



Beskæftigelsesplan 2026: Alle kan bidrage til fællesskabet

- en beskæftigelsesindsats med menneskelig værdi
og lokal frihed

December 2025

Tæt på hinanden
Tæt på naturen
Vision2031



Allerød
Kommune

Indhold

1. Indledning
2. Indsatsområder og pejlemærker
 - 1) Organisering
 - 2) Forebyggelse af ungeledighed
 - 3) Forebyggelse af sygefravær
 - 4) Inddragelse af civilsamfundet og erhvervslivet
 - 5) Ny tilbudsvifte til ledige og sygemeldte
 - 6) Styrket brug af AI og data fra indsatsen
3. Opfølgning på planen



1. Indledning

Styring af beskæftigelsesindsatsen i en omstillingsperiode

Formålet med beskæftigelsesplan 2026 er, at sikre styring af beskæftigelsesindsatsen i Allerød Kommune. Nationalt er der udstukket en ny retning for beskæftigelsesindsatsen med en omfattende beskæftigelsesreform. Det stiller nye krav til kommunerne, men giver også frihed til at implementere reformen med afsæt i lokale forhold.

Reformen skal implementeres i en periode, hvor landets kommuner står overfor starten af en ny byrådsperiode. Den 1. februar 2026 træder første del af den nye beskæftigelseslov i kraft.

Allerød Kommunes kommende byråd skal have mulighed for at sætte sit præg på de langsigtede prioriteringer og strategier på beskæftigelsesområdet. Beskæftigelsesplan 2026 er derfor udarbejdet som en 1-årig plan, der kan give det nye byråd tid og rum til at formulere en mere langsigtet beskæftigelsespolitik, der afspejler byrådets politiske visioner og mål. Det forventes, at der vil blive afholdt et temamøde for det nye byråd i efteråret 2026, hvor byrådet kan konkretisere fokusområder og fastsætte resultatmål for indsatsen i Allerød Kommune, som sætte retningen for beskæftigelsesplanen fremadrettet.

Tendenser i Allerød Kommune

Beskæftigelsesområdet er kendetegnet ved:

1. **Lav ledighed:** I Allerød er ledigheden 1,6 % af arbejdsstyrken (16-66 år), hvilket er meget lavt, og indikerer et stærkt arbejdsmarked samt en effektiv beskæftigelsesindsats.
2. **Stigende mistrivsel blandt unge:** Alle landets kommuner oplever et stigende antal unge med psykiske diagnoser og tegn på mistrivsel. I november 2025 modtog 73 unge mellem 18 –24 år forsørgelsesydelse i Allerød Kommune. Andelen af unge uden job eller uddannelse er i Allerød er blandt de laveste i landet, på trods af de seneste års stigning. Det er et godt udgangspunkt, men også en forpligtelse til at holde fast i ambitionen om, at ingen unge skal stå alene.
3. **Mange sygemeldte borgere:** Sygemeldte udgjorde 62 % af alle borgere på ydelse i 2024. Ca. 70 % af alle sygemeldte er sygemeldt pga. stress eller depression. Allerød Kommune har dog fortsat en lav andel af sygemeldte med det 7. laveste niveau i landet.
4. **Stærke fællesskaber:** Allerød Kommune er kendetegnet ved stærke, aktive og velfungerende fællesskaber i foreninger, virksomheder, institutioner og i kulturlivet, som er grundlaget for et velfungerende arbejdsmarked.

Tidsplan for implementering af beskæftigelsesreformen

2025	
9. april	Politisk aftale
5. november	Fremsættelse af lovforslag (behandles november 2025 - januar 2026)
2026	
1. januar	Nyt byråd tiltræder
1. februar	Første del af ny beskæftigelsesreform træder i kraft
1. juli	Anden del af beskæftigelsesreformen træder i kraft
Efterår	Temamøde for nyt byråd
December	Beslutning om ny beskæftigelsesplan for 2027- 2029
2027	
1. januar	Ny hovedlov på beskæftigelsesområdet træder i kraft



1. Indledning

Afsæt for indsatsområder og pejlemærker

Indsatsområder og pejlemærker er udarbejdet med afsæt i:

1. Allerød Kommunes Vision 2031 og Social- og Beskæftigelsespolitik
2. Beskæftigelsesreformen
3. Borgerinddragelse
4. Virksomhedsinddragelse

1. Allerød Kommunes Vision 2031 og Social- og Beskæftigelsespolitik

Allerød Kommune arbejder for at skabe en by, hvor mennesker trives, fællesskaber styrkes, og naturen er en del af hverdagen.

2. Beskæftigelsesreformen

Beskæftigelsesreformen markerer et skifte fra kontrol til tillid og fra proceskrav til resultater. Kommunerne får frihed til at organisere indsatsen uden det obligatoriske jobcenterkrav, hvilket giver mulighed for mere lokale og effektive løsninger. Antallet af samtaler reduceres markant, og sanktioner til udsatte borgere fjernes næsten helt, for at skabe en mere værdig og tillidsbaseret tilgang.

Reformen har fortsat et tydeligt jobfokus, hvor borgeren skal støttes i job, og virksomhedernes behov for arbejdskraft skal understøttes. Virksomhederne får én klar og tydelig indgang til virksomhedsservice i kommunen, når de har brug for hjælp til rekruttering.

Kommunerne skal fremover måles på, om de får borgerne i arbejde eller uddannelse, og i mindre grad på, om de lever op til en række proceskrav.

Der er samtidig tale om en økonomisk effektivisering, hvor der spares 2,6 mia. kr. årligt fra 2030.

I Allerød Kommunes budgetforlig for 2026-2033 er det forudsat, at beskæftigelsesreformen indebærer en besparelse på beskæftigelsesområdet på 6,8 mio. kr., når den er fuldt indfaset i 2029.

Vision 2031 og Social- og Beskæftigelsespolitikken har fokus på:



1. Inklusion, fællesskab og bæredygtig udvikling i beskæftigelsesindsatsen
2. Borgerrettet, sammenhængende og ressourcestærk indsats, med fokus på progression, tillid og medinddragelse.

Reformen har fokus på:



1. **Fællesskab og værdighed:** Tillid og respekt, skal understøtte borgernes deltagelse i arbejdsfællesskabet.
2. **Virksomhedssamarbejde:** Etablering af én indgang for virksomheder og styrkede partnerskaber sikrer målrettet rekruttering.
3. **Tidlig indsats:** Ungeløft og IPS-indsats til unge, udsatte og sygemeldte for at forebygge langvarig ledighed og sygefravær.
4. **Digitalisering og bæredygtighed:** Brug af AI og data forbedrer beslutningsgrundlag og understøtter grøn omstilling og bedre brug af medarbejderressourcer.

1. Indledning

3. Borgerinddragelse

I efteråret 2025 gennemførte Allerød Kommune en omfattende inddragelsesproces. Borgere, der i perioden var ledige eller sygemeldte, fik mulighed for at give input til:

1. I hvor høj grad oplever du kontakten med Jobcentret som positiv?
2. I hvor høj grad føler du dig lyttet til og forstået i kontakten med Jobcentret?
3. Hvad har fungeret godt i din kontakt med Jobcentret?
4. Hvad kan vi gøre bedre, eller hvad savner du i dag?
5. Hvis Allerød Kommune havde følgende tilbud, hvilke ville du så have lyst til at benytte?

619 borgere fik tilsendt spørgeskemaet. 225 borgere deltog, svarende til 36,4 % af de adspurgte.

Borgerne peger på følgende behov:



1. Styrk den individuelle og værdige indsats
2. Skab gennemsigtighed og tillid i kommunikationen
3. Styrk koordinering og faglighed i komplekse sager
4. Udbyg relevante tilbud og opkvalificering
5. Styrk samarbejdet med virksomheder
6. Understøt social og økonomisk tryk
7. Fasthold og videreudvikl det, der virker

“

*Brug vores erfaringer
– ikke kun til at løse den enkelte
sag, men til at forbedre systemet.*

*Jeg føler mig set og forstået –
men brevene skaber utryghed.*

*Man kan måske hjælpe hinanden,
dele erfaringer og støtte
hinanden.*

”

Citater fra borgere
Fokusgruppeinterview 6. oktober 2025

1. Indledning

4. Virksomhedsinddragelse

I efteråret 2025 gennemførte Allerød Kommune en håndholdt inddragelsesproces med lokale virksomheder. Virksomhederne fik via interviews mulighed for at give input til:

1. Hvad fungerer godt i kontakten med Jobcentret?
2. Hvad kan vi gøre bedre?
3. Én indgang for virksomhederne – hvad vil det i praksis betyde for dig?
4. Hvad savner du i dag?

10 virksomheder deltog.

Virksomhederne peger på følgende behov:



1. Styrk relationen og kendskabet til virksomhederne - personlig kontakt og forståelse af virksomhedens behov er afgørende for et godt match.
2. Skab bedre matchning og synlighed af kandidater
3. Understøt jobparathed og praktiske rammer
4. Fasthold og udvikl det, der virker - fleksibilitet, hurtig handling og åben dialog skal bevares.
5. Styrk samarbejdet gennem netværk og information
6. Gør én indgang enkel og effektiv - én kontaktperson opleves som en fordel, men med plads til fleksibilitet i store virksomheder.

“

Det fungerer godt, når konsulenten kender virksomheden så godt, at de ved, hvad vi mangler, og kan finde de profiler, vi ikke selv vidste, vi manglede.

To jobmesser om året ville være godt. God kontakt til relevante kandidater på messen.

Back-up til fastholdelse af dem, der har svært ved at arbejde 37 timer om ugen.

”

Citater fra virksomheder
Telefoninterviews 19. november 2025

1. Indledning

Indsatsområder for Beskæftigelsesplan 2026

Beskæftigelsesplanen for 2026 er udarbejdet med afsæt i Vision 2031, Social- og Beskæftigelsespolitikken samt de input, der er kommet via borger- og virksomhedsinddragelsen.

Som tidligere frikommune har Allerød Kommune arbejdet med frisættelser og tilgangen "Én borger – én plan" siden 2016. Der arbejdes med afsæt i sammenhængende indsats ud fra en helhedsorienteret tilgang og dermed både et socialt, sundhedsmæssigt og et beskæftigelsesrettet perspektiv.

Det har stor menneskelig værdi, at kunne forsørge sig selv og bidrage på arbejdsmarkedet, hvor den enkeltes indsats er værdsat, og skaber værdi, og hvor den enkelte får mulighed for at opleve sig selv som en betydningsfuld del af et fællesskab. Derfor er tilgangen, at alle der kan, skal i beskæftigelse eller uddannelse. Med reformen får kommunen mulighed for at videreudvikle beskæftigelsesindsatsen med fokus på borgerens behov og frivillige deltagelse fremfor krav og sanktioner.

I 2026 fokuseres der på 7 udvalgte indsatsområder. For hvert indsatsområde er der udpeget pejlemærker, der skal sikre, at de indsatser der igangsættes omsættes til konkrete resultater. Pejlemærkerne fungerer som rettesnor for prioritering, opfølgning og justering undervejs, så der skabes en sammenhængende og målrettet indsats. Pejlemærkerne udfoldes under hvert indsatsområde.

Med beskæftigelsesreformen skal kommunerne ikke længere leve op til proceskrav, men måles på resultater i forhold til, hvor mange der kommer i job eller uddannelse. Det kræver en målrettet og strategisk tilgang, hvor vi styrker de områder, der har størst betydning for reformens målsætninger og for kommunens økonomi.

Indsatsområder



Organisering

- sikrer klare roller og én indgang for virksomheder.



Forebyggelse af ungeledighed (Ungeløft)

- tidlig indsats mod langvarig forsørgelse.



Forebyggelse af sygefravær

- reducerer lange forløb og fastholder i job.



Inddragelse af civilsamfundet

- skaber helhedsorienteret støtte til borgerne.



Inddragelse af erhvervslivet

- giver bedre match og flere jobmuligheder.



Kurser til ledige og sygemeldte

- opkvalificering til arbejdsmarkedets behov.



Styrket brug af AI og data fra indsatsen

- sikrer datadrevet styring og dokumentation af resultater.



2. Indsatsområder og pejlemærker

1. Organisering

Med beskæftigelsesreformen får kommunerne frihed til selv at beslutte, hvordan beskæftigelsesindsatsen organiseres. Der er ikke længere krav om at Jobcentret skal være en særskilt enhed. Begrebet ”Jobcenter” har igennem flere år fået et tiltagende dårligt ry. Allerød Kommune ønsker at signalere, at der med reformen kommer en ny tilgang. Det gøres bedst ved at kalde indsatsen og de teams der arbejder med indsatsen nogle betegnelser, der beskriver de arbejdsområder der varetages.

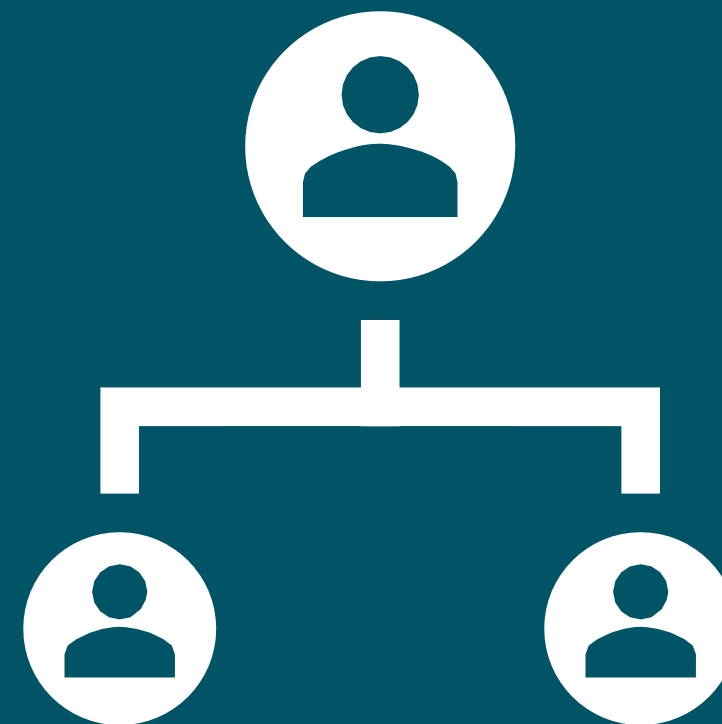
Et vigtigt initiativ i beskæftigelsesreformen er, at borgerne skal have en mere sammenhængende indsats med færre skift. Reformen betyder, at kommunerne skal arbejde med afsæt i fem målgrupper i stedet for de nuværende 13. Allerød Kommune samler indsætserne i to teams i stedet for de nuværende fem. De nye teams vil sikre færre skift for borgerne.

Team Social, Uddannelse & Beskæftigelse

Teamet arbejder med det specialiserede socialområde fra 16 år og opefter samt uddannelse og beskæftigelsesindsat for unge fra 16 til 30 år. Borgere der tilknyttes team *Social, Uddannelse og beskæftigelse* har brug for en helhedsorienteret indsats, hvor uddannelse, social støtte og beskæftigelse tænkes sammen.

Team Job & Virksomhedsservice

Teamet arbejder med beskæftigelsesrettede indsatser til borgere over 30 år, sygedagpenge, rekruttering og generel virksomhedsservice. I team *Job og Virksomhedsservice* er fokus på hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet, fastholdelse og rekruttering – også når borgere skal støttes på grund af helbredsmæssige udfordringer. Teamet er samtidigt virksomhedernes indgang og tilbyder hjælp til rekruttering samt fastholdelse af medarbejdere, der er sygemeldt.



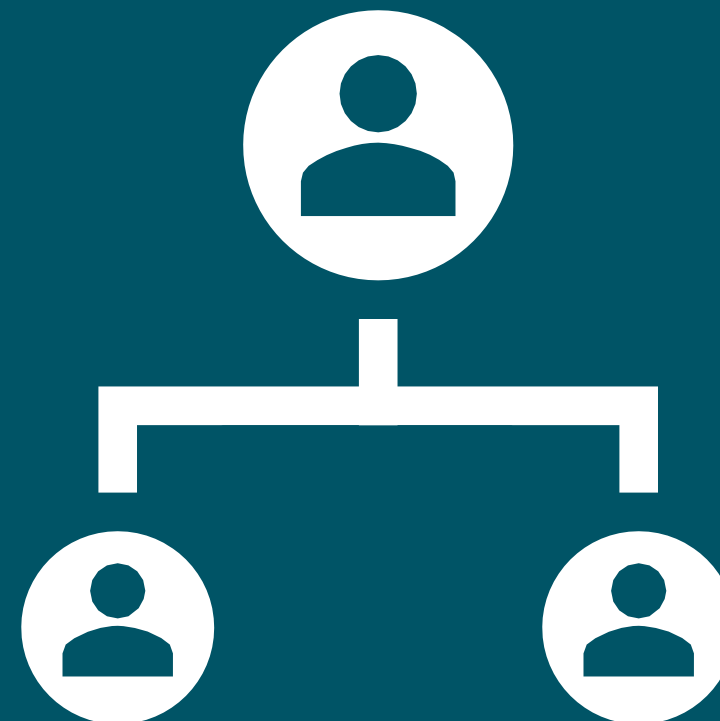
Organisering

Det gør vi allerede

1. Med udgangen af 2025 er beskæftigelsesindsatsen reorganiseret så indsatsen drives med afsæt i to teams i stedet for fem.
2. Arbejder med afsæt i indsatsen "Én familie / borger – én plan", når familier/ borgerne har brug for en velkoordineret og helhedsorienteret indsats. Der er i dag følgende koordinators: veterankoordinator, handicapkoordinator, hjerneskadekoordinator, socialkoordinator og ungekoordinator. På børneområdet er der familiekoordinatorer.

Det vil vi også gøre i 2026

1. Fortsætte arbejdet med at implementere og forankre den nye organisering og sikre drift af kerneopgaverne med afsæt i de nye rammer, som reformen sætter for indsatsen.
2. Undervise medarbejderne i reformens nye regler.
3. Fortsætte arbejdet med at skabe en mere sammenhængende indsats, herunder tilbyde kurser i at være koordinator i borgersager.
4. Arbejde hen imod selvstyrende teams hvor fagligheden kan frisættes og understøttes af tavlemøder med datafokus.



2. Indsatsområder og pejlemærker

2. Forebyggelse af ungeledighed (Ungeløft)

På landsplan er mere end 40.000 unge i alderen 15-24 hverken i uddannelse eller job. Af disse har ca. 40. pct. et eller flere handicap.

I Allerød Kommune ses samme udfordringer, hvor særligt antallet af unge i mistrivsel og/eller med psykiske diagnoser er stigende.

I Allerød Kommune er andelen af unge uden job eller uddannelse blandt de laveste i landet på trods af de seneste års stigning. Det er et stærkt udgangspunkt, men også en forpligtelse til at holde fast i ambitionen om, at ingen unge skal stå alene.

Allerød Kommune er via STAR med i følgende projekter på området:

IPS

- IPS står for Individuelt Planlagt job med støtte og er en evidensbaseret beskæftigelsesindsats for personer med psykiske lidelser
- Formålet er, at unge med tilknytning til psykiatrien får en tilknytning til arbejdsmarkedet via lønnede timer

Ungeløft

- En national indsats, som alle 98 kommuner har tilsluttet sig
- Formålet er, at flere unge får fodfæste i uddannelse, job og meningsfulde fællesskaber, via de metoder der har allerede arbejdes med i IPS-indsatsen, og som har vist gode resultater



Forebyggelse af ungeledighed

Det gør vi allerede

1. Arbejder helhedsorienteret med den unge med udgangspunkt i Én borger – én plan
2. Arbejder med IPS-metoden med sparring fra STAR.
3. Arbejder tæt sammen med psykiatrien om unge med psykiske udfordringer
4. Tilbyder Åben Rådgivning til de unge og deres forældre
5. Tilbyder mestringsforløb for borgere med ADHD eller angst, smerter og lignende
6. Tilbyder samtaleforløb med autismspecialist
7. Samarbejder med skole og UU-Sjælsø om opsporing af unge i mistrivsel – og om indsats for den unge
8. Søger inspiration i kommuner med gode erfaringer med indsatser for unge i mistrivsel

Det vil vi også gøre i 2026

1. Fortsætte udviklingen af den igangværende IPS-indsats for unge med psykiske udfordringer
2. Igangsætte projektet *Ungeløft* for unge uden job eller uddannelse
3. Opstarte og udvikle samarbejde med *Gadespejlene* og *Talentspejderne* om frivillig mentorstøtte til unge
4. Opstarte og udvikle samarbejde med *Code of Care*. Målet i 2026 er at indgå samarbejdsaftaler med 10 virksomheder om ansættelse af udsatte unge. Frem mod 2028 er målet min. 25 virksomheder.
5. Indgå partnerskabsaftale med *Klar til Start* om udvikling af særlige ansættelsesforløb for udsatte unge på velfærdsområdet. *Klar til Start* skal bidrage med konsulentstøtte i etablerings- og opstartsfasen.
6. Afholde samtaler i Det Åbne Hus, hvor de fysiske rammer er mere tryghedsskabende end et mødelokale på rådhuset
7. Etablere gruppebaserede tilbud, som kan understøtte social træning og det at være en del af et fællesskab
8. Opspore unge med behov for hjælp og støtte fra helt tidlige forebyggende indsatser til mere omfattende og længerevarende indsatser, i samarbejde med de aktører der er omkring de unge



2. Indsatsområder og pejlemærker

3. Forebyggelse af sygefravær

På landsplan modtog godt 785.000 borgere en forsørgelsesydelse som ledig eller sygemeldt i 2024. Heraf modtog ca. 443.000 sygedagpenge. Det svarer til 2,9 pct. af arbejdsstyrken omregnet i fuldtidspersoner, og udgør dermed langt den største gruppe borgere, som er omfattet af beskæftigelsesindsatsen.

Det samme gør sig gældende i Allerød, hvor godt 2.500 modtog forsørgelse som ledige eller sygemeldte. Heraf modtog godt 1.475 borgere sygedagpenge svarende til 2,2 pct. af arbejdsstyrken omregnet i fuldtidspersoner.

Med beskæftigelsesreformen skal sygemeldte, der har et job og et forventet sygefravær på mindre end 26 uger som udgangspunkt ikke længere til samtaler i kommunen.

Når kontakten først sker efter 26 uger, mister kommunen muligheden for at forebygge langvarigt sygefravær, støtte borgerne i at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet og kommunens udgifter forventes deraf at stige.

En rapport fra VIVE fra 2019 understreger, at mulighederne for at fastholde sygemeldte i deres job bliver markant sværere, hvis de ikke får støtte indenfor de første måneder. Rapporten peger på, at en tidlig indsats er afgørende for at undgå varig udtræden fra arbejdsmarkedet. At fastholde fokus på at sikre en tidlig indsats, er således afgørende for både borger, virksomhed og kommune.

Borgerinddragelsen viste, at mange sygemeldte borgere efterspurgte fællesskaber, netværk og relevante kursustilbud, der kan understøtte dem både under deres sygemelding, men også i deres vej tilbage i arbejde. Allerød Kommune vil derfor tilbyde borgere, der søger sygedagpenge en indsats i form af understøttende samtaler og frivillige kursustilbud, der sikrer så kort et sygefravær som muligt for at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet og fællesskaberne.

Et andet vigtigt greb er, at forebygge at sygefravær overhovedet opstår. Borgerne skal mødes før de søger forsørgelse og tilbydes indsatser der fastholder deres tilknytning til skole, uddannelse og job.



Forebyggelse af sygefravær

Det gør vi allerede

1. Tilbyder Åben Rådgivning til alle borgere
2. Tilbyder kurser i stresshåndtering, mindfulness og mestringsforløb.
3. Vejleder om arbejdsfastholdelse via kompenserende ordninger f.eks. hjælpemidler, personlig assistance, sygedagpenge fra 1. sygedag ved kronisk sygdom
4. Tilbyder konkret indsats for arbejdsfastholdelse i samarbejde med borger og virksomhed
5. Tilbyder udarbejdelse af muligheds- og genoptrappingsplaner
6. Samarbejder med byens læger om råd og vejledning om arbejdsfastholdelse
7. Søger inspiration i kommuner med gode erfaringer med forebyggelse af sygefravær

Det vil vi også gøre i 2026

1. Tilbyde deltagelse i netværksgrupper med relevante temaer for borgere, som er i risiko for/allerede er sygemeldte
2. Udvikle og gennemføre forebyggende stresskurser for borgere, som er i risiko for sygemelding
3. Udvikle og gennemføre forebyggende stresskurser for ledere og medarbejdere på virksomheder med mange stresssygemeldte
4. Tilbyde kurser/temamøder om jobskifte og genoptagelse af arbejde efter en sygemelding.



2. Indsatsområder og pejlemærker

4. Inddragelse af civilsamfundet

Allerød har stærke, aktive og velfungerende fællesskaber i foreninger, på virksomheder, i institutioner og i kulturlivet mm.

Allerød Kommunes samarbejde med civilsamfundet på beskæftigelsesområdet handler om at inddrage organisationer, frivillige og virksomheder for at hjælpe borgerne med at finde og fastholde et arbejde.

Civilsamfundet er en central medspiller i indsatsen for udsatte borgere, fordi det kan tilbyde, stærke netværk og et inkluderende fællesskab. Frivillige organisationer, foreninger og lokale initiativer kan skabe relationer og aktiviteter, der giver borgere støtte, motivation og en følelse af tilhørsforhold samt åbne døre til netværk og jobmuligheder – elementer, som er afgørende for at komme videre mod uddannelse, job og et mere stabilt liv.

Idrætsforeninger, ungdomsklubber og kulturtilbud kan give et positivt fællesskab, hvor borgeren oplever succes og tilhørsforhold, og derigennem får styrket sociale kompetencer og reducerer isolation, som muliggør en tilknytning til uddannelse eller job.

Kommunen skal sikre, at der er klare samarbejdsaftaler og retningslinjer, så civilsamfundets indsats bliver en integreret del af beskæftigelsesstrategien.



Inddragelse af civilsamfundet

Det gør vi allerede:

1. Tilbyder frivillig mentorstøtte til udsatte unge
2. Samarbejder med frivillige foreninger om integration af flygtninge og fordrevne ukrainere
3. Der er indgået partnerskabsaftaler med *Gadespejlene* og *Talentspejderne* om frivillig mentorstøtte til unge.
4. Der er indgået partnerskabsaftale med *Code of Care* om etablering af netværk af virksomheder, som ønsker at arbejde med ”socialt ansvar.

Det vil vi også gøre i 2026

1. Opstarte og udvikle samarbejde med *Gadespejlene* og *Talentspejderne* om frivillig mentorstøtte til unge
2. Øge involvering af frivillige i indsatsen for flygtninge og fordrevne ukrainere. De frivillige inviteres til at møde de nyankomne ved modtagelse og deltager ved efterfølgende informationsmøder og CV-kurser for at motivere flere til at benytte de frivillige tilbud
3. Opstarte og udvikle samarbejde med *Code of Care*. Målet i 2026 er at indgå samarbejdsaftaler med 10 virksomheder om ansættelse af udsatte unge. Frem mod 2028 er målet min. 25 virksomheder.
4. Indgå partnerskabsaftale med *Klar til Start* om udvikling af særlige ansættelsesforløb for udsatte unge på velfærdsområdet. Klar til Start skal bidrage med konsulentstøtte i etablerings- og opstartsfasen.
5. Samarbejde med frivillige om udvikling og drift af forskellige kursusforløb og netværksgrupper til ledige og sygemeldte.



2. Indsatsområder og pejlemærker

5. Inddragelse af erhvervslivet

Inddragelse af erhvervslivet kan være nøglen til at skabe varige løsninger for borgere på kanten af arbejdsmarkedet, og bidrage til inklusion og fastholdelse af borgere i lokalområdet. Det skaber sammenhængskraft og et mere bæredygtigt arbejdsmarked.

Særligt i forhold til de unge er samarbejdet mellem virksomhederne og kommunen vigtigt. Forskningen viser, at det at have et fritidsjob har flere gavnlige effekter for både uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er altså et stort potentiale i, at fremme at unge tidligt får et fritidsjob og stifter bekendtskab med arbejdsmarkedet.

Unge, som har fritidsjob, når de er under 18 år:

- Har 2,5-3 gange højere sandsynlighed for at være i job, når de er 25-29 år
- Er mere motiveret for at gå i gang med en uddannelse, og har større tro på, at de kan klare sig godt i uddannelsessystemet

Derigennem sikres også virksomhedernes arbejdskraft på sigt.

Virksomhederne tilbydes én indgang til team Job og Virksomhedsservice. Det betyder, at de får én kontaktperson, uanset om det drejer sig om rekruttering, fastholdelse af medarbejdere eller vejledning om en blanket mm.



Inddragelse af erhvervslivet

Det gør vi allerede

1. Samarbejder med lokale virksomheder om fritidsjob til unge.
2. Samarbejder med virksomheder om beskæftigelsesrettede indsatser til ledige og sygemeldte.
3. Arbejder tæt sammen med virksomhederne i IPS-indsatsen, når borgeren er i lønnede timer.

Det vil vi også gøre i 2026

1. Skabe én indgang for virksomhederne, så virksomhederne med én opringning kan få hjælp til rekruttering, fastholdelse af sygemeldte mm.
2. Opstarte og udvikle samarbejde med *Code of Care*. Målet i 2026 er at indgå samarbejdsaftaler med 10 virksomheder om ansættelse af udsatte unge. Frem mod 2028 er målet min. 25 virksomheder.
3. Indgå partnerskabsaftale med *Klar til Start* om udvikling af særlige ansættelsesforløb for udsatte unge på velfærdsområdet. Klar til Start skal bidrage med konsulentstøtte i etablerings- og opstartsfasen.
4. Etablere et virksomhedspanel der kan give input til udvikling af relevante tiltag som understøtter virksomhedernes behov
5. Tilbyde vejledning om inklusion, fastholdelse og socialt ansvar.
6. Hjælpe med onboarding af borgere med særlige behov.



2. Indsatsområder og pejlemærker

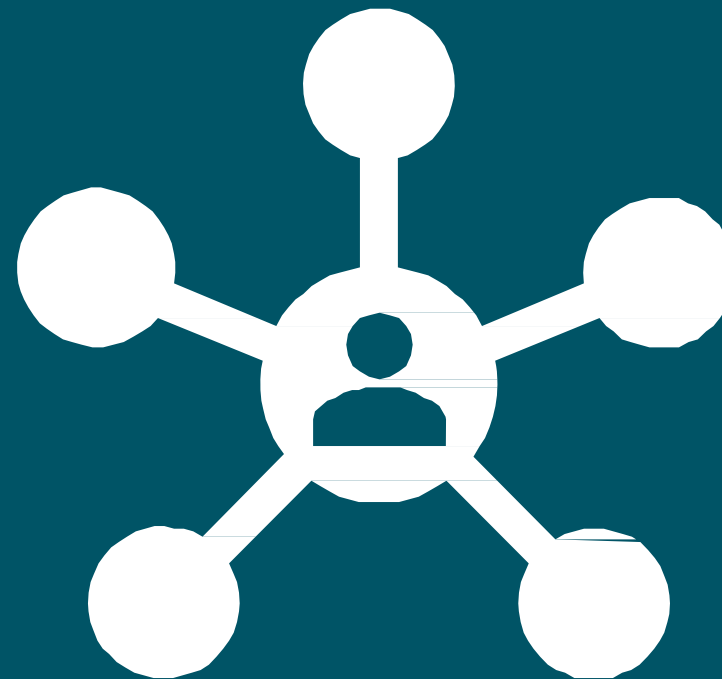
6. Kurser til ledige og sygemeldte

Kerneelementerne i beskæftigelsesreformen er, at både ledige og sygemeldte skal have større indflydelse på deres vej tilbage i job.

Der vil være færre krav til samtaler og aktiveringstilbud, hvorfor deltagelse i højere grad skal være frivillig.

Allerød Kommunes inddragelsesproces viste blandt andet, at borgerne efterspurgte fysiske og helbredsfræmmende aktiviteter samt let adgang til relevante og målrettede tilbud. Mange borgere gav udtryk for stor interesse i at kunne deltage i konkrete og relevante tilbud – fx kurser, workshops, stresshåndtering, naturterapi og kompetenceudvikling. De gav desuden udtryk for, at de ønskede hjælp til CV, LinkedIn, jobsamtaler og opkvalificering - også mens de var sygemeldte.

Reformen giver mulighed for at tilrettelægge indsatsen med afsæt i behov frem for proceskrav. Allerød Kommune vil derfor etablere forskellige kursustilbud og netværk for at afprøve andre former for kontakt med borgerne. Borgerne får herigennem øget indflydelse over deres vej tilbage i job – uanset om det handler om ledighed eller sygdom. Samtidig giver det Allerød Kommune mulighed for at spotte borgere, der har behov for hjælp eller støtte for at forebygge langtidsledighed eller længerevarende sygefravær.



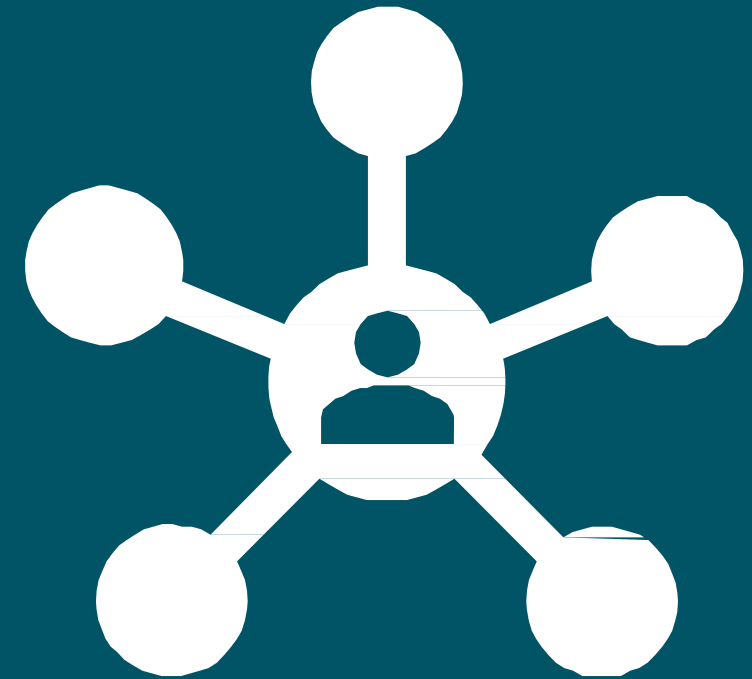
Kurser til ledige og sygemeldte

Det gør vi allerede:

1. Tilbyder relevante aktiveringsforløb ud fra borgerens behov – ofte individuelle samtaleforløb med autisemekonsulent eller stresscoach
2. Tilbyder samtaler i Åben Rådgivning
3. Tilbyder gruppeforløb i mestringsstrategier
4. Reviderer tilbud løbende efter behov

Det vil vi også gøre i 2026

1. Tilrettelægge samtaler og indsatser der er tilpasset den enkeltes behov frem for lovbestemte proceskrav
2. Sagsbehandlere skal være en del af kommunens Åbne Rådgivning et par gange hver måned
3. Tilrettelægge en kursusvifte, så borgere selv kan sammensætte et forløb - baseret på behov. Det kan fx være:
 - Jobsøgningskurser og brug af AI i jobsøgningsprocessen
 - "Craft"-tilbud baseret på håndværk og hobbies som understøttelse til rådgivning og samtaler
 - Helbredsfræmmende og sansestimulerende tilbud
 - Månedens foredrag
 - Samtalecafeer mm.
4. Etablere netværksgrupper frem for individuelle samtaler da de i højere grad styrker de sociale kompetencer og fællesskabet
5. Fastholde uddannelses- og jobfokus i enhver dialog, på ethvert kursus og i netværksgrupper
6. Indgå samarbejdsaftaler med frivillige og virksomheder om at indgå/bidrager i undervisningen



2. Indsatsområder og pejlemærker

7. Styrket brug af AI og data fra indsatsen

Med beskæftigelsesreformen får kommunerne en klar hjemmel til at bruge kunstig (AI) i beskæftigelsesindsatsen.

AI har potentiale til at effektivisere arbejdsgangene og frigøre ressourcer, herunder til de borgernære indsatser.

Beskæftigelsesreformen lægger desuden op til øget brug af data i indsatsen.

Øget brug af data vil:

1. give indsigt og bedre beslutningsgrundlag
2. betyde tidligere identifikation af risici
3. give læring og større effektivitet
4. skabe gennemsigtighed og tydeligere retning



Styrket brug af AI og data fra indsatsen

Det gør vi allerede:

1. Bruger AI sporadisk til skriftlige opgaver
2. Bruger data fra "Det Fælles Datagrundlag" som grundlag for opfølgning på indsatsen og planlægning
3. Medarbejderne har "personligt dash-board", hvor de kan følge egne resultater
4. Gennemgår relevante data på gruppemøder
5. Indhenter evalueringer fra deltagerne på aktiveringstilbud – dog ikke systematisk
6. Der er indgået aftale med fagsystemet om implementering af tre AI-løsninger i 2026

Det vil vi også gøre i 2026

1. Implementere AI baserede løsninger i fagsystemet februar 2026
2. Afholde "tavlemøder" hver 14 dag, på tværs af teams, hvor resultater i teamet gennemgås
3. Udvikle brugen af "dashboards" i fagsystemet, der skaber overblik, så medarbejderne kan følge både egne og teamets resultater.
4. Indhente feed-back fra borgerne på alle kurser, indsatser og forløb, så disse hurtigt kan målrettes og justeres ved behov.



3. Opfølgning på planen

Mindre detailstyring, kommuner måles på resultater

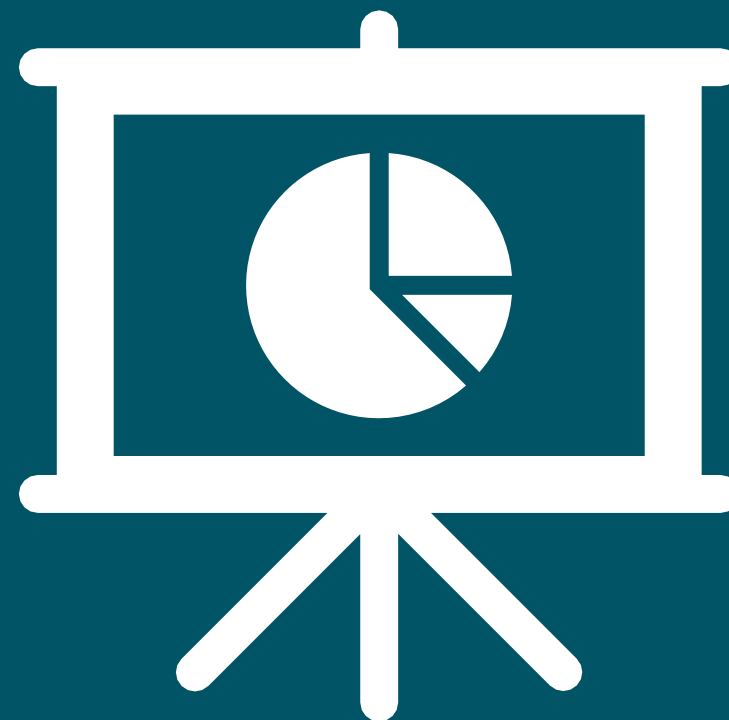
Et centralt element i beskæftigelsesreformen er, at kommunerne ikke længere skal leve op til en række proceskrav, men i stedet måles på resultater – hvor godt kommunen lykkes med at få borgere i job eller uddannelse. Derfor er det afgørende, at kommunen arbejder med konkrete og målbare resultater frem for detaljerede procesbeskrivelser.

Økonomisk effektivisering

Der er samtidig tale om en økonomisk effektivisering, hvor der nationalt spares 2,6 mia. kr. årligt fra 2030. I Allerød Kommunes budgetforlig for 2026-2033 er det forudsat at beskæftigelsesreformen indebærer en besparelse på beskæftigelsesområdet på 6,8 mio. kr., når den er fuldt indfaset i 2029. For at sikre, at dette mål indfries, er det ligeledes afgørende, at kommunen arbejder med konkrete og målbare resultater.

Sammenhæng mellem nationale og lokale mål

Allerød Kommune har derfor opsat målbare indikatorer for hvert indsatsområde. De mål der er opstillet, er foreløbige, da der fra centralt hold vil blive meldt ud, hvilke nationale mål alle kommuner skal måles på. Når disse er fastlagt, justeres de lokale mål, så de understøtter både de nationale krav og Allerød Kommunes strategiske prioriteringer.



3. Opfølgning på planen

Målbare indikatorer



1. Alle medarbejdere modtager undervisning i reformens nye regler.
2. 80 % af medarbejderne oplever, at de er en del af et selvstyrende team, hvor fagligheden frisættes.



1. Antallet af unge på ydelse nedbringes med 10 % fra niveauet i 2025.
2. Alle unge på forsørgelse tilbydes deltagelse i IPS-projekt eller Ungeløft.
3. Minimum 80 % af unge på ydelse er tilfredse med deres plan, indsat og samarbejdet.



1. Minimum 25 virksomheder indgår i sygefraværsforebyggende partnerskaber.
2. Antal fuldtidspersoner på sygedagpenge skal nedbringes med 10 % i forhold til niveauet i december 2025.



1. 50 % af de borgere der deltager forløb ved *Talentspejderne*, er inden for 1 måned efter forløbets afslutning i uddannelse eller i lønnede timer.
2. Andelen af borgere der bliver tilknyttet frivillige mentorer skal øges med 50 % i forhold til 2025.



1. Minimum 10 virksomheder indgår partnerskabsaftale om ansættelse af unge.
2. Minimum 75 % af virksomhederne skal opleve, at det er nemt at samarbejde om rekruttering.



1. Minimum 85 % af borgerne er tilfredse med kursusudbud og -indhold.
2. Antallet af borgere med individuelle forløb er faldet med min. 50 % i forhold til 2025.



1. Alle medarbejdere anvender Ai i opgaveløsningen.
2. Tavlemøder hver 14. dag med fokus på indikatorer og resultater.
3. Visuelt "barometer" synliggør udvikling i ledigheden og besparelsesmål.

Målsætning



Allerød Kommune organiserer beskæftigelsesindsatsen så den er effektiv, og tager afsæt i de rammer reformen sætter.



Allerød Kommune forebygger ungeledighed via aktiviteter i Ungeløftet og IPS-indsats, der støtter borgeren mod uddannelse og job.



Allerød Kommune tilbyder indsatser, der forebygger sygefravær, og støtter borgere i at fastholde deres job.



Allerød Kommune inviterer civilsamfundet ind i planlægning og gennemførsel af alle dele af den beskæftigelsesrettede indsats.



Allerød Kommune skal samarbejde med virksomheder om at sikre den nødvendige arbejdskraft.



Allerød Kommunes baserer sine tilbud på frivillig deltagelse, og tilbyder kurser, der både kan fungere forebyggende, som tidlige indsatser, og kan støtte borgere med længere fravær fra arbejdsmarkedet.



Allerød Kommune styrker brugen af AI i sagsbehandlingen, og anvender data til at drive indsatsen.

Tæt på hinanden
Tæt på naturen
Vision2031



Allerød
Kommune