om at bidrage til, at disse perioder bliver så korte som muligt, og at borgerne har de bedste forudsætninger for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Omkring hver fjerde arbejdsmarkedsparate borger er langtidsledig og lykkes dermed ikke med at komme i job eller uddannelse indenfor kort tid. Vi anerkender, at det kan være en stor udfordring i sig selv at stå uden job, og for nogle borgere er det svært at leve op til det ansvar, som vi forventer af dem som ledige. Derfor har vi også klare rammer omkring borgerens forløb, som skal hjælpe dem til at tage relevante skridt i retning af arbejdsmarkedet.

Af de understøttende aktiviteter, vi tilbyder borgerne, vil vi her fremhæve:

UDDANNELSE OG OPKVALIFICERING

Blandt de arbejdsmarkedsparate er det ikke alle, der besidder de kompetencer, der efterspørges af arbejdsgiverne. Derfor har vi fokus på, at disse borgere modtager vejledning i og har god adgang til relevant opkvalificering og uddannelse, som er målrettet områder med efterspørgsel på arbejdskraft. Det sker igennem individuelle samtaler med en uddannelseskonsulent samt tilbud om deltagelse i inspirationsmesser, som afholdes i samarbejde med lokale uddannelsesinstitutioner.

Befolkningens højeste fuldførte uddannelse (15-69 år)			
Jan 2019	Aabenraa		Hele landet
Grundskole	12.221	31 %	25 %
Gymnasial uddannelse	2.585	6 %	10 %
Erhvervsuddannelse	15.369	39 %	29 %
Videregående	8.943	22 %	33 %
Uoplyst	697	2 %	2 %

Kilde: Danmarks Statistik

COACHING OG HYPPIGE SAMTALER

Hyppe samtaler er med til at holde borgeren til ilden og hjælpe dem til at bevare motivationen i jobsøgningen. Samtidig er den hyppige kontakt til jobcenteret med til at forebygge stress eller andre psykiske påvirkninger, borgerne kan blive ramt af som følge af ledighed. I den forbindelse har vi fokus på at spørge ind og observere tilbagegang i borgerens tilstand, så vi sammen kan tage hånd om det tidligt i forløbet.

GRUPPEFORLØB

Det kan være vanskeligt at navigere som ledig på jobmarkedet, og derfor har vi udviklet en række gruppeforløb om relevante emner såsom CV og ansøgninger. Vi oplever en stor tilslutning til forløbene, og de har vist sig at have stor værdi for de ledige, som får brugbare redskaber med hjem, der forbedrer deres jobsøgning.

FORBYGGENDE INDSATS FOR UDFALDSTRUDE A-DAGPENGEMODTAGERE

Ledige, der falder ud af dagpengesystemet risikerer over tid at ende på kontanthjælp. Derfor vil det i 2020 fortsat være et fokusområde at forebygge langtidsledighed igennem følgende indsatser:

- Tidlig indsats i form af screening, hjælp og coaching af ledige, der er i risiko for at blive langtidsledige. Det kan bl.a. være i form af hjælp til ansøgninger, CV og samtaletræning samt vejledning omkring muligheder for formel uddannelse.
- En målrettet indsats over for ledige sidst i ledighedsforløbet.
- Målrettet opkvalificering, der retter sig imod brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft.

	Maj 2013	Maj 2014	Maj 2015	Maj 2016	Maj 2017	Maj 2018	Maj 2019
Antal langtidsledige personer i Aabenraa på A-dagpenge	303	203	154	127	92	104	81
Andel af bruttoledige	23,5	20,2	16,6	16,6	14,2	16,3	13,4
Andel hele landet	21,8	20,1	18,5	17,7	17,9	19,2	18,5

Kilde: Jobindsats

SAMARBEJDE MED A-KASSERNE

Med det nationale initiativ "Mere ansvar til a-kasserne" får udvalgte a-kasser i en fireårig periode ansvaret for kontaktforløbet for dagpengemodtagere de første tre måneder af ledighedsperioden. Forsøget starter i 2020, og i Aabenraa Kommune er det 3F, Dansk Metal, FOA og SL, der skal stå for indsatsen. Jobcenteret står i den forbindelse til rådighed og vil understøtte forsøget, så indsatsen bliver bedst mulig. Vi lægger generelt vægt på, at der er et godt samarbejde med alle a-kasser, så vi med en fælles og koordineret indsats omkring samtaler og aktivering, når de bedste resultater for de ledige.

INTEGRATION OG FLYGTNINGE

Alle nyankomne udlændinge i Aabenraa Kommune vil på lige fod med andre ledige blive mødt med en forventning om, at de skal spille en aktiv rolle på arbejdsmarkedet. I jobcenteret tilbyder vi flygtninge og familiesammenførte et særligt integrationsprogram, som først og fremmest bidrager til, at de opnår beskæftigelse eller uddannelse. Formålet med programmet er også at sikre den hurtigst mulige og mest hensigtsmæssige integration i det danske samfund. For at løfte denne opgave har jobcenteret fokus på at få sprogundervisning, uddannelse og arbejde til at spille sammen og skabe en god udvikling hos den enkelte.

	Maj 2013	Maj 2014	Maj 2015	Maj 2016	Maj 2017	Maj 2018	Maj 2019
Antal flygtninge og familiesammenførte til flygtninge	170	215	332	464	492	495	520
Andel beskæftigede Aabenraa	12,4	14,4	12,0	12,9	28,0	37,2	39,6
Andel hele landet	21,4	20,2	16,6	16,8	25,4	33,9	40,3

Kilde: Jobindsats

SPROGUNDERVISNING

Som ny borger i Danmark har det stor betydning for dine muligheder, at du lærer sproget. For at kunne tilbyde en optimal sprogundervisning for den enkelte foretager sprogskolen som det første en indledende afklaring af borgerens sproglige kompetencer. Herefter tilrettelægges undervisningen, så den matcher borgerens sproglige niveau og fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Samtidig tilpasses undervisningen, så den tager højde for hvilket fagområde eller branche, borgeren arbejder indenfor i den virksomhedsrettede indsats. På den måde får hver enkelt borger det maksimale udbytte af sprogundervisningen fra start.

ARBEJDE

Sideløbende med sprogundervisningen deltager borgeren i et virksomhedsrettet forløb i form af virksomhedspraktik, løntilskud eller ordinært arbejde. Det vil være sådan, at sprogundervisningen og det virksomhedsrettede forløb tilsammen udgør 37 timer om ugen. Borgerne skal altså ikke vente på at blive klar til arbejdsmarkedet, men får mulighed for at blive en del af en arbejdsplads fra start og herigennem udvikle de evner og kompetencer, der skal til for at kunne begå sig.

UDDANNELSE

En erhvervsrettet uddannelse udgør et stærkt fundament for, at nye borgere i Danmark kan få en stabil og varig tilknytning til arbejdsmarkedet. I den forbindelse er Integrationsgrunduddannelsen et rigtig godt første skridt på vejen. IGU er en virksomhedsbaseret uddannelse, som består af en midlertidig ansættelse kombineret med undervisning. Uddannelsen giver både praktisk erfaring med hverdagen på en arbejdsplads, samtidig med at borgeren opnår sproglig og faglig opkvalificering. På den måde bliver borgeren i stand til at leve op til de grundlæggende krav på det danske arbejdsmarked, og for mange vil den kunne fungere som et springbræt til videre erhvervsuddannelse eller beskæftigelse.

I Aabenraa er der stor interesse for uddannelsen både fra borgernes og virksomhedernes side, og i jobcenteret vil vi fortsat gøre en særlig indsats for at fremme brugen af IGU i kommunen.

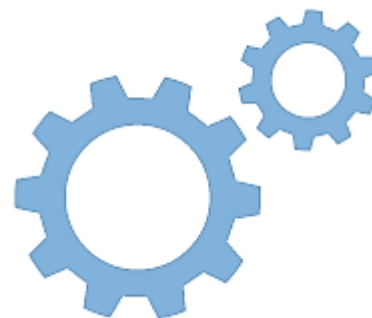
Således hjælper jobcenteret med at formidle kontakten mellem virksomheden og borgeren og få udarbejdet en uddannelsesplan. Herefter står jobcenteret til rådighed for hjælp og vejledning undervejs i forløbet. Det kan fx være i forbindelse med etablering af relevante skole- og uddannelsesforløb – ofte på tværs af kommuner.

SÆRLIGT FOKUS PÅ ÆGTEFÆLLER, SOM KOMMER TIL DANMARK

For de nye borgere, der kommer til Danmark som ægtefæller, og som står uden beskæftigelse og uddannelse, er der en særlig risiko for at blive isoleret fra det danske samfund. Og det har også betydning for familiens børn og deres muligheder for at blive integreret, hvis den ene forælder lever en isoleret tilværelse og har begrænset kendskab til det danske samfund. Derfor samarbejder jobcenteret med AOF Sprogcenter om at gøre en ekstra indsats for ægtefælleforsørgede nydanskere med fokus på at skabe personlige netværk og hjælp til at komme i job og uddannelse. Helt konkret består indsatsen af inspirationsforløb med undervisning i danske samfundsforhold, sprog samt job- og uddannelsesforhold. Der er også mulighed at få personlig vejledning og coaching, som kan afdække, hvordan borgerens personlige og faglige kvalifikationer kan anvendes aktivt i Danmark. Derudover iværksætter vi en række sociale aktiviteter med henblik på, at mennesker mødes, og der skabes nye netværk.

FRIVILLIG TILBAGEVENDEN TIL HJEMLANDET

De borgere, der kommer til Danmark som flygtninge og familiesammenførte står på mange måder overfor en dobbeltopgave. De skal både flytte sig i retning af det danske arbejdsmarked, samtidig med at de skal bevæge sig i retning af det danske samfund og kultur. Mange opnår gode resultater igennem en koordineret indsats med både sprogundervisning og beskæftigelse. Men for andre er muligheden for at vende tilbage til hjemlandet en bedre løsning, og her er der mulighed for at få økonomisk støtte igennem repatrieringsindsatsen.



I jobcenteret vil vi i 2020 have fokus på, at alle borgere, der er en del af målgruppen, løbende modtager vejledning og bliver oplyst om mulighederne for at repatriere. På den måde sikrer vi, at borgerne har det bedste mulige grundlag for at beslutte, hvilken tilværelse de ønsker.

PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET

Borgere, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, har længere vej til at opnå beskæftigelse og uddannelse, og de har flere og ofte dybereliggende barrierer, der ikke kun bunder i ledighed. Vores indsats har derfor ikke kun fokus på de udfordringer, der relaterer sig direkte til job eller uddannelse. Det er selvfølgelig altid målet, at borgeren kommer videre og bliver selvforsørgende, men vejen dertil kan se ud på mange måder.

	Maj 2013	Maj 2014	Maj 2015	Maj 2016	Maj 2017	Maj 2018	Maj 2019
Antal langtidsforsørgede	914	878	922	879	831	778	702

Kilde: Jobindsats

VI UNDERSTØTTER FORANDRING OG UDVIKLING FOR DEN ENKELTE

De borgere, der har lang vej til arbejdsmarkedet, er ofte på kontant- eller uddannelseshjælp. Det er mennesker, som ikke kun mangler en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, men som også døjer med komplekse udfordringer af faglig, personlig eller social karakter. Udfordringer som disse gør det svært at få øje på egne evner og ressourcer og forfølge de muligheder, der er tilgængelige for en. For borgere på kanten handler det altså først og fremmest om at få skabt et fundament for at kunne engagere sig og se sig selv som en aktiv del af arbejdsmarkedet.

I Aabenraa Jobcenter har vi fokus på at understøtte den enkelte borger i netop denne forandring og udvikling. Vi arbejder for at give borgeren et nyt og bedre udgangspunkt for at komme videre igennem en indsats, der nedbryder barrierer og baner vejen for en meningsfuld og holdbar tilknytning til arbejdsmarkedet.



KIK-STRATEGIEN VISER NYE VEJE

Investeringsstrategien KIK er en af de helt centrale hjørnesteen i vores indsats overfor borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Igennem KIK-projektet får borgere på kontant- eller uddannelseshjælp et skræddersyet forløb, der er særligt målrettet deres individuelle behov. Det hele startede i 2016 med en investering på 68 mio. kr., som allerede i begyndelsen af 2018 havde medført en halvering af antallet af aktivitetsparate borgere på kontanthjælp. På baggrund af den store succes besluttede byrådet i 2018 at investere yderligere 60,5 mio. kr. i KIK II, som både retter sig imod de job- og uddannelsesparate i Aabenraa Kommune.

Forløbene under KIK er tilpasset forskellige målgrupper, og der er stor bredde i indsatserne. Fælles for dem alle er dog, at de både indebærer job- eller uddannelsesrettede aktiviteter, samtidig med at de indeholder aktiviteter, der retter sig imod fysiske, psykiske og personlige problemstillinger. På den måde sørger vi for at komme hele vejen rundt om den enkelte borgers situation, samtidig med at vi bygger bro til konkrete beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder, især indenfor brancher med mangel på arbejdskraft. Til sidst er det kendetegnende for KIK-forløbene, at de indebærer et tæt samarbejde med virksomheder og uddannelsesaktører. Det er vigtigt, at borgerne ikke kun gennemgår et personligt udviklingsforløb, men også får erfaringer og oplever, at de har en værdi og kan bidrage til det faglige og sociale fællesskab, der findes på en arbejdsplads.

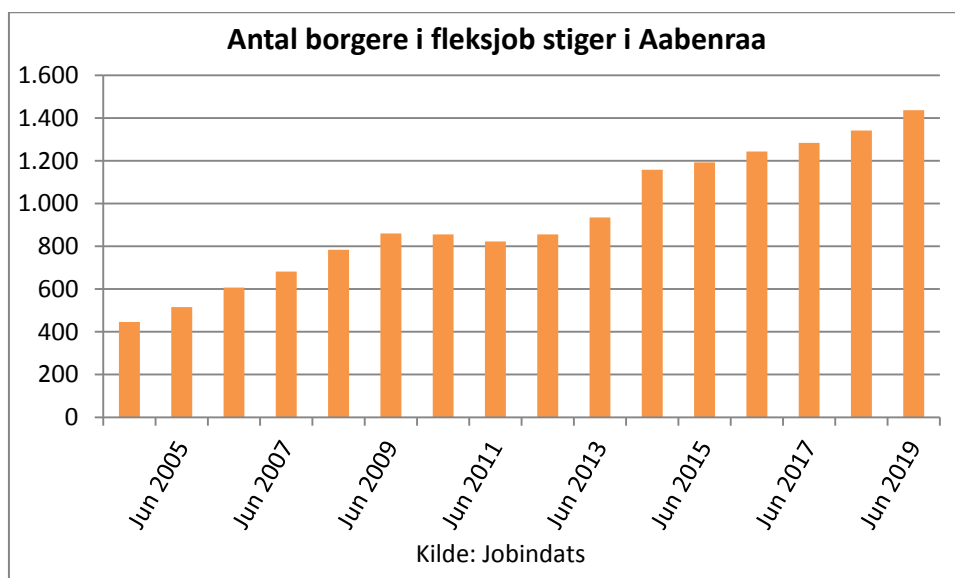
Unge på Toppen, Formel 1-forløb og PotentialeJæger er navnene på forløb, der kombinerer hård fysisk træning, kost, personlig udvikling og samtaleforløb med målrettet virksomhedspraktik. Ved at gennemføre hårde fysiske udfordringer og dermed opnå et helt konkret mål udvikler borgerne større selvtillid og en større tiltro og kontakt til deres eget potentiale. Samtidig får borgerne mulighed for at afprøve deres evner og få erhvervserfaring indenfor brancher med gode beskæftigelsesmuligheder. Med disse forløb skaber vi altså rammerne for, at borgerne får en positiv og opbyggende erfaring med deres egne ressourcer, hvilket åbner nye veje for et aktivt liv med beskæftigelse og uddannelse.

FLEKSJOB

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

I Aabenraa Kommune ser vi fleksjobordningen som en god mulighed for at give afklaring og skabe en ny indgang til jobmarkedet for borgere, for hvem beskæftigelse på fuld tid ikke er eller vil blive muligt. Vi er faktisk en af de kommuner med flest fleksjobvisiterede borgere, og vi er også en af de kommuner, der har den laveste ledighed på området. I juni 2019 var 10 % af fleksjobberne i Aabenraa ledige mod 16 % i hele landet. Dette skyldes både det tætte samarbejde med virksomhederne om at udbrede fleksjobordningen på det lokale arbejdsmarked, samtidig med at vi understøtter og vejleder borgerne i deres jobsøgning.

Nedenstående figur viser udviklingen på fleksjobområdet i Aabenraa Kommune siden 2004. I den periode er antallet af borgere i fleksjob steget markant fra 446 i 2004 til 1437 i 2019. Fleksjob er altså blevet stort område i beskæftigelsesindsatsen i Aabenraa.



Borgere, der er visiteret til fleksjob, kan have komplekse og sammensatte problemer, og for mange handler det også om at oparbejde en arbejdsidentitet efter mange år som ledig. Derfor vil jobcenteret fortsat have fokus på at igangsætte et håndholdt indsats med støttende aktiviteter både før, under og efter en ansættelse. Herunder varetager vi kontakten til

arbejdsgiveren vedr. ansættelsen, og vi følger løbende op på borgerens udvikling i jobbet. Det giver gode rammer omkring ansættelsen og er med til at sikre et godt resultat for både borger og virksomhed.

I jobcenteret er det vores klare oplevelse, at erhvervslivet ser positivt på fleksjobordningen, og for især mindre virksomheder kan det være en rigtig god og fleksibel løsning. Ofte ser vi, at borgere i fleksjob selv er med til at skabe deres eget job ude på virksomhederne, og at de skaber jobs, som ikke var der tidligere. På den måde bidrager ordningen til at udvide arbejdsmarkedet og skabe nye løsninger på virksomhedernes behov til gavn for både arbejdspladsen og borgeren.

RESSOURCEFORLØB

Et ressourceforløb er et længerevarende, helhedsorienteret og tværfagligt forløb, der er individuelt tilrettelagt efter borgerens behov. Målgruppen for ressourceforløb er borgere med komplekse problemer. Udover fysiske og psykiske helbredsproblemer, kan der for nogle vedkommende være tale om konkrete udfordringer med misbrug, ligesom forskellige grader af kriminalitet kan være en del af borgerens mere komplekse personlige og sociale forhold. For disse borgere er udsigten til at komme i ordinær beskæftigelse eller uddannelse lang, og der er især tale om borgere, hvis arbejdsevne er så begrænset, at førtidspension kan komme på tale. Her er der altså behov for en ekstra indsats, og ressourceforløbet danner rammen omkring en sammenhængende og individuel indsats, som samtidig går på tværs af sektorer og indebærer en kombination af beskæftigelsesrettede, sociale og sundhedsmæssige aktiviteter. Det gennemgående fokus for forløbet er at afklare og udvikle de ressourcer, borgeren har, for dermed at bane vejen for beskæftigelse og uddannelse.

I Aabenraa Jobcenter har vi igangsat en øget indsats for borgere i ressourceforløb ved blandt andet at reducere sagsantallet og tilføje Team Ressourceforløb to ekstra koordinerende sagsbehandlere fra andre dele af jobcenteret. Dermed sikrer vi en bedre socialfaglig sagsbehandling til borgere med komplekse udfordringer og styrker rammerne for, at borgerne i højere grad oplever en individuel, meningsfuld og håndholdt indsats.

Som angivet ovenfor kan ressourceforløbet indeholde en række forskellige aktiviteter, der går på tværs af sektorer og lovgivningsområder. Det afgørende er, at de planlagte aktiviteter tager udgangspunkt i den enkelte borgers behov, og at de bidrager til at afdække og udvikle borgerens ressourcer. Jobcenteret udvikler løbende vores indsatser og igangsætter nye, og vi kan i denne sammenhæng fremhæve følgende nye forløb:

Mestringsforløb for psykisk sårbare. Forløbet skal give borgeren redskaber til at håndtere hverdagen med de udfordringer, der er. Borgeren får en bedre forståelse af egen situation og hjælp til at udvikle nye handlemønstre og strategier.

Motivationsforløb med fokus på adfærd og handlemønstre. Forløbet vil lægge vægt på netværksskabelse, ny indsigt, adfærd, handlemønstre og "hjælp til selvhjælp".

Målrettede forløb til borgere med diagnoser indenfor autisme-spekteret (ASF). Unge borgere med ASF-diagnoser er en særligt sårbar gruppe, der bevæger sig hurtigt imod førtidspension, hvis de ikke i tide bliver fanget af det rigtige tilbud. De unge har ofte mange nederlag med i bagagen, fordi det ordinære arbejdsmarked og uddannelsessystem desværre ikke er gearet til at varetage deres behov. Derfor er der brug for en specialiseret indsats for at hjælpe dem ud på arbejdsmarkedet eller i uddannelse.

FOKUS PÅ LEDIGE MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

En del borgere med handicap står i dag udenfor arbejdsmarkedet, selvom de både vil og kan bidrage. I 2020 vil Aabenraa Kommune arbejde for at skabe bedre vilkår for beskæftigelse og uddannelse for ledige med funktionsnedsættelse. Målgruppen for indsatsen er borgere med fysiske, psykiske, kognitive og sensoriske handicap, der opleves som en barriere i forhold til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Disse barrierer kan både have baggrund i reelle problematikker, der knytter sig til aktuelle funktionsnedsættelser, men de kan også skyldes fordomme og manglende kendskab til kompenserende ordninger på området fra virksomhedernes side.

For at imødegå denne problematik er Jobcenter Aabenraa sammen med Dansk Handicapforbund gået med i det nationale projekt "Et mere rummeligt arbejdsmarked II". Projektet retter sig bredt imod alle ledige borgere med handicap, og formålet er at integrere og fastholde personer fra målgruppen på arbejdsmarkedet. Den vigtigste del af projektet er en målrettet screening, som har til formål at sikre en bred gruppe af deltagere, der går på tværs af afdelinger og ydelsesgrupper i jobcenteret, og som repræsenterer forskellige typer af funktionsnedsættelser. De borgere, der deltager i projektet, gennemgår et virksomhedsrettet forløb, som tilrettelægges i samarbejde med en personlig jobformidler. For at understøtte et godt jobmatch imellem virksomheder og ledige har projektet etableret en fast track-ordning for handicapkompenserende ordninger, der skal sikre en hurtig proces for bevilling. I Aabenraa Kommune er det vores ambition at gøre brugen af handicapkompenserende ordninger endnu mere målrettet for at hjælpe borgere med funktionsnedsættelser til at finde og fastholde beskæftigelse.



Udover deltagelse i projektet er jobcenterets indsats for ledige borgere med handicap forgrenet ud på de forskellige målgrupper. Især bidrager vores indsatser overfor borgere i fleksjob og på sygedagpengeområdet til at skabe bedre vilkår for, at borgere med funktionsnedsættelser kan være en aktiv del af arbejdsmarkedet.

DEN UDVIDEDE UNGEINDSATS

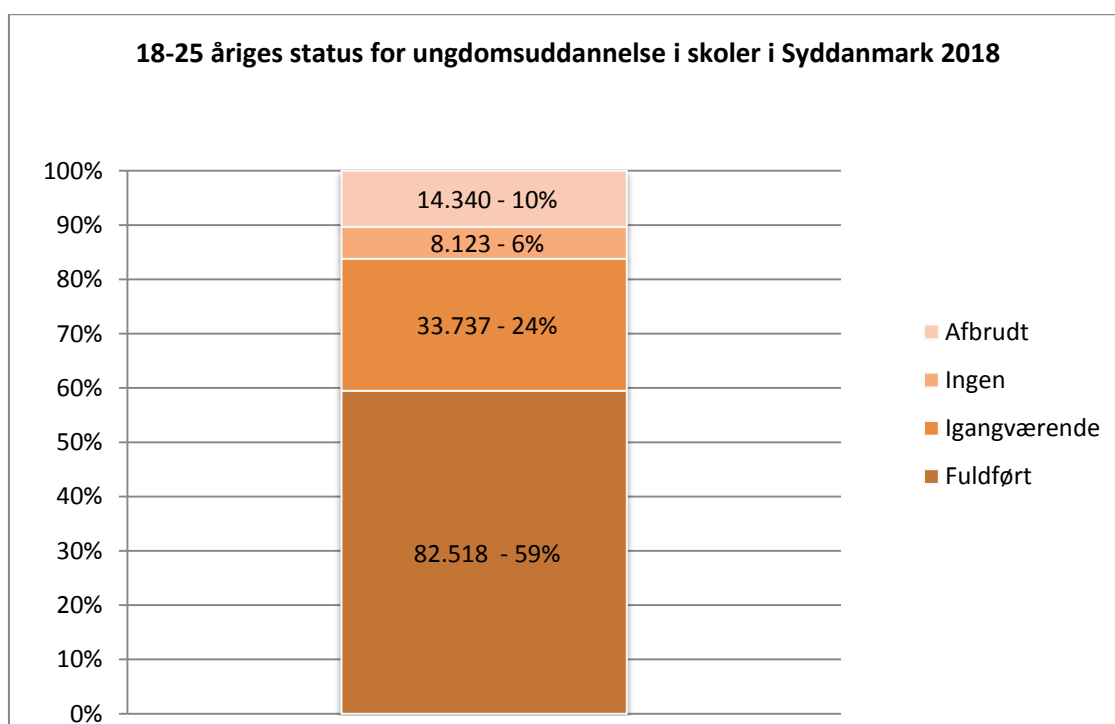
Mens de fleste unge i Danmark trives og klarer sig godt, så er der stadig en stor gruppe af unge, som døjer med komplekse udfordringer i forhold til helbred, psykisk sårbarhed samt sociale, personlige og faglige problemstillinger. Disse unge har ikke de samme muligheder som andre unge, og deres potentiale bliver ikke udnyttet. I Aabenraa Kommune gør vi en stor indsats for, at vores unge borgere får den bedste start på voksenlivet uanset deres udgangspunkt. Og i jobcenteret sætter vi ind allerede inden voksenalderen, idet vi deltager i forebyggende indsatser for at hjælpe unge med udfordringer så tidligt som muligt. Målet er, at de unge bliver i stand til at udleve deres potentiale igennem uddannelse og beskæftigelse, og at de kan stå på egne ben – også på den lange bane.

DEN TVÆRGÅENDE UNGEINDSATS

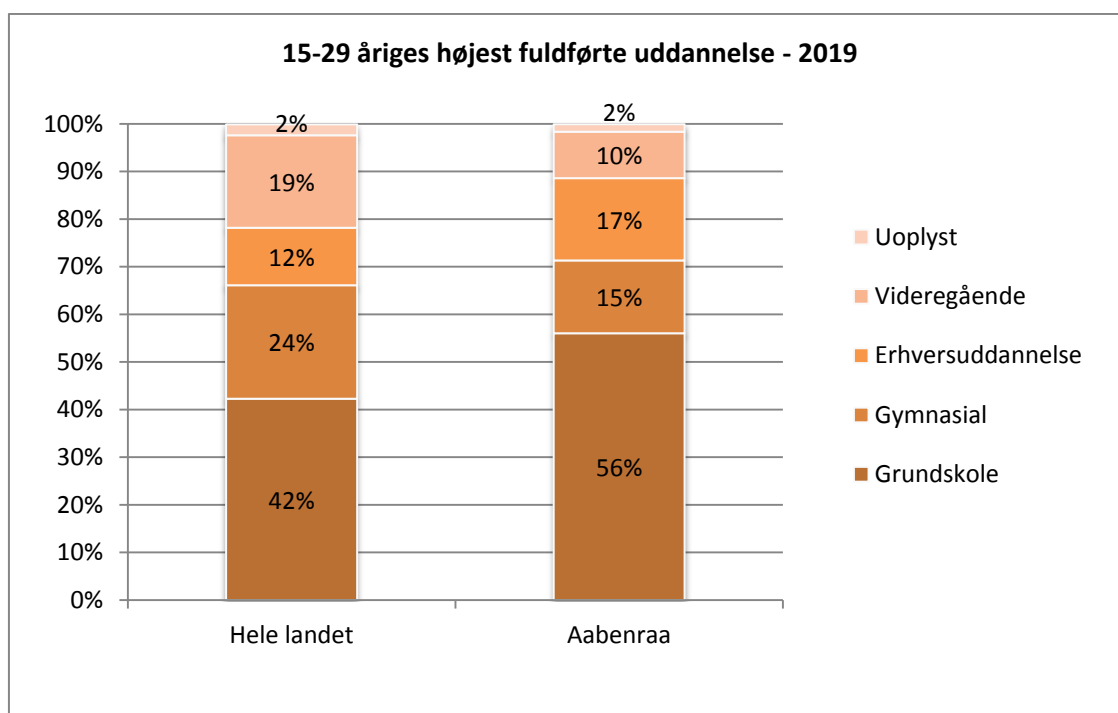
I Aabenraa Kommune har vi etableret en tværgående Ungeindsats, som har til opgave at koordinere indsatsen for de unge på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet. Ungeindsatsen består således af medarbejdere fra Ungdommens Uddannelsesvejledning, Børn og Familie, Visitation og Rehabilitering samt Jobcenter Aabenraa, der samarbejder på tværs i kommunen og med eksterne aktører. Målet er, at alle unge lykkes med at etablere et godt og meningsfuldt ungdomsliv med uddannelse og beskæftigelse.

UDANNELSE ER VEJEN FREM

Vi ved, at uddannelse er et godt værn imod ledighed, og at det udgør et solidt fundament for et stabilt og meningsfuldt arbejdsliv. Samtidig ved vi også, at vejen til uddannelse ikke er ens for alle, og at de unge har forskellige forudsætninger for at påbegynde og gennemføre en ungdomsuddannelse. Derfor vil Aabenraa Kommune fortsat arbejde for at skabe øget kendskab til de forskellige indgange, der er til uddannelserne. Hermed bliver det muligt for de unge at finde den rette balance imellem det faglige og det praktisk indhold i uddannelserne samt modtage særlig støtte og vejledning undervejs, hvilket alt sammen sikrer et godt forløb.



Kilde: Danmarks Statistik



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Herunder fremhæver vi nogle af de løsninger og muligheder, som kan hjælpe de unge til at gennemføre en ungdomsuddannelse:

FGU

Forberedende grunduddannelse er navnet på et nyt uddannelsesstilbud for unge mellem 15 og 24 år. FGU henvender sig til unge uden arbejde, som endnu ikke er parate til at gå i gang med eller gennemføre en ungdomsuddannelse. Det kan være af faglige, personlige eller sociale årsager. Formålet med FGU er, at eleven efterfølgende kan fortsætte på en erhvervsuddannelse, en gymnasial uddannelse eller i job.

Uddannelsen består af et introducerende basisforløb og tre uddannelsesspor, som eleven selv kan vælge imellem, og hvor du kan få undervisning på forskellige niveauer. Fælles for de tre spor er, at de kombinerer klassisk skoleundervisning i centrale fag såsom dansk og matematik med praktiske forløb i form af virksomhedspraktik og værkstedsundervisning. På den måde får de unge både løftet deres faglige kompetencer, samtidig med at de får erfaring med dagligdagen på en almindelig arbejdsplads.

NY MESTERLÆRE

Ny mesterlære er en mere praksisrettet adgangsvej til erhvervsuddannelserne, hvor eleven får mest mulig tid ude på en læreplads. Grundforløbet er nemlig erstattet med praktisk oplæring hos en mester ude i en virksomhed. Eleverne bliver endog fritaget fra at skulle indfri adgangskravene til erhvervsuddannelsernes grundforløb på minimum 2,0 i gennemsnitskarakter i dansk og matematik fra folkeskolens afgangsprøve. Ny mesterlære er en god mulighed for unge, der savner at komme i gang på en arbejdsplads, og som lærer bedst

med hænderne. Uddannelsen er også en fordel for virksomheder, der gerne vil have så meget tid som muligt til at lære eleven op i sin egen virksomhed. I Aabenraa Kommune ser vi en del unge, som påbegynder deres erhvervsuddannelse i ny mesterlære, og i jobcenteret har vi fokus på at vejlede både virksomheder og unge i at benytte sig af ordningen.

For de unge, der ønsker at få en ungdomsuddannelse, er der altså flere muligheder end den slagne vej. Men for nogen er der stadig udfordringer i livet, der gør det vanskeligt at komme videre i uddannelse og job. Disse unge har brug for en særlig indsats, og i jobcenteret har vi flere tiltag, der hjælper unge med udfordringer tilbage på sporet.

BROBYGNING TIL UDDANNELSE

Som en del af jobcenterets KIK-strategi tilbyder vi unge borgere under 30 år et brobygningsforløb, som skal hjælpe dem til at blive klar til at tage en erhvervsuddannelse. Forløbet strækker sig over 14 uger og indeholder både praktikker på virksomheder og snuseforløb på uddannelsesinstitutioner. Herudover får de unge styrket deres faglige kompetencer indenfor dansk og matematik med henblik på at ruste dem til de krav, der er på uddannelserne. Under selve forløbet tildes deltagerne en uddannelsesmentor, og når de har gennemført forløbet, får de hjælp af en fastholdelsesmentor til at blive på deres uddannelse. På den måde sikrer vi, at de unge får et godt udbytte af forløbet, og at de samtidig får den nødvendige støtte, efter de er startet i skole.

KOORDINERET UNGE INDSATS

I jobcenteret oplever vi et stigende antal unge med boglige, sociale, psykiske eller fysiske udfordringer, som har brug for en mere håndholdt og helhedsorienteret indsats. Derfor har vi etableret en særlig Koordineret Unge Indsats (KUI) bestående af myndighedssagsbehandlere og ungekonsulenter, som understøtter den tværgående ungeindsats. Herigennem får de unge konkret hjælp og støtte, der er tilpasset den enkeltes behov og situation, og som understøtter dem i at håndtere de udfordringer, de har. Målet er, at de bliver i stand til at komme i job eller påbegynde uddannelse.

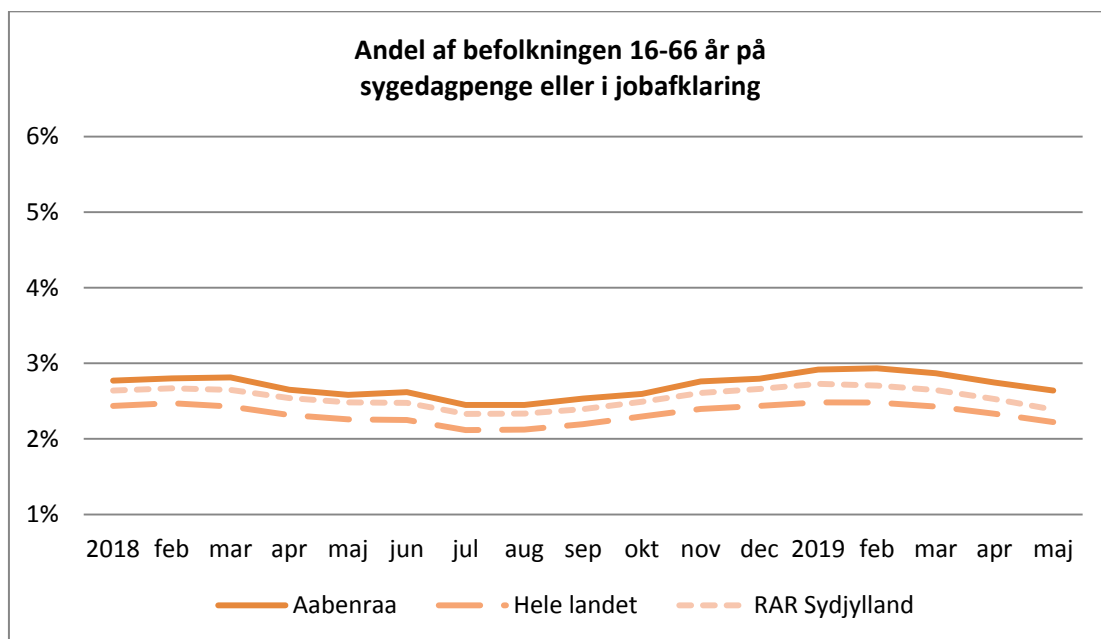


FOKUS PÅ UDSATTE UNGE MED PSYKISKE UDFORDRINGER

Flere undersøgelser peger på, at problemer med psykisk mistrivsel er stigende blandt børn og unge. Og i jobcenteret ser vi, at en del af de barrierer, som forhindrer unge borgere i at komme i job eller uddannelse, bunder i psykiske udfordringer. Derfor har vi stort fokus på at styrke og udvikle vores indsatser på tværs af forvaltningerne i den kommunale ungeindsats. Som eksempel vil vi i fællesskab søge om deltagelse i Socialstyrelsens nye initiativer for 'En styrket indsats i kvaliteten i socialpsykiatrien'. Initiativerne iværksættes i perioden 2019-2022 og har til formål at understøtte et bredt kvalitets- og kompetenceløft af socialpsykiatrien.

NÅR SYGDOM RAMMER

Når en borger rammes af sygdom er det vigtigt, at der først og fremmest igangsættes en tidlig og proaktiv indsats. For hver enkelt borger er der et puslespil, der skal gå op, og i jobcenteret har vi fokus på at lægge de rigtige brikker på det rigtige tidspunkt, så borgeren får den bedste hjælp i tæt samspil med arbejdspladsen, jobcenteret og relevante sundhedsaktører. På den måde sikrer vi, at borgere med helbredsudfordringer har de bedste forudsætninger for at komme tilbage på arbejdsmarkedet eller få afklaret deres fremtid.



Kilde: Jobindsats, Danmarks Statistik og egne beregninger

VI INVESTERER MED KIJOS

Aabenraa Kommune har en ambition om at yde en endnu bedre indsats på sygedagpengeområdet. I 2019 investerede vi således 16,7 mio. kr. i en ny kommunal investeringsstrategi for jobafklaringsforløb og sygedagpenge. Kort og godt indebærer KIJOS en markant oprustning af indsatsen som helhed, hvor vi sætter ind på flere fronter igennem en række konkrete tiltag. Nogle af de mest centrale elementer i KIJOS er:

1. En reduceret sagsstamme giver sagsbehandlere mere tid til den enkelte borger og mulighed for flere personlige opfølgninger – også ude på arbejdspladsen.
2. Vi skærper vores fokus på arbejdspladsfastholdelse og skaber bedre rammer for inddragelse af virksomhederne.
3. Sagsbehandlere får en udvidet værktøjskasse i form af faglig opkvalificering og nye tværgående teamindsatser. Her kan vi især fremhæve vores nye Interne Ressourceteam, som træder til, når der er behov for en håndholdt og intensiv indsats.

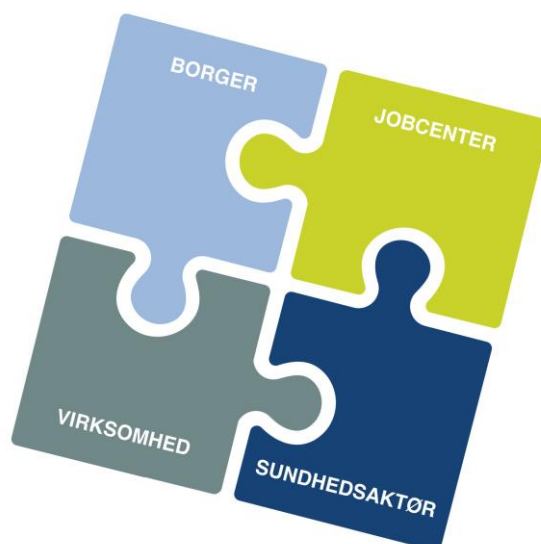
KIJOS retter sig altså imod selve kernen af indsatsen, idet vi skaber et langt stærkere grundlag for sagsbehandlernes arbejde med borgerne. Samtidig ved vi, at succes af vores investering i stor grad afhænger af især borgere og virksomheders aktive deltagelse og medansvar. Derfor

er det også helt centralt for vores tilgang, at vi har et gennemgående fokus på inddragelse og samspil.

EN FÆLLES UDFORDRING

I Aabenraa Kommune betragter vi sygdom som en fælles udfordring, som både borger, jobcenter, virksomheder og sundhedsaktører har et medansvar for. I den forbindelse spiller jobcenteret en gennemgående rolle, idet vi står for at koordinere indsatsen for den enkelte og inddrage relevante sundhedsaktører og virksomheder, så borgerne får et forløb, der kan bringe dem hurtigt videre. I jobcenteret er vi altså ikke behandlere, men vi sidder med en viden og et stort netværk af samarbejdspartnere, som gør os i stand til at tilrettelægge og gennemføre et tværgående og helhedsorienteret forløb, der er målrettet den enkelte. Selvom indsatsen således involverer flere aktører på tværs af sektorer, bevarer jobcenteret fokus på, at borgeren gennemgår et individuelt forløb, der følger den enkeltes udvikling, både når det går fremad, og når det går tilbage.

Et af de konkrete tiltag, vi igangsætter for at skabe bedre rammer for inddragelsen af virksomhederne og for at understøtte samarbejdet omkring borgerne, er etableringen af VirksomhedsCentre. Et VirksomhedsCenter er en samarbejdsaftale mellem jobcenteret og en offentlig eller privat virksomhed, hvor der igangsættes individuelle praktikforløb, der er tilpasset den enkelte borgers kompetencer og behov. Aftalen udgør en unik ramme omkring samarbejdet med virksomhederne, hvor jobcenteret i højere grad står til rådighed og understøtter virksomheden i at yde den nødvendige støtte til borgeren og løfte opgaven bedst muligt.



DEN AKTIVE SYGEMELDING

For mange borgere, der rammes af helbredsudfordringer, er fred og ro ikke altid den bedste løsning. Tværtimod peger mange undersøgelser på, at en tidlig og aktiv indsats virker, og at det har en helbredende effekt for sygemeldte at komme ud og være i gang. Jobcenteret har derfor fokus på, at sygemeldte borgere får mulighed for at bevare en grad af tilknytning til arbejdsmarkedet igennem en virksomhedsrettet indsats. Vores erfaring er, at det for mange borgere spiller en stor rolle at opleve, at de stadig kan spille en aktiv rolle og have værdi for en arbejdsplads. I vores tilgang er beskæftigelse altså ikke kun et mål, men også et middel, der både understøtter og bidrager til borgerens personlige og helbredsmæssige udvikling.

Med til den aktive sygemelding hører også en forventning om, at borgeren tager et selvstændigt medansvar for sit forløb og står til rådighed for de aktiviteter, som efter vores vurdering er relevante og rimelige. Til gengæld er jobcenteret opmærksom på at korrigere og tilpasse forløbet løbende, så det hele tiden passer til borgerens aktuelle tilstand og udvikling.

Og vi tilbyder professionelle forløb af høj kvalitet, der er målrettet specifikke helbredsudfordringer, og som vi oplever giver mening og skaber resultater for borgerne.

FOKUS PÅ STRESSRAMTE

Stress er et stort problem i hverdagen for rigtig mange danskere, og vedvarende stress kan gå hårdt udover den enkeltes sundhed og tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi ved, at især de offentlige arbejdspladser i kommunen har en generel udfordring med stress blandt medarbejderne. Og derfor har jobcenteret ikke kun fokus på de borgere, der oplever problemer med stress, men også på de arbejdspladser, hvor problemet oftest opstår. I den forbindelse kan vi oprette målrettede tilbud om psykologhjælp til medarbejderne samt vejlede om de tilbud, man som arbejdsplads kan benytte sig af, for at skabe et bedre arbejdsmiljø.

DEN FOREBYGGENDE TILGANG

De indsatsområder, vi indtil nu har beskrevet på sygedagpengeområdet, retter sig imod borgere, der *er* blevet ramt af helbredsproblemer. Det er naturligvis primært disse borgere, jobcenteret har et direkte ansvar overfor. Men samtidig har vi også en ambition om at bidrage til en styrket forebyggende indsats rundt omkring på kommunens arbejdspladser. Vi ved, at god trivsel og et sundt arbejdsmiljø er med til at forebygge sygefravær, og derfor kan en strategisk indsats for at reducere belastninger i arbejdsmiljøet have en stor effekt på både kort- og langtidssygefravær. Derfor ser vi det som en naturlig forlængelse af vores arbejde i jobcenteret, at vi er med til at udbrede viden om forebyggelse og inspirere virksomheder til at have øget fokus på trivsel og arbejdsmiljø.

TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE

Som det fremgår af de forudgående afsnit er samarbejde 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.

SAMARBEJDE MELLEML JOBCENTRENE I SØNDERJYLLAND

De sønderjyske kommuner befinder sig i en periode med fortsat gode konjunkturer og lav ledighed på arbejdsmarkedet. Det er selvfølgelig positivt, men samtidig betyder det også, at virksomhedernes rekrutteringsgrundlag bliver mindre både lokalt og på landsplan. Hvis Aabenraa Kommune fortsat skal kunne sikre gode rekrutteringsmuligheder for virksomhederne, er det derfor helt afgørende, at vi samarbejder strategisk omkring rekruttering på tværs af kommunegrænser. På den måde bidrager vi til at skabe øget vækst og beskæftigelse i de enkelte kommuner. Helt konkret består samarbejdet af en formel sammenslutning af de fire arbejdsmarkedsudvalg i Aabenraa, Sønderborg, Tønder og Haderslev, som vi kalder "Job-Sønderjylland". Igennem en fælles strategisk indsats arbejder vi for at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har behov for, og vi har særlig fokus på følgende indsatsområder:

- Fælles overvågning af det sønderjyske arbejdsmarked
- Rekruttering på tværs af kommunegrænser
- Måltrettet opkvalificering på tværs af kommunegrænser



JOB OVER GRÆNSEN

Aabenraa Kommune har den største indpendling fra Tyskland, og det er vores ambition fortsat at sikre gode vilkår for rekruttering over grænsen. Det gør vi først og fremmest ved at engagere os i samarbejdet med de øvrige sønderjyske kommuner, jobcentrene i Sydslesvig og Regionskontoret i Padborg. I den forbindelse er det relevant at fremhæve projekt "Job og grænsen", som har til formål at tilbyde hjælp og vejledning til både tyske og danske virksomheder omkring alt lige fra rekruttering, jobsøgning, bosætning og pendling m.m. Projektet spænder bredt, og der samarbejdes med en række private og offentlige aktører, der alle bidrager til at udbrede og udvikle mulighederne for at søge job over grænsen.

GRÆNSEREGIONALT SAMARBEJDE

Et af de centrale samarbejder, Aabenraa Kommune deltager i, der går på tværs af den dansk-tyske grænse, er Arbejdsmarkedsudvalget under Region Sønderjylland-Schleswig. Udvalget består af forvaltningsrepræsentanter fra begge sider af grænsen, som varetager opgaver indenfor grænseoverskridende arbejdsmarkedsspørgsmål, arbejdskraftens frie mobilitet, samarbejde på arbejdsmarkedsområdet samt mobilitetsbarrierer. Udvalget har desuden en årelang tradition for at samarbejde med de tyske Arbejdsagentur, især omkring jobformidling. Således er vi med til at skabe flere jobmuligheder for den enkelte borger, samtidig med at vi sikrer virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft.

VI BYGGER BRO

Vi har nu gennemgået de mest centrale fokusområder, strategier og indsatser, der kommer til at tegne beskæftigelsespolitikken i Aabenraa Kommune i 2020. Beskæftigelsesplanen kan selvfølgelig ikke komme omkring det hele, men den er med til at sammenfatte og formidle en mangefacetteret indsats, og sætte den ind i en fælles værdimæssig ramme og kontekst.

Planen vidner først og fremmest om en dynamisk beskæftigelsesindsats, hvor der ikke kun er én vej vist for borgere og virksomheder. Tværtimod arbejder Aabenraa Kommune hele tiden for at skabe flere muligheder for beskæftigelse, fastholdelse og uddannelse. Men hvis vi skal lykkes med vores ambitioner, er det afgørende, at borgere og virksomheder bidrager og tager et aktivt medansvar. Når borgere og virksomheder henvender sig til Aabenraa Jobcenter vil de derfor blive mødt med en forventning om, at de har viljen til at skabe en forandring.

For borgeren, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, kan det betyde, at hun igennem KIK-indsatser som PotentialeJæger eller Formel 1 skal arbejde for at genfinde troen på sig selv og kontakten til sit eget potentiale for derigennem at bygge bro til nye job- og uddannelsesmuligheder. Og for borgeren på sygedagpenge kan forandringen indebære en afprøvning og afklaring af egne evner og begrænsninger, som leder til en ny rolle på arbejdsmarkedet. Også virksomhederne gennemgår en udvikling, idet de får øjnene op for nye måder at løse deres opgaver og behov på ved at skabe plads til udsatte borgere, uddanne nye elever eller opkvalificere og fastholde egne medarbejdere.

Som brobyggere ser vi det som vores opgave i Aabenraa Kommune at facilitere og skabe de bedste rammer for netop disse forandringer. For vi tror på, at løsningerne på de udfordringer, vi står overfor på arbejdsmarkedet, findes hos borgerne selv og ude på virksomhederne, og at vi som kommune bidrager til disse løsninger ved at skabe forbindelse og forståelse imellem parterne.

BUDGET

	Helårs- personer	Nettobudget i 1.000 kr.		
		Forsørgelse	Beskæftigelsesindsatser	
			Ordinær	KIK II
Kontant- og uddannelseshjælp	716	75.024	13.008	9.945
Integrationsydelse (i intr.program)	65	4.543	4.192	
Integrationsydelse (ikke i intr.program)	29	1.956		
A-dagpenge (inkl. løntilskud)	524	72.223	3.935	714
Ressourceforløbsydelse	220	28.409	2.626	
Sygedagpenge	441	60.559	3.494	
Jobafklaring	275	35.110	3.045	
Fleksjob	1.391	150.829	31	
Ledighedsydelse	161	21.669	1.537	
I alt	3.822	450.322	31.868	10.659

LOKALE MÅL

FLERE SKAL MED

1. Aabenraa har en større andel af befolkningen på offentlig forsørgelse end hele landet. Denne forskel skal reduceres

SAMARBEJDET MED VIRKSOMHEDERNE

2. Der fremlægges årligt en opfølgingsrapport om rekrutteringsindsatsen

LEDIGE BORGERE KLAR TIL JOB

3. Andelen af langtidsledige på a-dagpenge må ikke overstige 20 %

INTEGRATION OG FLYGTNINGE

4. Mindst 70 % af borgerne omfattet af integrationsindsatsen skal være selvforsørgende

PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET

5. Antallet på kontant- og uddannelseshjælp reduceres til under 800 inden maj 2022
6. Ledigheden blandt fleksjobvisiterede må ikke overstige 10 %

DEN UDVIDEDE UNGEINDSATS

7. Andelen af unge under 30 år på offentlig forsørgelse må ikke stige

NÅR SYGDOM RAMMER

8. Antal økonomiske fuldtidspersoner i jobafklaring og på sygedagpenge må ikke overstige henholdsvis 275 og 443 i 2020

MINISTERMÅL

1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.
2. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
3. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

