



Arbejdsgrundlag

Beskæftigelses- og
Integrationsudvalget
2022-2025

Horsens Kommune

Indhold

Indledning	3
Mindset/ Ressourceperspektiv	5
Politiske mål	6
Oversigt over vedtagne politikker og strategier på udvalgets område	10

Indledning

Arbejde bærer lønnen i sig selv. Sandheden er nok nærmere, at de fleste arbejder for at få penge til at leve for. Ikke desto mindre er der et gran af sandhed i det gamle ord-sprog.

At have et arbejde giver nemlig det enkelte menneske en arbejdsidentitet, hvor man løftes ind i et meningsfuldt arbejdsfælleskab, bidrager til samfundet og sidst, men ikke mindst, giver ens familie et godt fundament i livet.

Og ser man på "samfundet Horsens" er sikring af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne en afgørende forudsætning for fortsat vækst og udvikling.

Vores hovedopgave – og politiske ansvar – i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget er derfor dels at hjælpe virksomhederne med at finde den nødvendige arbejdskraft, og dels at understøtte borgerne i at finde deres vej til en plads på arbejdsmarkedet. Vi er klar til at tage – og stå på mål for – de benhårde prioriteringer, som dette af og til vil kræve.

Samtidig ønsker vi et arbejdsmarked, hvor der er muligheder for alle. Det er ambitiøst, og ikke en opgave vi kan løfte selv.

Vi skal i beskæftigelsesindsatsen gøre os umage med at skabe et tæt samarbejde mellem jobcentret, borgerne, de lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner og flere andre. Det er i det gode samarbejde, vi kan guide borgere og virksomheder til

nye kontakter, nye netværk og nye muligheder.

Det gør vi ved at møde alle parter med åbenhed, nysgerrighed og respekt, men også med forventninger. I vores øjne er tillid og kendskab til hinanden samt et fælles ansvar for indsatsen afgørende for et godt samarbejde.

Arbejdsgrundlaget indledes derfor med et par ord på det helhedsperspektiv, vi har på mennesker. Vi er alle en del af et større billede, og det skal vi altid holde os for øje. Dette perspektiv skal ses i sammenhæng med missionen for beskæftigelsesindsatsen, nemlig at "Alle fortjener et arbejde. Derfor vil vi et arbejdsmarked for alle".

For at lykkes med missionen – og vores hovedopgave - har vi opstillet seks mål. De beskriver den tilgang, vi har til opgaven, hvem vi skal løse den sammen med, og hvor vi er på vej hen. Målene vil således sætte retning for udviklingen på beskæftigelses- og integrationsområdet i perioden 2022-2025.

Vi ser frem til arbejdet med at indfri målsætningerne i tæt samarbejde med de lokale aktører – og med alle andre, der kan inspirere og hjælpe os på vej.

*Beskæftigelses- og Integrationsudvalget
September 2022*



Mindset/ Ressourceperspektiv

Beskæftigelsesindsatsen står som en af de centrale piller i vores velfærdssamfund. Et job skaber ikke alene muligheden for at forsørge sig selv, men er fundamentet for en hel families livsgrundlag. Når forældre kommer i arbejde har børnene rollemodeller, som viser, hvorfor man skal gå i skole og lære.

Alle forældre skal derfor ses som en ressource, og i mødet med forældrene vil vi italesætte betydningen af at være rollemodel, og at forældrenes aktive involvering i børnenes liv styrker deres vej mod uddannelse og job.

Samtidig ses, at familiestrukturer og familiemedlemmernes roller ændrer sig. Vi skal understøtte nye familieformer, så både mor og far, uanset hvilken familietype man indgår i, kommer på arbejdsmarkedet. Vi er alle en del af et større billede.

Derfor vil vi i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget også prioritere samarbejde med andre udvalg. Viden fra beskæftigelsesindsatsen skal sættes i spil i projekter i samarbejde med fx dagtilbud, skole og uddannelsesområdet og omvendt.

Vi kan noget, I kan noget og sammen kan vi mere!

Mission

Missionen for beskæftigelsesindsatsen i Horsens Kommune er, at "Alle fortjener et arbejde. Derfor vil vi et arbejdsmarked for alle".



Politiske mål

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har sat en række ambitiøse mål, som sætter retning for de politiske ambitioner på beskæftigelses- og integrationsområdet i perioden 2022-2025.

Vi vil løbende følge op på opstillede målsætninger og drøfte, hvilke indsatser og prioriteringer, der er nødvendige for at indfri dem.

01

Vi vil finde nye veje i rekrutteringsindsatsen

Vi ønsker at løfte blikket og afprøve nye løsninger, så den nuværende indsats bliver endnu bedre. Også, hvis det kræver, at vi går helt til kanten.

Vi vil se nærmere på mulighederne for at udvide arbejdsstyrken bl.a. med udenlandsk arbejdskraft og ved at mennesker, der egentligt har forladt arbejdsmarkedet, kan få mulighed for alligevel at bidrage.

I mødet med borgeren vil vi arbejde på, at borgeren kan se sig selv i de brancher, hvor

der er mangel på arbejdskraft – og få borgeren i gang med den rigtige opkvalificering eller efteruddannelse.

Samme tilgang skal vi have i dialogen med virksomhederne om deres behov, og hvordan de bedst indfries. Her skal vi både tænke kort- og langsigtet, på fastholdelse og potentialet hos nuværende medarbejdere samt på rekruttering af nye medarbejdere.

Vi vil møde virksomhederne med konkret hjælp, men også med forventninger om åbenhed for fælles løsninger, der kan skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

02

Vi vil gøre udenlandsk arbejdskraft til et supplerende aktiv, der hvor arbejdsmarkedet efterspørger det.

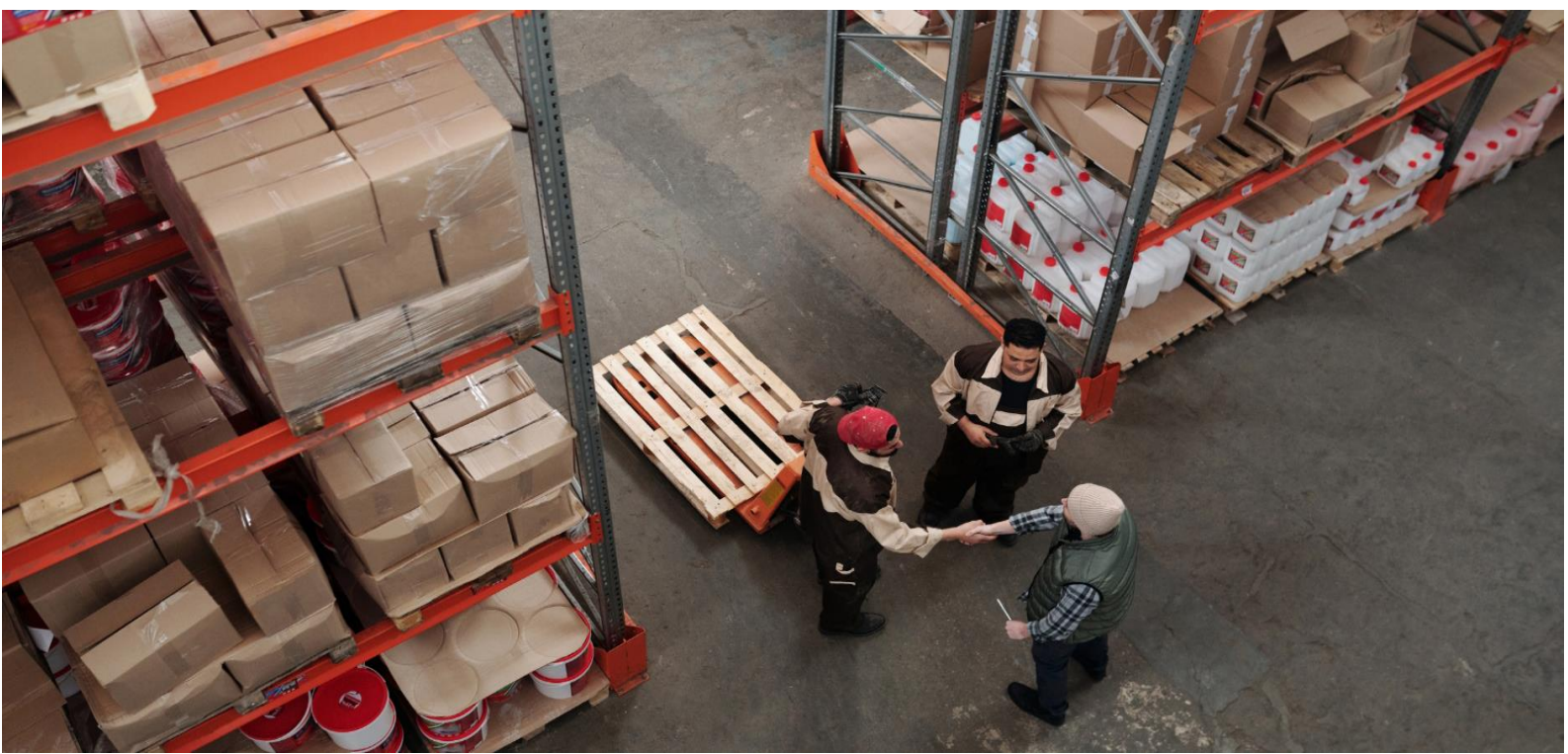
Horsens Kommune har både virksomheder og uddannelsesinstitutioner, som tiltrækker mennesker med anden baggrund end dansk – mennesker, der som medarbejdere og studerende bidrager til vækst.

Vi skal samarbejde med virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne om at give disse mennesker et bredere ståsted i samfundet i form af dansksproglige og kulturelle kompetencer. Det skal sikre, at medarbejderne, der bliver ledige, og dimittender selv er i stand til at finde job, indgå på en dansk arbejdsplads og dermed bidrage til fællesskabet.

Alle ledige borgere, som har en anden baggrund end dansk, skal understøttes i at finde job eller komme i uddannelse - i tæt samarbejde med hele samfundet Horsens.

Dette uanset om borgeren oprindeligt kom til Danmark i forbindelse med et job, en uddannelse, som flygtning eller andet. Sprogkunderskaber, den rette indstilling, omstillingsparathed og sociale kompetencer er kvalifikationer, som sikrer en langsigtet tilknytning til arbejdsmarkedet. Her skal positive forventninger gå hånd i hånd med det at stille krav, og vi skal bruge sanktioner, når reglerne brydes.

Vi ved, at en helhedsorienteret indsats virker. Vi skal lære af de gode erfaringer. For eksempel skal tilgangen om tæt samarbejde med både private og offentlige aktører kombineret med fysisk tilstedeværelse i Sundparken udbredes til andre geografiske områder – uanset borgersammensætning og størrelse på lokalsamfund eller boligområde.



03

Vi vil samarbejde

Samarbejde er afgørende for at sikre et arbejdsmarked, hvor der er muligheder for alle. *Vi skal samarbejde med alle relevante aktører, men vi prioriterer de samarbejder, hvor effekten er størst.*

Virksomhederne er vores vigtigste samarbejdspartner, som vi derfor vil lægge særlig vægt på at videreudvikle et tæt og systematisk samarbejde med. *Vi skal være opsøgende over for nye virksomheder og have blik for de forskellige behov, der er i hhv. små, mellemstore og store virksomheder, og tilpasse vores indsats derefter.*

Vi vil også styrke vores netværk med uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, anden aktør, andre kommuner og andre relevante samarbejdspartnere.

Relationer og netværk er afgørende for en god og effektiv jobformidling, og for at vi har det rigtige fokus ift. opkvalificering og efteruddannelse både på kort og lang sigt.

04

Vi vil have endnu flere virksomheder til at tage social ansvar

Vi skal – sammen med Jobtaskforcen - understøtte og inspirere virksomheder, offentlige som private, i at tage et større socialt ansvar over for borgere, som har brug for en håndsrækning for at finde deres vej ind på arbejdsmarkedet, og over for virksomhedernes egne medarbejdere, som skal fastholdes. Dette er en forudsætning for at sikre fremtidens arbejdskraft og muligheder for alle.

Vi skal understøtte store virksomheder i selv at løfte deres sociale ansvar. Små og mellemstore virksomheder, som ikke har HR-medarbejdere og lign., skal hjælpes, så det imødekommer netop deres behov.

Vi ser en særlig opgave i at formidle viden om forebyggelse, facilitere netværk og udbrede viden om Jobcentrets indsatser til virksomheder. Socialt ansvar skal være for de mange, ikke de få.



05

Vi vil give borgeren troen på at kunne selv

Alle kan noget – og alle skal have troen på, at der er en plads til dem på en arbejdsplads. *Det understøtter vi ved at møde alle borgere med respekt og positive forventninger.*

Det betyder også, at vi giver borgeren indflydelse på vejen mod job eller uddannelse. Eksempelvis skal borgeren opmuntres til selv at finde praktikker og tage kontakt til arbejdsgiver eller uddannelsessted.

Vi er åbne for nye måder at møde de ledige på, fx afprøve andre mødeformer eller undersøge mulighederne for øget valgfrihed.

Tiltag, der kan give en mere fleksibel beskæftigelsesindsats og motivere den ledige til at gå forrest i den forandring, som eksempelvis et brancheskifte kræver.

06

Vi gør det, der virker!

Vi arbejder vidensbaseret i beskæftigelsesindsatsen og *vores indsatser bygger på viden om det, der virker.* Vi følger derfor også tæt op på vores egne indsatser.

Viden vokser også ud af modet til prøve nyt. Derfor er vi altid nysgerrige efter ny viden og har mod til at afprøve nye indsatser. *Når vi beslutter noget nyt, skal vi overveje, om de nye initiativer erstatter noget eksisterende, så vi kan afslutte det overflødige eller det, som ikke virker.* Det giver desuden en økonomisk gevinst til nye investeringer.

Vi har samtidig respekt for de erfaringer, der er gjort, og vi ved, at effekten af en indsats ofte først viser sig på lang sigt. Når vi afprøver nye ting og forsøger at forenkle indsatsen, vil det derfor være med øje for, at vi bygger videre på den retning og de resultater, vi har skabt de seneste år.

Vi skal turde give os selv et serviceeftersyn, fordi medarbejdere i Jobcentret skal ikke løfte en større bureaukratisk opgave, end kerneopgaven tilsiger. Vi har tillid til medarbejdernes faglighed og evne til at finde løsninger, der virker. Vi er bevidste om, at vi skal skabe rammerne, men at medarbejderne skal udfylde dem.

Oversigt over vedtagne politikker og strategier på udvalgets område

På Beskæftigelses- og Integrationsområdet findes der flere politisk vedtagne politikker, planer og strategier, der er med til at sætte retning for udvalgets arbejde. Nogle af dem er vedtaget af det nuværende udvalg, nogle af tidligere fagudvalg, og nogle er vedtaget af byrådet.

I oversigten nedenfor oplyses disse med en kort beskrivelse og angivelse af udgivelsesår. I indværende byrådsperiode vil flere af de nævnte strategier og politikker blive revideret og nye vil komme til.

Politikker, strategier og planer		Vedtaget	År
01	<p>Beskæftigelsesplan</p> <p>Den gældende Beskæftigelsesplan adresserer udfordringer og potentialer på beskæftigelsesområdet i Horsens Kommune.</p>	Beskæftigelses- og Integrationsudvalget	2020 -2023
02	<p>Et stærkt samarbejde – strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde</p> <p>Strategi for Jobcentrets og Ungdomscentrets samarbejde med virksomhederne målrettet at virksomhederne får den arbejdskraft, de søger, samtidig med at kommunen udnytter situationen på arbejdsmarkedet til at få alle med.</p>	Beskæftigelses- og Integrationsudvalget	2018
03	<p>Sammen får vi alle med – strategi for socialt ansvar i Horsens Kommune</p> <p>Strategien for socialt ansvar sætter retningen for, hvordan vi i Horsens Kommune står sammen om at nå missionen: Et arbejdsmarked for alle.</p>	Jobtaskforcen - en del af Horsens Alliancen	2019 -2023
04	<p>Fælles om fremtiden – Erhvervsstrategi</p> <p>Erhvervsstrategien sætter retningen for de kommende års samarbejde med erhvervslivet og øvrige samarbejdspartnere på området om at udvikle erhvervskommunen Horsens.</p>	Økonomi og erhvervsudvalget / Byrådet	2022 (forventet)
04	<p>Veteranstrategi</p> <p>Strategi for anerkendelse og støtte af veteraner bosiddende i Horsens Kommune og deres pårørende.</p>	Byrådet	2021 -2025
06	<p>Handicappolitik</p> <p>Visioner og mål for Horsens Kommunes tværgående og samlede indsats på handicapområdet.</p>	Byrådet	2021 -2025

07	Strategi for flere unge i erhvervsuddannelse Strategien beskriver indsatser og mål for flere unge i erhvervsuddannelse i Horsens Kommune.	Børne- og Uddannelsesudvalget	2021
08	Samspil Strategien består af et samarbejde mellem grundskolerne, ungdomsuddannelserne og erhvervslivet i Horsens Kommune med fokus på karrierelæring i grundskolen. Formålet med Samspil er at ruste eleverne til livet efter folkeskolen og sikre, at den enkelte har et kvalificeret grundlag at træffe sit uddannelsesvalg på.	HORSENS ALLIANCEN og Horsens Uddannelses-råd	2020-2023
09	Den sammenhængende børne- og ungepolitik Strategien understøtter den fælles vision om, at alle børn og unge får en uddannelse, et job og et godt liv.	Børne- og Uddannelsesudvalget / Velfærd- og Sundhedsudvalget / Byrådet	2020-2023
10	Forebyggelsesstrategi – sammen om børnene og de unge Strategi målrettet alle der arbejder med børn, unge og deres forældre i Horsens Kommune. Forebyggelse handler blandt andet om forælderrollen og det, at mor og far har uddannelse og arbejde.	Byrådet	2018
11	Sundhedspolitik – et aktivt liv i ballance Horsens Kommunes tværgående sundhedspolitik sætter fokus på tre centrale udfordringer: 1) Ensomhed, 2) Unge, identitet og mental sundhed og 3) Natur og Kultur som ramme for sundhedsfremme.	Byrådet	2019-2023
12	Sundheds- og forebyggelsespolitik Strategien sætter retning for, hvordan kommunen kan fremme sundhed og forebygge sygdom i mødet med borgeren, både i de kommunale tilbud samt i de fælles byrum og i naturen.	Velfærd og Sundhedsudvalget	2022 (forventet)

13	<p>Rusmiddelpolitik Beskriver mål og indsatser for, hvordan alle borgere i Horsens Kommune skal leve et trygt og sundt liv uden et uhensigtsmæssigt forbrug af rusmidler.</p>	Byrådet og Sundhed og velfærds-udvalget	2021-2025
14	<p>Digitaliseringspolitik Strategien beskriver, hvordan digitalisering skal styrke Horsens Kommune i at løse sine kerneopgaver til fælles gavn for borgere og virksomheder. Fem pejlemærker sætter retning for kommunens fremtidige digitale rejse.</p>	Byrådet	2021-2025
15	<p>Strategi for udsatte boligområder og parallelsamfund Strategien beskriver visionen for, at der ikke er ghettoer eller udsatte boligområder i Horsens i 2030. Strategien har fire indsatsområder: 1) Flere i arbejde, 2) Flere i uddannelse, 3) Styrket medborgerskab, 4) Attraktive og varierede boliger til alle.</p>	Økonomi og Erhvervs-udvalget / Byrådet	2021
16	<p>Boligsocial helhedsplan i Horsens Den boligsociale helhedsplan i Horsens Kommune har til formål at udvikle de boligsociale områder for at give børn, unge og voksne de bedste betingelser for et godt liv med skole, uddannelse, fritidsmuligheder, venskaber og arbejde.</p>	Økonomi og Erhvervs-udvalget / Byrådet	2020-2023

Horsens Kommune
Rådhusvej 4
8700 Horsens

Telefon: 76 29 29 29
www.horsens.dk