

Beskæftigelsesplan

2025-2026

2025 udgave



Introduktion

Beskæftigelsesplan 2025-2026 er Esbjerg Kommunes plan for den beskæftigelsesrettede indsats og beskriver, hvordan Esbjerg Kommune vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer til og med 2026.

Det overordnede fokus er at understøtte en positiv udvikling på arbejdsmarkedet både på kort og lang sigt med en målrettet og strategisk beskæftigelsesrettet indsats.

Beskæftigelsesplan 2025-2026 dækker indsatsen i Esbjerg og Fanø kommuner.

**VISION
2025**
VELFÆRD VÆKST



**ENERGI
TIL
MERE**



OM BESKÆFTIGELSESPLEN 2025-2026

Rammen for beskæftigelsesplanen er Esbjerg Kommunes Vision 2025 – Energi til Mere samt de supplerende indsatsområder i Strategi for Esbjerg Kommunes erhvervsfremmeindsats.

Beskæftigelsesplan 2025-2026 understøtter særligt Vision 2025's mål om øget kvalificeret arbejdskraft til alle samt øget bosætning.

HERUDOVER UNDERSTØTTER BESKÆFTIGELSESPLEN 2025-2026 FN'S 17 VERDENSMÅL FOR BÆREDYGTIG UDVIKLING, HERUNDER SÆRLIGT:

- Verdensmål 4: Kvalitetsuddannelse - Sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og muligheder for livslang læring.
- Verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst – Fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse, samt anstændigt arbejde til alle.
- Verdensmål 10: Mindre ulighed - Reducere ulighed i og mellem lande.
- Verdensmål 17: Partnerskaber for handling - Styrke det globale partnerskab for handling og øge midlerne til at nå målene.

Beskæftigelsesplan 2025-2026 er tilpasset de økonomiske rammer, der er givet af byrådet og de vilkår og udfordringer, der er på det lokale arbejdsmarked. Som sparringspartner for Social & Arbejdsmarkedsudvalget har Forum for Rekruttering og Beskæftigelse bidraget med input til planen.

Beskæftigelsesplanen består af to sektioner:

Første sektion indeholder de overordnede politiske mål for beskæftigelsesindsatsen i 2025-2026. De er grundstammen i indsatsen og skal sikre sammenhæng og gennemsigtighed via et langsigtet fokus.

Anden sektion udmønter de overordnede mål. Her tages udgangspunkt i lokale mål fastlagt af Social & Arbejdsmarkedsudvalget samt eventuelle beskæftigelsespolitiske mål udmeldt af Beskæftigelsesministeren. Denne del af beskæftigelsesplanen fornyes hvert år.



OPFØLGNING

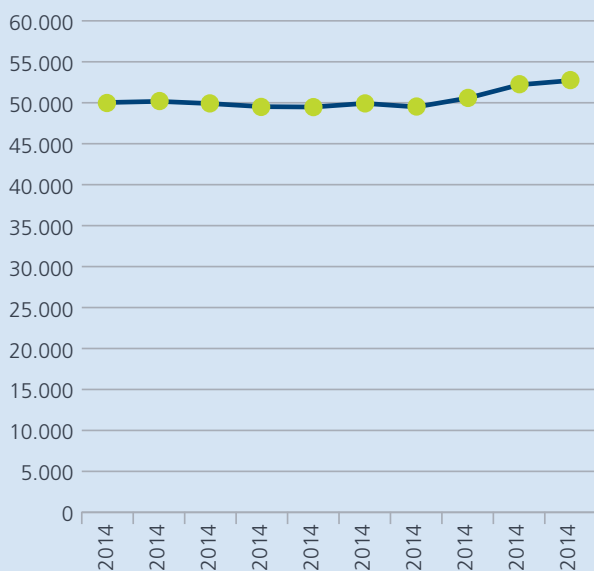
På baggrund af beskæftigelsesplanen udarbejder de enkelte afdelinger i jobcentret arbejdsplaner, som beskriver de konkrete tiltag, der iværksættes for at opfylde planens mål. Det sikrer, at beskæftigelsesplanen både afspejler de politiske prioriteringer for beskæftigelsesindsatsen og er et relevant og retningsgivende arbejdsredskab for medarbejderne i Jobcenter Esbjerg.

Social & Arbejdsmarkedsudvalgets opfølgning på beskæftigelsesplanen sker via faste afrapporteringer, som indeholder status for resultatmål og investeringsprojekter. Forum for Rekruttering og Beskæftigelse modtager afrapporteringerne inden udvalgmøderne, så eventuelle kommentarer kan bringes videre til udvalget.

Udfordringer på arbejdsmarkedet

Antallet af arbejdspladser er steget betydeligt de seneste år. Samlet er der i 1. kvartal 2024 næsten 700 flere arbejdspladser end på samme tidspunkt i 2022. Arbejdsmarkedet er præget af høj efterspørgsel på arbejdskraft i forhold til udbuddet, hvilket kan føre til, at virksomheder ansætter kandidater, der ikke har alle de ønskede kvalifikationer.

Figur: udvikling i arbejdspladser i Esbjerg og Fanø kommuner



På trods af høj beskæftigelse og lav ledighed er der stadig en stor gruppe unge, der hverken er i uddannelse eller har en tæt tilknytning til arbejdsmarkedet.

Sammenlignet med perioden umiddelbart inden Corona-epidemien er der stadig væsentligt færre forsikrede ledige og modtagere af kontanthjælp og uddannelseshjælp. Antallet af borgere på ledighedsydelse er på ca. det samme niveau som inden epidemien. På den anden side er der en stor stigning i antallet af sygedagpenge-modtagere og en mindre stigning i antallet af flygtninge. Tilgangen til førtidspension har været på sit højeste niveau siden 2004 i de seneste fem kvartaler. Det kan skyldes et efterslæb efter COVID-19-krisen eller en opprioritering af udsatte borgere til førtidspension fra kommunernes side.

Det er gået godt med at få fordrevne fra Ukraine i arbejde. I Esbjerg Kommune er 86 % af dem, der er til rådighed for arbejdsmarkedet, i job i april 2024. Der er fortsat krig i området, og det er usikkert, om der kan komme en ny tilstrømning af flygtninge.

Indsatserne i beskæftigelsesplanen skal imødegå disse udfordringer på arbejdsmarkedet:

FLASKEHALSPROBLEMER I EN RÆKKE BRANCHER

Efterspørgslen er i høj grad rettet mod faglærte, mens en stor del af de ledige er ufaglærte. Der ventes særligt at være flaskehalsproblemer inden for byggeri, energi, transport, social og sundhed samt hotel og restauration. Der kan generelt være vanskeligheder med at rekruttere arbejdskraft med de rette kvalifikationer i næsten alle brancher.

HØJT ANTAL SYGEDAGPENGE-MODTAGERE

Der er fortsat et højt antal af modtagere af sygedagpenge.

GRUPPER SOM HAR SÆRLIGE VANSKELIGHEDER VED AT KOMME I JOB

- Personer med handicap
- Ledige seniorer
- Flygtninge, familiesammenførte og ledige med ikke-vestlig baggrund
- Ledige, der ikke har kvalifikationer, der er efterspurgt
- Ledige, der har problemer udover ledighed eller langtidsledige
- Unge, der har behov for en indsats for at komme i uddannelse eller ind på arbejdsmarkedet

“VI HAR BRUG FOR DIG - VI REGNER MED DIG”

Social & Arbejdsmarkedsudvalget vil med Beskæftigelsesplan 2025-2026 arbejde for, at alle, der kan, skal i arbejde eller uddannelse, så de bliver en del af arbejdsfællesskabet.

Det har både stor betydning for den enkelte borger, som bliver i stand til at forsørge sig selv og oplever at blive en del af en arbejdsplads, hvor deres indsats værdsættes og skaber værdi.

Samtidigt er det nødvendigt, hvis de lokale virksomheder skal sikres den arbejdskraft, de har så hårdt brug for.

For nogle borgere er vejen til arbejde kort og uden bump, mens den for andre er længere. Beskæftigelsesindsatsen skal understøtte, at også borgere på kanten af arbejdsmarkedet og andre grupper, som har særlige vanskeligheder ved at komme i job, bliver en del af arbejdsfællesskabet og dermed en del af arbejdsstyrken. Derfor skal vi levere en helhedsorienteret indsats, som er tilpasset den enkeltes ressourcer og behov, hvor job altid er målet.

Herudover skal vi være på forkant med virksomhedernes behov for arbejdskraft, så de lokale virksomheder kan få den arbejdskraft, de har behov for, når de søger nye medarbejdere. Vi skal derfor fortsætte med at udvikle det gode samarbejde, som jobcentret har opbygget med kommunens virksomheder, så det i endnu højere grad bidrager til, at virksomhedernes behov for arbejdskraft imødekommes, og at endnu flere får fodfæste og fastholdes på arbejdsmarkedet.

Det er et fælles ansvar, at arbejdsmarkedet er velfungerende, dynamisk og rummeligt. Vi vil derfor også fortsætte med at udbygge og styrke det gode samarbejde med vores øvrige samarbejdspartnere – de faglige organisationer, a-kasserne, uddannelsesinstitutionerne, civilsamfundet, og sidst men ikke mindst – kommunens borgere.

Unge er en vigtig ressource for arbejdsmarkedet.

I Esbjerg Kommune har vi igennem de seneste år arbejdet med at udvikle og afprøve en helt ny ungeindsats, som skal hjælpe endnu flere unge med at komme i uddannelse eller arbejde. Et vigtigt element i indsatsen er, at de unge selv er med til bestemme, hvad der skal lægges vægt på i indsatsen. Vi ser frem til at fortsætte

udviklingen af ungeindsatsen sammen med de unge i de kommende år, så endnu flere tager de første skridt ind på arbejdsmarkedet.

SOCIAL & ARBEJDSMARKEDSUDVALGET HAR PÅ DEN BAGGRUND UDPEGET FØLGENDE TRE OVERORDNEDE MÅL FOR INDSATSEN I 2025-2026:

1. Alle skal være en del af arbejdsfællesskabet
2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft
3. Unge skal have en god start på arbejdslivet

Fokuspunkterne understøttes af fire strategier med ambitiøse mål, som sikrer, at der arbejdes målrettet med områderne.

Vi ser ind i en tid, hvor beskæftigelsesindsatsen vil gennemgå et større kursskifte, samtidigt med at der kommer til at være færre ressourcer til indsatsen. Implementeringen af et nyt kontanthjælpssystem er i gang, ligesom der er sket forenkling på sygedagpengområdet. Herudover har Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats i juni 2024 givet deres anbefalinger til, hvordan indsatsen kan se ud fremadrettet. Anbefalingerne lægger blandt andet op til en langt større frihed for kommunerne til at tilrettelægge indsatsen, til at resultater skal være styrende for indsatsen frem for proceskrav og at der skal være større sammenhæng mellem beskæftigelses- og socialområdet. Det mener vi er den rette vej at gå.

På nuværende tidspunkt ved vi ikke, hvordan og i hvilket omfang ekspertgruppens anbefalinger vil blive udmøntet. Vi er dog i Social & Arbejdsmarkedsudvalget enige om, at vi vil udnytte omstillingen som en anledning til at tænke nye tanker og udvikle vores indsats til gavn for både borgere og virksomheder.

God læselyst

Social & Arbejdsmarkedsudvalget
Esbjerg Kommune

FUNDAMENTET FOR BESKÆFTIGELSESPÅN 2025-2026

Værdig beskæftigelsesindsats

Vi arbejder ud fra de følgende principper for at sikre, at alle borgere, der er i kontakt med Jobcenter Esbjerg mødes med værdighed – både under sagsbehandlingen og i den indsats, der iværksættes på vejen mod job eller uddannelse.

BORGEREN ER AKTIV I EGEN SAG

Den enkelte borger skal være med til at definere mål og indsatser. Borgerne støttes derfor i at udvise styrke, initiativ og ansvar, imens kommunen motiverer, giver vejledning og hjælper med at tilrettelægge indsatsen.

MENINGSFULDE FORLØB

Borgeren skal fra første henvendelse opleve mødet med jobcentret som meningsfuldt i forhold til egen situation og behov for hjælp. Derfor har vi fokus på den enkeltes ressourcer samt muligheder for udvikling og leverer en sammenhængende helhedsorienteret indsats, som er individuelt tilrettelagt.

KLAR KOMMUNIKATION SKABER GENNEMSIGTIGHED OG TILLID

Vi fremmer tillidsfulde relationer og reducerer muligheden for misforståelser ved at tale og skrive i et sprog, som borgerne forstår, samt ved at tilpasse vores kommunikation ud fra den enkelte borgers behov og ressourcer. Derfor ringer vi fx i nogle tilfælde til borgerne, inden vi sender et brev.

FREMDRIFT MOD UDDANNELSE OG ARBEJDE

For at øge den enkeltes motivation og tro på at komme i arbejde eller uddannelse, møder vi altid borgeren på et oplyst grundlag med åbenhed, tillid og jobfokus. Samtidigt sikrer vi, at der laves konkrete aftaler for, hvad næste skridt er.

Vi har desuden fokus på, at de redskaber og samarbejdsmodeller, som indgår i jobcentrets tilbudsvifte, har effekt.

VI SPØRGER BORGERNE, HVORDAN VORES INDSATS KAN BLIVE ENDNU BEDRE

Vi deltager i KL's tværkommunale borgerundersøgelser og laver egne undersøgelser, når vi udvikler og tester nye løsninger samt følger op på projekter og metoder.

Tæt samarbejde med virksomhederne

God service er det centrale omdrejningspunkt for alt virksomhedsvendt arbejde i jobcentret. Virksomhederne i Esbjerg Kommune skal opleve jobcentret som en relevant og effektiv samarbejdspartner, når de har brug for at rekruttere nye medarbejdere.

PÅ FORKANT MED EFTERSPØRGSLEN

Vi følger kommunens virksomheder tæt og lytter til deres ønsker, så vi hele tiden er på forkant med, hvilke profiler og kvalifikationer virksomhederne efterspørger.

Vi er særligt opmærksomme på virksomheder i brancher med vækst og i brancher, hvor der er særlig risiko for flaskehalsproblemer.

Vores viden om virksomhederne bruges aktivt, når vi tilrettelægger indsatser for den enkelte borger.

VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATSER

Vi prioriterer de virksomhedsrettede tilbud i beskæftigelsesindsatsen, da målrettede praktikker og job med løntilskud er blandt de mest effektive veje til ordinært arbejde. Ved behov kombineres de virksomhedsrettede indsatser med opkvalificering, så borgerens kompetencer matcher det, som virksomhederne efterspørger.

VIRKSOMHEDSUNDERSØGELSER

Vi følger løbende op på, hvordan virksomhederne oplever vores virksomhedsservice samt virksomhedernes forventede behov for rekruttering via KL's tværgående tilfredshedsmålinger

Esbjerg Kommunes mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen



Værdi

VI HAR BRUG FOR DIG – VI REGNER MED DIG

Overordnede mål

ALLE SKAL VÆRE EN DEL AF ARBEJDSFÆLLESSKABET

VIRKSOMHEDERNE SKAL SIKRES DEN NØDVENDIGE OG KVALIFICEREDE ARBEJDSKRAFT

UNGE SKAL HAVE EN GOD START PÅ ARBEJDSLIVET

Strategier

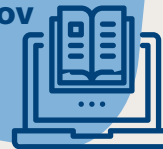
STRATEGI 1:

Alle skal være en del af arbejdsfællesskabet



STRATEGI 2:

Kvalificeret arbejdskraft der matcher virksomhedernes behov



STRATEGI 3:

Unge skal have en god start på arbejdslivet



STRATEGI 4:

Flere skal fra sygedagpenge og tilbage i job



Fundament

VÆRDIG BESKÆFTIGELSESIKTSATS OG TÆT SAMARBEJDE MED VIRKSOMHEDERNE

STRATEGI 1:



Alle skal være en del af arbejdsfællesskabet

Der er fortsat for mange, der står uden for arbejdsmarkedet. I Esbjerg Kommune tror vi på, at alle har potentialer og kompetencer, og vi arbejder for, at alle bliver en del af arbejdsfællesskabet, på de vilkår de kan. Det gælder også borgere, der har vanskeligt ved at finde deres plads på arbejdsmarkedet og som er i risiko for langtidsledighed, herunder udsatte borgere, borgere med handicap, ledige seniorer, flygtninge og familiesammenførte.

Det betyder, at:

- Vi arbejder tværfagligt og helhedsorienteret, så den enkeltes kompetencer og ressourcer kommer i spil, og vi er fra start nysgerrige over for, hvilke barrierer den enkelte møder i forhold til arbejdsmarkedet.
- Vi er særligt opmærksomme på borgere, der har svært ved at komme i job og måske ikke umiddelbart kan arbejde på fuld tid.
- Vi er særligt opmærksomme på langtidsledige
- Vi styrker samarbejdet med virksomhederne om et endnu mere rummeligt arbejdsmarked. Vi understøtter en kultur med fokus på ressourcer og muligheder frem for begrænsninger.
- Vi inddrager parterne i den enkelte virksomhed i arbejdet med at skaffe plads til flere og sikre virksomhedernes arbejdskraft.
- Vi iværksætter tværfaglige og helheds-orienterede indsatser for borgere med handicap og udbreder kendskabet til de handicapkompenserende ordninger blandt både borgere og virksomheder.
- Vi har i alle afdelinger fokus på at identificere og motivere de borgere, der har behov for læse-, skrive-, regne-, eller ordblindetest og -kursus.
- Jobcentret understøtter kommunens Strategi for socialt udsatte mennesker 2023-2026, som blandt andet har fokus på at socialt udsatte kommer tættere på arbejdsmarkedet.
- Vi har en løbende dialog med Handicaprådet om beskæftigelsesindsatsen.

Initiativer:

LØNTIMER FOR BORGERE LÆNGERE FRA ARBEJDSMARKEDET

Det første skridt ind på en arbejdsplads har afgørende betydning for den fremtidige beskæftigelse. Derfor anvendes løntimer som skridt på vejen til selvforsørgelse. Vi anvender fx kombinationer af virksomhedspraktik med løntimer og undersøger mulighederne for at etablere nye jobs med løntimer for ledige langt fra arbejdsmarkedet.

VIRKSOMHEDSMENTORER

Vi uddanner mentorer på virksomhederne i samarbejde med parterne, som kan støtte borgere med behov for en særlig indsats.

MÅLRETTEDE INVESTINGER MED EFFEKT

Vi investerer målrettet i at få borgere hurtigere tilbage i arbejde, fx relationel velfærd for unge. Vi følger op på investeringernes effekt, så vi altid vælger den tilgang, der bedst hjælper borgeren tilbage i arbejde, uddannelse eller tættere på et liv med varig beskæftigelse.

HANDICAPKOMPENSERENDE ORDNINGER

Vi informerer borgere og virksomheder om handicapkompenserende ordninger og følger løbende op på virksomhedernes viden om ordningerne via KL's virksomhedsundersøgelser.

SÆRLIG INDSATS FOR AKTIVITETSPARATE BORGERE MED GRØNLANDSK HERKOMST

For at sikre, at beskæftigelsesindsatsen tager højde for de problemstillinger, der særligt berører udsatte grønlandere, er der fastsat følgende fokuspunkter:

- Særlig indsats for nytilkomne
- Håndholdt beskæftigelsesindsats
- Sammenhæng i familien
- Tæt samarbejde med relevante samarbejdspartnere

FÆLLESSAMTALER FOR AKTIVITETSPARATE BORGERE MED MISBRUG

Aktivitetsparate borgere tilbydes at deltage i fællessamtaler med deres rådgiver og en medarbejder fra Center for Misbrug. Formålet er at støtte borgerne i opstart på og under misbrugsbehandling, så borgerne hjælpes ud af deres misbrug og kommer tættere på job og uddannelse.

JOBRETTEDE INDSATSER FOR FLYGTNINGE OG FAMILIESAMMENFØRTE

Flygtninge mødes som jobparate med indsatser, som er målrettet arbejdsmarkedet.

UDVIDET SERVICE VED ANSATTE I IGU-FORLØB

Virksomheder, som ansætter borgere i integrationsgrunduddannelse (IGU), tilbydes udvidet service.

FLEKSIBEL SPROGUNDERVISNING

Vi samarbejder med udbyderen af danskuddannelse om fleksibel sprogundervisning, som kombineres med virksomhedsrettet aktivering.

Der er fokus på at styrke flersprogede borgeres sproglige kompetencer og integration.

ARBEJDSPLIGT

For borgere, som er omfattet af arbejdspligt, har vi fokus på virksomhedsrettede tilbud og løntimer, så arbejdspligten har et jobrettet sigte.

UDSATTE BOLIGOMRÅDER

Vi har en særlig indsats i boligområderne Præstebakken/Syrenparken, Hedelundgårdparken og Stengårdsvej med henblik på at fastholde andelen af borgere med tilknytning til arbejdsmarkedet. Indsatsen tager udgangspunkt i metoden relationel velfærd.

Der er desuden et særligt fokus på opkvalificering i de udsatte boligområder.

KOMPETENTE MEDARBEJDERE

Vi har etableret Jobcenter Akademiet, som er et internt akademi for udvikling af kompetencer hos jobcentrets medarbejdere.

UDVIKLING OG SAMARBEJDE INTERNT OG EKSTERNT

Vi udvikler og afprøver løbende nye indsatser i samarbejde med andre afdelinger i kommunen.

Herudover samarbejder vi med en lang række eksterne aktører. Vi indgår blandt andet i en styregruppe under LAU (lokalt a-kasseudvalg) for at styrke og udvikle samarbejdet mellem kommuner og a-kasser.

Vi inddrager også civilsamfundet og samarbejder med frivillige foreninger.

Vejledning om repatriering for flygtninge og indvandrere

Alle flygtninge og indvandrere vejledes systematisk om repatriering. Repatriering er frivillig tilbagevenden til hjemlandet eller det tidligere opholdsland. Vores mål er at sikre, at de, der ønsker eller overvejer at vende tilbage til deres hjemland eller det tidligere opholdsland, får den bedst mulige rådgivning til at kunne træffe en beslutning om at vende hjem.

Ud over nye flygtninge og indvandrere vejleder vi også herboende udlændinge om repatriering. Vi ønsker at give dem muligheden for at etablere en bedre tilværelse, hvis repatriering kan være en løsning for dem.

STRATEGI 2:



Kvalificeret arbejdskraft der matcher virksomhedernes behov

Det er et centralt fokusområde, at kommunens virksomheder kan få den arbejdskraft, de har behov for. Herved skabes ikke alene vækst og nye arbejdspladser i virksomhederne – det bliver også muligt at fastholde og inkludere endnu flere på arbejdsmarkedet.

Derfor er vi i tæt kontakt med virksomhederne om deres behov for arbejdskraft og opkvalificerer målrettet for at matche både virksomhedernes og de lediges behov.

Det betyder, at:

- Vi overvåger de lokale arbejdsmarked, så jobcentrets indsats er baseret på konkret viden om virksomhedernes forventninger og behov og har fokus på den grønne omstilling.
- Vi er opsøgende og tilbyder assistance til virksomheder, som skal rekruttere nye medarbejdere.
- Vores opkvalificeringsindsats rettet mod brancher i vækst og brancher med særlig risiko for flaskehalsproblemer.
- Alle afdelinger i jobcentret inddrager systematisk uddannelse og opkvalificering i overvejelserne om, hvilke indsats der skal iværksættes for den enkelte. Målet med opkvalificering er varig beskæftigelse.
- Opkvalificeringen tager udgangspunkt i den enkeltes behov og ønsker og har altid et klart sigte på job og selvforsørgelse.
- Vi inddrager alle relevante indgange til uddannelse og job, herunder fx voksenlærling, mesterlæremodellen og revalidering for ledige, som opfylder kravene herfor.
- Når det er muligt, afholder vi samtaler med borgere på virksomhederne.



Initiativer:

VIRKSOMHEDERNE SOM TÆT SAMARBEJDSPARTNER

For at kunne løfte denne opgave er et velfungerende samarbejde med de lokale virksomheder helt afgørende.

Jobcentret er i kontakt med alle lokale virksomheder med ansatte for at indgå i dialog og muligt samarbejde. Vi har særligt fokus på at fastholde dialogen med virksomheder indenfor områder, der oplever fald i omsætning og personalereduktion. Det gør vi ved uformelle dialogbesøg på virksomhederne.

FORLØB MED JOBGARANTI

Vi opretter løbende nye Job-VEU forløb på mangelsområder i tæt samarbejde med uddannelsesudbydere og arbejdsmarkedets parter. Job-VEU forløb er meritgivende opkvalificeringsforløb, der tager udgangspunkt i virksomhedernes konkrete behov for kompetencer. Modellen anvendes til alle målgrupper.

OPKVALIFICERING TIL DEN GRØNNE OMSTILLING

Jobcentret understøtter behovet for opkvalificering til et mere grønt arbejdsmarked via fællessekretariatet Green Skills.

Vi implementerer erfaringerne fra projekt Grøn Omstilling – en nøglebrik til social inklusion, som er målrettet borgere, der er visiteret til fleksjob.

UDVIDET REKRUTTERINGSSERVICE

Vi har fokus på effektiv rekruttering gennem udvidet rekrutteringsservice, analyse og opfølgning på ubesatte jobordrer samt rekruttering til energisektoren og den grønne omstilling.

Vi samarbejder med omkringliggende jobcentre om rekruttering og opkvalificering og har fokus på at tiltrække dansk og international arbejdskraft for at understøtte erhvervslivets rekruttering.

NETVÆRK OG LOKALE SAMARBEJDER

For at øge virksomhedernes kendskab til jobcentrets services, deltager vi aktivt i lokale virksomhedsnetværk.

Vi har et tæt samarbejde med brancheorganisationer, uddannelsesinstitutioner og de lokale a-kasser om udviklingen på det lokale arbejdsmarked. Blandt andet har vi sammen med a-kasserne fokus på at fremme lediges geografiske og faglige mobilitet i jobsøgningen.

JOB DATING

Jobcentret afholder hver måned jobdating, hvor virksomheder med konkrete jobåbninger møder ledige under uformelle rammer. Vi udvikler løbende på konceptet, fx via tematisering eller jobdating på en virksomhed.

HJÆLP MED S'ET I ESG

ESG dækker over virksomheders indsatser inden for bæredygtighed. S'et i ESG handler om, hvordan der arbejdes med sociale forhold på virksomheden. Vi guider virksomheder i, hvordan de kan styrke deres S, fx ved rekruttering af borgere på kanten af arbejdsmarkedet eller med handicap, opkvalificering af udsatte mv.

OPFØLGNING PÅ EFFEKTER

Vi måler effekten af brugen af opkvalificering og uddannelse og justerer vores indsatser efter behov.

GOD START FOR NYUDDANNEDE

Vi samarbejder med Education Esbjerg om at få flere til at uddanne sig i Esbjerg og sikre en god start på arbejdslivet for nyuddannede.

ATTRAKTIVE ERHVERVSUDDANNELSER

Vi arbejder via kommunens erhvervsfremmeindsats for, at flere unge og ufaglærte gennemfører en erhvervsuddannelse.

STRATEGI 3:



Unge skal have en god start på arbejdslivet

Endnu flere unge under 30 år skal have uddannelse, så de er klædt på til at indgå på fremtidens arbejdsmarked.

Indsatsen for unge er særlig, da det handler om mere end blot at hjælpe de unge ud af deres aktuelle ledighed. Det handler også om at sikre, at de etablerer en solid og langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. Oftest vil uddannelse være første skridt på vejen. For nogle unge vil det dog være praktisk erfaring på en virksomhed, som baner vejen til job eller uddannelse.

Det betyder, at:

- Vi afsøger alle muligheder for de unge, og er opmærksomme på, at et job kan være første skridt mod uddannelse.
- Vi har fokus på at gøre det mere attraktivt at søge hen, hvor der er behov på arbejdsmarkedet, blandt andet erhvervsuddannelserne.
- Vi har et særligt fokus på at sikre en sammenhængende indsats for unge med komplekse problemstillinger.
- Vi samarbejder med lokale virksomheder om at hjælpe udsatte unge.
- Vi prioriterer fritidsjobområdet, da forskning peger på, at tidlig tilknytning til arbejdsmarkedet gør det lettere at finde vej ind i uddannelse eller job.

Initiativer:

FREMTIDENS UNGEINDSATS

Med afsæt i metoden relationel velfærd udvikler vi fremtidens indsats for unge. Den nye indsats er i højere grad styret af de unge, helhedsorienteret, relationel, baseret på fællesskaber - og med fysiske rammer tilpasset de unge.

BORGERSTYREDE UNGEBUDGETTER

Vi samarbejder med Lind Fonden om et projekt, hvor udvalgte unge med et budget på 25.000 kr., selv kan skræddersy deres beskæftigelsesindsats.

UNGEPANELER STYRKER INDSATSEN

De unge kan bidrage med deres perspektiver og erfaringer via ungepaneler i Uddannelseshuset og i Vindmøllen.

FRITIDSJOBINDSATS

Fritidsjob er en god start på arbejdslivet, og vi arbejder derfor målrettet på at øge andelen af unge mellem 13-17 år, der har et fritidsjob, særligt med fokus på udsatte unge. Fritidsjobindsatsen har et tæt samarbejde med kommunens skoler og virksomheder, herunder partnerskaber med lokale virksomheder for at skabe fritidsjob til udsatte unge.

Vi afholder løbende fritidsjobmesser, hvor unge møder lokale virksomheder, som leder efter fritidsjobbere.

DEN KOMMUNALE UNGEINDSATS (KUI)

KUI er en sammenhængende, koordineret indsats på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet for unge under 25 år. I KUI varetager jobcentret blandt andet fritidsjobindsatsen, vejledningen af unge på offentlig forsørgelse samt specialvejledningen af unge, herunder STU (særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse). Der samarbejdes desuden om indsatser på ungeområdet.

Jobcenteret går i dialog med vejlederne i SSP Forebyggelse & Vejledning med henblik på at identificere, om unge er i målgruppen for den forberedende grunduddannelse, FGU. Hvis en ung vurderes at være i målgruppen, indleder jobcentret et samarbejde med den unges vejleder.

Uddannelsesindsatser og aktiviteter afstemmes med kommunens strategi for den tværgående ungeindsats.

SAMARBEJDE MED UDDANNELSESINSTITUTIONERNE

Jobcentret har fokus på samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne om blandt andet afklaring til og fastholdelse af unge i uddannelse, brobygning, håndtering af frafald fra uddannelse m.v.

ATTRAKTIVE KARRIEREMULIGHEDER

Vi sætter spot på erhvervsuddannelsernes job- og karrieremuligheder og samarbejder med Green Skills om at opkvalificere unge til den grønne omstilling.

STRATEGI 4:



Flere skal fra sygedagpenge tilbage til job

Antallet af sygedagpengesager er højt, og en stadig større andel af sagerne har baggrund i psykiske lidelser, særligt stress, depression og angst. Vi vil derfor arbejde for, at sygemeldte kommer hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet, blandt andet via indsatser målrettet sygemeldte med psykiske udfordringer.

Det betyder, at:

- Vi har en helhedsorienteret tilgang, der sætter fokus på den enkeltes ressourcer, ønsker og muligheder i forhold til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.
- For at reducere varigheden af forløbet sikrer vi en tidlig indsats i indgangen til sygedagpenge.
- Vi samarbejder med borgere, virksomheder og anden aktør om at finde løsninger, der passer til den konkrete situation.
- Vi samarbejder med virksomheder og sygemeldte medarbejdere om at hjælpe de sygemeldte tilbage til deres arbejde.
- Vi har et tæt samarbejde med Lokalpsykiatrien med fokus på en virksomhedsrettet indsats.

Initiativer:

UNGE SYGEMELDTE

Vi anvender metoden relationel velfærd i forhold til unge sygemeldte. Metoden har fokus på relationens betydning for samarbejdet mellem de unge og fagpersonale, civilsamfund og virksomheder.

ANDEN AKTØR

Vi har som noget nyt på sygedagpengeområdet indledt et samarbejde med en anden aktør om et virksomhedsvendt forløb for nysygemeldte. Indsatsen skal evalueres i forhold til effekt med større flow for nysygemeldte og kortere varighed i sagerne.

MÅLRETTET OPKVALIFICERING

Uddannelseskonsulenten i Jobafklaring sikrer målrettet med opkvalificering af sygedagpengemodtagere, så deres kompetencer matcher virksomhedernes behov.

SAGSSPARRING OG PRAKTIKMØDER

Vi har individuel sagssparring i langvarige sager for at fremme den enkeltes tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

For at sikre målrettede praktikker ud fra den enkeltes skånebehov og virksomhedernes behov holder vi praktikmøder med jobkonsulenterne.

PRØVEHANDLING: PERSONLIG ASSISTANCE

Der ses et i fald i antallet af sygedagpengemodtagere med personlig assistance. Vi har derfor iværksat en prøvehandling, hvor der vil være et øget fokus på at anvende personlig assistance med henblik på at fastholde/raskmelde sygemeldte.

PRØVEHANDLING: ARBEJDSGIVER-KONTAKT

Vi har iværksat en prøvehandling, hvor vi kontakter arbejdsgiver, inden den sygemeldte kommer til første samtale. Formålet er at afdække arbejdspladsens muligheder, delvis opstart m.v., så vi har endnu bedre forudsætninger for at have en beskæftigelsesrettet samtale med den sygemeldte.

FAST KONTAKTPERSON FOR VIRKSOMHEDER

Vi arbejder på, at virksomheder med et højt antal sygemeldte tilbydes en fast kontaktperson.

Opfølgning	Lokalt resultatmål	Mål	Status
Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling.	Tilfredshed hos borgere, som har et forløb ved jobcentret.	I december 2025 er mindst 80 % af de adspurgte borgere samlet set tilfredse eller meget tilfredse med deres forløb hos Jobcenter Esbjerg.	Ved KL's måling i foråret 2024 var 71,3 % af de adspurgte tilfredse eller meget tilfredse. Til sammenligning var 63 % tilfredse eller meget tilfredse med deres forløb på tværs af de deltagende kommuner.
Tæt og godt samarbejde med virksomhederne.	Tilfredshed hos virksomheder, der er i kontakt med jobcentret.	I december 2025 er mindst 90 % af de adspurgte virksomheder samlet set tilfredse eller meget tilfredse med deres forløb hos Jobcenter Esbjerg.	I KL's seneste måling fra 3. kvartal 2024 svarede 88 %, at de samlet set var enten tilfredse eller meget tilfredse med Jobcentret.
Kvalificeret arbejdskraft der matcher virksomhedernes behov.	Andel af personer på a-dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp eller ledighedsydelse, som har påbegyndt et opkvalificeringsforløb.	I december 2025 ligger andelen i Esbjerg/Fanø over landsgennemsnittet.	I den seneste måling fra august 2024 var landsgennemsnittet 2,0 %. Gennemsnittet i Esbjerg/Fanø var 3,4 %.
Alle skal være en del af arbejdsfællesskabet.	Andel af flygtninge og familiesammenførte, som er i beskæftigelse.	I december 2025 ligger andelen i Esbjerg/Fanø over landsgennemsnittet.	I september 2024 var landsgennemsnittet på 55,8 %. Gennemsnittet for Esbjerg og Fanø var henholdsvis 58,6 % og 90,0 %.
	Brug af personlig assistance, hjælpemidler og fleksjob.	Ingen måltal.	Jobcentret følger løbende op på brugen af personlig assistance, hjælpemidler og fleksjob.
	Andel af virksomheder der kender de handicapkompenserende ordninger.	Andelen af virksomheder der har kendskab til handicapkompenserende ordninger, stiger i løbet af 2025.	I KL's seneste måling fra 3. kvartal 2024 har 29 % af virksomhederne svaret, at de kender de handicapkompenserende ordninger.
Unge skal have en god start på arbejdslivet.	Maksimalt antal unge på uddannelseshjælp.	725 unge i Esbjerg/Fanø i december 2025.	Status i september 2024 var, at 698 fuldtidspersoner modtog uddannelseshjælp i Esbjerg/Fanø.
Fleere skal fra sygedagpenge tilbage til job.	Fuldtidspersoner i procent af arbejdsstyrken i forhold til landsgennemsnittet.	I december 2025 ligger andelen i Esbjerg/Fanø på landsgennemsnittet.	I 3. kvartal 2024 modtog 3,2 % sygedagpenge i Esbjerg og 3,1 % på Fanø mod 2,6 % på landsplan.



Vil du læse mere?

DU KAN FINDE HELE BESKÆFTIGELSESPLANEN
PÅ ESBJERG KOMMUNES HJEMMESIDE
WWW.ESBJERG.DK

Jobcenter Esbjerg

Exnersgade 33
6700 Esbjerg