



# Beskæftigelsesplan 2015

Center for Arbejdsmarked  
Gribskov Kommune

<b>Indholdsfortegnelse</b>	
<b>Indledning</b>	<b>3</b>
<b>1 Ministermål 1</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Udfordringer ift. gruppen af unge uden en uddannelse</b>	
<b>1.2 Strategi for at sikre flere unge en uddannelse</b>	
1.2.1 Tværgående indsatsprincipper for alle unge uden uddannelse	
1.2.2 Indsatsprincipper for uddannelsesparate unge	
1.2.3 Indsatsprincipper for aktivitetsparate unge	
<b>2 Ministermål 2</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Udfordringer ift. borgere på kanten af arbejdsmarkedet</b>	
<b>2.2 Strategi for langvarige modtagere af off. forsørgelse</b>	
2.2.1 Indsatsprincipper for langtidssygemeldte	
2.2.2 Indsatsprincipper for borgere med sammensatte problemer	
<b>3 Ministermål 3</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Udfordringer ift. gruppen af langtidsledige</b>	
<b>3.2 Strategi for at begrænse langtidsledighed</b>	
3.2.1 Generelle indsatsprincipper	
3.2.2 Virksomhedsnær aktivering	
<b>4 Ministermål 4</b>	<b>21</b>
<b>4.1 Udfordringer ift. samarbejdet med lokale virksomheder</b>	
<b>4.2 Strategi for at være en professionel samarbejdspartner til virksomhederne</b>	
4.2.1 Organisering af den virksomhedsrettede indsats	
4.2.2 Virksomhedernes ønsker til samarbejdet med jobcentre	
<b>Tillæg 1 Aktiveringsstrategi og strategi for rettidig indsats</b>	<b>26</b>
<b>Tillæg 2 Beskæftigelsespolitiske resultatmål for 2015</b>	<b>29</b>
<b>Tillæg 3 Organisering af arbejdsmarkedsindsatsen</b>	<b>31</b>
<b>Udmøntnings- og virksomhedsplan</b>	
<b>Resultatfokuseret styring</b>	
<b>Økonomi og budget</b>	
<b>Tillæg 4 Rammer for beskæftigelsesindsatsen</b>	<b>33</b>
<b>Erhvervsstruktur og arbejdsstyrken – status og udvikling</b>	
<b>Arbejdsmarked og uddannelsesbalance i Gribskov Kommune</b>	
<b>Demografisk struktur i Gribskov Kommune</b>	

## Indledning

Beskæftigelsesplan 2015 er den overordnede plan for beskæftigelsesindsatsen i Gribskov Kommune. Beskæftigelsesplanen beskriver politisk prioriterede strategier og de politisk fastsatte mål for indsatsen.

Beskæftigelsesplanen er omdrejningspunktet for den samlede indsats i Center for Arbejdsmarked og har derfor fokus på alle målgrupperne i Jobcentret. Beskæftigelsesplanen fastsætter strategi for indsatsen i forhold til ministerens 4 nationalt udmeldte mål for 2015 samt for Gribskov Kommunes egne lokale resultatmål.

Ved opstilling af kvalitative og kvantitative resultatmål i beskæftigelsesplanen skal det klargøres, hvad der er de ønskede resultater af den fælles indsats. Planen skal tydeliggøre, hvad der er formålet, med den indsats, der gøres i Gribskov Kommune og i Center for Arbejdsmarked, samtidig med at strategierne er beskæftigelsesplanens bedste bud på, hvordan målene indfries.

### **Beskæftigelsespolitiske udfordringer**

De betingelser, som beskæftigelsesplanen er baseret på, udvikler sig meget hurtigt under indtryk af de nye reformer, der implementeres på arbejdsmarkedsområdet i 2013, 2014 og 2015: reform af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen og reform af sygedagpenge. Det er samtidig vanskeligt at forudsige ledighedsudviklingen; den økonomiske ustabilitet betyder, at beskæftigelsesforholdene er usikre og kan ændre sig på kort tid, også fordi beskæftigelsesområdet er relativt konjunkturfølsomt i Gribskov Kommune.

Udfordringerne opstår bl.a. som følge af den demografiske udvikling som medfører, at der i årene fremover bliver færre i arbejdsstyrken til at forsørge dem, der forlader arbejdsstyrken. Samtidig vil karakteren af jobs i Danmark i endnu hastigere grad skifte fra industrielt og manuelt arbejde, til job i servicesektoren og jobs, der kræver et højere kompetenceniveau. Dette er en kendt udfordring, der ikke begrænser sig alene til Gribskov Kommune endside Danmark.

Arbejdsmarkedet gennemgår generelt betydelige forandringer, der er accelereret af den økonomiske krise. Vi står med en kortsigtet udfordring om at undgå langtidsledighed, mens vi på den lange bane kan stå over for at mangle arbejdskraft, og mangle arbejdskraft med de rette kvalifikationer.

De beskæftigelsespolitiske udfordringer på såvel den korte som den lange bane handler derfor om at sikre, at arbejdsstyrken er så stor og velkvalificeret som muligt, samt at beskæftigelsen er så høj som muligt. Det er derfor en central udfordring for jobcentret at sikre, at alle ledige job bliver besat, og at medvirke til, at borgere der ikke er en del af arbejdsstyrken bliver en del af den.

Beskæftigelsesministeren har i sammenhæng med de nye arbejdsmarkedsreformer, opstillet mål for beskæftigelsesindsatsen. De 4 ministermål har til formål i et nationalt perspektiv, at imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer.

Beskæftigelsesplanen opstiller også strategi og evt. måltal for indfrielse af lokale mål vedr. aktiveringsgrad og rettidighed. Disse lokale målsætninger medvirker samtidig til at løfte udfordringerne fra de landspolitiske reformer på beskæftigelsesområdet.

## **Ministermål 1 Flere unge skal have en uddannelse**

– ”Jobcentrene skal have fokus på at sikre implementering af kontanthjælpsreformen og dermed understøtte, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en uddannelse”,

### **1.1 Udfordringer ift. gruppen af unge uden en uddannelse**

Generelt er uddannelsesniveaut i gennem mange årtier hævet betragteligt i Danmark, hvilket har ført til et generelt fald i antallet af ufaglærte på arbejdsmarkedet. Denne forbedring af arbejdsstyrkens uddannelsesniveau ophørte imidlertid igennem en længere årrække i 00'erne, hvorfor de unges uddannelsesniveau ikke længere blev relativt højnet.

For Danmark som helhed betyder udviklingen, at næsten fire ud af ti unge i en alder af 21 år ikke har gennemført en ungdomsuddannelse fem år efter afslutningen af folkeskolen.<sup>1</sup> Og ti år efter afslutningen af folkeskolen, når den unge typisk er 26 år – og dermed er overgået til de ”voksnes rækker” - er det omkring hver femte (20 procent), der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse.

Den udfordring, at for få unge i Gribskov Kommune får en ungdomsuddannelse, har været øverst på den politiske og indsatsmæssige dagsorden i flere år. Dette er blandt andet på den baggrund, at Gribskov Kommune hører til blandt de kommuner i Danmark, der har den største udfordring på området. Således at forstå, at en relativt stor andel af en ungdomsårgang i kommunen estimeres til ikke at gennemføre en ungdomsuddannelse.<sup>2</sup>

Derfor er det helt centralt, at elementerne i kontanthjælpsreformen implementeres, således at unge mødes med uddannelsespålæg og en målrettet uddannelsesfremmende indsats, der fremadrettet kan sikre dem en stabil beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

- Ledigheden for unge under 30 år i Gribskov Kommune er mere end fordoblet siden 2008. Dette svarer til udviklingen i resten af Danmark. I juni 2014 var der i alt 381 ledige under 30 år. A-dagpenge (100), kontanthjælp (25) og uddannelseshjælp (256). I juli 2008 var der i alt 151 unge ledige.
- 10,5 pct. af alle unge under 30 år i Gribskov Kommune er på off. forsørgelse. Andelen i Østdanmark er på 9,6 pct.
- 19,8 pct. svt. til hver femte 25-29 årige i Gribskov Kommune er på off. forsørgelse. Andelen i Østdanmark er på 13,4 pct.
- Andelen af beskæftigede unge uden ungdomsuddannelse er højere i Gribskov Kommune end i resten af landet. I Gribskov Kommune har 58 pct. af de beskæftigede unge ikke færdiggjort anden uddannelse end grundskolen. På landsplan er tallet lidt over 40 pct.
- Andelen af beskæftigede unge med erhvervsuddannelse er højere i Gribskov Kommune end i resten af landet. Knap 22 pct. af samtlige af Gribskov Kommunes unge har en erhvervs-

<sup>1</sup> Ungdomsuddannelse henfører til en gennemført gymnasieuddannelse, erhvervsskoleuddannelse m.fl.

<sup>2</sup> At Gribskov Kommune stadigvæk ligger blandt de ”tungeste” kommuner i Danmark bekræftes ved Ministeriet for børn og Undervisning's seneste status på deres kommunale profilmodel fra maj 2013: *Profilmodel 2012 på kommuneniveau – fremskrivning af en ungdomsårgangs uddannelsesniveau*

uddannelse mod 19 pct. på landsplan. Omkring 40 pct. af samtlige unge i alders-intervallet 15-24 år er i gang med en egentlig ungdomsuddannelse. Mellem 20 pct. og 43 pct. af de 20-24 årige har hverken en egentlig ungdomsuddannelse eller er i gang med en. (Data fra 2012).

- Gribskov Kommune har en forholdsvis høj andel af 16 og 19 årige blandt de beskæftigede unge. Omkring 36 pct. af de beskæftigede unge i Gribskov Kommune er mellem 16 og 19 år. Det samme gælder for ca. 23 pct. af de unge på landsplan.

### **Konjunkturer har en markant indvirkning på de unges motivation for at uddanne sig**

Jo bedre jobmuligheder, desto vanskeligere er det at motivere nogle unge til uddannelse. Denne sammenhæng har været ekstra stærk i Gribskov Kommune, hvor relativt mange unge traditionelt har fået ufaglært arbejde efter folkeskolen. Krisen på arbejdsmarkedet får flere unge til at vælge uddannelsesvejen. Samtidig er de nye muligheder i kontanthjælpsreformen en oplagt mulighed for at højne uddannelsesniveaut i Gribskov Kommune. Der er i sammenhæng med kontanthjælpsreformen potentialer i at styrke uddannelsesvejledningen for de offentligt forsørgede unge, så flere vælger rigtigt og færre frafalder deres uddannelse.

### **Uddannelses-udfordringen skyldes især stort frafald**

Der er kun 3 procent af en ungdomsårgang som ikke, ti år efter folkeskolen, har været startet på en ungdomsuddannelse. Når der alligevel er en femtedel af de unge, der i en alder på ca. 26 år ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, så skyldes det, at mange af dem der er startet på en uddannelse er faldet fra igen. Ud af de ca. 20 procent unge som ikke har fået en ungdomsuddannelse skyldes de 17 procent derfor frafald. Det kan skyldes, at mange i målgruppen har uddannelsesbarrierer, lav uddannelsesmotivation eller svært ved at vælge uddannelse. Disse barrierer illustreres af, at knap to tredjedele af ungegruppen i jobcentrene tidligere er faldet fra en uddannelse.

Det er vigtigt, at frafaldet fra uddannelserne reduceres yderligere. Derfor kan aktørerne i ungeindsatsen med fordel samarbejde om at styrke fastholdelsesindsatsen yderligere.

### **Størstedelen af de ledige unge har ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse**

Det er dokumenteret, at der er en klar positiv sammenhæng mellem uddannelsesniveau og beskæftigelsesfrekvens: jo højere uddannelsesniveau jo højere sandsynlighed er der for at personen er i beskæftigelse. At der findes et "kompetencegab", mellem de der er i beskæftigelse og blandt de der er ledige, ses bl.a. ved, at omkring 90 pct. af ledige ikke-forsikrede unge er uden kompetencegivende uddannelse, mens andelen uden uddannelse for modtagere af a-dagpenge er på knapt 60 pct.

### **Flere unge skal "klargøres" til at kunne påbegynde og fastholdes i uddannelse**

Mange unge, der får uddannelsespålæg, er tidligere faldet fra uddannelsen, fordi uddannelsen i mindre grad er drevet af lyst til læring, men snarere af risikoen for at "falde igennem". Mange af de unge uden uddannelse har begrænset selvtillid efter utallige nederlag eller lider af psykiske eller sociale problemer. Der skal derfor ikke skal meget til, førend de springer fra uddannelsen eller helt ud af forsørgelsessystemet, inden de kommer til uddannelsesstart. Det er derfor vigtigt at skabe et positivt og tillidsvækkende miljø omkring læring og uddannelse for de unge, der kan bidrage til at opbygge selvtillid og skabe større afklaring. På samme vis er det vigtigt at have fokus på den helheds-orienterede indsats for de mest udsatte unge i samarbejde med andre kommunale forvaltninger - foruden også kommunens uddannelsescenter, produktionsskolen og de største lokale uddannelsesinstitutioner.

Brobygning og efterværn i forbindelse med de udsatte unges uddannelsesstart er samtidig en nødvendighed; jo flere nederlag i uddannelsessystemet, desto vanskeligere er det at starte forfra i uddannelses-systemet næste gang.

### Flere unge, der gennemfører et grundforløb på erhvervsskolerne, skal i praktik

Fordomme om skolepraktikkens kvalitet, mangel på praktikpladser og manglende geografisk mobilitet i forhold til praktikpladser har hidtil bevirket, at mange unge starter forfra i uddannelsessystemet.

Der er nu en bred anerkendelse af, at der kan opstå mangel på faglært arbejdskraft inden for visse sektorer i de kommende år. Det er derfor helt centralt, at virksomhederne, praktikpladscentrene, uddannelsesinstitutionerne og jobcentrene har fokus på at øge og synliggøre antallet af praktikpladser inden for de kommende mangelområder for faglært arbejdskraft. Samtidig skal beskæftigelsesindsatsen have fokus på at vejlede de unge uddannelsessøgende over mod jobområder, hvor chancerne for praktikpladser og efterfølgende job er størst.

### Offentligt forsørgede og unge uden uddannelse med problemer ud over ledighed

De unge ydelsesmodtagere er en meget heterogen gruppe af unge, med vidt forskellige karakteristika og vidt forskellige forudsætninger og muligheder for at begå sig på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Af boks 1 fremgår den flertydighed af problemer, der (eventuelt) kan knytte sig til den enkelte unge på kontant- og uddannelseshjælp.

#### Boks 1 Hovedtyper blandt de ledige unge med problemer

<b>Ressourcesvage</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dårlig skolebaggrund</li><li>• Dårlig skolebaggrund og læse- og staveproblemer</li><li>• Dårlig skolebaggrund og socialt belastet baggrund</li></ul>	<b>Psykiske problemer</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Psykisk sygdom</li><li>• Psykisk sygdom og dårlig skolebaggrund</li><li>• Psykisk sygdom og fysiske helbredsproblemer</li><li>• Psykisk sygdom og socialt belastet opvækst eller traumatiseret</li></ul>
<b>Misbrugsproblemer</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Misbrugsproblemer</li><li>• Misbrugsproblemer og plettet straffeattest, dårlig skolebaggrund eller psykisk sygdom</li></ul>	<b>Fysiske helbredsproblemer</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fysiske helbredsproblemer</li><li>• Fysiske helbredsproblemer og dårlig skolebaggrund eller læse og staveproblemer</li></ul>

En ny analyse (publiceret i 2014), fra Institut for Folkesundhed på Københavns Universitet viser, at en voksende del af samtlige kontanthjælpsmodtagere har helbredsproblemer – især psykiske og psykiatriske problemer.

Analysen viser, at det er mere end hver fjerde person på kontanthjælp, som enten er i behandling på et sygehus eller får receptpligtig medicin for psykiske lidelser. Analysen viser endvidere, at det i 2003 var 17 procent af kontanthjælpsmodtagerne, som faldt i den kategori, mens andelen i 2011 var steget til 30 procent.

## 1.2 Strategi for at sikre flere unge en uddannelse

### 1.2.1 Tværgående indsatsprincipper for alle unge uden uddannelse

#### Uddannelsesorienteret miljø

Det er lokalpolitisk prioriteret, at de unge uden uddannelse ikke indgår som en del af den almindelige beskæftigelsesindsats i jobcentret, fordi målet for de unge er ordinær uddannelse. Indsatsen foregår derfor i et uddannelsesorienteret og uddannelsesinspirerende miljø.

En centralt strategisk satsning, med henblik på at øge antallet af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse, er udvikling af Gribskov Kommunes forholdsvis nye uddannelsescenter og produktionsskole, der åbnede i august 2012. Grundideen i etablering af et center for uddannelse er at skabe et "kraftcenter" for unge og uddannelse, som dels understøtter smidige overgange og synergier mellem forskellige tilbud - hvad enten de driftes af Gribskov Kommune eller af andre aktører - og samtidig sikrer, at indsatsen for unge uden uddannelse foregår i et miljø, hvor uddannelse er i centrum. Der er fra 2014 et forstærket fokus på at holde kontakten til de unge i de første 3 måneder efter uddannelsesstart mhp. at formindske frafald.

Uddannelsescentret er i 2014 i drift med de mange forskellige tilbud centeret rummer. I 2015 skal der fortsat fokuseres på at skabe større sammenhæng mellem Kompetencecenterets ungeforløb, jobcenterets ungeindsats, UU og produktionsskolen samt de omkringliggende ungdomsuddannelser. En sådan sammenhæng er afgørende for at kunne udnytte de potentielle synergier, der ligger i den samlede fysiske placering både i forhold til elevgrupperne og medarbejdere.

#### Tidlig visitation til rette indsats ud fra kompetencer, ressourcer og behov

Alle unge uden en kompetencegivende uddannelse vil med kontanthjælpsreformen ikke være berettiget til kontanthjælp, men vil få mulighed for uddannelseshjælp. Senest en uge efter henvendelse om hjælp vil den unge gennemgå en tidlig og grundig visitation. Her afdækkes den unges ressourcer og udfordringer i forhold til uddannelse - dette med henblik på at kunne iværksætte den rette indsats for den enkelte.

Unge, der vurderes til at kunne gennemføre en uddannelse indenfor et år, betegnes uddannelsesparate, mens unge, der vurderes at have komplekse barrierer overfor at kunne starte på en uddannelse, betegnes aktivitetsparate.

Unge visiteres til kategorien aktivitetsparat, hvis den unge har særlige komplekse udfordringer i form af helbredsmæssige og sociale barrierer. Herefter afdækkes den unges ressourcer og udfordringer i forhold til uddannelse; dette med henblik på at kunne iværksætte den rette indsats for den enkelte, således at den unge støttes og hjælpes til at overkomme barrierer på "uddannelsesvejen".

Arbejdet hen i mod uddannelse igangsættes i forbindelse med visitationen. Alle unge skal derfor vejledes om deres uddannelsesmuligheder. Uddannelsespålægget og uddannelsesplanen er omdrejningspunktet for samarbejdet med den unge. Afklaringen vil generelt ske via vejledning, rådgivning om fremadrettede uddannelsesmuligheder, økonomi mv., samt pålæg om at tilmelde sig og starte en kompetencegivende uddannelse.

De unge uden uddannelse må ikke gå passive, men skal med det samme individuelt motiveres til overgangen med uddannelsesmæssig afklaring og fremadrettet læring. Alle unge skal derfor som udgangspunkt mødes som uddannelsesparate ved første visitation.

## 1.2.2. Indsatsprincipper for uddannelsesparate unge

### Job eller nyttejob for de åbenlyst uddannelsesparate

Åbenlyst uddannelsesparate unge skal hurtigst muligt i gang med uddannelse, og vil derfor blive pålagt hurtigst muligt at komme med forslag til uddannelser, søge om optagelse på en eller flere uddannelser samt gennemføre en konkret uddannelse.

Udgangspunktet er, at stærke afklarede unge i videst mulig forstand skal forsørge sig selv frem til uddannelsesstart. Ressourcestærke uddannelsesparate, der fortsat søger om uddannelseshjælp visiteres derfor til aktivering i nyttejob.

### Uddannelsesparate - opbygning af tro på egne evner for at kunne modtage læring

Unge uddannelseshjælpsmodtagere, der ikke ved første visitation vurderes åbenlyst uddannelsesparate, skal hurtigst muligt og inden for 3 måneder gennemgå en grundigere visitation.

Erfaringen viser, at mange uddannelsesparate unge mister fodfæstet på uddannelsesvejen, selvom de er klar til at tage et job og relativt hurtigt er afklaret omkring uddannelsesvalg. Det skyldes, at de af forskellige grunde ikke har opnået de grundlæggende kvalifikationer i grundskolen. Samtidig kan udpræget mangel på selvtillid og tidligere nederlag i uddannelsessystemet udmønte sig i manglende motivation, fleksibilitet og mobilitet omkring uddannelsesvalg, manglende fremmøde, svage netværk og ofte også et mindre misbrug.

For denne målgruppe er det vigtigt at tilrettelægge indsatsen og opfølgningen med udgangspunkt i den enkelte unges behov. Indsatsen og opfølgningen skal ske i det omfang, det er nødvendigt for at sikre uddannelsesfokus og progression i forhold til uddannelsesvejen og arbejdet med uddannelsespålægget.

Et første skridt på vej mod at kunne påbegynde en uddannelse kan for nogle være at deltage i virksomhedspraktikker, hvortil der er knyttet en mentor. Mentoren skal have fokus på at fastholde de unges uddannelsesperspektiv, og virksomhedspraktikkerne tilfører gradvist en stor del af denne målgruppe øget selvtillid, tro på egne evner og afklaring. Progressionseffekten ved succesfulde virksomhedspraktikker er også øget parathed i form af lyst til fremmøde, positiv fremtoning og eventuelt et reduceret misbrug.

### Grundlæggende opkvalificering til ordinær uddannelse

Målgruppens parathed til at begynde en uddannelse styrkes især, når virksomhedspraktikkerne kombineres med særlige kvalificerende forløb til ordinær uddannelse: læse-, stave-, regnekurser, specialundervisning ved ordblindhed, sprogundervisning og eventuel misbrugsafvænnning i samarbejde med Misbrugscentret.

Andre unge behøver ikke virksomhedsaspektet, men kan fokusere udelukkende på opkvalificering.

Indsatsen for de unge, der skal i gang med en uddannelse, skal i videst muligt omfang fortsætte frem til uddannelsesstart, så de unge ikke oplever et ”hul” i vejen til uddannelse.

## 1.2.3 Indsatsprincipper for aktivitetsparate unge

Unge i denne kategori er karakteriseret ved at have en række komplekse sammensatte barrierer, som gør, at vejen til at komme i ordinær uddannelse kan være lang. Oftest har psykiske, fysiske eller sociale funktionsnedsættelser og lidelser, omfattende misbrugsproblemer, kriminalitet eller en kombination heraf også resulteret i manglende grundlæggende kvalifikationer for at gennemføre en



uddannelse.

For at disse unge kan komme tættere på et uddannelsesforløb eller ordinær beskæftigelse, skal der arbejdes med at nedbryde de barrierer, der er for at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystem.

De unge med komplekse problemer har ret til en koordinerende sagsbehandler, som skal sikre, at de nødvendige kompetencer, udredninger og indsatser, som tilbydes den unge, er tværfaglige og koordineret på tværs af kommunale forvaltninger og andre myndigheder. Indsatserne skal til sammen understøtte det samlede uddannelsesmål for den unge.

På grund af de unges komplekse udfordringer er det nødvendigt med en tæt og hyppig opfølgning. Opfølgningen skal sikre, at den unges udfordringer og behov hele tiden er i centrum, og at den uddannelsesrettede indsats løbende kan ændres og justeres for at understøtte den enkeltes unges kompetencer, ressourcer og behov

### **Behov for bred vifte af fleksible tilbud og uddannelser**

Tilbuddene til denne gruppe er ofte langvarige og økonomiske ressourcekrævende, idet målgruppen ikke er i stand til at modtage SU-berettiget uddannelse. Det kan tillige være tvivlsomt, om de kan arbejde på det ordinære arbejdsmarked.

For de aktivitetsparate unge udgør de helhedsorienterede indsatser generelt set en meget bred tilbudsvifte som følge af målgruppens forskellighed. Indsatserne omfatter lige fra forskellige former for behandling, personlig rådgivning med psykologer, personlighedstræning og brobygning fra afsoning til løsladelse.

### **Opbygge mestring af livet med mentorstøtte**

De mest udsatte unge har behov for at lære at mestre livet, herunder klare simple sociale udfordringer som eksempelvis at tage ansvar for egen økonomi, boligsituation, husførelse mv. De mest udsatte har behov for at blive understøttet af sociale mentorer, som kan opbygge en tillidsbaseret og troværdig relation til den unge.

I regi af jobcentret kan deltagelse i virksomhedspraktikker med mentorstøtte være et første positivt delelement, der er med til at sikre en positiv progression.

Det sker ved hjælp af især øget respekt og værdsættelse af, hvad den unge kan, og konsekvente retningslinjer, som ofte har manglet i hjemmet. Erfaringen viser, at det at give de unge stadig flere succesoplevelser, at vise dem respekt ved at tro på dem og opstille faste trygge rammer alt i alt øger muligheden for at gennemføre et uddannelsesforløb. I mange tilfælde kan dette også medvirke til at reducere/fjerne misbrugsproblemer eller oplevede helbredsproblemer og gøre gruppen mere uddannelsesmotiveret

### **Ungeindsatsen – og behovet for samspil**

Det er, kendetegnende, at indsatsen for at nedbringe ledigheden hos unge må foregå i et samspil mellem mange aktører. Gruppen af unge med problemer ud over ledighed befinder sig ofte i et felt, hvor de bevæger sig mellem grundskolen, uddannelsessystemet, UU-vejledningen, beskæftigelsesystemet, det sociale system og sundhedsvæsenet. Jf. også fordringerne i kontanthjælpsreformen kræver komplekse problemer et samspil mellem flere myndigheder og institutioner for at kunne løses. En forudsætning for at flere gennemfører en uddannelse, er derfor en målrettet indsats, der rækker langt ud over jobcentrets indsats:

- Uddannelsesinstitutionerne har en udfordring i at fastholde de unge og sikre tilbud til dem, der ikke umiddelbart kan indgå i det ordinære uddannelsessystem.
- Virksomhederne har en udfordring i at bidrage til unges uddannelse ved at etablere lærepladser og praktikpladser.
- Kommunerne/jobcentret har en udfordring i at sikre samarbejdet mellem jobcentrene og de forskellige forvaltningsområder, så indsatsen for resourcesvage unge starter tidligt og er helheds-orienteret.
- Endelig er der behov for, at der hos alle aktører, der varetager indsatsen omkring de unge er et kendskab til de muligheder og støtteordninger, der er i forskellige systemer.

Erkendelsen af, at for skarpe skel mellem forvaltningerne kan forhindre eller forsinke en effektiv indsats, har i 2012 og 2013 fået Gribskov Kommune til – i regi af projekt Fælles Borger – at udvikle nye samarbejdsrelationer. Dette mellem social-, skole-, og arbejdsmarkedsforvaltningerne. En del af initiativerne fokuserer på at opnå en større grad af tværfaglighed og tværinstitutionelt samarbejde om de unge. Særligt samarbejdet mellem Center for Arbejdsmarked, Center for Børn og Unge, Center for Social og Sundhed og Ungdommens Uddannelsesvejledning har en høj prioritet.

**Ministermål 2 Langvarige modtagere af off. forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet.**  
- ”Det er derfor vigtigt, at kommunerne understøtter implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen og reformen af sygedagpenge”.

## **2.1 Udfordringer ift. borgere på kanten af arbejdsmarkedet**

Beskæftigelsesministeren har med de fire nye reformer sat kursen for et markant skifte i indsatsen for borgere, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Reformerne kommer på baggrund af et landsdækkende behov for en relevant og fokuseret indsats for at få udsatte kontanthjælpsmodtagere og langtidssygemeldte tilbage i selvforsørgelse. Virkemidlet er bl.a. at skabe jobåbninger for personer uden arbejdsmæssig erfaringer og personer med nedsat arbejdsevne, jf. spørgsmålet om det rummelige arbejdsmarked.

- Gribskov Kommune har i juni 2014 følgende antal personer på ”permanent” forsørgelse: fleksjob (365), ledighedsydelse (137) og førtidspension (1.349). Der var i juli 2013 et tilsvarende antal på permanente ydelser.
- I forhold til den samlede befolkning, har Gribskov Kommune en andel på 7,6 pct., der er permanent forsørget. Denne andel er noget højere end det gennemsnitlige niveau i end Øst-danmark (6,9 pct.).
- Der har i flere år været et stærkt fokus på at få reduceret de langvarige sygedagpengeforløb. Indsatsen har haft som resultat, at antallet af de problematiske sygedagpenge-forløb over 52 uger, i 2013 og 2014 er faldet til omkring 80 langvarige forløb. I perioden 2007 – 2011 har der i reglen været mere end 100 lange sygedagpenge-forløb.

### **Langtidssyge**

Alle undersøgelser viser, at tid er den faktor, der betyder mest for, om sygemeldte borgere kommer

tilbage i arbejde. Eksempelvis mere end fordobles risikoen for pensionstilkendelse og dermed udstødelse fra arbejdsmarkedet ved sygefravær over 13 uger. Gribskov Kommunes og jobcentrets indsats på sygefraværsområdet kan derfor have stor betydning for udviklingen i tilgangen til førtidspension.

Samlet er udfordringerne på sygedagpengeområdet, at borgeren skal raskmeldes – helt eller delvist så hurtigt som muligt gennem en tidlig og aktiv opfølgende indsats. De sygemeldte borgere skal med andre ord hurtigt tilbage på arbejdspladsen eller arbejdsmarkedet.

### **Risikogrupper**

Brancher med mange sygemeldte, borgere uden uddannelse og kvinder fra 30-59 år er blandt de grupper der har særlig risiko for langtidssygemeldinger. Generelt set er psykiske lidelser den sygdom, der fylder absolut mest og er i størst vækst. Det er især kvinder mellem 30-40 år, der oftest rammes af psykiske lidelser, og de er typisk ansat inden for offentlig sektor, fremstillingserhverv eller handel, kontor og service.

### **Kontanthjælpsmodtagere**

Barriererne i forhold til at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet er markante for mange kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed. Derfor vil en vedholdende og ofte langvarig indsats for denne målgruppe også påvirke antallet af modtagere af førtidspension og fleksjob/ ledighedsydelse. Jf. spørgsmålet om ”forbundne kar” mellem forsørgelsesgrupperne.

Af Gribskov Kommunes Resultatrevision for 2013 fremgik, at Gribskov Kommune i 2013 havde en merledighed på 180 borgere på kontant- og uddannelseshjælp. Ved analyse af kontanthjælpsområdet konstateres, at merledigheden er opstået efter 2007 og at Gribskov Kommune sammenlignet med andre kommuner har en særlig udfordring med hensyn til lange forløb for ”svage” kontanthjælpsmodtagere (gl. matchkategori 2 & 3) og modtagere over 50 år.

En af sigtelinjerne i førtidspensionsreformen er, at borgere under 40 år ikke tilkendes førtidspension, med mindre det er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle deres arbejdsevne. Undersøgelser viser, at diverse former for psykisk lidelse samt misbrugsproblemer særligt kendetegner denne gruppe. Det kræver en fortsat prioritering og videreudvikling af indsatsen for de udsatte unge, så de unge under 40 kommer enten i uddannelse eller ordinært job på sigt.

### **Reformen på førtidspensions- og fleksjobområdet**

Med reformen af førtidspensionsordningen sigtes der på at begrænse tilgangen til førtidspension. Reform vedrørende førtidspensionsområdet betyder en ”ny” kommunal organisering af indsatsen for borgere i risiko for at miste fodfæste på arbejdsmarkedet. Dette sker ved nye kommunalt organiserede rehabiliteringsteams og ressourceforløb. Det overordnede indhold i reformen er følgende:

- Alle potentielle kandidater til førtidspension skal som hovedregel tilbydes et ressourceforløb.
- Tildeling af førtidspension uden ressourceforløb kan kun ske, hvis udvikling af arbejdsevnen er åbenbar formålsløs.
- Varigheden af ressourceforløbene for de over 40-årige er minimum 1 år.
- Ressourceforløb til de under 40-årige gives frem til personen fylder 40 år i planlagte perioder af op til 5 års varighed.

Samtidig med førtidspensionsreformen trådte reform af fleksjobordningen for personer med nedsat erhvervsevne i kraft. Sigtet med reformen er blandt andet at målrette fleksjobordningen mod personer med færre ressourcer end tidligere. Flexjobreformen indebærer blandt andet:

- Indførelse af mulighed for fleksjob med et ugentligt timetal på mindre end 10 timer.
- Omlægning af tilskuddet til fleksjob, så arbejdsgivere tilskyndes til at ansætte svagere borgere i fleksjob, og fleksjobberne tilskyndes til at øge timetallet.
- Indskrænkning af mulighederne for gå direkte fra ordinær ansættelse til fleksjobansættelse hos samme arbejdsgiver.
- Muligheden for permanent støtte til fleksjob indskrænkes, og tilskuddet til fleksjob bliver i udgangspunktet tidsbegrænset til 5 år.
- Alle ledige visiteret til fleksjob får ret til ledighedsydelse, satsen differentieres ift. tidligere ydelse.

### **Reformen på sygedagpengeområdet**

Indsatsen for den sygemeldte vil fremadrettet blive opdelt i 3 kategorier afhængig af den sygemeldtes behov for støtte til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

At være sygemeldt i kategori 3 indebærer, at der ikke er en klar og forventet dato for hvornår den sygemeldte kan ventes raskmeldt. Samtidig er der ofte tale om en diffus, uafklaret sygdom, der udgør en betydelig barriere for arbejdsevnen eller at den sygemeldte har udfordringer udover sygdommen; eksempelvis sociale udfordringer, der står i vejen for tilbagevenden til arbejdet.

Sygemeldte i denne kategori skal have deres sag forelagt kommunens tværfaglige rehabiliteringsteam senest fire uger efter, at de er blevet visiteret.

### **Helhedsorienteret og anerkendende inkluderende indsats sikrer størst progression**

Jobcentret skal følge lovgivningen og ofte træffe vanskelige beslutninger, som har store menneskelige konsekvenser. Målgruppen for disse beslutninger er borgere, der ofte befinder sig i den vanskeligste situation i deres liv. Det er derfor ekstra vigtigt, at disse borgere og interessenter bliver inddraget og mødt med nærvær og respekt. Det fordrer, at der arbejdes målrettet i forhold til at sikre, at kommunikationen med borgerne bliver så anerkendende og inkluderende som muligt i de vanskelige situationer.

### **Videreudvikle gode resultater gennem et øget tværfagligt samarbejde om rehabilitering**

Rehabiliterings- og virksomhedsindsatsen skal fortsat styrkes over for det stigende antal borgere med forskellige former for sindslidelser og borgere med fysiske handicap. De skal så vidt muligt lære at mestre deres sygdom/ funktionsnedsættelse og opnå en større grad af tilknytning til arbejdsmarkedet i enten støttet eller ustøttet job.

Jobcentrets afklarings-, opkvalificerings- og beskæftigelsesorienterede indsats for de mest udsatte borgere bør derfor spille endnu bedre sammen med især social-, sundheds- og uddannelsesområdet - både i og uden for den kommunale sektor. Jobcentret skal, i samarbejde med de mange forskellige aktører, fortsat blive endnu bedre til at varetage den tovholderopgave, der i mange tilfælde ligger i regi af arbejdsmarkedsområdet. For borgerne er det målsætningen, at de i højere grad skal opleve en målrettet og progressionsorienteret samarbejdsproces mellem de mange forskellige aktører, der indgår i disse borgeres liv.

## 2.2 Strategi for langvarige modtagere af off. forsørgelse

### 2.2.1 Indsatsprincipper for langtidssygemeldte

#### **Hurtig, inkluderende og faglig kompetent udredning og behandling**

De langtidssygemeldte sygedagpengemodtagere kendetegnes ofte ved en kompleks og diffus helbredsproblematik. For at minimere antallet af langvarige sygedagpengesager er det altafgørende, at den faglige udredning påbegyndes hurtigst muligt. Jobcentret skal fortsætte den allerede fastsatte kurs med at inddrage den sygemeldte og dennes A-kasse, læge og eventuelle arbejdsgiver og sikre, at alle føler sig hørt og forstår det faglige belæg for jobcentrets indsatser og afgørelser.

For den sygemeldte er det vigtigt med et koordineret samarbejde mellem de mange aktører, så der kan ske en hurtig og fyldestgørende sundhedsfaglig udredning omkring sygdommen, mulige behandlingstilbud og mulighederne for at vende tilbage på arbejdsmarkedet. Det landsdækkende *Tilbage Til Arbejde* projekt har bl.a. vist, at det ofte er givtigt at få psykologer, fysioterapeuter og læger tidligt på banen. For at minimere uhensigtsmæssige og forlængende forløb for sygemeldte, har jobcentret fortsat fokus på, at antal af sagsbehandlerskift begrænses.

De største flaskehalse for hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedsmarkedet er desværre stadigvæk ventetiderne i sundhedsvæsenet.

En del af jobcentrets indsats foregår i samarbejde med Genoptræning Gribskov; med visitation af borgere med muskelskelle lidelser til fysisk træning med henblik på at forbedre borgerens funktionsniveau. Der blev etableret træningsfaciliteter i 2013 i samme hus som jobcentret.

Jobcentrets egne aktivitetsindsatser i Kompetencecentret indebærer tilbud om fysisk træning, depressions- smerte- og stresshåndtering, coaching af psykolog samt etablering af forløb i virksomhedspraktik.

#### **Tidlig aktiv beskæftigelsesorienteret indsats**

Det er afgørende for borgernes muligheder for at vende tilbage til arbejdsmarkedet, at der parallelt med den sundhedsfaglige udredning og behandling, tidligt og i tæt dialog med den sygemeldte iværksættes en aktiv beskæftigelsesorienteret indsats. Sygemeldte bør derfor ikke overlades til sig selv, men have hjælp til at holde sig aktive og fastholde fokus på, hvad de kan trods deres sygdom. Passivitet er oftest negativt selvforstærkende for sygdomsforløbet, med mindre der er tale om bestemte alvorlige lidelser. Jobcentrets opgave er derfor at have fokus på muligheder og ressourcer frem for begrænsninger i borgerens tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette bl.a. ved en aktiv brug af delvise raskmeldinger og prioriteret brug af virksomhedspraktik.

For de sygemeldte ledige er det endvidere vigtigt, at der med den aktive indsats bygges bro fra sygdom tilbage til rådighed for arbejdsmarkedet. Herunder i særlig grad for de ledige, der ikke længere har en lægelig baggrund for at kunne forlænge sygemeldingen, men som reelt set ikke er parate til arbejdsmarkedet.

#### **Virksomhedsnær indsats og kompenserende ordninger til sygemeldte med mulighed for at vende tilbage i samme eller tilsvarende arbejdsfunktion**

Det mest effektive redskab til at sikre tilbagevenden til arbejdsmarkedet er, når det i samarbejde med sygemeldtes arbejdsgiver kan aftales, at sygemeldte vender hel- eller delvist tilbage til samme arbejdsplads. Det kan være i andre jobfunktioner eller på nedsat tid i en periode og/eller med kompenserende ordninger, der gør det muligt at varetage jobbet.

Når en sådan ordning ikke er mulig, så er det næstbedste redskab ofte relevante virksomhedspraktikker, hvor de sygemeldte naturligvis skal løse andre opgaver end dem, som borgeren er sygemeldt fra. Virksomhedspraktikkerne kan være med til at afdække den sygemeldtes eventuelle behov for alternative beskæftigelsesmuligheder, hvilket sikrer en hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter sygdomsforløbet. Fordi virksomhedskontakten er fastholdt, bliver borgerens kompetencer samtidig vedligeholdt eller udviklet og netværket til potentielle arbejdsgivere bliver udvidet. Virksomhedspraktikker anvendes ofte i parallelle kombinationsforløb med understøttende foranstaltninger i form af coach og mentor.

### **Uddannelsesrevalidering til syge uden mulighed for at vende tilbage i samme eller tilsvarende arbejdsfunktion**

Uddannelsesrevalidering er et effektivt redskab, når det er afklaret, at borgeren har fået nedsat sin arbejdsevne på et bestemt område og derfor er nødt til at skifte arbejdsfunktion/ profession.

### **Støttet ordinær beskæftigelse (tidsbegrænset fleksjob)**

Hvis udredningen viser, at den sygemeldte har en uheldelig sygdom, hvor ingen former for ordinære job kan varetages på fuld tid som følge af nedsat restarbejdsevne, vil et fleksjob komme på tale. Fleksjobreformen har medført at fleksjob bevilliges som et tidsbegrænset job, hvor jobcentret løbende skal følge op på fleksjobberens udvikling af restarbejdsevne.

Forbedringer af helbredet betyder, at antallet af arbejdstimer skal sættes op, ligesom det er hensigten, at der skal skabes stadig flere fleksjob til de borgere, som blot kan varetage et job få timer om ugen – dette som alternativ til en førtidspension.

Jobcenter Gribskov skal sikre, at alle aktiverings- og revalideringsmuligheder er udtømte, før borgeren visiteres til ressourceforløb eller fleksjob. Dette gælder i særlig grad når unge visiteres til et fleksjob.

### **Handicap indsatsen**

Et stærkt fokus på anvendelse af handicapkompenserende ydelser kan medvirke til at begrænse tilgangen til førtidspension og fleksjob/ledighedsydelse. Jf. beskæftigelsesministeren strategi på handicapområdet vil jobcentret arbejde konkret med de initiativer, der retter sig direkte mod jobcentrene – altså samtaleguiden, inspirationsbanken, den særlige løntilskudsordning for nyuddannede handicappede m.fl.

## **2.2.2 Indsatsprincipper kontanthjælpsmodtagere med sammensatte problemer**

Målgruppen er karakteriseret ved at være forholdsvist langt fra arbejdsmarkedet. Målgruppen har komplekse problemer og har ofte såvel fysiske som psykiske barrierer og mange er misbrugere. En altdominerende del af gruppen er personer uden erhvervsmæssig kompetencegivende uddannelse. Det er også karakteristisk, at der er tale om personer med læse-/stave-/regneproblemer. I et tværfagligt samarbejde, er ufordringen derfor at udrede hvad der er den styrende faktor, og hvad der er medfølgende symptomer.

En almindelig generaliserende måde at beskrive de langvarigt ledige på har i forskellig "marginaliseringsteori" været, at disse mennesker er for "svage" til, at de kan klare sig på en moderne arbejdsplads. For nogle af de ovennævnte ledige, er passiv forsørgelse blevet en vedvarende måde, de mestrer deres livssituation på. Det gælder eksempelvis ældre eller nedslidte, der ikke ser sig selv som en del af arbejdsmarkedet, og som derfor hverken håber på eller ønsker at komme i job igen.

Målgruppen hjælpes bedst gennem en håndholdt og tværfaglig indsats, hvor der bruges tid og interesse på borgeren ”som menneske”, og hvor der udvises en tiltro til deres ressourcer frem for fokus på deres problemer. Det er med til at sikre en anerkendende og inkluderende tilgang og opbygge små synlige progressive succeser.

Strategien for kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed vil være:

- **Individuelt tilrettede tilbud.** Der er behov for, at de aktive tilbud kan tilpasses den enkeltes formåen, og at kravene til indsats og fremmøde gradvist øges i takt med opnåede resultater. Et tæt samarbejde med egen læge, med fokus på muligheder frem for begrænsninger, kan være en nødvendig forudsætning.
- **Mentorstøtte.** Efter kontanthjælpsreformen har alle aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere ret til en koordinerende sagsbehandler, som skal sikre en tværfaglig og koordineret indsats på tværs af de kommunale forvaltninger og andre myndigheder. Samtidig skal jobcentret hurtigst muligt og senest efter 6 måneder sikre, at aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere påbegynder en helhedsorienteret indsats, der afspejler den enkeltes behov og sikrer, at borgeren får jobrettet indsats og ikke bliver overladt til sig selv.
- **Fokus på virksomhedsvendt aktivering med mentorstøtte.** En stor del af gruppen har ingen eller kun sparsom erfaring fra arbejdsmarkedet, hvilket naturligvis forstærker vanskelighederne ved at se sig selv som en del heraf. Ledige, der f.eks. aldrig har været på en arbejdsplads før, eller ledige, der har svært ved at afkode sociale normer på arbejdspladsen og ledige som er usikre eller som i det hele taget har svært ved nye relationer, kan i en startende fase have behov for ekstra støtte for at komme i gang og få succes med placeringen. Til det kan jobcentret vælge at knytte en mentor, der i det daglige – på arbejdspladsen – vil støtte og hjælpe den enkelte med at finde sig til rette. Typisk vil mentor være en af arbejdspladsens egne medarbejdere.
- **Revalidering.** Den aktive indsats kan afdække (uddannelses)behov for anvendelse af revalidering. I revalideringsindsatsen vil jobcentret fokusere på planer, der sigter på områder med gode beskæftigelsesmuligheder og flaskehalsområder.

### **Ældre kontanthjælpsmodtagere med sammensatte problemer**

De ældste kontanthjælpsmodtagere med sammensatte problemer har ofte en næsten livslang karriere på offentlig forsørgelse. Gennem en helhedsorienteret og aktiv indsats er det muligt at sikre en stor del af disse borgere positiv progression. Mulighederne for at vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked på fuld tid, må i de fleste tilfælde forventes at være minimale. Det er også årsagen til, at de seneste reformer lægger stor vægt på, at der etableres flere social-økonomiske virksomheder og nye former for fleksjob, som tager hensyn til, at mange i denne målgruppe kun kan arbejde i få timer. I 2014 og 2015 vil muligheden for støtte til etablering af social-økonomiske virksomheder i Gribskov Kommune blive undersøgt nærmere.

For nogle af de ældste kontanthjælpsmodtagere er helbredsproblemerne så diffuse, og borgerens manglende aktive deltagelse så stor, at både læger og jobcenter har vanskeligt ved at udrede og konkludere på borgerens tilbageværende arbejdsevne og arbejdsmuligheder. Så længe der ikke kan laves en sikker udredning, er det ikke muligt at tilkende førtidspension.

I de perioder, hvor jobcentret vurderer, at borgerne aktuelt ikke kan deltage i øvrig aktiv indsats, får

de aktivitetsparate borgere ret til en mentor. Mentoren skal hjælpe og støtte borgeren, med henblik på at borgerens livssituation stabiliseres i en grad, så personen bliver i stand til at deltage i en arbejdsrettet indsats.

### **Ministermål 3**

**Langtidsledigheden skal bekæmpes – ”Det er vigtigt, at jobcentrene har fokus på at sikre en tidlig og forebyggende indsats overfor de ledige, der er i risiko for at blive langtidsledige, således at flere igen får fodfæste på arbejdsmarkedet”.**

Ministermålet omfatter alle bruttoledige (jobklare ledige og aktiverede) på a-dagpenge og kontanthjælp, som har været ledige i minimum 80 procent af tiden inden for de seneste 52 uger.

Krisen på arbejdsmarkedet har tredoblet antallet af langtidsledige i Gribskov Kommune i løbet af 2009 og 2010. Målets afsæt er, at stigningen i langtidsledigheden er en af de store udfordringer, som jobcentrene bør have meget fokus på. Der skal gøres en ekstra aktiv indsats for de ledige, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet igen. Det er især vigtigt, at jobcentrene gør en særlig indsats for de dagpengemodtagere, der befinder sig i slutningen af dagpengeperioden.

- I forbindelse med højkonjunkturen var ledigheden lavest i sommeren 2008, hvor der var i alt 752 ledige på a-dagpenge og kontanthjælp. Siden er ledigheden mere end fordoblet til i alt 1623 ledige personer i juni 2014.
- I maj 2014 var i alt 2.387 personer på midlertidige ydelser imod 2.608 personer i maj 2013. Personer på midlertidig forsørgelse: a-dagpenge, særlig uddannelsesydelse, kontanthjælp, uddannelsesydelse, revalidender & borgere i sygedagpengeforløb.
- Vedr. andelen af borgere på midlertidige ydelser i forhold til den samlede befolkning, har Gribskov Kommune en samlet andel på 7,8 pct. Dette er en noget mindre andel på midlertidig sammenlignet med Østdanmark hvor andelen er å 9,1 pct.
- Der har i 2012 og 2013 været arbejdet på tilvejebringelse af det fornødne beredskab til håndtering af den fortsat høje ledighed og et større antal ledige, der særligt fra 2013 risikerede at miste deres dagpenget. Gribskov Kommune har det seneste år (april 13 – april 14) reduceret antal langtidsledige med mere end 14 pct. Dette svarende til en reduktion fra 272 til 235 ledige.

## **3.1 Udfordringer i forhold til gruppen af langtidsledige**

### **Strukturelle udfordringer på arbejdsmarkedet**

Foruden de mere svingende konjunktur-forløb, påvirkes ledigheden overordnet af, at nogle jobfunktioner forsvinder, fordi det kan betale sig og er muligt at automatisere, digitalisere, selvbetjene eller at få udført opgaverne i andre lande. På tilsvarende vis forsvinder jobfunktioner, fordi der enten efterspørges en anden kvalitet eller ydelse. Derfor er det ikke overraskende, at det



aktuelt er især ufaglærte, handels- og kontormedarbejdere med begrænset specialistviden, lavere uddannet social- og sundhedspersonale, som oplever størst langtidsledighed.

En af de største lokale udfordringer omkring at motivere til beskæftigelse er, at antallet af arbejdspladser i Gribskov Kommune og i nærområdet i de senere år er faldende. Markedsøkonomiens indbyggede fokus på effektivisering og konkurrencedygtighed har en historisk tendens til at føre til øget centralisering af arbejdspladser. Det betyder, at der i dag tales om blot 2 deciderede vækstcentre i Danmark – Københavnsområdet og Århus-Trekantsområdet.

Af samme årsag er der færre jobåbninger i Gribskov Kommune sammenlignet med resten af hovedstadsområdet. Derfor er det vigtigt, at beskæftigelsesindsatsen retter sig mod de områder, hvor der er gode jobmuligheder.

Hvis de ledige skal i beskæftigelse igen, er deres motivation for stor geografisk mobilitet og stor faglig/ansættelsesmæssig fleksibilitet derfor også af større betydning i Gribskov Kommune end i mange andre kommuner på Sjælland. Erfaringen viser, at når de ledige først er ansat, er det betydeligt lettere efterfølgende at få et mere attraktivt job – dvs. når man søger som beskæftiget end som ledig. Den lokale indsats for at begrænse langtidsledighed handler derfor fortsat om, at de ledige (hvis nødvendigt) bryder med mønstre i jobsøgning og kompetenceudvikling.

### **Langtidsledigheden falder for forsikrede ledige - især indenfor byggeri og i mindre grad industri. Men er stigende for modtagere af kontanthjælp**

Antallet af langtidsledige dagpengemodtagere i Gribskov Kommune og Danmark er faldet i 2013 og 2014. Dette skyldes tre faktorer. For det første er nogle langtidsledige kommet i job. For det andet har nogle dagpengemodtagere opbrugt retten til dagpenge og er dermed ude af offentlig forsørgelse. Endeligt at nogle dagpenge-modtagere har opbrugt retten til dagpenge, hvorefter de er overgået til kontanthjælp eller uddannelsesyndelse.

Indfasningen af den 2-årige dagpengeperiode betyder, at fordelingen gruppen af dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere har ændret sig. I juli 2014 udgør kontanthjælpsmodtagerne 44 pct. af de langtidsledige mod knap 38 pct. for to år siden.

### **Risikoen for at blive og forblive langtidsledig er fortsat høj**

Selv om det samlede antal langtidsledige i de seneste år er faldet, er risikoen for at blive langtidsledig stort set uændret fra 2009 - 2013. Statistisk bliver omkring hver femte af alle nyledige i Østdanmark langtidsledige.

### **Høj og stigende langtidsledighed blandt unge og nyuddannede**

Langtidsledigheden er steget for unge under 30 år og nyuddannede. Det vidner om, at et stigende antal unge og nyuddannede har svært ved at finde fodfæste i den aktuelle situation på arbejdsmarkedet. Der er samtidig høj risiko for, at nogle grupper af nyledige bliver langtidsledige. Der er derfor fortsat behov for en målrettet, aktiv indsats over for personer, der har svært ved at få eller genvinde fodfæste på arbejdsmarkedet – og det gælder både den tidlige og forebyggende indsats samt den afhjælpende indsats.

## 3.2 Strategi for at begrænse langtidsledighed

### 3.2.1 Generelle indsatsprincipper

#### Den tidlige forebyggende indsats

Altovervejende finder virksomheder og jobsøgende selv hinanden. Erfaringen viser dog at langtidsledighed vanskeliggør den enkeltes mulighed for at komme tilbage i beskæftigelse.

Jobcentret har derfor fokus på en tidlig indsats, der har det udgangspunkt, at job ikke er noget man får, men noget den enkelte aktivt søger. Jobcentrets opgave er derfor primært, at understøtte og kvalificere den enkeltes egen jobsøgning. Fokus er hjælp til selvhjælp.

#### At udpege risikogrupper

Som et led i den tidlige indsats arbejdes der med at spotte hvilke nyledige, der har risiko for at blive langtidsledige. Analyser viser, at der kan identificeres en række objektive og subjektive kendetegn hos de nyledige, der øger risikoen for at blive og forblive langtidsledig, jf. boks 2 og 3 nedenfor. Det er derfor helt centralt for jobcentret, at blive endnu bedre til ved første jobsamtale at identificere de nyledige, som har en række objektive og subjektive kendetegn, som øger risikoen for at blive langtidsledig. Og herefter anvende den viden i samtalerne med de ledige.

#### Boks 2. Pejlemærker for en forhøjet risiko for langtidsledighed

<b>Objektive pejlemærker:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Har arbejdet inden for konkjunkturramt branche</li><li>• Har tidligere haft lang ledighed</li><li>• Er over 40 år</li><li>• Har kort eller ingen erhvervserfaring</li><li>• Har en ikke-vestlig baggrund</li></ul>	<b>Subjektive pejlemærker:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Er begrænset mht. at rejse/pendle</li><li>• Er mindre tilbøjelige til at skifte branche eller jobfunktion</li><li>• Har vanskeligt ved at se egne kompetencer anvendt i andre brancher/job</li><li>• Søger for få job eller søger job på et snævert jobområde</li><li>• Har personlige karakteristika, der gør det svært at opnå job</li></ul>
--	---

Kilde: ”Viden og inspiration om langtidsledighed”, udarbejdet af mploy for BRHS, 2013.

#### Boks 3. Pejlemærker for en forhøjet risiko for at forblive langtidsledig

<b>Objektive pejlemærker:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Er over 50 år</li><li>• Har tidligere haft lange ledighedsperioder</li><li>• Har tidligere haft længere sygdom</li><li>• Har kort erhvervserfaring</li><li>• Har en gammel uddannelse eller snævre kvalifikationer</li></ul>	<b>Subjektive pejlemærker:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Synes fastlåst inden for sit hidtidige kompetencefelt</li><li>• Er ikke parat til/ i stand til at rejse/pendle for et nyt job</li><li>• Har ikke aktivt netværk ud til virksomheder/arbejdspladser</li><li>• Søger ikke alle typer job</li><li>• Har en adfærd, der gør det svært at opnå job</li></ul>
--	--

Kilde: ”Viden og inspiration om langtidsledighed”, udarbejdet af mploy for BRHS, 2013.

Den eksisterende viden tyder på, at den faglige baggrund, uddannelse og branchetilhørsforhold betyder mindre for jobchancerne, når langtidsledigheden først er indtruffet - og at subjektiv adfærd kommer til at betyde mere. Hermed menes, at omstillingsparathed, mobilitet, jobsøgningsadfærd

mv. får større betydning, når man har været væk fra arbejdsmarkedet i længere tid.

### **Tidlig udvidelse af jobsøgning både geografisk og fagligt**

Evalueringen af ”Hurtig i Gang”-forløbene viste, at et meget effektivt redskab til at begrænse langtidsledighed for udsatte grupper er, at de får en god individuel vejledning og udfordres på egne jobsøgningsvaner og muligheder tidligt i ledighedsperioden. Det gælder især for de potentielt langtidsledige, jf. boks 2, og for de ledige som det er vanskeligt at overbevise om opkvalificering, fordi de har store barrierer overfor uddannelse. Endelig kan der være en særlig problematik i forhold til de ledige, som har ret til et seniorjob eller efterløn.

Denne viden er også indarbejdet i kontanthjælpsreformen, og betyder konkret, at alle jobparate kontanthjælpsmodtagere skal mødes med krav om og løbende opfølgning på en intensiv jobrettet indsats de første 3 måneder.

Samtalerne og den efterfølgende indsats skal naturligvis give fornuftig mening for alle parter, ligesom det er vigtigt, at jobcentrets og A-kassernes tidlige indsats i stadig større grad supplerer og understøtter hinanden. Jf. også sigtelinjerne i betænkningen fra *Carsten Koch udvalget*.

### **Jobcafe – jobsøgning i netværk**

Jo tættere en ledig er på kanten af dagpengeperioden, desto vigtigere er Jobcentrets indsats, så borgerne ikke på sigt risikerer at ende udenfor arbejdsstyrken.

I forhold til de langtidsledige dagpengemodtagere har jobcentret haft succes med oprettelsen af en *Jobcafe*, hvor ledige med risiko for at miste deres dagpengeret har kunnet deltage på frivillig basis. *Jobcafe*en har - i sammenhæng med jobcentrets medarbejdere - givet de ledige en god mulighed for netværksdannelse og en aktiv form for hjælp til selvhjælp. *Jobcafe*en adskiller sig fra de mere gængse aktiveringsforløb og Center for Arbejdsmarked overvejer, at gøre *Jobcafe*en til en del af den mere etablerede indsats for langvarige dagpengemodtagere.

### **Sanktionering**

Jobcenter Gribskov er forpligtiget til at give relevante tilbud til ledige, men har samtidig et skarpt fokus på, at ledige gør brug af dem - ellers bliver ledige rådighedsvurderet. Ledige har rettigheder, men også pligt til aktivt at medvirke til at blive selvforsørgende, når de modtager offentlige ydelser. Redskabet, der benyttes, er rådighedsvurdering, sanktion og som yderste konsekvens stop af kontanthjælp/dagpenge.

Dette fokus er intensiveret, og aktiv afprøvning af den lediges rådighed – eks. en skærpet brug af straks- og nytteaktivering - vil fortsætte ind i 2015. Kontanthjælpsreformen ligger i den forbindelse op til skærpede sanktioner for kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, hvilket tages til efterretning i jobcentrets praksis mht. sanktionering. Blandt andet vil der i jobcentrets praksis i 2015 være et klart krav om rådighed fra Gribskov Kommune til de unge der ønsker at modtage kontanthjælp.

### **3.2.2 Virksomhedsnær aktivering**

Den virksomhedsrettede aktivering indeholder generelt gode redskaber til at vedligeholde og udbygge de lediges kompetencer og netværk. Jobcenter Gribskov har i hovedtræk samme strategi for henholdsvis forsikrede og ikke forsikrede ledige. Intensive kontaktførelser med fokus på relevant jobsøgning, med udgangspunkt i områder med gode beskæftigelsesmuligheder, er stadig et væsentligt element i indsatsen – også udover den første del af ledighedsperioden.

De langtidsledige tilbydes med hensyn til aktivering en ”håndholdt indsats”. Konkret visiteres til en virksomhedskonsulent, som i samarbejde med den ledige tilrettelægger virksomhedsaktivering i form af løntilskud, virksomhedspraktik, nytteindsats eller uddannelse.

Ved virksomhedsrettet aktivering er det vigtigt, at det er tydeligt for både den ledige og virksomheden, hvad indholdet og forventninger er til forløbet. Indsatsen skal i videst muligt omfang rettes mod det private arbejdsmarked og i øvrigt områder, hvor der kan forventes flest jobåbninger.

### **Unge med relativ ny uddannelse**

De unge med en ny eller relativ ny uddannelse har ikke behov for yderligere faglig opkvalificering. Deres største udfordring er, at de mangler at kunne dokumentere over for arbejdsgiverne, at de kan fungere på en arbejdsplads og omsætte deres kvalifikationer i praksis. Samtidig har mange af de unge endnu et begrænset fagligt netværk blandt beskæftigede eller ledere inden for branchen, hvilket er med til at begrænse deres muligheder for beskæftigelse. Derfor er en virksomhedsnær aktivering/trainee-forløb med virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse i begyndelsen af ledighedsperioden det mest effektfulde redskab i retning mod beskæftigelse

### **Uddannelse og voksenlærlingeaftaler**

Uddannelse er vigtigt – ikke kun for de unge. Tendensen er, at der på kort og på lang sigt bliver færre job til ufaglærte samtidig med, at virksomhederne stiller krav om, at nye medarbejdere har en kompetencegivende uddannelse. Manglen på faglært arbejdskraft forventes således at blive forstærket de kommende ti år.

For nogle langtidsledige over 30 år er et voksenlærlingeforløb en oplagt mulighed. Enten fordi de selv er blevet meget motiverede til endelig at få en kompetencegivende erhvervsuddannelse, eller fordi de har behov for et markant branche- eller uddannelsesskift - fordi deres nuværende uddannelse ikke længere efterspørges.

Fra 2014 giver kontanthjælpsreformen ufaglærte kontanthjælpsmodtagere ret til at deltage i et forløb, hvor de får vurderet deres realkompetencer. Det betyder, at kontanthjælpsmodtageren kan få bevis på det, som vedkommende kan, hvis borgeren eksempelvis går i gang med en erhvervsuddannelse eller en efteruddannelse (AMU).

De ufaglærte kontanthjælpsmodtagere over 30 år får også på samme vis ret til at blive læse-, skrive- og regnetestet.

### **Jobrotation**

I fortsættelse af den indsats der er opstartet i 2014, vil Jobcenter Gribskov sikre, at rotationsprojekter i 2015 integreres som del af den almene indsats. Etablering af projekterne kræver en stor arbejdsindsats, men når de lykkes, er projekterne en succes på flere plan. På den baggrund er der i 2014 ansat 3 medarbejdere (i fleksjob), der indgår i et selvstændigt Jobrotations Team.

Jobrotationsordningen er et redskab til at fastholde lediges tilknytning til arbejdsmarkedet – og kan i mange tilfælde være vejen til et fast arbejde. For virksomheder, som indgår i rotation, er det samtidig en mulighed for at forbedre kompetencerne hos medarbejderne, evt. at højne kompetencerne fra et ufaglært til et faglært niveau. De ledige får ved jobrotation mulighed for enten at blive opkvalificeret til de midlertidige job/løntilskudsjob eller får som minimum vedligeholdt deres kompetencer i en midlertidig ansættelse. De midlertidige ansættelser er ofte en døråbner til at komme i betragtning til senere fastansættelse, fordi arbejdsgiverne får kendskab til den lediges konkrete kompetencer. I Gribskov Kommune er ca. 80 pct. af de borgere, der i de sidste år har været i jobrotation fastholdt i ordinær beskæftigelse.

Gribskov Kommune vil i 2015 iværksætte flere rotationsprojekter, bl.a. i samarbejde med virksomheder der har høj sæsonledighed og indenfor pædagog- og lærerområdet.

#### **Ministermål 4 En tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne** **”Jobcentret skal levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering samt fastholdelse af medarbejdere fx i forbindelse med længerevarende sygemelding”.**

Gribskov Kommune ønsker fortsat en tættere kontakt og styrket dialog og samarbejde med alle typer af virksomheder i lokalområdet om beskæftigelsesindsatsen. Dette sker gennem en styrket indsats for at dække virksomhedernes behov for arbejdskraft, og gennem en målrettet indsats for at skaffe flere løntilskuds- og praktikpladser og jobrotation i virksomheder. Dialogen med virksomhederne har i denne forbindelse ordinære ansættelser som omdrejningspunkt.

Ministermålets afsæt er, at jobcentrenes aktive indsats virker bedst, når den tænkes sammen med en tæt kontakt til og dialog med de lokale virksomheder og i sammenhæng med den lokale erhvervs politik. Der er derfor behov for løbende at opdatere jobcentrenes viden om virksomhedernes umiddelbare og forventede fremtidige behov for arbejdskraft og dennes kompetencer.

### **4.1 Udfordringer ift. samarbejdet med virksomhederne**

#### **Vækst i arbejdspladser i Hovedstadsområdet**

Beskæftigelsesregionens analyser og prognoser viser, at væksten i arbejdspladser er meget skævt geografisk opdelt mellem Hovedstadsområdet og resten af Østdanmark. Tendensen forventes at blive forstærket frem mod 2020. Ud over samarbejdet med de lokale virksomheder handler jobcentret i sin indsats også ud fra det ”hele arbejdsmarked” – dvs. at indsatsen retter sig imod det bredere regionalt arbejdsmarked.

#### **Vækst i arbejdspladser i især bygge- og anlægssektoren**

I 2015 forventes der først og fremmest at ske en fortsat vækst i antallet af arbejdspladser inden for industri samt bygge- og anlægssektoren. Sidstnævnte bl.a. som følge af de mange igangsatte og planlagte offentlige bygge- og anlægsprojekter i hele Østdanmark. Samtidig er forventningen til den lokale beskæftigelse, at der i også vil blive etableret nye arbejdspladser i den private servicesektor.

#### **Fald i offentlige arbejdspladser – behov for større fokus på private arbejdspladser**

Generelt set forventes der en stagnation eller fald i antal offentlige arbejdspladser i Østdanmark de kommende år pga. omfattende besparelser. Denne udvikling har allerede berørt mange sociale institutioner og kommunale arbejdspladser i Danmark.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Af tillæg 4 fremgår, at Gribskov Kommune har 6741 personer i arbejdsstyrken i alderen 50-64 år. Dette er en andel på 36 pct. af den samlede arbejdsstyrke (28 pct. i Østdanmark). Gribskov Kommunes demografiske struktur betyder blandt andet, at forholdsvis mange ældre offentligt ansatte i de kommende år går på pension, hvorfor der på sigt kan opstå en udfordring mht. rekruttering af nyt personale.

### **Jobåbningerne på arbejdsmarkedet skal bringes i spil - at øge gennemsigtigheden på arbejdsmarkedet**

Selv i krisetider opstår der rigtigt mange jobåbninger på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesregionen skønner, at der årligt opstår der ca. 310.000-340.000 jobåbninger i de østdanske virksomheder, mens der i det hovedstadsområdet opstår over 200.000 jobåbninger årligt.

Imidlertid er synligheden af jobåbningerne i Østdanmark faldet markant over de senere år, når der ses på, hvor mange stillinger der er opslået på Jobnet.dk. Fra en andel på ca. 30 pct. i 2007-2008 er der i dag kun ca. 15 pct. af disse jobåbninger, der er synlige på Jobnetnet.dk. og Jobindeks.dk. – hvorfor de resterende jobåbninger ikke er umiddelbart tilgængelige for ledige og nyuddannede.

I den forbindelse er det en udfordring for de ledige og for beskæftigelsesindsatsen, at synliggøre de mange jobåbninger, således at arbejdsgivere ikke alene vælger at rekruttere blandt tidligere ansatte, uopfordrede ansøgere eller anbefalede personer fra netværk.

### **Behov for et mere rummeligt arbejdsmarked – løfte et socialt ansvar**

Hvis det skal lykkes, at få flere borgere med reduceret arbejdsevne i beskæftigelse kræver det, at flere virksomheder er med til at løfte det sociale ansvar, ligesom det kan være nødvendigt at tænke i nye løsninger for at etablere et endnu mere rummeligt arbejdsmarked.

## **4.2 Strategi for at være en professionel samarbejdspartner til virksomhederne**

### **Den professionelle myndigheds- og servicerolle i samarbejdet med virksomhederne**

Jobcentrets mål er at indgå og overholde klare aftaler, følge op på aftaler, reagere hurtigt på henvendelser fra virksomhederne og handle ud fra, hvor udfordringerne er i forhold til matchning af efterspørgsel og udbud på arbejdsmarkedet.

Center for Arbejdsmarked og jobcentermedarbejderne skal sammen med øvrige områder i kommunen udøve en professionel, faglig og saglig servicerolle. Det betyder blandt andet, at jobcentret aktivt afsøger virksomhedernes jobåbninger og behov for arbejdskraft.

Arbejdsmarkedsudvalget og Erhvervs- og turismeudvalget har sammen ansvaret for udmøntning af en række fælles initiativer af tværgående karakter. Der arbejdes blandt andet med at etablere en ny ”videns-bank” - med relevant tværgående viden om erhvervsmæssige forhold i kommunen. Hermed skabes en større viden om, hvad man i fællesskab kan gøre i forhold til det fælles mål: at øge beskæftigelsen og styrke erhvervslivet. Desuden vil der blive lanceret en undersøgelse af lokale virksomheders tilfredshed med den service de modtager fra Gribskov Kommune.

### **4.2.1 Organisering af den virksomhedsrettede indsats**

For at understøtte jobcentrets rolle som en professionel og koordineret samarbejdspartner, er jobcentrets virksomhedsrettede indsats strategisk opbygget efter følgende model.

Virksomhedskonsulenterne har en løbende opsøgende kontakt til lokalområdets virksomheder og udfører en systematisk registrering af deres virksomhedsbesøg. Hermed skabes der overblik over antal virksomhedsbesøg samt resultaterne af den enkelte kontakt.

Den geografisk skæve udvikling i beskæftigelsen gør, at det bliver stadig vigtigere at udvikle virksomhedsrettede indsatser, der går udover kommunegrænserne. Beskæftigelsesregionen har derfor udviklet nye netværk, hvor jobcentrene i fællesskab har fokus på virksomhedsindsatsen. Fra 2014 har Beskæftigelsesregionen desuden koordineret jobcentrenes serviceberedskab for virksomhederne ved en telefonisk hotline, hvor virksomhederne kan henvende sig hvis de har rekrutteringsbehov.

#### **Målrettet uddannelse til især større lokale og regionale rekrutteringsprojekter**

Jobcentret er opmærksom på, hvor der opstår jobåbninger, og hvordan målrettet uddannelse kan bidrage til, at kommunens ledige kommer i spil til konkrete job. Det kan som tidligere nævnt være i form af rekruttering af faglærte til de mange store bygge- og anlægsprojekter i hele Østdanmark og deres afsmittende lokale effekt.

#### **Flere jobrotationsprojekter i lokale virksomheder**

Jobrotationsprojekterne indebærer, jf. afs. 3.2.2 samarbejde med virksomheder om at skabe uddannelses- og vikarpladser. Det bemærkes, at intentionen om flere jobrotationsprojekter i 2015 er afhængig af en fastholdelse af tilskudsordningen til jobrotation. Jf. Carsten Koch udvalgets anbefalinger om begrænsning af samme.

#### **Flere voksenlærlingepladser og elev-/lærlingepladser**

Jobcentret vil fortsat have øget fokus på oprettelse af voksenlærlingepladser samt elev- og lærlingepladser i samarbejdet med de lokale virksomheder.

Voksenlærlingepladserne er vigtige, fordi de er med til at optimere uddannelsesmuligheder for især de ufaglærte, der ikke er omfattet af de nye udvidede uddannelsespålæg. Voksenlærlingepladserne er også en mulighed for at skifte væk fra en forældet uddannelse.

Når jobcentret via den tætte virksomhedskontakt får kendskab til virksomheder, der kan være interesseret i at oprette elev- eller lærlingepladser, så vil jobcentret videregive disse oplysninger direkte til de lokale uddannelsesinstitutioner.

#### **Flere nye arbejdspladser og tilbud til borgere med reduceret arbejdsevne**

Med de nye store reformer af kontanthjælp, fleksjob- og førtidspension er der opstået et øget behov for nye arbejdspladser og virksomhedsrettede tilbud til gruppen af borgere med reduceret arbejdsevne. Det handler om at etablere flere job med mulighed for eksempel deltidsraskmeldinger og flere fleks- og skånejob til målgrupperne, der er længst væk fra arbejdsmarkedet.

### **4.2.2 Virksomhedernes ønsker til samarbejdet med jobcentrene**

En survey fra november 2013 blandt ca. 2.700 virksomheder viser, at mange virksomheder er åbne over for et samarbejde med jobcentrene, hvis jobcenterets service målrettes efter virksomhedernes behov, jf. boks 4. Resultaterne fra Mploy undersøgelsen viser samtidig, at der kan ligge betydelige samarbejdspotentialer for beskæftigelsesindsatsen i at udvikle og tilbyde forskellige rekrutteringsmodeller eller -former, der matcher virksomhedernes præferencer.

#### Boks 4. Virksomhedernes efterspørgsel på rekrutteringsservice fra jobcentrene

- 60 pct. ønsker, at jobcenteret skal bede egnede kandidater om at søge job hos virksomheden
- 60 pct. ønsker, at jobcenteret skal undersøge om ansøgerne er motiverede for den ledige stilling
- 8 pct. ønsker, at jobbet annonceres over for udvalgte ledige
- 56 pct. ønsker, at jobcenteret finder egnede kandidater, som virksomheden kan tage kontakt til
- 52 pct. ønsker, at jobcenteret tager den første kontakt til den ledige om jobbet
- 38 pct. ønsker, at jobcenteret slår stillingen op på Jobnet.dk
- 37 pct. ønsker, at jobcenteret opkvalificerer ledige til konkrete job i virksomheden
- 28 pct. ønsker, at jobcenteret skal gennemføre indledende samtaler med de ledige om jobbet

Kilde: Mploy a/s på baggrund af survey blandt 2.694 virksomheder, afviklet i november 2013.

Anm.: Der er tale om en stratificeret stikprøve af virksomheder i 10 kommuner på tværs af landet, som indeholder både brugere og ikke-brugere af jobcentrene.

For at sikre høj faglig viden om virksomhedernes behov kræves det, at der er jævnlig kontakt og dialog mellem den enkelte virksomhed og jobcentret.

Fokus i virksomhedskontakten har hidtil været på udbuddet af arbejdskraft, dvs. på at sikre opkvalificering af de ledige via løntilskuds- og virksomhedspraktikpladser. Brugen af virksomhedsnær aktivering skal fortsat udvikles, men for at opnå alle af de ovenfor angivne mål er der behov for større opmærksomhed på virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.

Jobcentret arbejder i den forbindelse på at kunne tilbyde hurtigere formidling, hvilket kræver, at jobcentret stadigt søger at udbygge muligheden for at lave en bedre og hurtigere udsøgning af ledige til konkrete job. Der er behov for, at jobcentret får større viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft såvel i forhold til antal der skal ansættes som til de efterspurgte kvalifikationer.

Samtidig er det vigtigt, at virksomhederne og erhvervslivet generelt får større viden om de serviceydelser Jobcenter Gribskov er i stand til at yde også med hensyn til afskedigelser, arbejdsfordeling m.m.

Jf. målsætningen om mere viden om jobcenterets virksomhedsindsats, er det besluttet, at der løbende skal udarbejdes evaluering & tilfredshedsundersøgelse efter hver konkret henvendelse fra en virksomhed.

Jobcenter Gribskops erfaringer fra virksomhedssamarbejdet er, at det er afgørende for at sikre effektfulde virksomhedsnære tilbud, at der sker en tydelig forventningsafstemning mellem virksomhed, borger og jobcenter.

Tydelig forventningsafstemning mellem virksomhed og jobcenter er den bedste grobund for at etablere og fastholde tætte personrelationer. Arbejdet med at forbedre forventningsafstemningen skal fortsætte i 2015.

- Der er i 2014 gennemført et godt samarbejde mellem virksomheden Widex og jobcentret med hensyn til indsatsen i forhold til opsagte medarbejdere. Widex, som fremstiller høreapparater af høj kvalitet, valgte i løbet af ca. 2 år at opsigte 240 medarbejdere. 180 af medarbejderne er bosiddende i Gribskov Kommune. Det blev aftalt mellem Widex og jobcentret, at en virksomhedskonsulent deltog på i alt 10 informationsmøder. På informationsmødet har virksomhedskonsulenten orienteret om de muligheder der foreligger for at søge nyt job og hvor vigtigt det er at komme i gang med jobsøgning med det samme -



og hvordan tiden i opsigelsesperioden udnyttes bedst muligt. Jobcentrets Jobcafe er tillige bruges til at skabe basis for netværk for opsagte Widex medarbejdere. En stor andel af de opsagte medarbejdere har hurtig fundet andet ordinært arbejde.

### Sygedagpengeområdet

Jf. tidligere beskrivelse i afs. 2.2.1 har beskæftigelsesindsatsen og omfanget af delvise raskmelding en vigtig rolle at spille, når ansatte i virksomhederne har svært ved at bevare deres tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af sygdom, handicap, ulykke eller nedslidning.<sup>4</sup>

En undersøgelse fra november 2013 blandt ca. 2.700 virksomheder viser, at kun en femtedel af virksomhederne efter eget udsagn har et godt kendskab til jobcentrenes fastholdelsesservice. Samtidig angiver over halvdelen af virksomhederne, at de ser en værdi af en eller flere former for service fra jobcenteret i forbindelse med sygemeldinger i virksomheden, jf. boks 5.

### Boks 5. Virksomhedernes efterspørgsel på fastholdelsesservice fra jobcentrene

- 56 pct. ønsker, at jobcenteret rådgiver om sygedagpengereglerne
- 50 pct. ønsker, at jobcenteret rådgiver om hvilke opgaver den sygemeldte kan varetage
- 46 pct. ønsker, at jobcenteret bistår med at udarbejde en fastholdelsesplan
- 44 pct. ønsker, at jobcenteret rådgiver om hjælpemidler, personlig assistance og indretning af arbejdspladsen
- 42 pct. ønsker, at jobcenteret rådgiver om forebyggelse af sygefravær
- 38 pct. ønsker, at jobcenteret deltager i virksomhedens 4-ugerssamtale med sygemeldte
- 36 pct. ønsker, at jobcenteret fungerer som koordinator mellem virksomheden, den syge og lægen

Kilde: Mploy a/s på baggrund af survey blandt 2.694 virksomheder, afviklet i november 2013.

Anm.: Der er tale om en stratificeret stikprøve af virksomheder i 10 kommuner på tværs af landet, som indeholder både brugere og ikke-brugere af jobcentrene.

Også undersøgelsen fra Mploy giver anledning til en fortsat prioritet af rådgivning til virksomhederne med hensyn til fastholdelse af medarbejdere på arbejdspladsen og på brug af deltidssygemeldinger i sygedagpengeindsatsen.

---

<sup>4</sup> En evaluering fra SFI 2012 af resultaterne af den beskæftigelsesfremmende indsats over for sygemeldte viser, at der generelt er gode effekter af delvise raskmeldinger og arbejdspladsrelaterede indsatser, og der er udbytte af indsatserne for både virksomhederne, de sygemeldte og kommunerne.

## **Tillæg 1. Aktiveringsstrategi og rettidig indsats.** (Vedr. kontanthjælpsreform se note <sup>5</sup>).

Viden om redskaber og effekt samt aktiveringsstrategien betyder, at Gribskov Kommune ønsker at have en høj aktiveringsprocent og at hæve den andel af aktiveringen, der er virksomhedsrettet. Der er overordnet set 4 redskaber: løntilskud, virksomhedspraktik, nytteaktivering samt vejledning og opkvalificering – herunder uddannelse. Udover de overordnede 4 redskaber skal der også fokuseres på voksenlærlingeordningen, jobrotation og mentorordninger, samt på metode og redskabsudvikling i samarbejde med bl.a. LBR.

De indsatsmæssige og politiske pejlemærker for Gribskov Kommunes aktiveringsindsats er, at:

- tilbud først og fremmest skal lede til eller have fokus på ordinær beskæftigelse og uddannelse
- tilbud skal være rettet mod arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedets behov
- tilbuddene enkeltvis har effekt, og at der vælges det tilbud og de redskaber der forventeligt har den største effekt for den enkelte ledige
- tilbuddet skal være relevant og meningsfuld for den enkelte, og at borgerne oplever at tilbuddene er en reel hjælp til at komme i job eller uddannelse
- tilbuddet generelt bidrager til opkvalificering af arbejdsstyrken og at unge uden uddannelse så vidt muligt kommer i uddannelse
- virksomhedsrettede tilbud ikke må resultere i fortrængning af ordinær arbejdskraft
- en høj aktiveringsgrad ikke må medføre en forringelse af kvaliteten eller effekten af tilbuddene
- faglige organisationer og a-kasser - herunder Det lokale Beskæftigelsesråd - løbende involveres i udførelsen af aktiveringsstrategien

### **Kompetencecentret udgør pt. hovedandelen i kommunens aktiveringstilbud.**

Det er fortsat hensigten, at Kompetencecentrets kapacitet skal udnyttes, samtidig med anvendelse af private aktører til særlige målgrupper. Der vil altid være behov for forskellige typer af forløb i Kompetencecentret (eller tilsvarende hos andre aktører), i det mange svage ledige har brug for et forberedende forløb før virksomhedsaktivering. Pågældende borgere har ikke altid opbygget de

---

<sup>5</sup> Med konthjælpsreformen vil der fra 2015 være nye rammer for indsats og aktivering. Der er følgende grundelementerne for jobklare voksne kontanthjælpsmodtagere og unge med uddannelse i reformen:

- Jobparate kontanthjælpsmodtagere skal arbejde for kontanthjælpen; enten nytteindsats, virksomhedspraktik eller i et løntilskudsjob.
- Den aktive indsats fremrykkes sådan at den starter efter senest tre måneder.
- Kommunen kan altid igangsætte kravet om at arbejde for kontanthjælpen tidlige, hvorfor der stadigvæk er mulighed for straksaktivering.
- Nye økonomiske rammer for aktivering i kommunerne vedr. de jobparate kontanthjælpsmodtagere. Dette i og med at kommunerne i de første 24 måneder ikke vil få refusion for tilbud om kurser, projekter mv. inden for kategorien ”opkvalificering og vejledning”. Dette bortset fra regne-, læse- og stavekurser, ordblindeundervisning
- Samtidig betyder en kommende reform vedr. statsrefusioner på arbejdsmarkedsområdet, at der vil kunne ske ændringer i finansiering og økonomiske incitamenter, som kan få indflydelse for tilrettelæggelsen af indsatsen – herunder især med fokus på effekten af indsatsen.

personlige kompetencer til virksomhedsaktivering og dermed ikke er ordentligt parate til den virkelige verden i virksomhederne.

### **Virksomhedsaktivering er højt prioriteret**

Aktiveringsstrategien giver den virksomhedsvendte aktivering en høj prioritet. Alle ledige borgere der er i stand til at modtage et aktivt beskæftigelsestilbud har ret og pligt til at deltage i aktive tilbud. Borgere i aktive tilbud kommer hurtigere i arbejde end borgere på passiv forsørgelse, og det er erfaret, at jo tættere på den virksomhedsnære virkelighed dette tilbud er, jo større effekt har det pågældende tilbud. Flere stærke ledige (jobklare) skal derfor henvises direkte i virksomhedspraktik, mens flere svage ledige blandt de aktivitetsparate skal henvises til virksomhedscentre.

### **Ungeindsats er højt prioriteret**

På baggrund af Gribskov Kommunes udfordringer og den politiske prioritering af bekæmpelsen af ungdomsledigheden, er de unge højt prioriteret i alle aktiveringsstrategier. Der er allerede nu en målrettet og tidlig aktiveringsindsats for de unge ledige i kommunen ved brug af straksaktivering og nytteaktivering.

### **Målrettet visitering til alle tilbud**

Det betyder, at jobcentret ud fra en individuel vurdering visiterer den ledige borger til tilbud på baggrund af dennes faglige og sociale baggrund og individuelle behov. Dette gælder også i forbindelse med virksomhedsrettede tilbud og kurser. Arbejdsgangen er, at samtlige ledige borger ved visitationen modtager oplysninger om, at der allerede ved cv-samtalen vil/kan ske en henvisning til et aktiveringstilbud.

### **Mentorordningen**

Gribskov Kommune har som andre kommuner gode erfaringer med brug af mentorordningen – særligt for personer med barrierer og problemstillinger der vanskeliggør ”almindelig” aktivitet. Mentorordningen vurderes som afgørende for, at det er lykkedes, at svage grupper opnår og fastholdes i virksomhedsrettet aktivitet.

Mentorordningen skal imidlertid ikke anvendes som et automatiseret redskab, som gives til enkelte eller flere personer på én gang, blot fordi gruppen deltager i en bestemt aktivitet. I Jobcenter Gribskov udvikles der derfor mere eksplicite kriterier for tilkendelse af et forløb tilknyttet mentor ifh.t. forskellige målgrupper. Relativt lange mentorforløb vil begrænses i forhold til de ”stærke” (jobklare) ledige, som alt andet lige bør kunne indgå i et tilbud på almindelige vilkår hurtigere end de svagere grupper.

### **Inddragelse af Andre Aktører**

Jobcenter Gribskov vil bruge Andre Aktører, hvor det kvalitativt løfter jobcenterets arbejde og dermed bringer flere i job.

**Samarbejde med de faglige organisationer.** En aktiv virksomhedsrettet indsats bør udføres i et godt og konstruktivt samarbejde med de faglige organisationer. Organisationerne deler jobcenterets ambition om at udvide og udvikle den ledige arbejdsstyrke, uden at forstyrre den frie konkurrence mellem virksomheder, eller skabe u hensigtsmæssige forhold for den beskæftigede arbejdsstyrke. Det Lokale Beskæftigelsesråd i Gribskov Kommune har i sammenhæng med kontanthjælpsreformen en ny udvidet rolle med hensyn til etablering af og opfølgning på anvendelsen af nyttejob.

### **Strategi og indsats for overholdelse af borgernes retsikkerhed vedr. indsats**

Et fremrykket og intensiveret kontaktføreløb kan være med til at sikre rettidigheden for jobsamtaler. På tilsvarende måde kan en tidlig og intensiveret aktiveringsindsats bidrage til at rettidigheden for aktiveringsindsatsen opnås.

En forudsætning for en intensiveret og effektiv aktiveringsindsats er, at de rigtige aktiveringsredskaber er til stede i det nødvendige omfang og på det rette tidspunkt. Jobcenter Gribskov vil i 2015 dels sikre dette via aktivering i Kompetencecentret og dels ved en øge prioritering af virksomhedsvendt aktivering. Dette jf. også jobcentrets aktiveringsstrategi.

Udover denne overordnede strategi, vil jobcentret iværksætte følgende administrative initiativer for at sikre rettidigheden i 2015:

- Jobcentrets ledelse vil løbende kontrollere jobcentrets rettidighed. Jobcentrets ledelses- og styringsinformation indeholder tal for den aktuelle rettidighed for alle kontaktføreløb (jobsamtaler). Kontrollen af rettidigheden er en tilbageskuende kontrol, hvor der fokuseres på, om der er sager, hvor rettidigheden er overskredet.
- Jobcentret vil gennemføre opfølgninger af rettidigheden på team- eller områdeniveau. Via denne proces afdækkes det, om medarbejderne i jobcentret registrerer samtaler og aktivering korrekt i Workbase, samt om medarbejderne kender til de betingelser, der er i lovgivningen. Via den teambaserede opfølgning, kommer der også en fælles bevidsthed blandt medarbejderne om betydningen af høj rettidighed.
- Jobcentret har i 2014 fået nye og forbedrede muligheder for styringen af rettidighed via bedre it-understøttelse. Dette arbejde vil fortsætte i 2015. Generelt har it-understøttelse sammenhæng med jobcentrets arbejdsgangsbeskrivelser og skal sikre en systematisk tilrettelæggelse af forløb og flow i sagerne.

## Tillæg 2 Beskæftigelsespolitiske resultatmål for 2015

### Beskæftigelsesministerens mål for 2015

#### 1. Mål: Flere unge skal have en uddannelse.

- "Jobcentrene skal have maksimalt fokus på at sikre implementeringen af kontanthjælpsreformen og dermed understøtte, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse."

##### Resultatmål

Antallet af unge på uddannelseshjælp under 30 år skal begrænses til 237 personer i december 2015, svt. et fald på 10 pct. fra december 2014 til december 2015

#### 2. Mål: Langvarige modtagere af off. forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet.

- "Det er derfor vigtigt, at kommunerne understøtter implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen og reformen af sygedagpenge."

##### Resultatmål

Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 60 personer i december 2015, svt. et fald på 14 pct. fra nov 2014 til december 2015.

Antallet af sygedagpengeforløb over 52 uger må som gennemsnit ikke udgøre mere end 85 sager i 2015

Antallet af sygedagpengeforløb mellem 9 og 52 uger må som gennemsnit ikke udgøre mere end 276 sager i 2014.

Af borgere på ledighedsydelse, i mere end 18 måneder. må som gennemsnit ikke udgøre mere end 37 sager i 2015

#### 3. Mål: Langtidsledigheden skal bekæmpes.

- "Jobcentrene har fokus på bekæmpelsen af langtidsledighed ikke mindst set i lyset af den løbende indfasning af en 2-årig dagpengeperiode. Det er vigtigt, at jobcentrene har fokus på at sikre en tidlig forebyggende indsats overfor ledige, der er i risiko for at blive langtidsledige."

##### Resultatmål

Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 150 personer (antal personer) i december 2015, svt. et fald på 17 pct. fra okt. 14 - dec. 15.

Resultatmålet tilsvarende også et fald på 40 pct. fra december 2013 til december 2015.

Antallet af langtidsledige der modtager A-dagpenge skal begrænses til 85 personer (antal personer) i december 2015, svt. et fald på 16 pct. fra okt. 14 - dec. 15.

Resultatmålet tilsvarende også et fald på 27 pct. fra december 2013 til december 2015.

Antallet af langtidsledige der modtager kontanthjælp skal begrænses til 67 personer (antal personer) i december 2015, svt. et fald på 16 pct. fra okt. 14 - dec. 15.

Resultatmålet tilsvarende også et fald på 49 pct. fra december 2013 til december 2015

#### **4: Mål: En tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne.**

- ”Jobcentrene skal levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering samt fastholdelse af medarbejdere fx. i forbindelse med længerevarende sygemelding.”

##### **Resultatmål**

Fortsat prioritet af voksenlærlinge. Der etableres i 2015 i alt 30 pladser indenfor voksenlærlingeordningen.

Prioritet af fastholdelse af sygemeldte på arbejdspladsen. Der er i 2015 som gennemsnit 100 sygedagpengemodtagere i delvist arbejde. Der var som gennemsnit 85 sdp-modtagere i delvist arbejde i 2014.

Etablering af fleksjob. Der ansættes i 2015 i alt 95 borgere i fleksjob. Der blev ansat 77 borgere i fleksjob i 2014.

#### **Lokalt resultatmål 1. Resultatmål 1. Begrænsning af antal unge på a-dagpenge**

##### **Resultatmål**

Antallet af unge på a-dagpenge under 30 år skal som gennemsnit over året begrænses til 100 personer, svt. et fald på 12 pct. i forhold til gennemsnit i 2014

#### **Lokalt resultatmål 2. Resultatmål 2. Rettidighed og aktivering for dagpengemodtagere**

##### **Resultatmål**

Det tilstræbes, at dagpengemodtagere i 2015 opnår fuld rettidighed for jobsamtaler samt for 1. og gentagne aktiveringstilbud. Målsætning om minimum 90 pct. rettidighed for samtaler og 95 pct. rettidighed for aktivering.

Aktiveringsgraden for dagpengemodtagere skal i gennemsnit være på 17 pct. i 2015. Dette opdelt på hhv. 12 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 5 pct. i anden aktivering

#### **Lokalt mål 3. Indsatsområde: Rettidighed og aktivering for modtagere af kontanthjælp.**

##### **Resultatmål**

Det tilstræbes, at kontanthjælpsmodtagere i 2015 opnår fuld rettidighed på jobsamtaler samt for 1. og gentagne aktiveringstilbud. Målsætning om minimum 95 pct. rettidighed for samtaler og 95 pct. rettidighed for aktivering.

Aktiveringsgraden for modtagere af kontanthjælp skal i 2015 i gennemsnit være på 33pct. i 2015. Dette opdelt på hhv. 17 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 16 pct. i anden aktivering

#### **Resultatmål 4. Rettidighed for modtagere af sygedagpenge. og aktivering for modtagere af ledighedsydelse**

##### **Resultatmål**

Det tilstræbes, at modtagere af sygedagpenge i 2015 opnår fuld rettidighed for kontaktforløbs-samtaler. Målsætning om minimum 90 pct. rettidighed.

Aktiveringsgraden for modtagere af ledighedsydelse skal i 2015 i gennemsnit være på 30 pct. i 2015. Dette opdelt på hhv. 10 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 20 pct. i anden aktivering

### **Tillæg 3 Organisering af arbejdsmarkedsindsatsen**

#### **Udmøntnings- og virksomhedsplan**

Beskæftigelsesplanen er et primært et strategisk og politisk dokument og hermed grundlaget for de udmøntnings- eller virksomhedsplaner, der for 2015 vil blive udarbejdet for hvert enkelt team i Jobcenter Gribskov.

Jobcentrets virksomhedsplaner skal indeholde oversigt over hvilke indsatser jobcentret vil iværksætte for at gennemføre de forskellige mål fra beskæftigelsesplanen og fra resultatkontrakten på arbejdsmarkedsområdet. Virksomhedsplanerne skal hermed fungere som et mere operationelt arbejdsdokument, der ved beskrivelse af konkret indsats, skal tydeliggøre hvordan jobcentrets enkelte teams vil bidrage til at nå de overordnede mål.

Hermed er virksomhedsplanen et redskab for ledere og medarbejdere i de enkelte team til at planlægge og dokumentere, hvilke indsatser teamet vil gennemføre i det kommende år for at nå de opstillede mål. Med udgangspunkt i beskæftigelsesplanen kan der løbende diskuteres udviklings- og forbedringstiltag, således at der for hver målsætning eller for hver målgruppe bruges de metoder og redskaber, der bedst muligt skaber de ønskede resultater. Hermed vil både beskæftigelsesplan og virksomhedsplanerne også være dokumenter, der skal sikre større ejerskab og forståelse af indsats og resultater blandt medarbejderne.

Den enkelte teamleder er ansvarlig for udarbejdelse af virksomhedsplanen, som desuden skal samordnes med intentionen om opfølgning på resultater og den nødvendige ”produktionsstyring” i jobcentret. Endelig skal arbejdet med virksomhedsplanen, fungere i sammenhæng med de snitflader der er mellem de forskellige teams og medarbejdergrupper.

#### **Resultatfokuseret styring**

Beskæftigelsesindsatsen bør tilrettelægges ud fra de væsentligste udfordringer samt en indsats, der sikrer borgerens rettigheder og den effektive anvendelse af ressourcerne. For at sikre dette, er der centralt i staten og beskæftigelsesregionen udviklet en række målemetoder og styringsredskaber der bidrager til viden om arbejdsmarkedet, jobcentrets egen indsats og ”det der virker” – dvs. de metoder og redskaber, der bedst muligt skaber de ønskede resultater. Center for Arbejdsmarked (Jobcenter Gribskov) vil aktivt bruge og videreudvikle redskaber, som progressionsværktøjer og effektmålingsværktøjer der kan dokumentere effekten af jobcenterets indsats. Med indkøb og implementering af nyt data-set-up fra KMD bliver mulighederne for at indhente styrings- og ledelsesinformation betragtelig forbedrede i 2015

I det kommende år gives en stor ledelsesmæssig prioritet til mål- og resultatstyring. Fokus er en

fortsat kvalitet i sagsbehandlingen samt ”produktion” i bred forstand – med realistiske (og evt. nedbrudte) mål for resultater, rettidighed, og aktivering. Dette både på jobcenter- teamniveau men også som ”produktionsplaner” på medarbejderniveau.

For at realisere dette skal indsatsen for det første kunne evalueres i det enkelte team. Dette forudsætter bl.a. at virksomhedsplanerne får en mere ”operationel” karakter med nedbrudte målsætninger. For det andet (videre)udvikles mulighed for at følge op på den enkelte medarbejders indsats. Jf. en målsætning mere gennemsigtige ”produktionsplaner” på medarbejderniveau.

I sammenhæng hermed udbygges de overordnede rammer (rutiner og regler) for anvendelse af resultat-data og styringsinformation, herunder afholdelsen af møder på de relevante niveauer i Center for Arbejdsmarked.

Status på resultatmål i budget og beskæftigelsesplan vil i den forbindelse være et tilbagevendende punkt på møder i arbejdsmarkedsudvalget, på ledermøderne og på fælles møder for personalet i jobcentret. Vigtige fokuspunkter vil her være:

- Ligger den samlede indsats i jobcentret på det ønskede niveau med hensyn til resultatmål og budgetforudsætninger
- Er der områder, hvor der ser ud til at være problemer
- Hvad kan der gøres i forhold til problemer med indsatsen
- Skal der ske omprioriteringer i indsatsen eller ressourcer mv.
- Skal der ske justeringer af indsatsen
- Endelig evalueres også positiv resultatudvikling og effekt mhp. fastholdelse og læring

Denne tilgang til styring indbefatter også, at Center for Arbejdsmarked vil have endnu mere fokus på en sikker og korrekt myndighedsdrift, således at indsatsen overholder lovgivningens krav og proceskrav til sagsbehandling og myndighedsudøvelse. Dette sker ved skærpet ledelsestilsyn og sagsrevision.

Som del af en samlet model for opfølgning på indsatsen søges at skabe en klar sammenhæng mellem økonomital og arbejdsmarkedsområdets indsats og resultater.

### **Økonomi og budget**

Jobcentrets beskæftigelsesindsats skal realiseres inden for de budgetmæssige rammer, der er fastsat af byrådet. De budgetmæssige rammer for beskæftigelsesindsatsen vedrører fire hovedområder: forsørgelsesudgifter, aktiveringsudgifter, driftsudgifter og lønudgifter til personale, hvor sidstnævnte har betydning for råderummet i fht. personalekapacitet.

Qua Gribskov Kommunes økonomiske situation skal arbejdsmarkedsområdet, ligesom andre forvaltningsområder i kommunen, i de kommende år effektivisere. På den baggrund gennemføres der løbende analyser af indsats og resultater samtidig med forslag til et ”prioriterings-katalog”.

I den forbindelse er der udviklet rammer for løbende resultat- og budgetopfølgning hvormed der søges mulighed for at søge forklaringer på eventuelle budgetunderskud eller – overskud. At administrationen følger udgiftsudviklingen tæt giver en gennemsigtighed, der tydeliggør, at alle teams og medarbejdergrupper i Center for Arbejdsmarked har et fælles ansvar for økonomien og for at overholde de givne budgetter.



For at sikre så lave udgifter til forsørgelse som muligt, har jobcentret fokus på at reducere varigheden af borgernes forløb på offentlig forsørgelse. Dette ved en prioritering af tidlige, hyppige samtaler, socialfaglig udredning samt visitation til de aktive tilbud der formodes, at have den højeste og mest varige jobeffekt. I forhold til aktiveringsudgifterne er der fokus på, at opnå den bedst mulige relation mellem kvalitet, effektivitet og pris - både hvad angår intern og ekstern aktivering.

## Tillæg 4. Rammer for beskæftigelsesindsatsen

### Erhvervsstruktur og arbejdsstyrken – status og udvikling

Den økonomiske krise har givet virksomhederne vanskelige kår og mange arbejdspladser er forsvundet, særligt inden for områder med ufaglært arbejdskraft. De arbejdspladser, der genopstår efter krisen, vil ikke svare fuldstændig til de arbejdspladser, der var før krisen indtraf. Dermed bliver det en vigtig opgave for jobcentret - særligt med hensyn til unges uddannelse - at ”fremtidssikre” arbejdsstyrken, så de unges kvalifikationer matcher fremtidens behov for arbejdskraft.

Gribskov Kommunes befolkning fra 16-64 år udgør i alt lidt mere end 24.000 personer. Antallet af beskæftigede, var ultimo 2013 på 17.900, hvilket er et fald på 1700 personer på 5 år. Udviklingen har også ført til, at antallet af lokale virksomheder fra 2008 til ultimo 2012 er faldet med ca. 10 pct. i Gribskov Kommune.

Det fremgår bl.a. af tabel 1 nedenfor, at beskæftigelsesfrekvensen i Gribskov Kommune er på 74 pct. Dette målt som andelen af 16-64 årige borgere der er i beskæftigelse.

**Tabel 1. Befolkning, arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed blandt 16 – 64 årige Gribskov Kommune hhv. Østdanmark**

Befolkning	Beskæftigede	Beskæftigelses frekvens	Ledighed	Ledigheds procent	Off. Forsørgede antal	Off. Forsørgede Andel af 16-64 årige
24.000	17.900	74 %	900	4,8 %	3.900	16,2 %
1.642.000	1.163.000	71 %	70.000	5,8 %	272.000	16,6 %

Kilde. BRHS. Anm.: Beskæftigelse er opgjort for 2013, ledighed er opregnede sæsonkorrigerede tal for december 2013. De offentligt forsørgede er modtagere af a-dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge, revalidering, forrevalidering, ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension. Opgørelserne af offentligt forsørgede er fra december 2013.

Borgernes branchetilknnytning i kommunerne er forskellig. Erhvervsstrukturen i Gribskov Kommune kan ses herunder i tabel 2. I forhold til erhvervsstrukturen i Østdanmark adskiller Gribskov Kommune sig primært ved at have en relativ stor beskæftigelse inden for bygge-anlæg, industri, handel og landbrug/fiskeri. I Gribskov Kommune arbejder ca. 43 pct. af de beskæftigede indenfor disse fire konjunkturfølsomme brancher, mens den tilsvarende andel i Østdanmark er på ca. 35 %.

**Tabel 2** Beskæftigelses- og erhvervsstruktur

	Gribskov kommune Andel %	Østdanmark Andel %
Borgernes branchetilknytning		
Landbrug, skovbrug & fiskeri	2	1
Medico- og kemisk industri	4	3
Øvrig industri	7	6
Bygge og anlæg	9	5
Handel. & transport	21	20
Videnservice	11	16
Øvrig privat service	10	13
Offentlig service	36	36
I alt	100	100

Kilde BRHS.

Anm.: ”Videnservice” indeholder beskæftigede inden for IT og medier, finansiering og forsikring, rådgivning, forskning mv. samt reklame og øvrige erhvervs-service. ”Øvrig privat service” udgøres af ejendoms-handel og –udlejning, hoteller og restauranter, rejsebureauer, rengøring og anden operationel service.

Også regionalt er der stor forskel på hvor mange borgere, der arbejder inden for videnservice og inden for fremstilling. I Allerød, Egedal, Rudersdal, Furesø, Hørsholm og Fredensborg arbejder 19-27 pct. af borgerne inden for videnservice (finans, rådgivning mv.). Andelen udgør kun 8-14 pct. i Gribskov, Frederikssund, Helsingør og Halsnæs.

I Frederikssund, Gribskov og Halsnæs arbejder 19-23 pct. af borgerne inden for industri og byggeri. Denne andel udgør 11-14 pct. i de fleste øvrige kommuner i Nordsjælland

Gribskov Kommunes erhvervsstruktur er generelt præget af mange små og mellemstore virksomheder. Erhvervsstrukturen gør kommunen relativ konjunkturfølsom, samtidig med at ledighedsudviklingen i Gribskov Kommune er præget af store sæsonudsving, hvor ledigheden for modtagere af a-dagpenge typisk stiger relativt stærkt fra november måned for herefter at falde tilsvarende stærkt fra marts måned.

Pendlingsmønsteret viser, at lidt mere end halvdelen af Gribskov Kommunes erhvervsaktive borgere (i alt 10.600) pendler ud af kommunen. Modsat pendler i alt 3.600 ind i kommunen, hvorfor der er en nettoudpendling på 7000 borgere i Gribskov Kommune.

### **Arbejdsmarked og uddannelsesbalance i Gribskov Kommune**

På længere sigt skønnes der i forskellige prognoser faldende ledighed, stigende beskæftigelse og en svagt faldende arbejdsstyrke. Det medfører, at en udvidelse af arbejdsudbuddet vil få stadigt stigende betydning, og det er derfor afgørende, at beskæftigelsesindsatsen fortsat fokuserer på at øge dette udbud, bl.a. gennem fokus på kompetencer og kvalifikationer (uddannelse) i arbejdsstyrken, særligt for de unge.

Gribskov Kommune, har traditionelt haft mange faglærte og ufaglærte i arbejdsstyrken, hvilket i store træk har afspejlet de behov den lokale erhvervsstruktur har haft. Der vil også på sigt fortsat være et stort behov for faglært arbejdskraft i regionen, på lidt længere sigt forventes krisen imidlertid at betyde, at der sker en ændring i erhvervsstrukturen, som betyder, at særligt behovet for ufaglært arbejdskraft vil falde.

I Gribskov Kommune forventes efterspørgslen efter arbejdskraft på længere sigt at stige inden for servicefagene, såvel offentlig som privat service. Efterspørgsel efter arbejdskraft i Gribskov Kommune vil i fremtiden påvirkes af kommunens demografiske struktur, hvor forholdsvis mange ældre går på pension inden for de nærmeste år.

På baggrund i forskelle i kvalifikationer hos de årgange, der forlader arbejdsstyrken og de årgange, der træder ind i arbejdsstyrken, kan der endvidere forventes et fald i arbejdsstyrken inden for særligt social- og sundhedsområdet samt handel og kontor. Der er derfor en stor sandsynlighed for, at der opstår mangel på faglært arbejdskraft også inden for disse områder. Som beskrevet forventes på sigt at der vil opstå mangel på uddannet arbejdskraft, mens der modsvarende vil der opstå et ”overskud” inden for nogle områder, særligt på det ufaglærte område. (Læs note <sup>6</sup>).

### Uddannelsesbalancen

Som det fremgår af tabel 3, har Gribskov Kommune en mindre andel ufaglærte i forhold til gennemsnittet i Østdanmark. Derimod adskiller Gribskov Kommune sig fra den gennemsnitlige uddannelsesprofil i Østdanmark, ved at have en stor overvægt af faglært arbejdskraft. Tilsvarende er der færre med en ”videregående” uddannelse; dvs. en mellem og langvarig uddannelse.

**Tabel 3. Sammensætningen af borgernes uddannelsesbaggrund**

	Ufaglært	Faglært	Kortere videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang videregående uddannelse
Gribskov antal	9.800	8.900	1.100	3.600	1.300
Gribskov	40 %	36 %	4 %	15 %	5 %
Østdanmark	42 %	27 %	4 %	15 %	10 %

Regionalt er sammensætningen af uddannelsesniveaue i kommunerne i Nordsjælland forskelligt. Især i Allerød, Rudersdal, Furesø og Hørsholm er uddannelsesniveaue højt, med mange borgere med mellemlange og lange videregående uddannelser (34-41 pct.) i forhold til gennemsnittet i Østdanmark (25 pct.). Derimod har især Egedal, Frederikssund, Gribskov og Halsnæs en højere andel af faglærte borgere (36-38 pct.), mens Rudersdal, Furesø & Hørsholm har en betydelig lavere andel (18-22 pct.).

Nedenfor ses i tabel 4 ledighedsprocenten fordelt efter uddannelse. Det fremgår at tabellen, at de nyuddannede har det svært i den aktuelle krise på arbejdsmarkedet, da de har vanskeligt med at ”konkurrere” med mere erfarne lønmodtagere.

---

<sup>6</sup> I AE-rådets fremskrivning vil manglen på uddannet arbejdskraft betyde, at der i 2020 vil mangle 30.000 faglærte, 50.000 med kortere uddannelse, 81.000 med mellemlang uddannelse og 21.000 med videregående uddannelse. I alt estimeres der derfor at mangel på arbejdskraft på i alt 182.000 personer. Samtidig vil der i fremskrivningen være et overudbud på ikke-uddannet arbejdskraft på i alt 183.000 (arbejdsløse) personer. Disse fordeler sig med 104.000 ufaglærte og 79.000 personer der ikke har mere end en gymnasial uddannelse. (AE-rådet: Økonomiske Tendenser 2012).

**Tabel 4. Ledighedsprocenten fordelt efter uddannelse**

	Ufaglært	Faglært	Kortere videregående uddannelse	Mellemlang videregående uddannelse	Lang vidr. udd.	I alt	Nyuddannede I alt 49 i GK
Gribskov	6,3 %	4,3 %	2,5 %	3,0 %	2,8 %	4,8 %	10,3 %
Østdanmark	7,9 %	5,5 %	4,6 %	4,1 %	3,7 %	5,8 %	11,3 %

Kilde: BRHS. Anm.: Nyuddannede er personer som har afsluttet deres uddannelse efter perioden 4. kvartal 2013, og som er på dagpenge i oktober 2013.

Sammenfattende havde Gribskov Kommune en meget ”sårbar” uddannelsesbalance da lavkonjunktoren satte ind. Dette er en medvirkende faktor, når den relativt store stigning i ledigheden på kontanthjælpsområdet skal forklares.

På den anden side var Gribskov Kommunes erhvervsstruktur og kommunens uddannelsesbalance også medvirkende til, at Gribskov Kommune opnåede en relativ lav ledighed, da højkonjunktoren buldrede fra 2005-2008. I denne periode var der, særligt i Gribskov Kommune, efterspørgsel efter den del af befolkningen uden kompetencegivende uddannelse (bl.a. unge) samt de 36 % med erhvervsfaglig uddannelse. Imidlertid vil det, selv når konjunkturerne bliver mere stabile igen, være et åbent spørgsmål hvor meget efterspørgsel der igen vil komme ift. den uddannede arbejdskraft.

### Demografisk struktur i Gribskov Kommune

Som baggrund for prognoser vedr. ledighedsudviklingen og antal på permanent forsørgelse tillægges Gribskov Kommunes demografiske struktur en særlig vægt. Baggrunden er, at der i arbejdsstyrken i kommunen er forholdsvis mange ældre, der går på pension. Dette medfører i sig selv et fald i antal ledige (og antal på permanent forsørgelse), uden at beskæftigelsen af den grund bliver højere.

Nedenfor fremgår af tabel 5, at Gribskov Kommune har 6741 personer i arbejdsstyrken i alderen 50-64 år. Dette er en andel på 36 pct. af den samlede arbejdsstyrke, hvilket adskiller sig fra den gennemsnitlige aldersfordeling (demografi) i Østdanmark, hvor andelen 50-64 år udgør 28 pct. af arbejdsstyrken.

**Tabel 5. Arbejdsstyrkens aldersfordeling I Gribskov Kommune hhv. Østdanmark. Nov. 2012**

<b>Alderssummering</b>	16-29	<b>Andel</b>	30-49	<b>Andel</b>	50-64	<b>Andel</b>	I alt
Gribskov	2887	15%	9079	49%	6741	36%	18707
Østdanmark	286968	23%	634201	50%	350432	28%	1271601

Kilde : BHRS. Faktaark. Arbejdsmarkedet i tal. 1. Halvår 2014.

For de aktuelle resultater og nøgletal henvises til Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) og Beskæftigelsesregionens hjemmeside. Her kan nøgletal om arbejdsmarkedet, ledigheden, resultater og nulpunktanalyser findes.

For yderligere oplysninger kontakt specialkonsulent Kim Sejrsild Tlf.:7249 6377