



Beskæftigelsesplan 2014

Center for Arbejdsmarked
Gribskov Kommune

Indholdsfortegnelse

Kapitel :1	Beskæftigelsesplan og rammer for beskæftigelsesindsatsen	3
	Indledning	
	Beskæftigelsespolitiske udfordringer	
	Udmøntnings- og virksomhedsplan	
	Resultatbaseret styring	
	Økonomien	
	Fælles Borger– Fælles praksis - i sammenhæng med nye arbejdsmarkedsreformer	
	Prognose for ledighedsudvikling i Gribskov Kommune	
Kapitel 2:	Udfordringer, resultatmål og strategi	7
	Ministermål 1. Flere unge skal have en ungdomsuddannelse	
	Ministermål 2. Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkeder – færre personer på førtidspension	
	• Udfordringer ifh.t. langvarige sygedagpengeforløb	
	Ministermål; 3. Antallet af langtidsledige skal begrænses mest muligt	
	Ministermål 4. Jobcentret skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen	
	Aktiveringsstrategi og rettidig indsats	
Tillæg til	Beskæftigelsesplan 2014: Rammer for beskæftigelsesindsatsen	30
	Erhvervsstruktur og arbejdsstyrken – status og udvikling på kort sigt	
	Arbejdsmarked og uddannelsesbalancen i Gribskov Kommune – nu og i fremtiden	
	Demografisk struktur i Gribskov Kommune	
Kapitel 5:	Budget	35
Tillæg A.	Samlet oversigt over målene i beskæftigelsesplanen for 2014	35
Tillæg B.	LBR´s plan for særlige virksomhedsrettede initiativer i 2014	41
Tillæg C.	Benchmarking, klynger og nøgletal	41

Kapitel 1 Beskæftigelsesplan og rammer for beskæftigelsesindsatsen

Indledning

Beskæftigelsesplan 2014 er den overordnede plan for beskæftigelsesindsatsen i Gribskov Kommune. Beskæftigelsesplanen beskriver de politisk fastsatte mål og politisk prioriterede strategier for indsatsen.

Beskæftigelsesplanen er omdrejningspunktet for den samlede indsats i Center for Arbejdsmarked og har derfor fokus på alle målgrupperne i Jobcentret. Beskæftigelsesplanen fastsætter mål og strategi for indsatsen i forhold til Gribskov Kommunes egne lokale resultatmål samt for ministerens 4 nationalt udmeldte mål for 2014.

Ved opstilling af 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 skal implementeres på arbejdsmarkedsområdet i 2013 og 2014. 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. 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 er mellem jobs - eller ikke er en del af arbejdsstyrken - bliver en del af den.

Beskæftigelsesministeren opstiller mål for beskæftigelsesindsatsen, der har til formål i et nationalt perspektiv, at imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer.

Det er Center for Arbejdsmarkeds opgave at bidrage til opfyldelsen af de nationale mål ved at sikre, at:

- flere unge uden uddannelse starter på en erhvervskompetencegivende således, at alle unge så vidt som muligt får en uddannelse og opkvalificeres til arbejdsmarkedet

- antallet af langtidsledige begrænses mest muligt
- det forebygges at så mange personer førtidspensioneres.
- jobcentret styrker samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen, hvilket er en forudsætning for at bringe ledige i job.

I Gribskov Kommune har Arbejdsmarkedsudvalget samt Det lokale Beskæftigelsesråd (LBR) drøftet de lokale beskæftigelsespolitiske udfordringer. Der er i Arbejdsmarkedsudvalget tidligere truffet beslutninger om at vægte Gribskov Kommunes lokale beskæftigelsesudfordringer med hensyn til sygedagpengeområdet, en virksomhedsvendt aktiveringsstrategi, rettidighed i indsatsen og et samarbejde på tværs af forvaltningerne i kommunen. Beskæftigelsesplanen vil derfor også opstille en strategi og evt. måltal for indfrielse af følgende lokale mål. Disse lokale målsætninger indebærer samtidig at udfordringerne fra vedtagne landspolitiske reformer på beskæftigelsesområdet samtidig løftes:

- At varigheden af sygedagpengeforløbene yderligere reduceres..
- Forstærket brug af virksomhedsvendt aktivering.
- Rettidighed i indsatsen på alle områder.
- En sammenhængende indsats på tværs af kommunen for unge og sygedagpengemodtagere
- Samordnet og koordineret indsats på tværs af kommunens afdelinger
- At arbejdsstyrkens kompetenceniveau hæves via jobrotation

Udmøntnings- og virksomhedsplan

Beskæftigelsesplanen er et primært et strategisk og politisk dokument og hermed grundlaget for de udmøntnings- eller virksomhedsplaner, der for 2014 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 virksomheds-planerne også være et dokument, 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 vil aktivt bruge og videreudvikle redskaber, som progressionsværktøjer og effektmålingsværktøjer der kan dokumentere effekten af jobcenterets indsats.

BDO Kommunernes Revision har i foråret 2013 gennemført et eftersyn af beskæftigelsesindsatsen i Gribskov Kommune. Det generelle billede fra eftersynets afdækning af de enkelte delelementer, er et billede af et jobcenter, der er inde i en god udvikling, samtidig med at arbejdsmarkedsområdet i Gribskov Kommune fortsat har udfordringer og udviklingspotentialer på flere områder.

I det kommende år gives – også på baggrund af BDO-rapporten - 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 dvs. styringsinformation, herunder afholdelsen af møder på de relevante niveauer i jobcenteret.

Status på beskæftigelsesplanen 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.

Økonomien

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.

Fælles Borger – Fælles praksis - i sammenhæng med nye arbejdsmarkedsreformer

Gribskov Kommune har i 2012 og 2013 arbejdet med projektet *Fælles borger - fælles praksis*. Udtrykket ”fælles borger fælles praksis” henviser til bestræbelsen hen i mod en koordineret og tværfaglig indsats på tværs af kommunens forvaltninger i forhold til de borgere i kommunen, der har tilknytning til mere end et område i de sociale afdelinger i Gribskov Kommune: Jobcentret, Børne- og Familieafdelingen, Social- og Sundhedsafdelingen afdelinger. Projektet og det tværfaglige samarbejde blev igangsat med afsæt i den grundlæggende antagelse, at en helhedsorienterede og koordinerede indsats vil øge effekt og selvforsørgelsesgrad for borger med komplekse problemer.

Som led i Fælles Borger er i 2013 etableret et genoptræningscenter i samme hus som kommunens jobcenter. I centret tilbydes en sammenhængende kommunal service til borgere med kroniske sygdomme og der er startet pilotforløb for rehabilitering til borgere med cancer eller borgere sygemeldt med en muskelskeletlidelse. En større andel af borgere i genoptræningsforløb er derfor også derfor tilknyttet jobcentrets team Job og Helbred. Endelig gives tilbud til borgere på kontanthjælp, hvor fysisk aktivitet forventes at have positiv effekt på mulighed for selvforsørgelse.

Den 1. januar 2013 trådte reform vedrørende kontanthjælps- førtidspensions- og fleksjobområdet i kraft. Hermed introduceres bl.a. rehabiliteringsteams og ressourceforløb, der skal sikre en tidligere, tværfaglig og sammenhængende indsats.

Det er vurderingen, at Gribskov Kommunes erfaringer fra "fælles borger - fælles praksis" i 2013 og 2014 giver et godt fundament for implementering af førtidspensions- fleksjob- og kontanthjælps reformerne.

Som led i gennemførelse af reformerne er det besluttet, at Gribskov Kommune, ud fra erfaringerne i "fælles borger - fælles praksis" ønsker at iværksætte det tværfaglige samarbejde endnu tidligere end hvad der (bredt) lægges op til i arbejdsmarkedsreformerne. Eksempelvis betyder dette på førtidspensions- og fleksjobområdet, at det tværfaglige samarbejde bør etableres i samme moment, som der konstateres et behov herfor - og dermed ikke afventer, at borgeren evt. bliver visiteret til rehabiliteringsteam og deraf afledte ressourceforløb.

Prognose for ledighedsudvikling i Gribskov Kommune

For Østdanmark forventes (efteråret 2013) et svagt fald i ledigheden for modtagere af a-dagpenge og jobklare kontanthjælpsmodtagere frem til 2015. I Gribskov Kommune forventer beskæftigelsesregionen at ledigheden falder til 907 (fuldtids)personer i 4. kv. 2014. Dette er et fald på 0,9 pct. - fra et antal på 916 ledige i 4 kv. 2012. Ledigheden i Østdanmark skønnes i beskæftigelsesregionens fremskrivning at falde med 8,1 pct.

Beskæftigelsesregionens fremskrivning er foretaget på baggrund af den tidligere ledigheds- og beskæftigelsesudvikling, foruden på baggrund af den erhvervs- og beskæftigelsesstruktur og demografi der er i Gribskov Kommune.

Vedrørende beskæftigelsesregionens ledighedsprognose tager Gribskov Kommune denne fremskrivning til efterretning. På baggrund af de mange variable, foruden også tidligere års erfaringer med hensyn til den faktiske udvikling vs. den prognosticerede udvikling, vurderes prognose og fremskrivning dog at hvile på et usikkert grundlag. Jf. den usikkerhed der omgiver spørgsmål om antal af borgere, der mister dagpengere, foruden antal der herefter har ret til at modtage kontanthjælp, formodes denne usikkerhed i prognosegrundlaget at være endnu større i år end tidligere. (I BRHS- prognose fra maj 2013 havde Gribskov Kommune et forventet fald i ledigheden på hele 13,4 pct. fra 4. kv. 2012 – 4. kv. 2014).

Kapitel 2 Udfordringer, strategi og resultatmål

Ministermål 1 - flere unge skal have en uddannelse.

Ungeområdet og dets udfordringer prioriteres stadigvæk overordentligt højt i Gribskov Kommune. Derfor vil Jobcenter Gribskov i dette års beskæftigelsesplan give afsnittet om unge på offentlig forsørgelse en særlig prioritet.

Generelt er uddannelsesniveaet igennem 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.¹ 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.

Uddannelses-udfordring skyldes især stort frafald

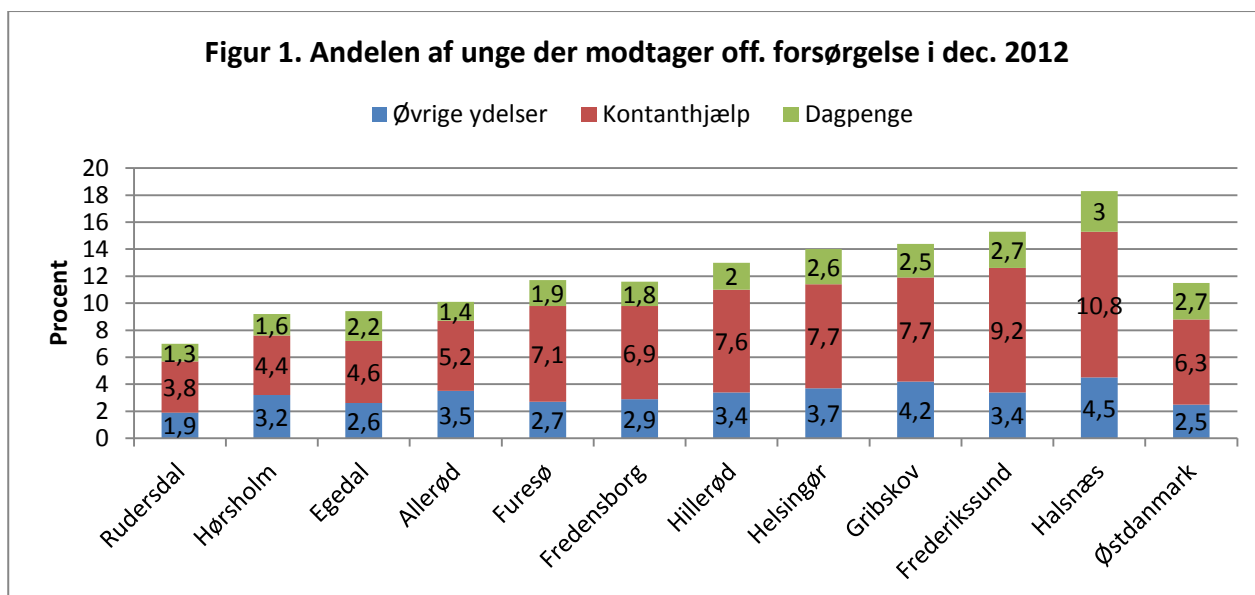
Der er kun 3 procent af en ungdomsårgang som ikke, ti år efter folkeskolen, har været startet på en ungdomsuddannelse. Når der alligevel er en femtedel af de unge, der i en alder på ca. 26 år ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, så skyldes det, at mange af dem der er startet på en uddannelse er faldet fra igen. Ud af de ca. 20 procent unge som ikke har fået en ungdomsuddannelse skyldes de 17 procent derfor frafald.

¹ Ungdomsuddannelse henfører til en gennemført gymnasieuddannelse, erhvervsskoleuddannelse m.fl.

Disse unge (frafaldne) kommer både fra offentlig forsørgelse og fra selvforsørgelse, men frafaldsandelen er størst blandt unge der kommer fra offentlig forsørgelse. Andelen af unge ufaglærte kontant- og dagpengemodtagere, der frafalder deres uddannelse inden for de første 12 måneder er omkring en tredjedel i både Gribskov Kommune og Østdanmark. Frafalder er stort både på de forberedende uddannelser og på de kompetencegivende uddannelser. Det er især udtryk for, at mange falder fra grundforløb på erhvervsuddannelserne, fordi de ikke kan finde en praktikplads at færdiggøre uddannelsen i. I Østdanmark mangler i december 2012 ca. 5.000 unge en praktikplads. Udfordringen gælder også i kommunerne i Nordsjælland, hvor ca. 600 unge mangler en praktikplads.²

Unge uden uddannelse skal i uddannelse - problematik i Gribskov Kommune.

Antallet af offentligt forsørgede unge er steget kraftigt under krisen i alle kommuner. Der er især kommet flere unge på kontanthjælp. Af figur 1 fremgår udfordringen, målt som andel af de unge der modtager off. forsørgelse i Gribskov Kommune, Nordsjælland og Østdanmark.



162 (godt halvdelen) af de unge kontanthjælpsmodtagere er i maj 2012 matchet som værende ikke-arbejdsmarkedsparate. Blandt kontanthjælps- og dagpengemodtagerne er der (næsten) lige mange kvinder og mænd.

Ser man alene på unge på kontanthjælp eller dagpenge, kan disse opdeles i 5 undergrupper og den konkrete indsats skal derfor favne de forskellige grupper af unge. Jf. tabel 1 nedenfor.

² Det er især frafaldet fra erhvervsuddannelserne, som gør, at så mange unge ikke får en uddannelse. Det direkte frafald på erhvervsuddannelser er det chokerende højt, idet næsten hver anden ung opgiver den uddannelse, som de er startet på. Center for Ungdomsforskning vurderer, at 1/3 af eleverne på erhvervsuddannelserne har behov for en særlig indsats. Af denne 1/3 skønnes det, at 50 % vil kunne bringes til at gennemføre og at 50 % har brug for et alternativt uddannelsesforløb. Mange unge har mao ikke umiddelbart tilstrækkelige kvalifikationer til at kunne gå ind i de ordinære uddannelser direkte fra 9/10 klasse.

Tabel 1. Sammensætning af unge på dagpenge og kontanthjælp. (Summeret op til 100 pct.).

	Gribskov	Hillerød	Frederikssund	Helsingør	Halsnæs	Øst.dk
Unge på kt.hjælp eller dagpenge	330	500	490	600	410	33.000
Uddannede unge 18 - 29 år	20%	20%	19%	21%	20%	28%
Udd.egnede unge under 25 år	23%	23%	25%	22%	25%	18%
Ikke-udd.egnede unge under 25 år	23%	28%	24%	19%	19%	21%
Ufaglærte unge forsørgere	17%	13%	16%	21%	20%	14%
Ufaglærte over 25 år	17%	16%	17%	17%	15%	18%

Kilde: BRHS ”Beskæftigelsespolitiske udfordringer i jobcenternetværk 3”

Anm.: Antal unge, der har været på kontanthjælp eller dagpenge i minimum 1 uge fra medio maj til medio juni 2012. For de uddannelses-egnede og ikke-egnede unge under 25 år er anvendt matchkategori som udgangspunkt for egnethed. Uddannelsesegnede er i matchgruppe 1, mens ikke-egnede er i matchgruppe 2 og 3.

Samtlige grupper i skemaet summerer hele ungegruppen, således at alle unge på dagpenge og kontanthjælp indgår i tabel 1. Som det fremgår, fylder de uddannede unge under 30 år kun 20 pct. af samtlige unge. Ufaglærte unge over 25 år udgør også en mindre andel på 17 pct. af den samlede gruppe. I alt 46 pct. af ungegruppen er uuddannede under 25 år, hvoraf halvdelen skønnes ikke at være umiddelbart uddannelsesegnet.

Hvem er de offentligt forsørgede og unge uden uddannelse.

Med hensyn til de unge ydelsesmodtagere, er der som det fremgår, tale om 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. Hovedtyperne blandt de ledige unge med problemer er dels ressourcetsvage med en dårlig skolebaggrund og socialt belastet baggrund, dels unge med forskellige former for psykiske problemer og endeligt unge med misbrugsproblemer og/eller en plettet straffeattest.

Det er undersøgt, hvordan de offentligt forsørgede unge adskiller sig fra den øvrige del af ungegruppen, og hvilke særlige risikofaktorer der påvirker de unges arbejdsmarkedstilknytning:

- Unge med en folkeskoleuddannelse som deres højeste uddannelse har en væsentlig højere risiko for offentlig forsørgelse end unge med en kompetencegivende uddannelse. Enhver uddannelse er i denne forbindelse en god uddannelse. Såvel gymnasial, som faglig og videregående uddannelse nedbringer ledighedsrisikoen markant.
- De gennemsnitlige varigheder af kontanthjælpsforløbene er meget lange. Varigheden for kontanthjælpsforløb for arbejdsmarkedsparete er over 60 pct. længere end for varigheden af dagpengeforløb. Forskellen kan til dels forklares med, at kontanthjælpsmodtagerne har færre ressourcer og færre kompetencer end dagpengemodtagerne. For eksempel er der flere uden uddannelse og uden erhvervs erfaring blandt kontanthjælpsmodtagerne.
- Enlige med børn, og særligt enlige kvinder med børn har en betydelig større ledighedsrisiko end samboende eller enlige uden børn.

Gribskov Kommune har i 2010 og 2012 udarbejdet de to rapporter *Unge i Gribskov Kommune* og *Unge og uddannelse* – hvor sidstnævnte er baseret på data om Gribskov Kommunes unge i alderen 15-25 år, herunder om de unges aktuelle uddannelsesstatus, uddannelsesniveau og beskæftigelse.

De to analyser giver et godt overblik over Gribskov Kommunes rammevilkår og udfordringer på ungeområdet. Af undersøgelserne fremgår det bl.a. at:

- 297 personer var i maj 2012 unge kontanthjælps-modtagere under 30 år. Næsten ingen af disse havde en kompetencegivende uddannelse og 196 af disse ledige er under 25 år. Blandt de 112 unge dagpengemodtager er det cirka halvdelen, der havde en uddannelse.
- 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 erhvervsuddannelse 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 forholdsvist 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.

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 der har den største udfordring, således at forstå at en relativt stor andel af en ungdomsårgang i kommunen estimeres ikke at gennemføre en ungdomsuddannelse.³

Nedenfor ses Gribskov Kommunes resultatmål for ministermål 1. Ved fastsættelse af resultatmål tager kommunen beskæftigelsesregionens målsætning om en stigning på 7,2 procentpoint i uddannelsesgrad - i en toårig periode - til efterretning. I jan. – dec. 2012 var uddannelsesgraden på 16,9 procentpoint i Gribskov Kommune.

Tabel 2. Ministerens mål. Antal ydelsesmodtagere under 30 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse samt uddannelsesgrad

		Antal ydelsesmodtagere under 30 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse	Uddannelsesgrad (ministermål)
Gribskov	Jan-dec 12	450	16,9

Anm.: Uddannelsesgrad (ministermål) opgør andel af perioden efter påbegyndt dagpenge- eller kontanthjælpforløb, hvor de 15-29 årige uden en erhvervskompetencegivende uddannelse samlet set har deltaget i ordinær uddannelse i 2012.

³ 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 2011 på kommuneniveau – fremskrivning af en ungdomsårgangs uddannelsesniveau*

Ministermål 1. ”Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervskompetencegivende uddannelse”

Uddannelsesgraden (år til dato) skal være på 24,1 pct. svt. en stigning på 7,2 procentpoint fra jan. – dec. 2012 til jan. –dec. 2014

Anm.: Med hensyn til ministermål 1 konstateres det, at Arbejdsmarkedsstyrelsens statistiske og tekniske grundlag for uddannelsesmålet har været skiftende over tid, hvorfor det syntes vanskeligt at sammenligne uddannelsesgraden i 2012 med graden i 2013 og 2014.

På baggrund af den generelle ledighedsudvikling er det generelt en stor udfordring at nedbringe antallet af unge på offentlig forsørgelse. Gribskov Kommune har på den baggrund opstillet følgende lokale resultatmål på området.

Supplerende lokalt resultatmål 1. Begrænsning af antal unge på offentlig forsørgelse

Antallet af unge på kontant- og uddannelseshjælp under 30 år skal begrænses til 240 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2014, svt. et fald på 12 pct. fra december 2012 til december 2014

Antallet af unge på a-dagpenge under 30 år skal begrænses til 74 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2014, svt. et fald på 20 pct. fra december 2012 til december 2014

Strategi og indsats for unge ledige under 30 år. Særligt fokus: flere unge skal have en uddannelse. (Kontanthjælpsreform note⁴).

Visitation

Senest en uge efter henvendelse om hjælp vil den unge gennemgå en tidlig og grundig visitation. De åbenlyst uddannelsesparate unge vejledes til at søge og begynde på en uddannelse. 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”.

⁴ Kontanthjælpsreformen betyder for alle kommuner et ”nyt” kontanthjælpssystem fra 2014, der bl.a. indebærer nye rammer for indsatsen for unge uden uddannelse. Kontanthjælpsreformen har følgende overordnede målsætninger:

- Flere i uddannelse. For alle ”uddannelseshjælpsmodtagere” er målet ordinær uddannelse, og disse unge ledige skal derfor stå til rådighed for en indsats, der er rettet mod uddannelse.
- En øget andel af uuddannede unge bliver uddannelsesparate. Den **aktive indsats** omlægges til at have entydigt fokus på at hjælpe den enkelte i uddannelse.
- Øget andel opnår fastholdelse i og gennemfører uddannelse. Indsatsen skal efterfølgende støtte den unge i overgangen fra at være i beskæftigelsessystemet til at blive etableret i uddannelsessystemet. Nye krav til samarbejde mellem kommune og uddannelsesinstitutioner. Iværksættelse af ”efterværn” i form af mentorstøtte efter behov.

Fokus på uddannelse - uddannelsespålæg etablerer rammen for indsatsen.

Uddannelsespålægget etablerer rammen for samarbejdet med den unge frem mod valg af uddannelse, ansøgning og påbegyndelse af uddannelse. Arbejdet mod uddannelse igangsættes i forbindelse med visitationen. Alle unge skal derfor vejledes om deres uddannelsesmuligheder. I de situationer, hvor lovgivningen muliggør det, pålægges de unge at søge optagelse på en uddannelse frem for at modtage eksempelvis kontanthjælp.

- Åbenlyst uddannelsesparate, skal hurtigst muligt pålægges at komme med forslag til uddannelser, søge om optagelse på en eller flere uddannelser og gennemføre en konkret uddannelse. Den unge skal i videst mulig omfang arbejde og forsørge sig selv frem til uddannelsesstart. Nytteindsats iværksættes hurtigst muligt og fortsætter, indtil den unge overgår til ordinær uddannelse.
- Indsatsen for den unge på vej mod uddannelse beskrives i uddannelsespålægget. Aktivitetsparate unge skal have støtte og hjælp til at blive uddannelsesparate. Alle unge, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, skal læse-, skrive- og regnetestes. Kommunen igangsætter læse-, skrive- og regnekurser og ordblindekurser mv. som ret og pligt-tilbud, hvis testene viser et behov for det. Unge ”uddannelseshjælpsmodtagere” med komplekse problemer får desuden ret til en koordinerende sagsbehandler i sammenhæng med, at indsatsen koordineres tværfaglig og på tværs af de kommunale områder/forvaltninger og andre myndigheder.

Strategi for unge med få ressourcer.

Unge i denne kategori er karakteriseret ved at have andre problemer end ledighed. For at de 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. Tilbuddene til denne gruppe er ofte langvarige og økonomiske ressourcekrævende, idet borgerne ikke er i stand til at modtage SU-berettiget uddannelse. Det kan tillige være tvivlsomt, om de kan arbejde på det ordinære arbejdsmarked, eller om det evt. skal være inden for det rummelige arbejdsmarked.

Imidlertid imødekommer nogle af de kommunale og offentlige tilbud de barrierer, borgerne har. Der kan nævnes – ikke udtømmende - STU (ungdomsuddannelse til unge med særlige behov), EGU (erhvervsgrunduddannelse) og revalidering eventuelt med mentorordning. For unge under 25 år, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse eller har forudsætninger for det, kan en produktionskole være en god løsning. Det er et praktisk uddannelsesstilbud baseret på værkstedsundervisning.

Konkrete initiativer og strategi. 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, beskæftigelsessystemet, 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 ressourcetsvage unge starter tidligt og er helheds-orienteret.
- Endelig er der behov for, at der hos alle aktører, der varetager indsatsen omkring de unge, er 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 fået Gribskov Kommune til – i regi af projekt Fælles Borger – at udvikle nye samarbejdsrelationer mellem social-, skole-, og arbejdsmarkedsforvaltningerne. Gribskov Kommune har med andre ord været i gang med aktivt at organisere ungeindsatsen på en måde, der harmonerer med kontanthjælpsreformens intentioner

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. Samarbejdet koordineres af en styregruppe med deltagelse af samtlige interne og eksterne aktører. Fra 2013 er der ansat en tværgående chef på ungeområdet.

En centralt strategisk satsning, med henblik på at øge antallet af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse, er udvikling af Gribskov Kommunes nye uddannelsescenter og produktions-skole, 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 dels at sikre, at indsatsen for unge uden uddannelse foregår i et miljø, hvor uddannelse er i centrum.

Centret er stadigvæk under etablering og indeholder en bred vifte af uddannelsesstilbud:

- Kommunens 10. klasse tilbud
- Ungdommens Uddannelsesvejledning
- Produktionsskole
- Jobcentrets kompetencecenter v. tilbud til unge ledige på kontanthjælp
- Erhvervsklassen
- Sprogundervisning for de ældste 2-sprogede elever (foretages pt. uden for kommunen)
- Rådgivnings og mentorkoordination
- Samarbejdsforsøg med de regionale erhvervsuddannelser
- Overvejelse om brobygningsforløb som del af den forberedende indsats inden unge påbegynder uddannelse på erhvervsuddannelserne
- Formidling af fritidsjob

Som det fremgår er Uddannelsescentret i drift med de mange forskellige tilbud centeret rummer. I 2014 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.

Det store frafald på uddannelsesinstitutionerne i de fleste af kommunerne viser, at der er behov for, at indsatsen med fordel kan sætte mere fokus på at mindske de unges uddannelsesfrafald. Der er derfor et potentiale i at styrke indsatsen for at fastholde de unge i uddannelse – i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, UU og eventuelt ved hjælp af mentorstøtte.

I den sammenhæng understøtter projekt *Ung i job og Uddannelse* resourcesvage unge fra 17 til 21 år i at blive fastholdt i beskæftigelse og uddannelse. Dette gøres i et samarbejde med Erhvervsskolen, UU-center omkring rekruttering af unge til ungdomsuddannelserne, foruden at der forsøges en koordineret anvendelse af mentorer til at støtte unge i uddannelsesforløb ligesom mulighederne for brobygning til uddannelse søges etableret med relevante erhvervsskoler.

Udfordringer, resultatmål og strategi. Ministermål 2 - færre personer på førtidspension. *Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet*

Beskæftigelsesministeren har som mål for Danmark (og Gribskov Kommune), at jobcentre skal forebygge, at så mange personer førtidspensioneres. Baggrunden for førtidspensions- og fleksjobreformen, der trådte i kraft 1. januar 2013, var bl.a. den landspolitiske vurdering at for mange mennesker førhen har fået tilkendt en førtidspension. Aktuelt modtager ca. 245.000 personer på førtidspension i Danmark, og der er i de fremskrivninger, der er udarbejdet ingen tegn på, at der i fremtiden bliver færre førtidspensionister, med mindre at den generelle indsats ændres.⁵

Derfor er der stort behov for, at kommunerne og jobcentre gør en relevant og fokuseret indsats for at få udsatte kontanthjælpsmodtagere og langtidssygemeldte tilbage i job og samtidig er med til at skabe jobåbninger for personer uden arbejdsmæssig erfaringer og personer med nedsat arbejdsevne, jf. spørgsmålet om det rummelige arbejdsmarked.

I Gribskov Kommune er antallet af førtidspensionister i perioden 2004 til 2013 reduceret fra 1800 borgere til 1411 personer. I de sidste 4 år er antal førtidspensionister reduceret med 210 personer svt. til det største procentvise fald blandt 10 kommuner i Nordsjælland.

Baggrunden for det store fald må for det første tilskrives Gribskov Kommunes demografi, hvor der i kommunen igennem en årrække har været en relativ stor andel der er gået på (folke)pension. Denne udvikling forventes at fortsætte. For det andet er tilgangen til førtidspension mindsket i Gribskov Kommune og i de fleste andre kommuner. Status på området førtidspension fremgår nedenfor i tabel 3⁶

⁵ Det er fra politisk og faglig hold en udbredt vurdering, at det er særligt bekymrende når unge får tilkendt førtidspension på baggrund af psykiske lidelser - som heldigvis ikke altid er varige. Fra og med 2013 kan borgere under 40 år ikke tilkendes førtidspension, med mindre det er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle deres arbejdsevne.

⁶ Gribskov Kommune bliver i beskæftigelsesplanen sammenlignet eller benchmarket med 3 forskellige kategorier. For det første med Østdanmark, for det andet med en **klynge** af i alt 8 kommuner, der har nogenlunde samme (såkaldt) socio-økonomiske rammevilkår som Gribskov Kommune. Jf. tillæg 3.

Tabel 3. Førtidspensionister i Gribskov Kommune fordelt på alder. Udvikling og andel

Alder	Antal fuldtidspersoner		Udvikling mar. 2012 - mar. 2013, pct.			Andel af befolkningen ¹ mar. 2013, pct.		
	mar. 2012	mar. 2013	Gribskov	Klyngen	Øst-danmark	Gribskov	Klyngen	Øst-danmark
Under 40 år	181	181	0,0 (-)	3,2	-0,2	2,1	2,3	1,6
40 år og derover	1.270	1.232	-3,0 (-)	0,1	-2,5	7,9	8,3	9,6
I alt	1.451	1.413	-2,6 (-)	0,6	-2,2	5,9	5,8	5,8

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks statistik og egne beregninger

1. Befolkningstal er fra 1kvt2013. Andelen af befolkning er i forhold til den angivne aldersgruppe. Under 40 år er 16-39 år, 40 år og derover er 40-64 år og i alt er 16-64 år. Aldersgrænsen på 64 år gælder kun befolkningstallet og ikke antallet af førtidspensionister.

Note: Udviklingstallet i () viser udviklingen fra sidste statusnotat. Da tabellen er ny, er disse ikke beregnet

De hidtidige tilkendelsesmønstre viser, at de største fødekilder til førtidspension er langvarige forløb på kontanthjælp og sygedagpenge, som i 2012 tilsammen lå til grund for hhv. 38 pct. og 38 pct. af tilkendelserne i Gribskov Kommune - dette når der kigges på forsørgelse umiddelbart før tilkendelse af førtidspension. Dertil kommer en mindre gruppe af personer på ledighedsydelse og fleksjob (12 pct.) og selvforsørgere (10 pct.).

For at mindske tilgangen til førtidspension skal der derfor i indsatsen fokuseres på det forudgående ydelsesforløb, som giver kommunen mulighed for at iværksætte en forebyggende indsats. Jf. implementering af reformen på førtidspensions- og fleksjobområdet vil det i 2014 stadigvæk være en udfordring at få den beskæftigelsesrettede indsats kombineret med social- og sundhedsfremmende indsatser – dette primært i sammenhæng med visitering til de nye ressourceforløb.

Niveau for ministermål 2.

Samlet er det vanskeligt at forudse udviklingen i tilgangen af personer på førtidspension; dette ikke mindst i en toårig periode, hvor en større reform på området implementeres.

Tabel 4. Ministerens mål. Tilgang til førtidspension

		Tilgang til førtidspension det seneste år (ministermål)
Gribskov	Dec 2012	76

Da der ikke er faste holdepunkter for at antage, at vilkårene i Gribskov Kommune afviger væsentligt i forhold til gennemsnittet i Østdanmark, vurderes det, at målet fastsættes således, at Gribskov Kommune bidrager gennemsnitligt til indfrielsen af det regionale mål. Dette jf. beskæftigelsesregionens anbefaling om en reduktion på 21,3 pct., målt som udvikling fra dec. 2012 til dec. 2014. På den baggrund kan følgende mål for Gribskov Kommune formuleres:

Endeligt sammenlignes Gribskov Kommune med andre kommuner i Nordsjælland. Af disse har Frederikssund Kommune og Halsnæs Kommune rammevilkår, der ligger forholdsvist tæt på de vilkår der er givet Gribskov Kommune.

Ministermål 2. Begrænsning af tilgangen af personer på førtidspension.

Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 60 personer i december 2014 (rullende år), svt. et fald på 21,3 pct. fra december 2012 til december 2014.

Supplerende lokalt resultatmål 2. Indsatsområde: Sygedagpengeforløb over 52 uger

Antallet af sygedagpengeforløb over 52 uger må som gennemsnit ikke udgøre mere end 75 sager i 2014

Supplerende lokalt resultatmål 3. Indsatsområde: Sygedagpengeforløb fra 9-52 uger

Antallet af sygedagpengeforløb mellem 9 og 52 uger må som gennemsnit ikke udgøre mere end 315 sager i 2014

Reform af førtidspensionsområdet

Som beskrevet i kapitel 1 under afsnit vedr. ”Fælles Borger– Fælles praksis - i sammenhæng med nye Arbejdsmarkedsreformer”, er det vurderingen, at Gribskov Kommunes erfaringer fra 2012 og 2013 giver et godt fundament for implementering af førtidspensions- fleksjob- og kontanthjælps reformerne.

Den 1. januar 2013 trådte reform vedrørende førtidspensionsområdet i kraft. Reformen betyder en ny kommunal organisering af indsatsen for borgere i risiko for at miste fodfæste på arbejdsmarkedet. Dette ved nye kommunalt organiserede rehabiliteringsteams og ressourceforløb.

Den ny organisering af arbejdet skal sikre en tidligere, tværfaglig og sammenhængende indsats på tværs af forvaltninger og faggrænser. Det tværfaglige samarbejde skal sikres med afsæt i det grundlæggende udgangspunkt, at den helhedsorienterede og koordinerede indsats vil øge tilknytningen til arbejdsmarkedet for mange af de berørte borgere.

Ressourceforløb kan vare i op til fem år ad gangen. I sammenhæng dermed skal den enkelte borger have udarbejdet en individuel indsatsplan, der skal understøttes af de forskellige områder (centre) og af den samlede "tilbudsvifte" som kommunen og sundhedsvæsenet kan tilbyde. Dette inden en evt. tilkendelse af førtidspension, hvis alle andre muligheder er helt udelukkede.

Et ressourceforløb kan bestå af alle former for tilbud eller aktiviteter, der er til rådighed i dag på beskæftigelses- uddannelses- sundheds- og socialområdet. Det kan f.eks. være tilbud om brobygning til uddannelse, behandling for misbrug, rådgivning og støtte fra psykolog/ terapeut/coach, hjælp til boligproblemer, mentorstøtte og motion. Tæt opfølgning undervejs skal sikres.

For at tilbyde et ressourceforløb skal det kunne godtgøres, at de hidtidige indsatser og tilbud ikke er tilstrækkelige, og at yderligere indsats efter beskæftigelseslovgivningen ikke vurderes at kunne bringe borgeren i uddannelse eller arbejde. Derfor er målgruppen for ressourceforløb personer med så komplekse problemstillinger, at det er overvejende sandsynligt, at de i fravær af en helhedsorienteret og tværgående indsats vil skulle tilkendes førtidspension.

Overordnet strategi og indsats. Ministermål 2 - færre personer på førtidspension.

Den forebyggende indsats står centralt i ministermål 2. Hermed skal sikres, at personer som er i risiko for at blive permanent udstødt af arbejdsmarkedet, får en tidlig indsats med den fornødne støtte til at genvinde og bevare tilknytning til arbejdsmarkedet.

Langt de fleste som i dag risikerer at få tilkendt førtidspension eller en fleksjobberettigelse har meget sammensatte problemer. Derfor er en mere helhedsorienteret indsats også i denne sammenhæng afgørende. Det kræver, at barrierer bliver brudt ned, og at indsatsen i højere grad bliver koordineret på tværs af de forskellige sektorer, (beskæftigelses-, sundheds-, social- og uddannelsessektorerne), som spiller en afgørende rolle i indsatsen for den enkelte borger. Jf også fordringerne i reformerne på arbejdsmarkedsområdet ved etablering af helhedsorienterede ressourceløb og tværfaglige rehabiliteringsteams.

Hvis færre mennesker i fremtiden skal tilkendes førtidspension, er der behov for, at kommunerne får et endnu tættere samarbejde med virksomhederne om indsatsen for de udsatte borgere, så flere via et træningsforløb på en virksomhed eller en socialøkonomisk virksomhed, får reetableret kontakten til arbejdsmarkedet.

Hovedparten der visiteres til fleksjob har forud modtaget sygedagpenge, og mange førtidspensionister har langvarige forløb på sygedagpenge og kontanthjælp bag sig. Af samme årsag har en indsats med stærkt arbejdsmarkedsfokus på disse områder stor betydning for antallet af modtagere af permanente forsørgelsesydelse.

Strategi og indsatsområde. Kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed
Barriererne i forhold til at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet er markante for mange kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed, hvorfor en vedholdende ofte langvarig indsats for denne målgruppe ligeledes vil påvirke antallet af modtagere af førtidspension og fleksjob/ ledighedsydelse.

Karakteristika for gruppen er i marts 2013:

- Modtagerne er fordelt med 52 pct. kvinder, 48 pct. mænd.
- Unge under 30 år udgør 27 pct.
- Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande udgør 17 pct.
- Kontanthjælpsperioden har for 52 procent af modtagerne varet længere end 1 år.

Målgruppen er, jf. ovenfor, karakteriseret ved at være forholdsvist langt fra arbejdsmarkedet og har en lang række barrierer i forhold hertil. Målgruppen har komplekse problemer og har ofte såvel fysiske som psykiske barrierer og mange er misbrugere. En altdominerende del af gruppen er personer uden erhvervmæssig kompetencegivende uddannelse. Det er også karakteristisk, at der er tale om personer med læse-/stave-/regneproblemer

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.

Hvis den ledige skal overvinde disse barrierer skal hun eller han finde lyst og mod til at ændre mønsteret og starte bevægelsen fra ledighedsidentitet over til en jobsøgningsidentitet.

Denne adfærdændring fra en identitet som passiv ledig til aktiv jobsøgende sker både i løbet af kontaktføreløbet i jobcentret - i de løbende 3 måneders samtaler, og i de jobsøgnings- og afklaringsforløb som bl.a. organiseres i jobcentrets Kompetencecenter.

Strategien for kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed vil desuden 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.
- **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. Praktikker i virksomhedscentre med mentorstøtte er derfor det foretrukne tilbud til målgruppen. Målet er en gradvis faglig, personlig og social opkvalificering for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.
- **Revalidering.** Den aktive indsats kan afdække behov for anvendelse af revalidering. I revalideringsindsatsen vil jobcentret fokusere på planer, der sigter på områder med gode beskæftigelsesmuligheder og flaskehalsområder.

Firmaet BDO udarbejder i foråret 2013 en analyse af Jobcenter Gribskov, herunder en analyse af udfordringer og organisering af arbejdet på kontanthjælpsområdet. Rapporten fra BDO indgår i en videre udvikling af strategi og handlingsplan for kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 2 og 3.

Strategi og indsatsområde. Langvarige sygedagpenge-forløb.

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 Kommune 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 hurtigt tilbage på arbejdspladsen eller arbejdsmarkedet. Hvis arbejdsevnen er truet eller vurderes nedsat, skal der ske afklaring/arbejdsprøvning.

Gribskov Kommune har, som andre kommuner, i flere år haft et stærkt fokus på at få reduceret de langvarige sygedagpengeforløb. Først i 2012 og 2013 er det lykkedes mere permanent, at få antallet af sdp-forløb over 52 uger under i alt 100 forløb. Gribskov kommune i det seneste år haft et fald på 6,9 pct. i sdp-forløb over 52 uger. Jf. tabel 10⁷

⁷ Ud over de personlige omkostninger for den enkelte borger, er sdp-forløb over 52 uger overordentligt omkostningstunge ifh.t. den kommunale økonomi. Når det budgetterede antal forløb over 52 uger overskrides med 10 forløb, betyder det en årlig udgift for Gribskov Kommune på knapt 2 mil. Kr.

Tabel 5. Sygedagpengeforløb fordelt på varighed samt udvikling og andel

Varighed af forløb	Antal forløb			Andel forløb, pct.			Udvikling i antal forløb, pct.		
	Gribskov	Klyngen	Øst-danmark	Gribskov	Klyngen	Øst-danmark	Gribskov	Klyngen	Øst-danmark
Under 26 uger	394	3.041	21.955	66,0	68,1	68,8	-3,0 (13,2)	5,0	-7,0
Over 26 uger	203	1.425	9.960	34,0	31,9	31,2	3,6 (1,0)	-9,0	-3,0
heraf over 52 uger	81	4.161	4.161	13,6	11,7	13,0	-6,9 (12,5)	-15,8	-5,2
I alt	597	4.466	31.915	100,0	100,0	100,0	-0,8 (8,7)	0,1	-5,8

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Note: Udviklingstallet i (parentes) viser udviklingen fra sidste statusnotat. I dette tilfælde udviklingen fra august 2012.

Rettelse. Antallet af personer i klyngen med forløb over 52 uger er på 642 og ikke 4161 sygemeldte

Tabel 5 giver desuden vigtig information, fordi tabellen viser, at den andel de lange sygedagpengeforløb udgør, ud af samtlige sdp-forløb, ligger omtrent på niveau med klyngen og resten af Øst-danmark. At Gribskov Kommune nu har opnået den samme andel indikerer på den ene side, at det bør være muligt, at fastholde antallet af langvarige sygedagpengeforløb på hhv. 192 forløb over 26 uger og 84 forløb over 52 uger. På den anden side giver ”andels-data” også indtryk af, at det er en udfordring, når det langvarige sygefravær skal reduceres yderligere – hvilket er ambitionen i Gribskov Kommune.

Initiativer og indsats på sygedagpengeområdet

Allerede gennemførte initiativer på sygedagpengeområdet

- Opdelt indsats i tidlig indsats og opfølgning.
- Særligt fokus på sdp-forløb med varighed mellem 39-52 uger samt langvarige sager over 52 uger.
- Kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere, bl.a. ved fokus på sdp-lovens brede og smalle vurdering om uarbejdsdygtighed.
- Systematisk faglig sparring på sdp-sager 10-13 uger og sdp-forløb 14-26 uger.
- Anvendelse af anden aktør, bl.a. med fokus på længerevarende sager.
- Oprettelse af aktivitetstilbud med tilbud om stresshåndtering, psykolog mv. Fortsat at henvise til forløb på Kompetencecentret, f.eks. stresshåndtering, depressions- og smertehåndtering.

Jobcentrets initiativer på sygedagpengeområdet 2013 og fremadrettet i 2014:

- Udvikling af et mere smidigt og sikkert samarbejde mellem aktører – interne og eksterne. Dette jf. også implementering af ressourceforløb og rehabiliteringsteam ved reform på førtidspensionsområdet.
- Fokus på tidligt aktiveringsforløb med fokus på tidlig raskmelding
- Hyppige samtaler i risikosager.
- Særligt fokus på langvarige sygedagpengesager
- Systematisk fokus og gennemgang af sygedagpengesagerne med fokus på tidlig og korrekt belysning af den enkelte sag
- Øget fokus på kontakt til arbejdsgiverne og arbejdspladsfastholdelse bl.a. ved aktivt brug af mulighedserklæringer og fastholdelsesplan
- Øget fokus på og brug af delvise raskmeldinger.
- Øget fokus på virksomhedspraktikforløb for dem, som ikke har en arbejdsgiver – parallelt med lægelig behandling.
- Fokus på forebyggende foranstaltninger: §56 aftaler og arbejdspladsvurdering

- Aktiv brug af genoptræningscenter åbnet i 2013 med henblik på en sammenhængende og tidlig indsats- i samme bygning som jobcentret.

Den tidlige indsats er af afgørende betydning både når det gælder om at nedbringe antallet af lang-varige sygedagpengesager og når det handler om at begrænse tilgangen til førtidspension og fleks-job/ledighedsydelse

Jobcenteret arbejder med systematisk screening og gennemgang af nye sager med fokus på hurtig tilvejebringelse af et tilstrækkeligt grundlag for at vurdere om betingelserne om uarbejdsdygtighed er opfyldt, eller om tilbagevenden til arbejde er umiddelbart forestående.

Således har jobcenteret tidligt i forløbet afklaret om der er mulighed for at genoptage arbejdet med en delvis raskmelding. Det er Jobcenterets målsætning, at der så tidligt som muligt i forløbet forligger et fuldt oplyst beslutningsgrundlag. Samtidig sættes der tidligt ind med en fokuseret indsats i arbejdet med, at undgå langvarige sygedagpenge sager over 52 uger.

I længerevarende sygedagpengeforløb vurderes, om der er behov for yderligere afklaring af arbejdsevnen, eks. ved arbejdsprøvning. Dette også med henblik på også at kunne vurdere et evt. behov for revalideringsmæssig støtte til erhvervsskifte eller overgang til ressourceforløb før en eventuel tilkendelse af fleksjob eller tilkendelse af før-tidspension.

Gode resultater af sygedagpengeindsatsen fordrer et bredt samarbejde på tværs af kommunens forvaltninger samt med arbejdsgivere, a-kasser og faglige organisationer, de privatpraktiserende læger og det øvrige sundhedsvæsen. Jobcentret vil derfor fortsat have fokus på vigtigheden heraf, jf. også implementering af reform på førtidspensionsområdet.

Indsatsområde - fleksjob og ledighedsydelse. Reform af fleksjobordningen ⁸

I forbindelse med fleksjob- og førtidspensionsreformen indføres også en ny fleksjobordning, hvor det offentlige tilskud omlægges, og hvor ny berettigelse til fleksjob som udgangspunkt bliver midlertidig. Personer under 40 år kan således højst få tilkendt berettigelse til fleksjob fem år ad gangen. Når perioden udløber, skal kommunen tage stilling til, om personen fortsat er berettiget til et fleksjob.

Center for Arbejdsmarked 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. Der bevilges fleksjob til personer med en væsentlig og varig begrænsning i arbejdsevnen og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Jobcentret skal i forbindelse med et etableret fleksjob foretage en vurdering af borgerens

⁸ **Reform af fleksjobordningen.**

I forbindelse med førtidspensionsreformen indføres også en ny fleksjobordning, hvor det offentlige tilskud omlægges, og hvor ny berettigelse til fleksjob som udgangspunkt bliver midlertidig. Personer under 40 år kan således højst få tilkendt berettigelse til fleksjob fem år ad gangen. Når perioden udløber, skal kommunen tage stilling til, om personen fortsat er berettiget til et fleksjob. Personer over 40 år får også til fleksjob for fem år, men berettiges efterfølgende til et permanent fleksjob, hvis kommunen vurderer, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et omfang, så den pågældende ikke i sit arbejdsliv vil kunne varetage et ordinært arbejde.

Tilkendelsen af fleksjob følger endvidere reglerne omkring rehabiliteringsteam og ressourceforløb.

"arbejdsintensitet", således at det kan klarlægges, hvilken løn arbejdsgiver herefter udbetaler for den faktiske arbejdstid. Det er efterfølgende muligt at beregne det supplerende flekslønstilskud, som borgeren er berettiget til under ansættelse i fleksjobbet.

Modtagere af ledighedsydelse

Det har efter konjunkturomsvinget været en stor udfordring for mange fleksjobberettigede at få eller fastholde et fleksjob. Antal borgere på ledighedsydelse har på derfor i hovedsagen været jævnt stigende siden 2009. Vejen tilbage til ordinært arbejde vil som udgangspunkt være længere for personer på ledighedsydelse og gå via en ansættelse i fleksjob. Kurser ved Anden Aktør bistår modtagere af ledighedsydelse i at opnå et fleksjob. Dette sker ved motiverende jobsamtaler med fokus på ressourcer og mulighed for udvikling af borgerens arbejdsevne.

Inden for 3 uger efter visitation til fleksjob afholder Jobcentret CV- samtale med borgeren. Det er jobcentres opgave løbende at have fokus på om borgeren visiteret til fleksjob står til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis der er tvivl om dette, skal Jobcentrets udarbejde en rådighedsplan sammen med borgeren med henblik på jobsøgning og klarlæggelse af mulige beskæftigelses mål. Jobcentret henviser tidligt i forløbet nyvisiteret fleksjobberettigede til anden aktør eller forløb hos (de nye) fleksjobambassadører med henblik på jobsøgning. Det tilstræbes, at alle modtagere af ledighedsydelse henvises til anden aktør i løbet af det første halve år. Der ydes en særlig intensiv indsats når borgere har modtaget ledighedsydelse i 9 måneder.

Supplerende lokalt resultatmål 4.

Antallet af langtidsledige personer på ledighedsydelse skal begrænses mest muligt.

Af borgere på ledighedsydelse, må højst 59 fra målgruppen modtage ledighedsydelse i mere end 18 måneder.

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. Opdateret viden blandt relevante medarbejdere i jobcentret er en nødvendig forudsætning herfor. Medarbejderne på handicapområdet har i 2013 været igennem kompetenceudvikling på området både ved undervisning og praktisk erfaring og viden i sagsbehandlingen. Indsatsen er med henblik på fastholdelse og begrænse tilgangen til fleksjob- og ledighedsydelse og førtidspension samt forhindrer langtidsledighed.

Udfordringer, resultatmål og strategi. Ministermål 3 - antallet af langtidsledige personer skal begrænses mest muligt

På landsplan er antallet af ledige, som har været arbejdsløse mindst 80 procent af tiden det seneste år, (defineret som langtidsledige), mere end tredoblet fra knap 15.000 til godt 46.000. Dette i perioden fra dec. 2008 til marts 2013. I dag er det således over hver fjerde arbejdsløse, der også er langtidsledig.

Af tabel 6 fremgår udviklingen i antallet af langtidsledige i Gribskov Kommune og nabokommuner fra 2008 – 2012.

Tabel 6. Udviklingen i antallet af langtidsledige

	Gribskov	Hillerød	Frederikssund	Helsingør	Halsnæs	Øst.dk
Antal langtidsledige ult. 2008	90	70	100	150	80	8.100
Antal langtidsledige ult. 2012	300	330	360	500	350	26.100
Procentvis udvikling 2008 - 2012	250%	400%	260%	230%	360%	220%
Procentvis udvikling 2011 - 2012	-9%	-14%	-7%	-9%	-5%	-1%

Af tabel 7 ses andel langtidsledige ifh.t. alle ledige. Det fremgår, at Gribskov Kommune har en andel, der er lidt over det gennemsnitlige niveau i klyngen af sammenlignelige kommuner. Andelen i Gribskov Kommune er dog noget under den gennemsnitlige andel i Østdanmark.

Tabel 7. Andel langtidsledige ifh.t. alle ledige

Ydelsesgruppe	mar. 2013, pct.			Udvikling mar. 2012 - mar. 2013, pct.-point		
	Gribskov	Klyng	Østdanmark	Gribskov	Klyng	Østdanmark
Dagpengemodtagere	20,4	19,8	24,8	-8,4 (-)	-7,8	-7,1
Kontanthjælpsmodtagere (jobklare)	39,7	38,6	43,4	5,2 (-)	14,2	10,3
I alt	26,0	23,5	30,6	-4,2 (-)	-3,7	-1,7

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Note: Langtidsledige er opgjort som antal personer, der har været bruttoledige (ledige + aktiverede) i mindst 80 pct. af tiden inden for det seneste år. Andelen er udregnet ift. den pågældende ydelsesgruppe. Dvs. at tabellen skal læses sådan, at det eksempelvis er 20,4 af dagpengemodtagerne i Jobcenter Gribskov, der er langtidsledige. Udviklingstallet i () viser udviklingen fra sidste statusnotat. Da tabellen er ny, er disse ikke beregnet.

Jobcentret har som det fremgår af tabel 8 en særlig udfordring i forhold til ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere (match 2 & match 3) i forløb med en varighed over 40 uger. I februar 2013 er 68,7 pct. af disse forsørgede langtidsledige, mens den gennemsnitlige andel i klyngen og i Østdanmark er lidt over 60 pct.

Tabel 8. Indsatsklare og midlertidigt passive kontanthjælpsmodtagere, som har været på ydelsen i mindst 40 uger – samt udviklingen ifh.t. samme måned året før.

Ydelsesgruppe	Andel (pct.) og antal personer feb. 2012			Andel (pct.) og antal personer feb. 2013			Udvikling i andel (pct.-point) og antal (pct.) feb. 2012 - feb. 2013		
	Gribskov	Klyngen	Øst-danmark	Gribskov	Klyngen	Øst-danmark	Gribskov	Klyngen	Øst-danmark
	Kontanthjælpsmodtagere (Andel)	57,9	60,2	61,3	68,7	60,9	61,1	10,8 (16,9)	0,7
(match 2) (Antal)	92	685	8.981	138	784	8.836	50,0 (56,8)	14,5	-1,6
Kontanthjælpsmodtagere (Andel)	52,6	44,4	55,3	52,5	46,6	54,1	-0,1 (-5,8)	2,2	-1,2
(match 3) (Antal)	162	857	16.460	169	981	17.277	4,3 (-5,6)	14,5	5,0

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Note: Andelen er udregnet ift. hver af de to matchgrupper. Dvs. at tabellen skal læses sådan, at det eksempelvis er 68,7 pct. ud af de udelukkende indsatsklare kontanthjælpsmodtagere (match 2) i Jobcenter Gribskov, som har modtaget kontanthjælp i mere end 40 sammenhængende uger.

Jobcenter Gribskov havde i december måned 2012 i alt 300 langtidsledige og har på denne baggrund en målsætning på 243 langtidsledige personer i december 2014. Dette antal svarer til beskæftigelsesregionens anbefaling om en reduktion af langtidsledigheden på 18,8 pct. over en toårig periode. Jf. det regionale niveau for ministermål 3.

Ministermål 3: Antallet af langtidsledige personer skal begrænses mest muligt

Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 243 personer (antal personer) i december 2014, svt. et fald på 19 pct. fra december 2012 til december 2014.

Bliver resultatmålet realiseret tidligt i 2014, kan ambitionsniveauet i dette tilfælde løftes.

Strategi og indsats for at begrænse antallet af langtidsledige.

Altovervejende finder virksomheder og jobsøgende selv hinanden. Der er dog nogle ledige, som går ledige i en længere periode, og som behøver den hjælp Jobcenter Gribskov kan give for at komme tilbage til arbejdsmarkedet.

Antallet af langtidsledige personer kan begrænses, dels via strategier for at mindske tilgangen til gruppen, dels via strategier for at øge afgang fra gruppen af langtidsledige. Nedenstående beskrivelse af indsatsen vil derfor sætte fokus på den tidlige indsats i forhold til forsikrede ledige og jobklare kontanthjælpsmodtagere, for at mindske tilgangen til langtidsledighed, samt den afhjælpende indsats i forhold til de samme grupper, for at sikre at flest muligt af de ledige der er ramt af langtidsledighed hurtigt igen bliver aktive på arbejdsmarkedet.

Indsats for at mindske tilgangen til langtidsledighed - den tidlige forebyggende indsats

Der tages i indsatsen udgangspunkt i, 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. For de, der ikke selv kan magte jobsøgning, er det Jobcenter Gribskovs opgave at medvirke til dette. Fokus er hjælp til selvhjælp.

Som en del af den tidlige indsats vil Jobcenteret arbejde videre med bl.a. følgende elementer:

1. Fokus på konkret jobsøgning i jobsamtalerne
2. Fokus på faglig, geografisk og kønsutraditionel mobilitet
3. Fokus på arbejdsmarkedsbalancen
4. Straksaktivering og stadig øget fokus på virksomhedsrettet aktivering
5. Fokus på effekter hos anden aktør og Jobcenterets interne tilbud
6. Fokus på rådighed

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 i 2013, og aktiv afprøvning af den lediges rådighed – eks. en skærpet brug af straks- og nytteaktivering - vil fortsætte ind i 2014. 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 2014 være en klar synlighed ifh.t. hvilke krav Gribskov Kommune stiller til unge der ønsker at modtage kontanthjælp.

Indsats for at sikre størst mulig afgang fra langtidsløshed

Jobcenter Gribskov har i hovedtræk samme strategi for henholdsvis forsikrede og ikke forsikrede ledige. Intensive kontaktforsøg 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 langtidsløshed tilbydes med hensyn til aktivering en ”håndholdt indsats”. Konkret visiteres til en virksomhedskonsulent som i samarbejde med den individuelle ledige tilrettelægger processen fra virksomhedsaktivering i form af praktik og løntilskud til ordinær placering i job eller uddannelse. Indsats omfatter også almen jobsøgning, CV-skrivning eller opkvalificering i forskellige vejledningsforløb.

Jobcafe – jobsøgning i netværk

I forhold til de langtidsløshed 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. Jobcafeen har - i sammenhæng med jobcentrets medarbejdere - givet de ledige en god mulighed for netværksdannelse og en aktiv form for hjælp til selvhjælp. Jobcafeen adskiller sig fra de mere gængse aktiveringsforløb, men Jobcenter Gribskov overvejer, at gøre Jobcafeen til en del af den mere etablerede indsats for langvarige dagpengemodtagere.

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. Jobcentret har i den forbindelse et generelt fokus på retten til 6 ugers selvvalgt uddannelse. Som udvidet indsats vil voksenlærlingeordningen fremadrettet være et højt prioriteret redskab. Jobcenter Gribskov vil derfor have fokus på, at tilbyde ufaglærte ledige at blive del af voksenlærlingeordningen. Tilbud om opkvalificering gives i øvrigt indenfor flaskehalsområder. Endelig ydes der støtte til korterevarende opkvalificering, primært i forbindelse med mulighed for ansættelse i et konkret job.

Udfordringer, resultatmål og strategi. Ministermål 4 - Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen

Gribskov Kommune ønsker fortsat en tættere kontakt og styrket dialog og samarbejde med de lokale virksomheder om beskæftigelsesindsatsen, dels gennem en styrket indsats for at dække virksomhedernes behov for arbejdskraft, og dels gennem en målrettet indsats for at skaffe flere løntilskuds- og praktikpladser samt mulighed for jobrotation i private virksomheder. Dialogen med virksomhederne har i den forbindelse ordinære ansættelser som omdrejningspunkt.

Selv i krisetider opstår der rigtigt mange jobåbninger på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesregionen skønner at der i det storkøbenhavnske område opstår over 200.000 jobåbninger årligt. Imidlertid er det 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.

En øget dialog med arbejdsgiverne kan bidrage til at øge gennemsigtigheden på arbejdsmarkedet til fordel for virksomheder, jobsøgende og svage grupper. I lyset af de stigende kvalifikationskrav på arbejdsmarkedet vil der desuden være perspektiver i en øget dialog med arbejdsgiverne om opkvalificering, efteruddannelse og jobrotation i virksomhederne. En øget anvendelse af jobrotation kan sikre, at flere beskæftigede får en målrettet opkvalificering eller efteruddannelse, mens der samtidig skabes plads til ledige eller langtidsledige som vikarer.

Jobcentret skal opnå en større viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft, for hermed at kunne lave det rette match mellem virksomheder og ledige. Jobcentret skal arbejde endnu mere struktureret med en opsøgende indsats i forhold til virksomhederne, og få kontakt til en større andel af virksomhederne. I den forbindelse kan det være relevant at foretage en undersøgelse af virksomhedernes forventninger til deres behov for arbejdskraft på kort og længere sigt. Undersøgelsen vil også kunne belyse virksomhedernes behov for kvalifikationer.

Jobcenter Gribskov har mange formål med at få en tættere kontakt og udvidet dialog med de lokale virksomheder:

- Udvikle rollen som servicevirksomhed og samarbejdspartner for virksomhederne
- Øge kendskabet til virksomhedernes behov for arbejdskraft og kompetencer
- At jobcentre kan målrette aktiveringsindsatsen til virksomhedernes jobåbninger
- Bidrage til øget gennemsigtighed på arbejdsmarkedet, så ledige kommer i job hurtigst muligt
- Øge synligheden af arbejdsudbuddet og fremme, at arbejdskraften har de kompetencer, som virksomhederne efterspørger
- At flere ledige kommer i job eller i virksomhedsrettet aktivering.
- At jobcentre kan sikre det rette match mellem virksomheder og ledige

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 fokus 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.

Sideløbende hermed er der behov for, at Jobcentret får større viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft såvel i forhold til omfang som de efterspurgte kvalifikationer.

Der er således behov for en større opsøgende virksomhed fra jobcentrets side, og at dette fokus rettes mod enten de virksomheder, der har et udækket behov for arbejdskraft og/eller som kan stille aktiveringspladser til rådighed for de ledige. Virksomhedskontakten skal med andre ord stadigt søges struktureret og målrettet imod de relevante virksomheder.

Samtidig er det vigtigt, at virksomhederne og erhvervslivet generelt får større viden om de serviceydelser Center for Arbejdsmarked er i stand til at yde, såvel i forhold til henvisning af arbejdskraft som ved afskedigelser, arbejdsfordeling m.m.

Informationsmateriale alene gør det dog ikke, og der er generelt behov for større viden om, hvordan virksomhederne ser på jobcentret, og den service jobcentret yder. Herunder viden om, hvilke ønsker og forventninger virksomhederne har til jobcentret.

Ministermål 4: En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder⁹

Samarbejdsgraden (andelen af virksomhedskontakter i kommunen) skal i december 2014 være på 43 procent, svt. en stigning på 10 procentpoint fra jan. - dec. 2012 til jan. - dec. 2014

Initiativer med henblik på en tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder.

Virksomhedskonsulenterne i Jobcenter Gribskov skal arbejde målrettet på at indgå i at indgå et tæt samarbejde med regionens virksomheder om for eksempel virksomhedspraktikker, løntilskud eller partnerskabsaftaler – herunder virksomhedscentre - med lokale virksomheder. Virksomhedskonsulenterne er i 2013 begyndt en systematisk registrering af deres virksomhedsbesøg, hvormed der er skabt overblik over antal virksomhedsbesøg samt resultaterne af den enkelte kontakt.

Som del af udmøntning af Gribskov Kommunes planstrategi igangsættes i 2013 og 2014 en række initiativer og aktiviteter, der skal være med til at skabe en ny samarbejdskultur mellem kommune, jobcenter og virksomheder. Samtidig hermed skabes en større viden om, hvad man i fællesskab kan gøre i forhold til det fælles mål: at øge beskæftigelsen og styrke erhvervslivet.

Arbejdsmarkedsudvalget og Erhvervs- og Turismeudvalget har sammen ansvaret for udmøntning af en række fælles initiativer, idet flere af initiativerne har tværgående karakter. I de kommende beskæftigelses- og erhvervsinitiativer indgår blandt andet, at jobcentret vil i 2013 og 2014 gennemføre en tilfredshedsundersøgelse blandt virksomhederne i kommunen, hvor virksomhedernes vurdering af samarbejdet klarlægges. Ligeledes forsættes arbejdet med at etablere en ny ”videns-bank” - med henblik på en styrkelse af den tværgående viden mellem erhvervs- og beskæftigelsesrelaterede områder internt i Gribskov Kommune, for dermed at sikre virksomhederne en generel bedre service.

Der er del af de fælles initiativer indført krav om en hurtig (24 timers) tilbagemeldingsgaranti til virksomheder på første henvendelse til Jobcenter Gribskov.

Fortsat prioritet af **voksenlærlingeordningen**. Med voksenlærlingeordningen tilbydes en ny model for at opkvalificere ufaglærte eksisterende medarbejdere (eller ledige) til faglært niveau af hensyn til at støtte op om virksomhedernes faglærte medarbejderstab.

Der vil også i den forbindelse målrettet blive arbejdet med muligheder for, at to eller flere mindre virksomheder skal kunne dele en løntilskudsperson, en lærling eller en ordinært ansat.

Turnustankegangen giver flere muligheder for, at de ledige kommer i varig beskæftigelse og virksomhederne kan få dækket deres arbejdskraftbehov, også når det ikke drejer sig om en hel fuldtidsstilling.

Jobrotation

I fortsættelse af indsatsen opstartet i 2013 vil Jobcenter Gribskov sikre, at rotationsprojekter i 2014 integreres som del af den almene indsats. 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

⁹ I det der endnu ikke foreligger data for pågældende ministermål, har Gribskov Kommune derfor ikke fastlagt niveau for dette mål endnu. Resultatmål vedr. ministermål 4 forventes at kunne vedtages politisk i efteråret 2013.

medarbejderne, evt. at højne kompetencerne fra et ufaglært til et faglært niveau. Gribskov Kommune vil iværksætte flere rotationsprojekter, herunder i samarbejde med virksomheder der har høj sæsonledighed. Der ligger dog et omfattende arbejde i forbindelse med styringen af et jobrotationsprojekt, hvorfor det kræver mange ressourcer når jobcentret tilbyder denne service.

Fælles satsning omkring beskæftigelse af de unge. Det er i virksomhedernes interesse at være med til at sikre lokale kvalifikationer blandt kommunens borgere. Mange unge er uafklarede omkring fremtid og uddannelse, dette er en af årsagene til, at Jobcenter Gribskov i samarbejde med Jobcenter Halsnæs, Region Hovedstaden og en række erhvervsskoler deltager i projektet ”Jobs med Uddannelsesperspektiv. . Med udgangspunkt i virksomhedernes viden om job, fag og uddannelser fortsættes forsøg på en bredere ungetilgang og et målrettet samarbejde om:

1. Uddannelsesforberedende praktikker for unge, dvs. ”snuse-forløb” inden for et fag, som kan inspirere til uddannelse. Moduler opbygges således at 3 virksomheder kan have f.eks. 10 unge i en turnus. Som led i et påtænkt forløb i Uddannelsescentret kan UU eller jobcentrets vejledere evt. kobles på gruppeforløbene, og/eller en egentlig mentor ordning i virksomheds- eller frivilligt regi.
2. Fælles satsning omkring ”højsæson-praktikker”, hvor ledige unge deltager i arbejdet på virksomheder.
3. Fortsat satsning på fritidsjob for unge, evt. kan Uddannelsescentret i samarbejde med Jobcentret tilrettelægge en formidlingsservice til virksomheder, der vil indgå i ordningen. Snitflader til Ungdomsskolen er under overvejelse.
4. Der gøres (fortsat) forsøg med en særlig kommunal service, hvor kommunen kan stå som tovholder for forankringen af en virksomhedspraktik, fordelt på f.eks. 2-3 helt små virksomheder, som har vanskeligt ved at stå for forløbet alene.
5. Information om erhvervsmuligheder og kommunens erhvervsliv til de unge samt inddragelse af unge i forbindelse med det videre erhvervs- og beskæftigelsesstrategiske arbejde.

Disse unge-initiativer har tæt relation til en jobcentrets arbejde på at etablere netværk sammen med uddannelsesinstitutionerne og et eventuelt arbejde frem mod et Uddannelsesforum i kommunen.

Aktiveringsstrategi og rettidig indsats. (Vedr. kontanthjælpsreform se note ¹⁰).

¹⁰ Med kontanthjælpsreformen vil der fra 2014 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.

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 hver for sig har effekt, og at der vælges det tilbud og de redskaber der forventeligt har den største effekt for den enkelte ledige
- et tilbud 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
- tilbud 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

Blandt andet på baggrund heraf ligger følgende fælles principper som grundlag indsatsen.

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 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 (match 1) skal derfor henvises direkte i virksomhedspraktik, mens flere svage ledige (match 2) 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. CV-samtalen afholdes senest efter 3 ugers ledighed.

Mentorordningen

Gribskov Kommune har som andre kommuner gode erfaringer med brug af mentorordningen – særligt for personer med barrierer og problemstillinger der vanskeliggør ”alindelig.” 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 Cebnter for Arbejdsmarked 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. I 2013 evalueres jobcenterets brug af andre aktører. Resultatet af dette arbejde vil have betydning for jobcenterets brug af andre aktører i 2014.

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 får 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 2014 dels sikre dette via aktivering i Kompetencecentret og dels ved en øge prioritering af virksomhedsvendt aktivering. Dette jf. også jobcenterets aktiveringsstrategi.

Udover denne overordnede strategi, vil jobcentret iværksætte følgende administrative initiativer for at sikre rettidigheden i 2014:

- Jobcenterets ledelse vil hver uge kontrollere jobcenterets rettidighed. Jobcenterets 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 2013 fået nye og forbedrede muligheder for styringen af rettidighed via bedre it-understøttelse. Dette arbejde vil fortsætte i 2014. Generelt har it-understøttelse sammenhæng med jobcentrets arbejdsgangsbeskrivelser og skal sikre en systematisk tilrettelæggelse af forløb og flow i sagerne.

Resultatmål for rettidighed og aktivering

Supplerende lokalt resultatmål 5.

Indsatsområde: Rettidighed og aktivering for dagpengemodtagere

Det tilstræbes, at dagpengemodtagere i 2014 opnår fuld rettidighed for jobsamtaler samt for 1. og gentagne aktiveringstilbud. Målsætning om minimum 95 pct. rettidighed for samtaler og 97 pct. rettidighed for aktivering.

Aktiveringsgraden for dagpengemodtagere skal i gennemsnit være på 14 pct. i 2014. Dette opdelt på hhv. 9 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 5 pct. i anden aktivering

Supplerende lokalt resultatmål 6.

Indsatsområde: Rettidighed og aktivering for modtagere af kontanthjælp.

Det tilstræbes, at kontanthjælpsmodtagere i 2014 opnår fuld rettidighed på jobsamtaler samt for 1. og gentagne aktiveringstilbud. Målsætning om minimum 95 pct. rettidighed for samtaler og 97 pct. rettidighed for aktivering.

Aktiveringsgraden for modtagere af kontanthjælp skal i 2014 i gennemsnit være på 40 pct. i 2014. Dette opdelt på hhv. 22 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 18 pct. i anden aktivering

Supplerende lokalt mål 7. Indsatsområde: Rettidighed og aktivering for modtagere af sygedagpenge.

Det tilstræbes, at modtagere af sygedagpenge i 2014 opnår fuld rettidighed for kontaktforløbsamtaler. Målsætning om minimum 95 pct. rettidighed.

Aktiveringsgraden for modtagere af sygedagpenge skal i 2014 i gennemsnit være på 7 pct. i 2014. Dette opdelt på hhv. 4 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 3 pct. i anden aktivering

Tillæg til beskæftigelsesplanen. 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 2012 på 18.000, hvilket er et fald på 1600 personer på 5 år. Udviklingen har også ført til, at antallet af lokale virksomheder fra 2008 til ultimo 2011 er faldet med ca. 9 pct. i Gribskov Kommune.

Det fremgår bl.a. af tabel 1 nedenfor, at beskæftigelsesfrekvensen i Gribskov Kommune er på 76 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
24.100	18.000	76 %	990	5,2 %	4000	16,5 %
1.633.000	1.620.000	71 %	78.200	6,5 %	281.000	17,2 %

Kilde. BRHS.

Anm.: Beskæftigelse er opgjort for 2011, ledighed er opregnede sæsonkorrigerede tal for december 2012. De offentligt forsørgede er modtagere af a-dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge, revalidering, forrevalidering, ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension. Opgørelserne af offentligt forsørgede er fra december 2012. Borgernes branchetilknytning 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

Borgernes branchetilknytning	Gribskov kommune Andel %	Østdanmark Andel %
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 erhvervsservice. ”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 samt for personer med en uddannelse

inden for bygge-/anlægssektoren. (Læs note ¹¹).

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	9.100	1.100	3.600	1.300
Gribskov	39 %	36 %	4 %	14 %	5 %
Østdanmark	42 %	28 %	4 %	15 %	10 %

Regionalt er sammensætningen af uddannelsesniveaut i kommunerne i Nordsjælland forskelligt. Især i Allerød, Rudersdal, Furesø og Hørsholm er uddannelsesniveaut 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.).

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 kontanthjælpsmodtagerne i Gribskov Kommune er uden kompetencegivende uddannelse, mens andelen uden uddannelse for modtagere af a-dagpenge er på knapt 60 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 løndmodtagere.

¹¹ 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	Nyud- dannede I alt 78 i GK
Gribskov	5,5 %	4,2 %	3,9 %	2,8 %	3,4 %	5,2 %	25 %
Østdanmark	7,2 %	6,2 %	5,3 %	4,5 %	5,8 %	6,5 %	27 %

Kilde: BRHS. Anm.: Nyuddannede er personer som har afsluttet deres uddannelse efter perioden 4. kvartal 2010, og som er på dagpenge i oktober 2012.

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 kontanthjælps-området 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 kompetence-givende uddannelse (bl.a. unge) samt de 39 % 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 6560 personer i arbejdsstyrken i alderen 50-64 år. Dette er en andel på 34 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. 2011

	16-19 år	20- 24 år	25- 29 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	I alt
Arbejds- styrke	1096	931	811	1372	2356	2826	2955	2546	2280	1734	18.907
Andel i pct. Gribskov	6%	5%	4%	7%	12%	15%	16%	13%	12%	9%	100%
Andel i pct. Øst.dk	5%	8%	9%	11%	13%	13%	13%	11%	10%	7%	100%

Kilde : BHRS. Faktaark. Arbejdsmarkedet i tal. 1. Halvår 2012. (Seneste offentliggjorte. Opdateres hvis muligt efteråret 2013.)

Kapitel 5 Budget. Indsættes vinter 2014

Tillæg 1. Samlet oversigt om målene i beskæftigelsesplanen for 2014

Ministermål 1: Flere unge skal have en uddannelse

Flere unge skal have en uddannelse – ”Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervskompetencegivende uddannelse”

Effektmål – resultater vi vil opnå:

Uddannelsesgraden (år til dato) skal være på 24,1 pct, svt. en stigning på 7,2 procentpoint fra december 2012 til december 2014.

Målet opnås gennem følgende indsatser (revideres):

- Fokus på opfølgning efter den unge er kommet i arbejde eller uddannelse ved anvendelse af mentorer med henblik på fastholdelse i jobbet eller uddannelsesforløbet.
- Intensiveret samarbejdet med ungdommens – uddannelsesvejledning – UU.
- Tidlig og kontinuerlig indsats. De unge skal afklares hurtigt, så de kan videre videresendes til diverse tilbud.
- Straksaktivering fra dag 1.
- Jobafklaring af de unge.
- Særlig tværfaglig indsats overfor utilpassede unge i alderen 16 – 25 år.
- Mentor/støtte – og kontaktansættelser.
- Øget netværkssamarbejde omkring de unge
- Udvidet lægesamarbejde – især i forhold til misbrug og psykiske problemer med henblik på sygeplaner og tilbud.

Målemetode:

Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten og Jobindsats.dk

Ministermål 2. Begrænsning af tilgangen af personer på førtidspension

Begrænsning af tilgangen af personer på førtidspension	
<p>Effektmål – resultater vi vil opnå:</p> <p>Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 60 personer i december 2014 (rullende år), svt. <u>et fald</u> på 21,3 pct. fra december 2012 til december 2014</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidlig og hyppig kontakt på kt.hjælps og sd-pområdet • Aktive tilbud tilpasset den enkeltes formåen • Fokus på borgerens ressourcer frem for barrierer ifh.t. arbejdsmarkedet • Samarbejde på tværs af forvaltningen mhp. helhed i indsatsen • Skærpet fokus når unge visiteres til et fleksjob • Jobcentret skal sikre, at alle aktiverings- og revalideringsmuligheder er udtømte, før borgeren visiteres til fleksjob
<p>Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten og Jobindsats.dk</p>	

Ministermål 3: Antallet af langtidsledige personer skal begrænses mest muligt

Antallet af langtidsledige personer skal begrænses mest muligt	
<p>Effektmål – resultater vi vil opnå:</p> <p>Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 243 personer (antal personer) i december 2014, svt. <u>et fald</u> på 19 pct. fra december 2012 til december 2014</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidlig indsats over for dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere • Fremskudt beskæftigelsesindsats med bl.a. jobformidling tæt på målgruppen • Brug af straksaktivering • Fokus på brug af løntilskud • Løbende vurdering af jobsøgning og rådighed • Relevant efteruddannelse ved brug af jobrotation og voksenlærlingeordningen
<p>Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten samt Jobindsats.dk</p>	

Ministermål 4 : En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder

Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen	
<p>Effektmål – resultater vi vil opnå:</p> <p>Samarbejdsgraden (andelen af virksomhedskontakter i kommunen) skal i december 2014 være på 43 procent, svt. en stigning på 10 procentpoint fra december 2012 til december 2014</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Synliggørelse af jobcentrets samlede servicevifte for virksomheder • Samarbejds-kampagne med Gribskov Kommunes 10-15 største virksomheder • Uddannelsesforberedende praktikker for unge samt satsning på ”højsæson-praktikker” • Fortsat brug af voksenlærlingeordningen. • Forstærket brug af jobrotation ved en intern oprustning på området og samarbejde med eksterne aktører
<p>Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten og i Jobindsats.dk</p>	

Jobcenter Gribskovs lokale resultatmål

Lokalt resultatmål 1. Begrænsning af antal unge på offentlig forsørgelse

Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år begrænses mest muligt	
<p>Effektmål – resultater vi vil opnå:</p> <p>Antallet af unge på kontant- og uddannelseshjælp under 30 år skal begrænses til 240 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2014, svt. et fald på 12 pct. fra december 2012 til december 2014</p> <p>Antallet af unge på a-dagpenge under 30 år skal begrænses til 74 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2014, svt. et fald på 20 pct. fra december 2012 til december 2014</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidlig og kontinuerlig indsats. De unge skal afklares hurtigt, så de kan videre videresendes til diverse tilbud. • Straksaktivering fra dag 1. • Særlig tværfaglig indsats overfor utilpassede unge i alderen 16 – 25 år. • Mentor/støtte – og kontaktansættelser. • Øget netværkssamarbejde omkring de unge • Udvidet lægesamarbejde – især i forhold til misbrug og psykiske problemer med henblik på sygeplaner og tilbud.

Supplerende lokalt mål 2: Indsatsområde: Sygedagpengeforløb over 52 uger	
<p>Effektmål – resultater vi vil opnå:</p> <p>Antallet af sygedagpengeforløb over 52 uger må som gennemsnit ikke udgøre mere end 75 sager i 2014</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidlig og hyppig kontakt • Tæt opfølgning i risikosager • Særlig indsats ifh.t. langvarige sager • Motivationsindsats ifh.t. tilbagevenden til arbejdsmarkedet. • Fokus på borgerens ressourcer frem for barrierer ifh.t. arbejdsmarkedet • Fastholde den nuværende positive udvikling i antallet af sager • Forsat fokus systematisk indsats samt effektiv forretningsgang v. standarder og opfølgning
<p>Målemetode: Primært egne data fra KMD. Sekundært BRHS Resultatoversigten</p>	

Supplerende lokalt mål 3. Indsatsområde: Indsatsområde: Sygedagpengeforløb fra 9-52 uger	
<p>Effektmål – resultater vi vil opnå:</p> <p>Antallet af sygedagpengeforløb mellem 9 og 52 uger må som gennemsnit ikke udgøre mere end 315 sager i 2014</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidlig og hyppig kontakt • Tæt opfølgning i risikosager • Særlig indsats ifh.t. langvarige sager • Motivationsindsats ifh.t. tilbagevenden til arbejdsmarkedet. • Fokus på borgerens ressourcer frem for barrierer ifh.t. arbejdsmarkedet • Fastholde den nuværende positive udvikling i antallet af sager • Forsat fokus systematisk indsats samt effektiv forretningsgang v. standarder og opfølgning
<p>Målemetode: Primært egne data fra KMD. Sekundært BRHS Resultatoversigten</p>	

Ledighedsydelse

Lokalt Mål 4 :Antallet af langtidsledige personer på ledighedsydelse skal begrænses mest muligt.	
Effektmål – resultater vi vil opnå: Af borgere på ledighedsydelse, må højst 59 fra målgruppen modtage ledighedsydelse i mere end 18 måneder.	Målet opnås gennem følgende indsatser: <ul style="list-style-type: none">• Øget fokus på etablering af fleksjob.• Ved virksomhedsbesøg informeres der om fleksjobordningen.• Øget fokus på arbejdsfastholdelse.• Opfølgning mht rettidig revurdering• Virksomhedsrettet indsats mhp. opsøgning af relevante virksomheder• Brug af tilbud fra anden aktør
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten & Jobindsats.dk	

Supplerende lokalt mål 5. Indsatsområde: Rettidighed og aktivering for dagpengemodtagere	
Effektmål – resultater vi vil opnå: Fokus på regelmæssig kontakt med de ledige. Det tilstræbes, at dagpengemodtagere i 2014 opnår fuld rettidighed på jobsamtaler, 1. og gentagne aktiveringstilbud. Målsætning om minimum 95 pct. rettidighed for samtaler og 97 pct. rettidighed for aktivering Aktiveringsgraden for dagpengemodtagere skal i gennemsnit være på 14 pct. i 2012. Dette opdelt på hhv. 9 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 5 pct. i anden aktivering.	Målet opnås gennem følgende indsatser: <ul style="list-style-type: none">• Tilrettelæggelsen og afholdelsen af kontaktforløbet skal organiseres rationel, hvor der løbende indkaldes ledige til jobsamtale• Tilrettelæggelse af effektiv forretningsgang vedr. rettidighed• Systematisk brug af data fra Workbase
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten	

Supplerende lokalt mål 6. Indsatsområde: Rettidighed og aktivering for modtagere af kontanthjælp	
<p>Effektmål – resultater vi vil opnå:</p> <p>Fokus på regelmæssig kontakt med de ledige.</p> <p>Det tilstræbes, at kontanthjælpsmodtagere i 2014 opnår fuld rettidighed på jobsamtaler, 1. og gentagne aktiveringstilbud. Målsætning om minimum 95 pct. rettidighed for samtaler og 97 pct. for rettidig aktivering.</p> <p>Aktiveringsgraden for modtagere af kontanthjælp skal i 2014 i gennemsnit være på 40 pct. Dette opdelt på hhv. 22 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 18 pct. i anden aktivering.</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelæggelsen og afholdelsen af kontaktføløbet skal organiseres rationelt, hvor der løbende indkaldes ledige til jobsamtale • Tilrettelæggelse af effektiv forretningsgang vedr. rettidighed • Systematisk brug af data fra Workbase
<p>Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten</p>	

Supplerende lokalt mål 7. Indsatsområde: Rettidighed og aktivering for modtagere af sygedagpenge.	
<p>Effektmål – resultater vi vil opnå:</p> <p>Det tilstræbes, at modtagere af sygedagpenge i 2014 opnår fuld rettidighed. Målsætning om minimum 95 pct. rettidighed for samtaler.</p> <p>Aktiveringsgraden for modtagere af sygedagpengemodtagere skal i 2014 i gennemsnit være på 7 pct. Dette opdelt på hhv. 4 pct. i virksomhedsrettet aktivering og 3 pct. i anden aktivering.</p>	<p>Målet opnås gennem følgende indsatser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelæggelsen og afholdelsen af kontaktføløbet skal organiseres rationelt, hvor der løbende indkaldes ledige til jobsamtale • Tilrettelæggelse af effektiv forretningsgang vedr. rettidighed • Systematisk brug af data fra Workbase
<p>Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten</p>	

Tillæg 2. LBR's plan for særlige virksomhedsrettede initiativer i 2014.

Vedlægges som særskilt bilag til Beskæftigelsesplan 2014.

Tillæg 3. Benchmarking, klynger og Nøgletal

Når Jobcenter Gribskovs resultater sammenlignes, sker det ofte i forhold til en klynge af andre Jobcentre med sammenlignelige beskæftigelsespolitiske forudsætninger. I Jobcenter Gribskovs klynge indgår:

- Favrskov
- Hedensted
- Odder
- Ringkøbing-Skjern
- Skanderborg
- Stevns
- Tårnby/Dragør

For de aktuelle resultater og nøgletal henvises til Arbejdsmarkedstyrelsens hjemmeside www.jobindsats.dk og Beskæftigelsesregionens hjemmeside. Her kan nøgletal om arbejdsmarkedet, ledigheden, resultater og nulpunktsanalyser findes.

http://www.brhovedstadensjaelland.dk/sw3393.asp#516_1168

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