

Beskæftigelsesplan 2010 Jobcenter Frederikshavn



jobcenter 

Beskæftigelsesplan 2010. Frederikshavn

Indholdsfortegnelse:

Indhold

Beskæftigelsesplan 2010. Frederikshavn	1
Indholdsfortegnelse:	2
Kapitel 1 Indledning om Beskæftigelsesplanen for 2010	3
Kapitel 2 Udbuddet af arbejdskraft og arbejdskraftreserven	5
2.1 Arbejdskraftreserven. Udfordringen	9
2.2 Arbejdskraftreserven. Målet	10
2.3 Arbejdskraftreserven. Strategien	11
Kapitel 3 Sygedagpengeområdet	15
3.1 Sygedagpengeforløb over 26 uger. Udfordringen	16
3.2 Sygedagpengeforløb over 26 uger. Målet	16
3.3 Sygedagpengeforløb over 26 uger. Strategien	17
Kapitel 4 Ungeområdet	20
4.1 De unge under 30 år. Udfordringen	20
4.2 De unge under 30 år. Målet	22
4.3 De unge under 30 år. Strategien	22
Kapitel 5 De udsatte målgrupper	25
5.1 De ikke arbejdsmarkedsparete	25
5.1.1 De ikke arbejdsmarkedsparete over 30 år. Udfordringen	25
5.1.2 De ikke arbejdsmarkedsparete. Målet	25
5.1.3 De ikke arbejdsmarkedsparete. Strategien	26
5.2 Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap	26
5.2.1 Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap. Udfordringen	26
5.2.2 Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap. Målet	29
5.2.3 Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap. Strategien	29
Kapitel 6 Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret	31
Tillæg nr. 1 Samlet oversigt over målene i Beskæftigelsesplanen for 2010	34
Tillæg nr. 2 Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer	35

Kapitel 1 Indledning om Beskæftigelsesplanen for 2010

I det nye enstrengede kommunale beskæftigelsessystem er det alene kommunen, der er ansvarlig for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret. Det er derfor alene kommunen, der i 2009 udarbejder en Beskæftigelsesplan for 2010.

Beskæftigelsesplanen er Frederikshavn Kommunes plan for, hvordan Kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2010. Formålet med Beskæftigelsesplanen er at sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer og de politiske mål samt prioriteringer for indsatsen.

Det er kommunerne, der ud fra de beskæftigelsespolitiske udfordringer, selv tilrettelægger og fastsætter beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret inden for de rammer, som følger af lovgivningen, Beskæftigelsesministerens udmeldte mål samt af de budget- og ressourcemæssige rammer, som udmeldes via det kommunale budget.

Beskæftigelsesministeren har for 2010 udmeldt følgende indsatsområder og mål:

1. Indsatsområde: Styrket indsats for at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for.

Mål: Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed (arbejdskraftreserven) begrænses mest muligt.

2. Indsatsområde: Styrket indsats for at nedbringe sygefraværet

Mål: Jobcentrene skal sikre, at antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger bliver nedbragt i forhold til året før.

3. Indsatsområde: Styrket indsats for at få unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere i arbejde eller i uddannelse

Mål: Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år begrænses mest muligt.

Målene er retningsgivende for kommunens planlægning af indsatsen, idet der vil være mulighed for at udmønte og tilrettelægge indsatsen i forhold til de lokale udfordringer, som kommunen står overfor. I Beskæftigelsesplanen beskrives, hvilke udfordringer kommunen har i forhold til ministerens mål, hvilken beskæftigelsespolitisk indsats jobcentret vil iværksætte, samt hvilke konkrete mål, kommunen vil opstille.

Beskæftigelsesplanen skal ifølge bekendtgørelse nr. 1157 af 4. oktober 2007 om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats som minimum indeholde:

- 1) Beskæftigelsesministerens mål for beskæftigelsesindsatsen
- 2) En beskrivelse af de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer
- 3) Strategi og mål for den borgerrettede indsats

4) Strategi og mål for den virksomhedsrettede indsats

5) Strategi og mål for at inddrage Andre Aktører

6) Budget for beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelsesplanen for Frederikshavn 2010 er bygget op omkring de tre ministerudmeldte indsatsområder. For hvert område indeholder Beskæftigelsesplanen:

- en beskrivelse af udfordringen i vores lokalområde
- en beskrivelse af de mål, vi sætter os for den lokale indsats og
- en beskrivelse af den strategi vi vil følge for at nå målene. Det gælder både strategien for den borgerrettede og den virksomhedsrettede indsats samt strategien med hensyn til inddragelse af Andre Aktører.

Herudover er tilføjet endnu et indsatsområde, som også kræver opmærksomhed, nemlig de udsatte målgrupper: De ikke arbejdsmarkedsparede ledige over 30 år og borgere med en varig begrænsning i arbejdsevnen og handicap.

Herefter følger budgettet for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret samt to tillæg til Beskæftigelsesplanen:

Tillæg 1. Samlet oversigt over jobcentrets mål i Beskæftigelsesplan 2010

Tillæg 2. Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

Beskæftigelsesplanen for 2010 har fået en anden opbygning end det, der er lagt op til i Styrelsens skabelon for Beskæftigelsesplanen. Formålet med den ændrede opbygning er at få en mere naturlig sammenhæng mellem udfordringer, mål og strategier på hvert enkelt område. De læsere, der kun ønsker at læse om f.eks. strategi og mål for inddragelse af Andre Aktører, må læse disse afsnit på tværs af kapitlerne. Beskæftigelsesplanen er forsøgt formuleret så overskueligt og kortfattet som muligt, hvorfor tabeller og talmateriale er lagt ind som bilag for de særligt interesserede. Det er planlagt, at der også skal udarbejdes en kort pixie-udgave af Beskæftigelsesplanen, der kan give et hurtigt overblik. Beskæftigelsesplanen vil desuden blive fulgt op af drøftelser med medarbejderne og udarbejdelse af en indsatsplan med henblik på at realisere målsætningerne og følge op på, om indsatsen er på rette spor.

Begrebet Anden Aktør kan give anledning til en vis forvirring. Anden Aktør bruges om tre forskellige ting: 1) Kommunens Projektafdeling, som har status af Anden Aktør 2) Private Aktører, der opererer parallelt med Kommunens Projektafdeling og 3) Private Aktører, der gives myndighed og overtager hele Jobcenterets beskæftigelsesindsats for de ledige (både kontaktforløb og aktivering) i en periode under de centrale udbud: Serviceudbuddet, LVU-udbuddet og Hurtigt-i-gang-udbuddet.

Kapitel 2 Udbuddet af arbejdskraft og arbejdskraftreserven

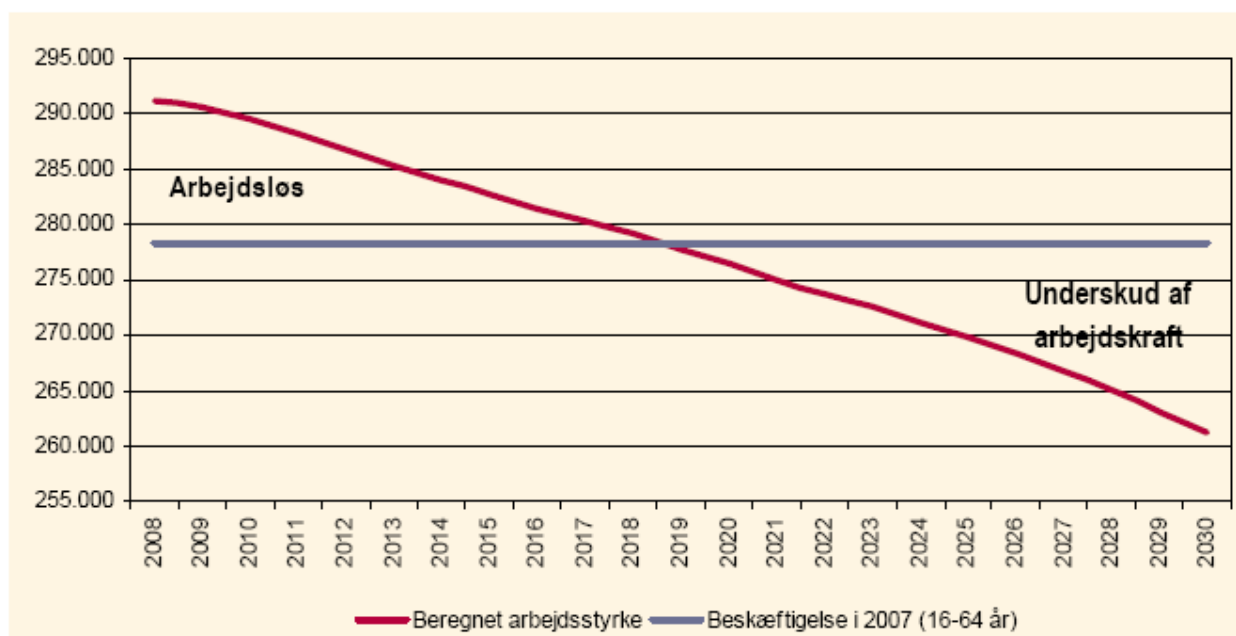
I dette kapitel beskrives den udfordring, Frederikshavn Kommune står overfor i forhold til at sikre, at virksomhederne får den arbejdskraft, der er brug for.

Lige nu ser vi en stigning i ledigheden som følge af den økonomiske krise, og prognoserne peger på faldende beskæftigelse og stigende ledighed i de kommende år. Nogle områder kan blive ramt meget hårdt, hvis de store virksomheder må lukke ned eller fyre en stor del af deres ansatte.

I en tid med masseafskedigelse og voldsomt stigende ledighed kan det måske undre, at Ministeriet sætter fokus på at styrke indsatsen for at virksomhederne har tilstrækkelig arbejdskraft til rådighed. Årsagen hertil skal dog nok findes i, at ledigheden fortsat er lav, og at fremskrivninger af befolkningen peger på en faldende arbejdsstyrke, som gør det sandsynligt, at den største udfordring i de kommende år fortsat vil være at sikre et tilstrækkeligt stort udbud af arbejdskraft.

I nedenstående illustration kan man se, at Nordjylland som helhed, under forudsætning af at erhvervsfrekvensen og beskæftigelsen holder sig stabil, kan forvente, at det overskud af arbejdskraft vi har nu, frem imod 2018 vil falde og blive til et fortsat stigende underskud af arbejdskraft. Tankegangen er rent hypotetisk, idet antallet af beskæftigede ikke kan være større end antallet af personer i arbejdsstyrken. Men illustrationen viser, at vi ikke kan fastholde vores nuværende beskæftigelsesniveau i fremtiden, hvis vi ikke udvider arbejdsstyrken.

Figur 1. Fremskrivning af arbejdsstyrken i Nordjylland



Kilde: Danmarks Statistik; Prog408 og Ras1F1, egne beregninger

Frederikshavn er en af de kommuner i Nordjylland, der først vil blive ramt af mangel på arbejdskraft som følge af den demografiske udvikling. Ifølge Beskæftigelsesregionens beregning fra 2007, vil antallet af personer i arbejdsstyrken i Frederikshavn allerede i 2011 være faldet til et

niveau, hvor det ikke længere dækker det behov for arbejdskraft, der var i 2007. Og faldet forventes at ville fortsætte¹.

Det skal dog siges, at vi ikke ved, hvor stort behovet for arbejdskraft vil være i 2011. Beskæftigelsen begyndte at falde i 4. kvartal 2008, og det er Beskæftigelsesregionens vurdering, at beskæftigelsen fortsat vil falde hen over 2009².

Vi ved ikke præcist, hvornår vi rammer det punkt, hvor efterspørgslen på arbejdskraft antalsmæssigt passer til udbuddet af arbejdskraft, men vi ved, at virksomhederne vil mærke rekrutteringsproblemer længe før det sker, fordi de få tilbageværende ledige ikke har de specifikke kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger.

I Frederikshavns Kommunes Erhvervsstrategi indtager bekymringen for den fremtidige mangel på arbejdskraft en central plads. Tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft er en nødvendig forudsætning for, at Frederikshavns erhvervsliv kan udvikle sig og skabe velstand i området og Jobcenterets indsats for at sikre udbuddet af arbejdskraft indgår som en del af Kommunens erhvervsudviklingsstrategi³.

I regionen som helhed er de områder, der i første halvdel af 2009, har størst mangel på arbejdskraft: Elektriker, tømrer, kok, landbrugsmedhjælper, tjener, salgskonsulent, vagt, brandmand, frisør, rengøringsassistent, telemarketing, automekaniker, sundhedsplejerske, støttepædagog, social- og sundhedshjælper, advokatsekretær, driftsleder i landbruget, fysioterapeut, og it-konsulent⁴.

Af Beskæftigelsesregionens Analyserapport 2009 fremgår det, at Beskæftigelsesregionen især forventer et stort fremtidigt arbejdskraft- og kompetencebehov i Nordjylland inden for 2 erhvervsgrupper: Bygge- og anlæg og Sundhed, omsorg og personlig pleje.

På trods af faldende beskæftigelse i byggeriet på kort sigt, er rekrutteringsproblemerne så omfattende, at der også fremover vil være problemer med at rekruttere faglært arbejdskraft til byggeriet. Det gælder især elektrikere, tømrere og vvs-folk. Rekrutteringsgrundlaget til uddannelserne er meget snævert, idet meget få kvinder søger ind på de pågældende uddannelser.

Der har i Nordjylland gennem længere tid været problemer med at rekruttere tilstrækkeligt med sundhedsfagligt personale. Det drejer sig især om social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, bioanalytikere, radiografer, sygeplejersker med specialer og læger.

Beskæftigelsesregionen vurderer, at rekrutteringsproblemerne vil forstærkes frem over. Dels fordi der er et snævert rekrutteringsgrundlag til uddannelserne, da meget få mænd søger professionsuddannelserne, dels fordi der er en høj gennemsnitsalder blandt de beskæftigede i flere af fagene.

Tilsvarende ses der også fag i andre erhvervsgrupper, at knaphed på arbejdskraft og stigende kompetencekrav vil være vilkårene fremover. På tværs af fag og brancher tegner der sig et stort behov for ledelseskompetencer i bred forstand, ligesom evnen til selvledelse vil blive vigtig i fremtiden. Det vil sige evnen til at definere opgaver samt at prioritere og overholde deadlines. Som

¹ Se bilag 1.13

² Analyserapport 2009 s. 18

³ Erhvervsudviklingsstrategi, okt. 2008, Frederikshavn Kommune.

⁴ Analyserapport 2009 s. 15 og 16. Se i øvrigt bilag 1.7

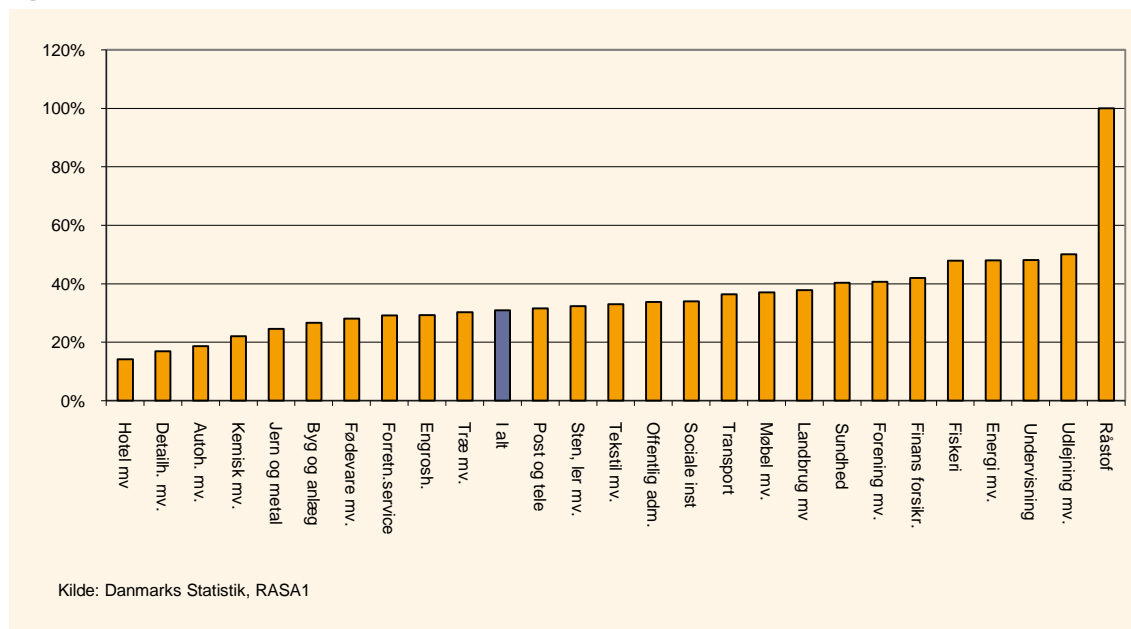
tidligere lægges der fortsat vægt på omstillingsevne, fleksibilitet og ansvarsbevidsthed, men nu lægges der i endnu højere grad også vægt på egenskaber som engagement og evne til at kommunikere og være innovativ. Endelig peges der overalt på nødvendigheden af at styrke de faglige kompetencer.

Generelt bevæger det nordjyske arbejdsmarked sig fra en arbejdskraftintensiv produktion over mod en vidensintensiv produktion. Denne hovedtrend afspejles i alle erhverv, idet der stilles stadig højere krav til medarbejdernes kompetencer og til vedvarende udvikling af deres kompetencer ⁵.

Har en branche mange ældre medarbejdere, er der er udsigt til en større afgang i de kommende år. Derfor er der her et særligt behov for initiativer, der kan sikre nytilgang af medarbejdere.

Nedenstående figur viser andelen af beskæftigede på 50 år og derover opdelt på brancher. Der er tale om beskæftigede med arbejdssted i Frederikshavn Kommune.

Figur 2 ANDEL BESKÆFTIGEDE PÅ 50 ÅR OG DEROVER PR. 1. JANUAR 2007. FREDERIKSHAVN KOMMUNE.



30,9 % af de beskæftigede med arbejdssted i Frederikshavn Kommune er over 49 år. Det betyder, at der skal rekrutteres ny arbejdskraft til omkring 9.600 arbejdspladser inden for de kommende år.

Som det ses er der stor forskel på alderssammensætningen i de forskellige brancher. Inden for samtlige brancher vedrørende den offentlige sektor ligger andelen af beskæftigede på 50 år og derover over gennemsnittet i Frederikshavn. Inden for brancherne: Undervisning, offentlig administration, sundhed, sociale institutioner samt foreninger, kultur og renovation er der godt 4.000 beskæftigede på 50 år og derover. Undervisning har den tredje største andel beskæftigede over 49 år.

Det er dog ikke kun den offentlige sektor, der har en stor andel beskæftigede på 50 år og derover. Blandt andet brancherne landbrug, gartneri og skovbrug samt transport har en stor

⁵ Analyserapport 2009 s. 39-41

beskæftigelsesmæssig volumen og har samtidig en overgennemsnitlig andel af beskæftigede på 50 år og derover.

Hvordan kan man sikre, at virksomhederne får den nødvendige arbejdskraft?

Der er mange forskellige måder, hvorpå man beskæftigelsespolitisk kan sikre, at virksomhederne kan få den nødvendige arbejdskraft, og Frederikshavn Kommune vil gøre brug af alle mulighederne.

En meget vigtig del af indsatsen for at virksomhederne har den nødvendige arbejdskraft, er indsatsen i forhold til ønsket om, at alle unge i Frederikshavn får en uddannelse. Dette udfoldes mere i kapitel 3.

Indsatsen kan også rette sig imod rekruttering af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. Workindenmark.dk er Danmarks officielle hjemmeside til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft til danske virksomheder. Her kan jobsøgere fra udlandet lægge deres cv i cv-basen, søge job i job-basen og finde information om at arbejde i Danmark. Arbejdsgivere kan oprette jobannoncer, søge efter udenlandsk arbejdskraft i cv-basen og finde information om ansættelsesforhold. Foruden hjemmesiden er der tre workindenmark-centre bemandet med i alt ca. 30 personer. Frederikshavn Jobcenter er tilknyttet 'WorkinDenmark- west' i Århus. Medarbejderne her kan svare på spørgsmål og hjælpe med rekruttering og jobsøgning.

Frederikshavn kan også satse på at kunne hente kvalificeret arbejdskraft ind fra de andre kommuner i området. Frederikshavn er i forvejen en indpendlingskommune (2007-tal)⁶, og fordi Frederikshavn forventes at blive ramt af den demografisk betingede mangel på arbejdskraft før nabo-kommunerne, kan man forestille sig, at indpendlingen i Frederikshavn vil øges i en periode. I en sådan situation vil Frederikshavn Kommune med fordel kunne gøre det attraktivt for indpendlerne at bosætte sig i kommunen, inden arbejdskraftmanglen sætter ind i indpendlernes egne kommuner.

De mange deltidsbeskæftigede i Frederikshavn udgør også et potentiale for at øge arbejdskraftudbuddet. Vi har desværre ikke en pålidelig registrering i vores systemer af deltidsbeskæftigelsens præcise omfang. De deltidsbeskæftigede har ofte et uforudsigeligt og svingende timetal, og mange skifter ofte status fra fuldtidsbeskæftiget over deltidsbeskæftiget til fuldtidsledig afhængig af råvaretilførsel og sæson. I den nordlige del af Frederikshavn Kommune er erhvervslivet kendetegnet ved at have mange deltidsbeskæftigede som følge af store sæsonudsving indenfor såvel turisme som fiskeindustri. I 2008 fik vi en regelændring, der begrænser retten til supplerende dagpenge (max 30 uger inden for 104 uger). Forventningen har været, at dette ville føre til, at virksomhederne ville gøre en endnu større indsats for at tilrettelægge produktionen med henblik på at kunne have faste fuldtidsansatte, og at de deltidsledige ville gøre en endnu større indsats for at få fuldtidsjob.

Indsatsen for, at virksomhederne får den nødvendige arbejdskraft, kan desuden rette sig imod at hjælpe forskellige grupper af ikke arbejdsmarkedsparete og udsatte målgrupper til at kunne indlemmes i arbejdsstyrken. Dette udfoldes mere i kapital 4. I kapitel 3 kommer vi ind på sygedagpengemodtagerne som et muligt potentiale for at øge udbuddet af arbejdskraft.

⁶ Se bilag 1.14

I første omgang kan man dog forsøge at løse problemet ved at sørge for, at de arbejdsmarkedsparede ledige ikke får lov til at gå ledige i længere tid. Ministerens mål under dette indsatsområde er således at begrænse antallet af ledige i arbejdskraftreserven mest muligt. Arbejdskraftreserven består af arbejdsmarkedsparede a-dagpenge, kontant- og starthjælpsmodtagere med mere end tre måneders sammenhængende ledighed. De tre måneder er valgt for at sikre, at der er tale om personer, der udgør en reel arbejdskraftreserve og ikke blot personer, der er ledige en kort periode i forbindelse med jobskift.

Spørgsmålet er i dette kapitel afgrænset til, hvilken udfordring vi har i Frederikshavn med hensyn til at øge udbuddet af arbejdskraft ved at afkorte ledighedsforløbene for de arbejdsmarkedsparede ledige.

2.1 Arbejdskraftreserven. Udfordringen

Frederikshavn har i de seneste år, ligesom resten af landet, set et stort fald i arbejdskraftreserven. Ca. 1/3 af de ledighedsberørte i Frederikshavn opnår 3 måneders sammenhængende ledighed. Det er lidt flere end gennemsnittet i regionen og lidt færre end gennemsnittet i hele landet ⁷.

2.1.1 Udfordringen i overskrifter:

- I jan. 2009 var der 515 personer i arbejdskraftreserven i Frederikshavn. Det er 154 færre end samme måned året før ⁸.
- Ca. 1/3 af de 515 personer i arbejdskraftreserven var kontant- og starthjælpsmodtagere. Resten (2/3) var a-dagpengemodtagere ⁹.
- For a-dagpengemodtagernes vedkommende opnår ca. 30 % 3 måneders sammenhængende ledighed. Det er flere end gennemsnittet i både regionen og i landet som helhed ¹⁰.
- A-dagpengemodtagere udgør en større andel af befolkningen i Frederikshavn i forhold til gennemsnittet i klyngen af kommuner, der har sammenlignelige rammevilkår. Besparelspotentialet, hvis vi får a-dagpengemodtagernes andel af befolkningen ned på niveau med gennemsnittet i klyngen, er 37,1 mio. kr. om året ¹¹.
- Kontant- og starthjælpsmodtagere har større risiko for at opnå 3 måneders sammenhængende ledighed end a-dagpengemodtagerne. De ikke-forsikrede går altså ledige længere ¹².
- Kvinder har en større risiko for at opnå 3 måneders sammenhængende ledighed. Det er en særlig udfordring at nedbringe antallet af kvinder i arbejdskraftreserven ¹³.

⁷ bilag 1.4

⁸ bilag 1.1

⁹ bilag 1.1

¹⁰ bilag 1.4

¹¹ Resultatrevision 2008 og bilag 2.7

¹² bilag 1.1

¹³ bilag 1.2

- Ældre over 55 år har en større risiko for at opnå 3 måneders sammenhængende ledighed end de øvrige aldersgrupper. Det er en særlig udfordring at nedbringe antallet af ældre i arbejdskraftreserven¹⁴.
- Indvandrere fra ikke vestlige lande har **ikke** længere en større risiko for at opnå 3 måneders sammenhængende ledighed¹⁵.
- Mange af de ledige i arbejdskraftreserven har jobmål på områder med mangel på arbejdskraft, hvilket er et paradoksproblem. Det er en særlig udfordring at løse dette paradoksproblem i arbejdskraftreserven¹⁶.
- En væsentlig andel af arbejdskraftreserven er medlem af a-kasser, der er karakteriseret ved, at medlemmerne kun har lidt eller ingen kompetencegivende uddannelse¹⁷.
- Ca. 12 % af arbejdskraftreserven vurderes i feb.2009 at tilhøre matchgruppe 3. Det vil sige, at de kun delvist imødekommer arbejdsmarkedets krav til kompetencer. Det er mindre end andelen i hele landet, som er ca. 24 %¹⁸.

Vi har ingen samlet opgørelse af, hvor længe personerne i arbejdskraftreserven har været ledige, men vi ved, at i det rullende år 4. kvartal 2007- 3. kvartal 2008 var der 128 a-dagpengemodtagere på kanten af arbejdsmarkedet i Frederikshavn. Det vil sige, at de har modtaget overførselsindkomst i mindst 80 pct. af tiden hvert år i minimum 3 på hinanden følgende år¹⁹.

Udfordringen er ikke større i Frederikshavn, end den er i landet som helhed²⁰. Udviklingen i arbejdskraftreserven har været meget positiv i Frederikshavn. I 2008 faldt antallet af personer i arbejdskraftreserven i Frederikshavn med 24 %, hvilket var bedre end gennemsnittet i klyngen af kommuner med sammenlignelige rammevilkår²¹.

Men det bliver en stor udfordring at fastholde den positive udvikling, der igennem lang tid har været en tendens i hele landet. I erkendelse heraf har Ministeren modereret sin målsætning fra sidste år, hvor målet var at reducere arbejdskraftreserven. Under de nuværende økonomiske omstændigheder er det næppe realistisk at reducere antallet af ledige personer i arbejdskraftreserven. Man kan højst gøre sig forhåbninger om at begrænse stigningen i antallet af langvarigt ledige. Målet for indsatsen i 2010 er blot at begrænse antallet af personer i arbejdskraftreserven.

2.2 Arbejdskraftreserven. Målet

Frederikshavn Jobcenter har fastlagt følgende resultatmål for ministerens mål 1: Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed (arbejdskraftreserven) skal begrænses mest muligt:

¹⁴ bilag 1.3

¹⁵ bilag 1.6

¹⁶ bilag 1.5

¹⁷ bilag 1.9

¹⁸ bilag 1.8

¹⁹ bilag 1.10

²⁰ bilag 1.4

²¹ Resultatrevision 2008

Målet er, at i dec. 2010 må arbejdskraftreserven højst være på 1050 personer.

Fastlæggelsen af målet for arbejdskraftreserven for dec. 2010 tager udgangspunkt i Beskæftigelsesregionens forventninger til ledighedsudviklingen. Beskæftigelsesregionen har lavet en beregning af måltallet for Frederikshavn, der tager højde for, at man må forvente en forskel i konjunkturfølsomheden afhængig af fag. Beskæftigelsesregionen forventer, at byggefagene og industrien er meget konjunkturfølsom, hvorimod man ikke forventer nogen stigning i ledigheden i den offentlige sektor. For alle andre branchers vedkommende forventer man en moderat konjunkturfølsomhed²². Ifølge Beskæftigelsesregionens beregning vil et realistisk måltal for Frederikshavn være, at der i dec. 2010 højst må være 882 personer i arbejdskraftreserven. I lyset af Regeringens økonomiske redegørelse fra d. 20. April 2009 er der dog nok grund til at nedjustere forventningerne yderligere, hvorfor Jobcenter Frederikshavn har fundet det fornuftigt at sætte sig det lidt mindre ambitiøse mål: 1050 personer i arbejdskraftreserven ved udgangen af 2010.

2.3 Arbejdskraftreserven. Strategien

Strategien for at nå målsætningen med hensyn til arbejdskraftreserven er delt op i tre typer: Den borgerrettede strategi, den virksomhedsrettede strategi og strategien med hensyn til brugen af Andre Aktører.

2.3.1 Den borgerrettede strategi

En forbedret indsats for at begrænse antallet af ledige i arbejdskraftreserven er tosidet: Dels skal indsatsen rettes imod de nyledige, som hurtigt skal hjælpes tilbage i job inden de (efter tre måneder) overgår til arbejdskraftreserven. Og dels skal indsatsen rettes imod de ledige, der er overgået til arbejdskraftreserven med henblik på at nedbringe antallet.

Iværksættelsen af en effektiv ”hurtigt-i-gang-indsats” overfor de nyledige er svaret på den første del. En forbedring af indsatsen overfor de ledige, der allerede befinder sig i arbejdskraftreserven kan ske ved at have fortsat fokus på at forbedre vejlednings- og aktiveringsindsatsen for disse både kvantitativt og kvalitativt.

I den fremtidige indsats skal det tilstræbes at ledige arbejdsmarkedsparete behandles ens, uanset om de er på a-dagpenge eller kontanthjælp. Dog er det hensigtsmæssigt at differentiere målgruppen med hensyn til, hvor tidligt aktiveringen sættes i gang. En meget stor del af de forsikrede ledige vil erfaringsmæssigt selv finde et job efter kort tids ledighed, hvorimod overlevelseskurven for kontanthjælpsmodtagerne viser, at denne gruppe har større behov for tidlig indsats.²³

Kontanthjælpsmodtagerne visiteres direkte ud til at afklaringsforløb i Projektafdelingen og starter således aktivering indenfor den første ledighedsuge. De forsikrede ledige indkaldes i starten af deres ledighedsperiode til personlig jobsamtale og fra jobsamtalen visiteres de videre til Hurtigt-i-gang forløb med intensive afklarings- og jobsøgningsaktiviteter.

Det kan være det før omtalte afklaringsforløb i Projektafdelingen, hvor den ledige afklares i forhold til det videre forløb. Myndighed og projektpersonale arbejder tæt sammen med henblik på at skabe en mere helhedsorienteret og hurtig plan for borgerens tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Afklaringsforløbet er af 14 dages varighed.

²² Hele beregningen kan ses i bilag 1.11

²³ Se bilag 1.15 og 1.16

Det kan også være i form af, at hele beskæftigelsesindsatsen i en afgrænset periode varetages af en Privat Aktør under det centrale Hurtigt-i-gang-udbud.

Er man stadig ledig efter endt Afklarings-/Hurtigt-i-gang-forløb, skal der iværksættes målrettet individuelt tilpasset aktiveringstilbud.

Det kan være endnu et forløb i Projektafdelingen, nemlig et vejledningsforløb med en bred vifte af individuelt tilrettelagte aktiviteter, rettet imod at skabe beskæftigelse eller uddannelse for den ledige. Viser det sig under vejs, at den ledige faktisk ikke er arbejdsmarkedssparat, vil de blive visiteret til de rette tilbud på baggrund af de problemer, de måtte have. Det kan f.eks. være et AMI-forløb i Projektafdelingen.

En anden meget effektiv aktiveringsmulighed er job med løntilskud eller virksomhedspraktik.

Strategien er at intensivere denne form for virksomhedsrettet aktiveringsindsats.

Virksomhedsaktivering vil i nogle tilfælde føre til, at den ledige får ordinær ansættelse i virksomheden, og selv om det ikke altid lykkes, vil aktiveringen bidrage til at give den ledige bedre muligheder for at få et job. Aktiveringen vedligeholder og udbygger kvalifikationer og alene det, at man **har** en ansættelse, når man søger et job, forbedrer chancerne.

For de ledige, hvis kvalifikationer ikke matcher arbejdsmarkedets behov, vil opkvalificerings-forløb rettet mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder også være en vej til at reducere antallet af ledige i arbejdskraftreserven. Ledige, som ikke har en relevant uddannelse, og som ikke forholdsvis hurtigt selv kan finde beskæftigelse, skal motiveres til kompetenceudvikling, så de bliver i stand til honorere de kompetencekrav, virksomhederne stiller, både hvad angår konkrete kvalifikationer og kompetencer mere generelt.

I en tid, hvor ledigheden er midlertidigt stigende, er det relevant at satse på opkvalificering af arbejdskraften. Uddannelsesindsatsen vil først og fremmest rette sig imod de unge ledige (se kapitel 4), men de over 30-årige kan også få opkvalificering og uddannelse. Med hensyn til kortere opkvalificeringskurser kan de ledige udnytte deres mulighed for at få 6 ugers selvvalgt uddannelse. Længere uddannelsesforløb kan bevilges inden for fagområder, hvor der er eller forventes mangel på arbejdskraft (flaskehalsområder). Det Regionale Beskæftigelsesråd udarbejder en liste over fagområder/stillingsbetegnelser, hvor man ønsker at støtte jobcentrenes indsats for at afhjælpe eller løse flaskehalsproblemer²⁴. Uddannelsesstrategien skal forebygge og afhjælpe flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet, og Jobcenter Frederikshavn vil så vidt muligt gøre brug af Beskæftigelsesregionens flaskehalsbevilling. Uddannelse herudover vil ske inden for de udstukne økonomiske rammer.

Ved 2½ års ledighed omfattes forsikrede ledige af begrebet ”intensiv aktivering”. Det betyder, at den ledige så vidt muligt skal være i konstant aktivering resten af dagpengeperioden. Undtaget herfor er ledige med ordinært arbejde mindst 20 t/uge. Aktiveringstilbud i denne periode skal have et omfang på mindst 30 t/uge.

Ved overgangen til intensiv-perioden kan de ledige tilbydes et vejlednings- og jobsøgningsforløb i Projektafdelingen. Dette skal primært følges op med virksomhedsrettede tilbud (løntilskud og

²⁴ I bilag 1.17 ses det regionale Beskæftigelsesråds liste over stillingsbetegnelser, hvortil der gives tilskud fra flaskehalspuljen i 2009 i Nordjylland.

virksomhedspraktik), der kan kombineres med et sideløbende ugentligt kontaktføreløb, hvor jobsøgningen følges nøje. Ved afslutningen af intensivperioden følges igen op med et vejledningsforløb i Projektafdelingen med fokus på intensiv jobsøgning og forberedelse til udfald af dagpengesystemet.

Målet er, at aktiveringsgraden for a-dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere i dec. 2010 samlet set er på mindst 25 %.

Med hensyn til rettidighed er målet, at mindst 90 % af aktiveringstilbuddene i dec. 2010, både førstegangsaktivering og gentagen aktivering, gives rettidigt.

Der vil i 2010 være stor opmærksomhed på kvaliteten af den aktiveringsindsats borgerne får. I forbindelse med borgerens deltagelse i sin første aktivitet med henblik på tilbagevenden til arbejdsmarkedet, lægges der fagligt tilsyn ind både i forhold til Projektafdelingen og i forhold til myndighedsdelen således, at kvaliteten sikres fra begyndelsen. Sådanne tilsyn vil løbende blive lagt ind i den enkelte borgers forløb.

De ledige skal som minimum indkaldes til kontaktsamtaler hver 3. måned. For de borgere, der er i tilbud i Projektafdelingen, vil kontaktsamtalerne med myndigheden foregå som en integreret del af forløbet.

Målet er, at mindst 90 % skal have deres samtale til tiden.

Der vil i 2010 blive sat ekstra fokus på kvaliteten af kontaktsamtalerne, så borgerne i større grad oplever, at de gennem samtalerne kan få kvalificeret hjælp og vejledning.

Jobcenteret vil bruge Jobnet og andre jobdatabaser og arbejdsmarkedsbalancemodellen i forbindelse med vejledningen af de ledige i arbejdskraftreserven, også i bestræbelsen på at få den ledige arbejdskraft flyttet over til områder, der mangler arbejdskraft.

I forbindelse med vejledningen gøres en særlig indsats for at imødegå det paradoksproblem, der består i, at ledige med jobønsker inden for områder med mangel på arbejdskraft, går ledige i mere end tre måneder.

Der skal være opmærksomhed på, at kvinderne og de ældre udgør en så stor del af arbejdskraftreserven. Der kan tænkes mange mulige forklaringer på, at disse to grupper har en større risiko for længerevarende ledighed. For nogle af de ældres vedkommende kan det skyldes nedslidning og forældede kompetencer, hvorfor jobcenteret i sin vejledning af de ledige vil motivere til brancheskift og eventuelt efteruddannelse. Jobcenteret vil gøre en indsats for at motivere virksomhederne til en bredere rekrutteringspolitik.

2.3.2 Den virksomhedsrettede strategi

At få de ledige ud på arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt og at opkvalificere arbejdskraften, så den passer til virksomhedernes behov er den bedste service, jobcenteret kan give virksomhederne. Det kræver, foruden anseelige økonomiske ressourcer, overvågning af udviklingen på det lokale arbejdsmarked og dialog med virksomhederne.

Dialogen skal være rettet mod at motivere virksomhederne til selv at bidrage til, at arbejdskraften bliver opkvalificeret ved at give medarbejderne mulighed for efteruddannelse f.eks. i AMU-regi og med VEU-godtgørelse.

Jobcenteret vil arbejde på at øge kendskabet til de muligheder, vi har for at gøre en indsats overfor de beskæftigede. Det gælder ordninger som:

- 1) Jobrotation, hvor arbejdsgivere i forbindelse med beskæftigedes midlertidige fravær kan aftale jobrotationsordninger, hvor ledige erstatter beskæftigede.
- 2) Opkvalificering ved ansættelse, hvor arbejdsgivere i forbindelse med ansættelse af en person uden løntilskud kan få tilskud til udgifter ved opkvalificering af personen.
- 3) Tilskud til mentor ved ansættelse for at styrke introduktionen på en arbejdsplads for ledige personer.
- 4) Opkvalificering ved større afskedigelser, hvor der kan tilbydes jobsøgningskurser i op til to uger til beskæftigede i opsigelsesperioden. Herudover kan der ydes tilskud til udgifter til opkvalificering, herunder efter- og videreuddannelse af de beskæftigede i opsigelsesperioden i op til otte uger.

Virksomhederne skal opfordres til at tænke mere utraditionelt, når de rekrutterer arbejdskraft. Det kan f.eks. handle om at åbne virksomhedernes øjne for værdien af at have ældre, mere erfarne medarbejdere og værdien af at ansætte kvinder på mandsdominerede områder og omvendt.

Dialogen skal også i den nye konjunktursituation være målrettet mod at skaffe pladser til borgere, som har svært ved at finde eller fastholde job, og dialogen skal være rettet mod at få virksomhederne til at synliggøre jobåbninger på Jobnet for at sikre et gennemsigtigt arbejdsmarked.

Jobcenteret vil desuden rådgive virksomhederne om rekruttering og situationen på deres del af arbejdsmarkedet, når de henvender sig om mangel på arbejdskraft.

Arbejdsgiverne og de ledige finder hinanden på Jobnet, og den konkrete jobformidling, hvor Jobcenteret henviser den ledige til et konkret ordinært job, spiller ikke længere nogen rolle.

Virksomhedskonsulenternes arbejde vil foregå i et tæt samarbejde med virksomhederne og Projektafdelingen for at øge mulighederne for et match mellem borger og job.

Ydermere vil virksomhedsindsatsen i højere grad end tidligere komme til at foregå i umiddelbar tilknytning til jobbutikken med henblik på at give de ledige, der henvender sig i butikken, vejledning om aktuelle jobåbninger.

Ud over dialogen med virksomhederne, skal der også være en tæt dialog med A-kasserne, som har et indgående kendskab til forholdene i forskellige brancher mht. f.eks. ledighed, jobåbninger, opkvalificeringsbehov, fremtidsforventninger osv. Der vil blive afholdt regelmæssige samarbejds møder med A-kasserne i Jobcenteret med henblik på at udveksle information og koordinere indsatsen for de ledige.

2.3.3 Strategien for inddragelse af Andre Aktører

Tilbuddene i Projektafdelingen vil blive organiseret efter BUM-modellen. BUM står for Bestiller-Udfører-Modtager. Jobcenteret er **B**estilleren, som definerer opgaven, herunder beskriver målgruppe, indsats, effektmål osv. og som fører tilsyn med Aktøren. Projektafdelingen er

Udføreren, som udfører opgaven og deltager (i et samarbejde mellem bestiller og udfører) i tilsynet med kvaliteten. Modtageren er de ledige, som bliver henvist til tilbud i Projektafdelingen.

Strategien er at bruge Projektafdelingen som den primære Anden Aktør til afklarings- og vejledningsforløb for arbejdsmarkedsparede ledige. En undersøgelse i første halvdel af 2008 viste, at Frederikshavn Kommunes Projektafdeling kan levere mindst lige så kvalificeret aktivitet som Private Aktører men væsentligt billigere.

Projektafdelingen vil ikke få overdraget myndighed, men Jobcenterets medarbejdere vil i et vist omfang udføre myndighedsopgaver i Projektafdelingen.

Nogle arbejdsmarkedsparede ledige vil dog fortsat blive overdraget til Private Aktører, og der vil løbende blive foretaget benchmarkingundersøgelser af sammenlignelige ydelser fra henholdsvis Projektafdelingen og Private Aktører.

Beskæftigelsesindsatsen for nogle ledige kan fortsat, i det omfang det vurderes at være hensigtsmæssigt, varetages af Private Aktører under de centrale udbud: Hurtigt-i-gang-udbud, service-udbud og LVU-udbud. Ledige med lange videregående uddannelser **skal** henvises under LVU-udbuddet, som er obligatorisk.

Jobcenter Frederikshavn vil dog bestræbe sig på at begrænse udliciteringen af hele beskæftigelsesindsatsen for borgerne til Private Aktører i lyset af den rapport fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI), der kom i april i år. Rapporten viste, at det i 2005-2006 har været både dyrere og dårligere at henvise forsikrede ledige til kontakt-forløb og aktivering hos Private Aktører frem for at Jobcentrene selv løste opgaven²⁵.

Jobcenter Frederikshavns måltal for, hvor stor en del af beskæftigelsesindsatsen, der forventes varetaget af Andre Aktører²⁶ er: Den andel af de ledige, hvor hele beskæftigelsesindsatsen overlades til Private Aktører i en periode må i dec. 2010 ikke overstige 5 %.

Kapitel 3 Sygedagpengeområdet

I dette kapitel beskrives den udfordring, Frederikshavn Kommune står overfor på sygedagpengeområdet i forhold til at nedbringe sygefraværet.

Erfaringer viser, at antallet af sygedagpengeforløb stiger ved højkonjunktur med lav ledighed. Omvendt, når konjunkturerne vender, som de gør nu, vil antallet af sygedagpengeforløb sædvanligvis falde.

Frederikshavn har også set et fald i antallet af sygedagpengeforløb. Siden okt. 2008 har antallet af sygedagpengeforløb været lavere end det sædvanlige for måneden²⁷.

Ministerens mål under dette indsatsområde er, at antallet af sygedagpengeforløb med en varighed på over 26 uger bliver nedbragt. Varigheden af sygedagpengeforløbene bliver beregnet fra første fraværsdag. De 26 uger er valgt, fordi Jobcentrene kun har begrænset indflydelse på udviklingen i

²⁵ Udlicitering af sagsbehandling. Andre aktører i beskæftigelsesindsatsen. SFI 15-04-09

²⁶ jf. § 20, stk. 1, nr. 5 i bekendtgørelsen om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats

²⁷ Se bilag 2.9

varigheden af de korte sygedagpengeforløb, mens en tidlig og aktiv sygedagpengeopfølgning har stor betydning for varigheden af de længerevarende sygedagpengeforløb.

3.1 Sygedagpengeforløb over 26 uger. Udfordringen

Udfordringen i overskrifter:

- I jan. -09 var der i Frederikshavn 536 sygedagpengeforløb på mere end 26 uger ²⁸.
- Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger har været stigende de seneste år, men denne udvikling ser ud til at vende med overgangen til 2009 ²⁹.
- Den **andel** af sygedagpengeforløbene, der overstiger 26 uger, har været stigende de seneste år, men denne udvikling ser ud til at vende med overgangen til 2009 ³⁰.
- Udviklingen i Frederikshavn har ifølge resultatrevisionen ikke været dårlige end gennemsnittet i klyngen, hvad angår ministerens mål på sygedagpengeområdet ³¹.
- Der er en øget tilgang af sygemeldte med stress og depression. Det er en udfordring at tilrette afklaringen af denne målgruppe i forhold til tilbud, der kan hjælpe disse borgere tilbage til arbejdsmarkedet.
- Indvandrere fra ikke vestlige lande har en højere risiko for, at deres sygedagpengeperioder overstiger 26 uger. Det er en særlig udfordring at nedbringe antallet af langtidssygemeldte indvandrere ³².
- Flere kvinder end mænd er på sygedagpenge i mere end 26 uger i Frederikshavn. Det er en særlig udfordring at nedbringe antallet af langtidssygemeldte kvinder ³³.
- Der er en markant overvægt af kvinder blandt de langtidssygemeldte i aldersgruppen 30-39 år. Det er en særlig udfordring at nedbringe antallet af kvindelige sygedagpengemodtagere i alderen 30-39 år ³⁴.
- Risikoen for, at sygedagpengeforløbene overstiger 26 uger, stiger med alderen. Det er en særlig udfordring at nedbringe antallet af langtidssygemeldte ældre ³⁵.

3.2 Sygedagpengeforløb over 26 uger. Målet

Frederikshavn Jobcenter har fastlagt følgende resultatmål for ministerens mål 2: Jobcentrene skal sikre, at antallet af sygedagpenge over 26 uger bliver nedbragt i forhold til året før:

I december 2010 skal antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger i Frederikshavn være nedbragt til maksimalt 480 forløb.

²⁸ bilag 2.1

²⁹ bilag 2.1

³⁰ bilag 2.1

³¹ Resultatrevision 2008

³² bilag 2.3

³³ bilag 2.2

³⁴ bilag 2.8

³⁵ bilag 2.4

Fastlæggelsen af målet tager udgangspunkt i det niveau, vi havde ved udgangen af 2006, inden det voldsomme økonomiske opsving tog rigtigt fat og inden jobcentersammenlægningen tog ressourcer bort fra arbejdet med at få afklaret og videre visiteret de sygemeldte. På dette tidspunkt så vi en voldsom stigning i antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger.

Det er forventningen, at den styrkede indsats på området, der allerede til dels er sat i værk, på sigt vil kunne nedbringe antallet af sygedagpenge forløb i forhold til nuværende niveau

Når dette er sagt, er det vigtigt at holde sig for øje, at Arbejdsmarkedscenter Frederikshavn på ny står overfor nogle væsentlige organisatoriske, strukturelle og systemiske ændringer i 2009. Staten i Jobcentret bliver indlemmet i kommunen, der indføres en helt ny organisering af indsatsen, og der indføres nyt edb-system i forhold til sagsbehandlingen. Derudover er der voldsomt mange lovændringer med korte ikrafttrædelsesfrister på trapperne. Nogle af disse lovændringer – bl.a. omkring sanktioner og forlængelse - vil potentielt medføre en øget sagslængde.

Hvor stor betydning disse ændringer får, er svært at forudsige, men det vurderes, at sagstallet samt sagslængden vil stige i en periode, indtil alle ændringerne er indarbejdet, og driften igen kører normalt. Herefter forventes til gengæld, at sagslængden og – mængden vil falde til under nuværende niveau.

3.3 Sygedagpengeforløb over 26 uger. Strategien

3.3.1 Den borgerrettede strategi

Strategien i forhold til nedbringelse af sager over 26 uger er tosidet. Dels skal indsatsen rettes imod de nye sygemeldte, som hurtigt skal afklares med hensyn til hel eller delvis tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Og dels skal indsatsen rettes mod at reducere antallet af sygemeldte, der allerede har været sygemeldte i mere end 26 uger. Der skal derfor meget tidligt iværksættes en aktiv og effektiv indsats. Dette er også i tråd med regeringens plan om nedbringelse af sygefraværet. Her gives der, via lovmæssige og administrative tiltag, åbning for en bredere vifte af muligheder for at sætte aktiviteter i gang tidligere og uden at den sygemeldte først skal findes revalideringsberettiget.

Jobcenter Frederikshavn har siden ultimo 2007 haft ekstra fokus på sager over 52 uger. Dette har bl.a. bevirket, at et antal sager er blevet udliciteret til Andre Aktører, hvilket har givet sygedagpengeafdelingen luft til behandling af de tilbageværende sager, hvilket igen har været medvirkende til at nedbringe de langvarige sygedagpengesager.

Der indføres i 2009 et nyt it-system, der ”taler” bedre sammen med det system, som ydelseskontoret benytter. Dette forventes at betyde, at snitflader mellem samarbejdspartnere sikres betydeligt, samt at dataindsamlingen valideres. Dette medfører, at Jobcentret har mulighed for at iværksætte en indsats på et tidligere tidspunkt, og dermed afklare nogle af sagerne hurtigere.

Derudover bliver der medio 2009 lovmæssigt lukket op for muligheden for at aktivere sygemeldte, uden at der først skal udarbejdes ressourceprofil og uden at de sygemeldte nødvendigvis skal være revalideringsberettigede.

Vores plan er, at alle sygemeldte, som ikke er i gang med at genoptage deres arbejde, eller som ikke er indlagt eller er meget dårlige, skal være i aktivitet lige fra begyndelsen af deres sygdomsperiode og frem til det tidspunkt, hvor de enten igen står til rådighed for arbejdsmarkedet, er i gang med en

revalidering, er visiteret til fleksjob eller er tilkendt førtidspension. Myndighed og indsats arbejder tæt sammen – også i forhold til fysisk placering – således at vejen fra påtænkt indsats til handling afkortes.

Indsatsen vil, kort fortalt, komme til at foregå som en ”tre trins raket”. Her vil første trin være en vurdering af omfanget af den indsats, der er behov for samt udarbejdelse af en opfølgingsplan. Hvis borgeren herefter stadig er sygemeldt, vil der, i umiddelbar tilknytning til tidligere forløb, blive iværksat en afklaring af arbejdsevnen i et afklaringsforløb, hvor der udarbejdes ressourceprofil, såfremt dette vurderes hensigtsmæssigt. Når arbejdsevnen er afklaret, og det viser sig, at borgeren har brug for en særlig indsats for at komme tilbage til arbejdsmarkedet, vil sagen blive overgivet til et specialteam, der laver den endelige jobplan med henblik på revalidering, visitation til fleksjob eller indstilling til førtidspension.

Der vil blive sat fokus på de særlige problemstillinger, der gør sig gældende for de målgrupper, der har en højere risiko for langvarige sygemeldinger: Kvinder, indvandrere og ældre.

Borgeren vil således opleve, at der hele tiden tages hånd om hans/hendes situation uden slip i hverken indsats eller sagsbehandling.

Resultatet af denne sammenhængende indsats forventes at blive en nedbringelse af sagernes gennemsnitlige gennemløbstid, således at vi på sigt vil få færre sager, der overskrider varighedsbegrænsningen på 52 uger.

3.3.2 Den virksomhedsrettede strategi

Jobcenter Frederikshavn vil i 2010 sikre forsat fokus på sygedagpengeområdet, herunder indsatsen over for de private og ikke mindst de offentlige arbejdsgivere, der har specielt mange sygemeldte.

Frederikshavn Kommunes Arbejdsmarkedsudvalg har besluttet, at implementere ”Kia-arbejdsplads” i samarbejde med Frederikshavn Kommunes HR-afdelingen og Jobcentret. Kia-arbejdsplads er et tilbud, hvor ledere i kommunen får redskaber og støtte til at bringe sygemeldte medarbejdere hurtigt og sikkert tilbage til arbejdslivet. Beredskaberne udvikles i forpligtende partnerskaber i krydsfeltet mellem sundhedssektoren, social- og beskæftigelsessektoren, arbejdspladsen og den sygemeldtes dagligliv.

Det baserer sig på en hurtig tværfaglig udredning, der hurtigt afdækker den sygemeldtes helbredsmæssige forhold og afledte arbejds- og funktionsevne, hvorefter der udarbejdes en handlingsorienteret opfølgingsplan, der løbende koordineres med alle relevante aktører, til den sygemeldte er sikkert tilbage i arbejde igen.

Der forventes nedsat en arbejdsgruppe bestående af medarbejdere fra HR-afdelingen og Jobcenter Frederikshavn til implementering og støtte i forløbet.

Efterfølgende forventes ”Kia-arbejdsplads” implementeret i private virksomheder – evt. gennem de partnerskabsaftaler der er indgået med Jobcenter Frederikshavn.

Jobcenter Frederikshavn har nu i alt 35 partnerskabsaftaler og yderligere 3 undervejs. En partnerskabsaftale er en frivillig aftale mellem virksomhed og kommune. Jobcenteret hjælper virksomheden med forebyggelse og fastholdelse af medarbejdere, der på grund af sygdom eller andet er i risiko for at miste deres job. Jobcenteret hjælper med at få sygemeldte medarbejdere

tilbage i arbejde hurtigst muligt, eventuelt med en delvis raskmelding. Herudover tilbydes virksomheden også hjælp til rekruttering, ligesom integration af ledige i virksomheden er et mål med aftalen.

Ved indgåelse af partnerskabsaftalen får virksomheden en fast kontaktperson i kommunen, der bl.a. kan deltage i rundbordsamtaler angående medarbejdere, der er sygemeldt eller i risiko for at blive det.

3.3 Strategien for inddragelse af Andre Aktører

Private Aktører er i vid udstrækning blevet anvendt til afklaring af langvarige sygedagpengesager. Det har imidlertid vist sig, at Arbejdsmarkedscentrets Projektafdeling kan gøre dette både billigere og ligeså godt som Private Aktører. Strategien er derfor at nedbringe anvendelsen af Private Aktører, imens aktiviteterne i Projektafdelingen øges.

Fordelen ved anvendelse af Projektafdelingen er, at der er stor fagekspertise samlet dér – blandt andet fra det tidligere Reva-center. Projektafdelingen har specialiseret personale såsom psykolog og afspændingspædagog. Dette gør det nemmere og hurtigere at afklare sager vedrørende især depression, stress og diffuse bevægeapparat lidelser.

Projektafdelingen vil i den nye BUM-model fortsat have status af Anden Aktør.

Målgruppen for henvisning til Projektafdelingen er som sagt alle sygemeldte. Undtaget herfra er dog de sygemeldte, der er i færd med at vende tilbage til deres job og de sygemeldte, der er for syge til at være i aktivering.

Kapitel 4 Ungeområdet

I dette kapitel beskrives den udfordring, Frederikshavn Kommune står overfor med hensyn til at få de unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år i arbejde eller i uddannelse.

De unge er fremtidens arbejdskraft. Den demografiske udvikling taget i betragtning er det måske vigtigere end nogensinde, at de unge får en uddannelse og bliver integreret på arbejdsmarkedet. Udfordringen består i, at vi i en situation med lavkonjunktur, hvor de unge rammes hårdt af den stigende ledighed, alligevel får udviklet og vedligeholdt den unge arbejdskraft, så de unge er klar til at bære byrden, når den tid kommer.

Ungeområdet er en udfordring for mange andre aktører end jobcenteret. Det gælder f.eks. Ungdommens Uddannelsesvejledning, der har en udfordring i at motivere de unge og hjælpe dem i gang med de rigtige uddannelser. 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. Og kommunen har en udfordring i at sikre samarbejdet mellem Jobcenteret og de forskellige forvaltningsområder, så indsatsen for resourcesvage unge starter tidligt og er helhedsorienteret.

4.1 De unge under 30 år. Udfordringen

Udfordringen i overskrifter:

- I januar 2009 var der 613 ydelsesmodtagere (kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere) under 30 år i Frederikshavn ³⁶.
- Sammenlignet med landet som helhed og med regionen som helhed er en større andel af de unge i Frederikshavn på dagpenge, kontant- og starthjælp samt introduktionsydelse ³⁷.
- Antallet af unge ydelsesmodtagere i Frederikshavn har været faldende de seneste år, men er nu i stigning (fra jan. 2008 til jan. 2009) ³⁸.
- Stigningen er dog ikke større end den gennemsnitlige stigning i klyngen af kommuner med sammenlignelige rammevilkår ³⁹.
- Det var de unge, der først blev ramt af krisen og den stigende ledighed ⁴⁰.
- Stigningen var størst blandt de arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere ⁴¹.
- Ca. 1/3 af de unge ydelsesmodtagere er a-dagpengemodtager, mens ca. 2/3 er kontanthjælps-, starthjælps- eller introduktionsydelsesmodtagere.

³⁶ bilag 3.1

³⁷ bilag 3.2

³⁸ bilag 3.1

³⁹ Resultatrevision 2008

⁴⁰ Resultatrevision 2008

⁴¹ bilag 3.4

- Stigningen i antallet af unge ydelsesmodtagere i Frederikshavn skyldes næsten udelukkende en stigning i ledigheden blandt unge mænd ⁴².
- Mange unge mænd synes at have valgt ufaglært arbejde frem for uddannelse, mens der var stor efterspørgsel på arbejdskraft.
- Ca. 20 % af en ungdomsårgang får ikke en uddannelse. Andelen af unge, der får en ungdomsuddannelse, er faldende ⁴³.
- Unge, der ikke gennemfører en uddannelse, har væsentlig større risiko for at blive ledige og for at få et voksenliv på kanten af arbejdsmarkedet.
- Ca. 45 % af de unge ydelsesmodtagere er ikke arbejdsmarkedsparete ⁴⁴.
- Antallet af disse ikke arbejdsmarkedsparete unge steg i den periode, hvor ledigheden i øvrigt faldt, og antallet er fortsat stigende ⁴⁵.
- Mange af disse unge har så svage forudsætninger, at de ikke uden videre kan gennemføre en ungdomsuddannelse eller en erhvervskompetencegivende uddannelse i det ordinære uddannelsessystem.
- Ca. 5 % af de unge ydelsesmodtagere er indvandrere eller efterkommere fra ikke vestlige lande ⁴⁶. Det er en lille overrepræsentation, idet indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande kun udgør ca. 2.5 % af befolkningen som helhed i Frederikshavn ⁴⁷.
- Antallet af unge ledige indvandrere fortsatte med at falde, da ungdomsledigheden i øvrigt begyndte at stige ⁴⁸.

Den helt store udfordring på ungeområdet er de mange unge i matchgruppe 4 og 5. Det er unge med andre problemer end ledighed, herunder misbrugsproblemer, sen udvikling, psykiske problemer, kriminalitet, manglende struktur, sprogvanskeligheder, begrænset skole- og uddannelsesmæssig baggrund, manglende motivation, selvværdsproblemer, manglende jobberfaring, manglende sociale kompetencer, fysiske og psykiske lidelser og handicap, m.v.

Det er ikke lykkedes at få denne gruppe af unge integreret på arbejdsmarkedet under højkonjunkturen. Tværtimod er antallet steget. At få disse unge integreret på arbejdsmarkedet i en tid med stigende ledighed må derfor anses for at være en ganske særlig udfordring.

Til gengæld udgør de unge ledige indvandrere en meget begrænset udfordring. Antallet er lille og den seneste tid udvikling har vist, at lavkonjunktur ikke nødvendigvis er en hindring for at få denne gruppe integreret på arbejdsmarkedet.

⁴² bilag 3.3

⁴³ UTA politisk handlingsplan for projekt ungdomsuddannelse til alle

⁴⁴ bilag 3.4

⁴⁵ bilag 3.4

⁴⁶ bilag 3.5

⁴⁷ bilag 6.1

⁴⁸ bilag 3.5

4.2 De unge under 30 år. Målet

Jobcenter Frederikshavn har fastlagt følgende resultatmål for ministerens mål 3: Antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år skal begrænses mest muligt.

I december 2010 må målgruppen højst være på 948 fuldtidspersoner.

Fastlæggelsen af målet for ungeindsatsen for december 2010 tager udgangspunkt i beskæftigelsesregionens forventninger til ledighedsudviklingen blandt de unge. Forventningen er, at antallet af ikke arbejdsmarkedsparete unge ikke påvirkes af konjunkturudviklingen, således at antallet på 269 bruttoledige fuldtidspersoner i dec. -08 fastholdes frem til dec. 2010.

For de arbejdsmarkedsparete unges vedkommende forventer Beskæftigelsesregionen, at ledigheden vil stige med 47 % i 2009 og med 27 % i 2010⁴⁹. Udgangspunktet for beregningen er de 293 arbejdsmarkedsparete bruttoledige fuldtidspersoner i dec. 2008.

Denne beregning har ledt frem til, at et realistisk mål er at der i dec. 2010 højst må være 816 fuldtidspersoner i målgruppen. I lyset af regeringens mere pessimistiske forventninger har vi dog sat os det lidt mindre ambitiøse mål: 948.

4.3 De unge under 30 år. Strategien

4.3.1 Den borgerrettede strategi

De unge ledige omfattes af de strategier, der er beskrevet i kapitel 2 om arbejdskraftreserven. Strategien for at forbedre indsatsen på ungeområdet adskiller sig dog fra strategien i forhold til arbejdskraftreserven på et væsentligt punkt: Indsatsen retter sig ikke primært mod hurtigst muligt at få de unge ledige i arbejde. Den retter sig mod at få dem i uddannelse (i det omfang, at de ikke allerede har en uddannelse).

Strategien for at forbedre indsatsen på ungeområdet er karakteriseret ved, at den kræver et samarbejde og en overordnet koordinering af indsatsen hos flere forskellige aktører (Ungdommens Uddannelsesvejledning, uddannelsesinstitutionerne, virksomhederne og forskellige kommunale forvaltningsområder).

Strategien er at skabe et forpligtende tværfagligt samarbejde mellem alle de instanser, der arbejder med ungeområdet. Forarbejdet til dette er allerede udført i projektet "Ungdomsuddannelse til alle" og er politisk vedtaget.

Ved at koordinere og effektivisere det tværgående samarbejde opnår man en mere helhedsorienteret indsats i forhold til den unge, hvor man letter overgangene mellem de forskellige unge-instanser og 'ungefaser' i etableringen af et mere finmasket net. Dette skal gerne resultere i en hurtigere og mere målrettet og effektiv indsats til unge, der har behov for støtte, råd og vejledning.

De unge ledige og de mange unge (især unge mænd), der mister deres job nu, skal i gang med at uddanne sig, gerne inden områder som for social- og sundhedsområdet eller bygge- og anlægsbranchen, hvor der forventes at blive størst mangel på arbejdskraft.

⁴⁹ Kontrakt 2010 s. 11

Lavkonjunktoren kan faktisk vise sig at få den positive effekt, at flere unge får en uddannelse. Hvis man alligevel går ledig og ikke kan finde sig et job, kan tiden bruges på at uddanne sig for derved forbedre mulighederne for at få et job.

Enhver uddannelse er bedre end ingen uddannelse. Generelt følger de nordjyske erhverv den overordnede udvikling, hvor man bevæger sig fra en arbejdskraftintensiv produktion over mod en vidensintensiv produktion. Denne hovedtrend afspejles i alle erhverv, idet der stilles stadig højere krav til medarbejdernes kompetencer ⁵⁰.

I bestræbelserne på at **alle** unge får en uddannelse, er det vigtigt at være opmærksom på, at ikke alle unge er lige bogligt stærke. Der skal fortsat være fokus på at intensivere og forbedre samarbejdet med Produktionsskolen, som er et praktisk uddannelsesstilbud, baseret på værkstedundervisning, hvor de unge kan prøve sig selv på forskellige fagområder. Det er ligeledes vigtigt at få større opmærksomhed på en mere optimal brug af de alternative ungdomsuddannelser: STU og EGU.

I august 2009 forventes en forenkling og harmonisering reglerne på ungeområdet, så reglerne bliver ens for forsikrede og ikke forsikrede ledige under 30 år. De 10 forskellige målgrupper vi har på ungeområdet i dag, forventes at blive reduceret til 4.

Der vil blive etableret et tværfagligt ungeteam i Jobcenteret, og der vil blive igangsat særlige forløb for unge i Projektafdelingen. Hensigten med at skille de unge ud, som en særlig målgruppe er, at man på den måde hele tiden kan holde fokus på de særlige unge-problematikker, herunder motivation til uddannelse.

Samarbejdet mellem Jobcentret, Projektafdelingen og Ungdommens Uddannelsesvejledning vil blive intensiveret.

Ungdommens Uddannelsesvejledning har ansvar for de 18 – 25 årige, mens ansvaret for de 18 – 30 årige lovgivningsmæssigt ligger i Arbejdsmarkedscenteret. Der er et ønske om at samle indsatsen, så der bliver én indsats med én indgang. Ungdommens Uddannelsesvejledning skal fremover være tilknyttet Jobbutikken permanent med en fuldtidsstilling fordelt på flere personer og Ungdommens Uddannelsesvejledning skal tilknyttes vejledningsforløbet i Projektafdelingen for match gruppe 1 – 3. Ad-hoc kan Ungdommens Uddannelsesvejledning også tilknyttes vejledningsforløb for match 4-5.

Samspillet med Børne- og familieafdelingen skal desuden videreudvikles.

Det er ikke alle unge, der umiddelbart kan motiveres til uddannelse, men Jobcenter Frederikshavn vil sikre, at ingen unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere er passive i længere tid, uden der stilles krav og gives tilbud. Den intensivering af aktiveringsindsatsen, der allerede er beskrevet i afsnit 2.3 omfatter også de unge ledige. Denne kan hindre udstødning fra arbejdsmarkedet og bidrage til at afklare og motivere de unge til at komme videre. Det gælder både aktivering i virksomhederne og i Projektafdelingen.

Der vil i Projektafdelingen blive igangsat et vejledningsforløb for arbejdsmarkedsparate unge, hvor de unge gennem individuel vejledning, der tager udgangspunkt i den enkeltes situation, motiveres til uddannelse (primært) eller arbejde (subsidiært).

⁵⁰ bilag 3.5

For unge i matchgruppe 4 & 5 vil der i Projektafdelingen blive igangsat et vejledningsforløb, hvor de unge afklares og der udarbejdes ressourceprofil. I vejledningsforløbet tilbydes en række individuelle løsninger for den unge med henblik på at udvikle arbejdsevnen. F.eks. er der stor fokus på personlig udvikling og udvikling af sociale kompetencer.

Viser det sig, at den unge har brug for en særlig indsats og at arbejdsevnen er truet i et sådan omfang, at den unge er omfattet af revalideringsbestemmelserne, henvises den unge til et specialteam, hvor arbejdsevnen endeligt afklares og der tages stilling til, om den unge skal have en revalideringsplan eller er berettiget til fleksjob eller førtidspensionering.

Indsatsen for de allersvageste unge i match-gruppe 4 og 5 tænkes også forbedret ved igangsættelse af Det Lokale Beskæftigelsesråds Ungebrobygger-projekt.

Jobcenter Frederikshavn påtænker desuden at søge eksterne midler fra bl.a. Vækstfonden til igangsættelsen af et projekt, der skal belyse de problemstillinger, der er omkring de mange unge i matchgruppe 4-5 i Frederikshavn.

Beskæftigelsesindsatsen i forhold til unge, der er omfattet af Integrationslovens bestemmelser, omfatter alt fra modtagelse i lufthavn og hjælp med etablering til udarbejdelse af ”integrationskontrakt”, opstart på sprogskole og etablering af arbejdsmarkedsrettede supplerende tilbud i form af virksomhedspraktikker med det formål at få borgerne hurtigst muligt i beskæftigelse eller ordinær uddannelse. Unge der, efter den 3-årige integrationsperiode, fortsat er ledige, men som vurderes at være arbejdsmarkedsparate (match 1-3), visiteres videre til ordinær indsats i ”ungeteamet”.

4.3.2 Den virksomhedsrettede strategi

På ungeområdet vil den virksomhedsrettede strategi være målrettet mod at skaffe lærepladser, praktikpladser og løntilskudsjob til unge ledige, som har svært ved at finde eller fastholde job.

Hvor det er hensigtsmæssigt, tilknyttes der mentorer til de unge i virksomhedsaktivering, ligesom forløbene følges tæt af virksomhedskonsulenter og projektpersonale i Kommunen.

4.3.3 Strategien for inddragelse af Andre Aktører

Også på ungeområdet er det strategien, at hovedparten af aktiveringsindsatsen lægges ud til Projektafdelingen som Anden Aktør. Kun en mindre del vil blive lagt ud til Private Aktører.

Strategien er, at man kun vil bruge Private Aktører til de målgrupper, hvor det er et job på det ordinære arbejdsmarked, der er målsætningen. Unge med et klart arbejdsmarkedsperspektiv i matchgruppe 1-4, kan således blive henvist til en Privat Aktør, hvis det viser sig hensigtsmæssigt på baggrund af det kendskab, man har fået til den unge i afklarings- og vejledningsforløb i Projektafdelingen.

Kommunen vil selv varetage indsatsen for de svagere målgrupper, primært fordi det er Kommunes egen Projektafdeling, der har den nødvendige erfaring og ekspertise.

Kapitel 5 De udsatte målgrupper

Ministerens udmeldinger lægger op til, at Jobcentrene skal prioritere tre målgrupper: De arbejdsmarkedsparete, de sygemeldte og de unge. Dermed er der også grupper, der ikke bliver prioriteret så højt, nemlig to udsatte målgrupper: De ikke arbejdsmarkedsparete start-kontanthjælps- og introduktionsydelsesmodtagere over 30 år og borgere, der har nedsat arbejdsevne.

5.1 De Ikke arbejdsmarkedsparete

I kapitel 4 har vi set på de unge ikke arbejdsmarkedsparete start- og kontanthjælpsmodtagere, men vi har også starthjælps-, kontanthjælps- og introduktionsydelsesmodtagere over 30 år.

5.1.1 De ikke arbejdsmarkedsparete over 30 år. Udfordringen

I marts 2009 havde Frederikshavn 524 ikke arbejdsmarkedsparete start- og kontanthjælpsmodtagere over 30 år⁵¹ og 24 over 30-årige på introduktionsydelse⁵². Der var altså i alt 548 ydelsesmodtagere i denne gruppe. Antallet har været faldende siden 2005, men nu hvor konjunktoren vender, stiger antallet af ikke arbejdsmarkedsparete start- og kontanthjælpsmodtagere over 30 år. Gruppen synes således ikke at være helt uberørt af konjunkturudsving, selv om de står udenfor arbejdsmarkedet.

Kønsfordelingen viser en lille overvægt af kvinder, idet der i marts 2008 var 275 kvinder og 249 mænd. Blandt de over 50-årige var der dog en overvægt af mænd⁵³.

Ca. 12 % af de ikke arbejdsmarkedsparete start- og kontanthjælpsmodtagere over 30 år var indvandrere fra ikke vestlige lande⁵⁴. Dette er en overrepræsentation, idet indvandrere fra ikke vestlige lande kun udgør 2,5 % af befolkningen i Frederikshavn. Hertil kommer den lille gruppe af ikke arbejdsmarkedsparete på introduktionsydelse.

Ca. 30 % af de ikke arbejdsmarkedsparete start- og kontanthjælpsmodtagere var i marts 2009 vurderet til at befinde sig i matchkategori 5. De befinder sig meget langt væk fra arbejdsmarkedet, og det vil kræve en stor indsats at hjælpe dem tilbage til selvforsørgelse⁵⁵.

Gruppen er kendetegnet ved at have en bred vifte af sammensatte problemstillinger. Ud over ledighed kan dette være misbrugsproblemer, psykiske problemer, kriminalitet, manglende struktur, sprogvanskeligheder, begrænset skole- og uddannelsesmæssig baggrund, manglende motivation, selvværdsproblemer, manglende jobberfaring, manglende sociale kompetencer, fysiske og psykiske lidelser og handicap, m.v.

5.1.2 De ikke arbejdsmarkedsparete. Målet

Frederikshavn Jobcenter har fastlagt følgende resultatmål for med hensyn til begrænsning af antallet af ikke arbejdsmarkedsparete starthjælps-, kontanthjælps- og introduktionsydelsesmodtagere over 30 år:

⁵¹ bilag 4.1

⁵² bilag 4.5

⁵³ bilag 4.2

⁵⁴ bilag 4.3

⁵⁵ bilag 4.4

I december 2010 skal antallet af ydelsesmodtagere i denne målgruppe være nedbragt til maksimalt 520.

Fastlæggelsen af målet tager udgangspunkt i, at antallet af ikke arbejdsmarkedspare starthjælps-, kontanthjælps- og introduktionsydelsesmodtagere over 30 i dec. 2010 vil kunne reduceres med 5 % i forhold til antallet i marts 2009. Når vi forventer at kunne nå dette mål selv i en økonomisk krisetid, skyldes det, at denne målgruppe, som står udenfor arbejdsmarkedet, erfaringsmæssigt vil være mindre konjunkturfølsom og fordi Frederikshavn Kommune planlægger en reorganisering af aktiveringsindsatsen, så vi hurtigst muligt opnår en afklaring af arbejdsevnen med henblik på deres eventuelle berettigelse til revalidering, fleksjob eller førtidspension.

5.1.3 De ikke arbejdsmarkedspare. Strategien

For de ikke arbejdsmarkedspare starthjælps-, kontanthjælps- og introduktionsydelsesmodtagere over 30 år vil der i Projektafdelingen blive igangsat et vejledningsforløb, hvor borgerne afklares og der udarbejdes ressourceprofil. I vejledningsforløbet tilbydes en række af individuelle løsninger for borgeren med henblik på at afklare og udvikle arbejdsevnen. F.eks. er der stor fokus på motivation for behandling, personlig udvikling og udvikling af sociale kompetencer. Viser det sig, at borgeren har brug for en særlig indsats og at arbejdsevnen er truet i et sådan omfang, at borgeren er omfattet af revalideringsbestemmelserne henvises borgeren til et specialteam, hvor arbejdsevnen endeligt afklares med henblik på etablering af revalideringsplan, berettigelse til fleksjob eller førtidspensionering.

For de svageste målgrupper i matchgruppe 4 og 5 er det strategien kun at bruge Projektafdelingen som Anden Aktør, primært fordi det er her, man har den nødvendige erfaring og ekspertise til at håndtere de ofte meget komplekse problemstillinger.

5.2 Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap

Personer med nedsat arbejdsevne/ handicap udgør et potentiale for at øge udbuddet af arbejdskraft. Hvor stort potentialet er, ved vi ikke, for der findes ikke centrale registreringer af antallet af personer, der har et handicap eller har nedsat arbejdsevne. Nogle arbejder på ordinære vilkår, nogle arbejder på særlige vilkår, og nogle står helt uden for arbejdsmarkedet. Målgruppen går på tværs af de forskellige målgrupper for beskæftigelsesindsatsen.

5.2.1 Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap. Udfordringen

Alle beskæftigelsesindsatsens målgrupper, både beskæftigede, dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, ledighedsydelsesmodtagere, fleksjobbere og førtidspensionister kan gøre brug af de handicapkompenserende ordninger:

- Personlig assistance, arbejdsmæssigt, så de arbejdsfunktioner, man ikke selv kan klare, bliver varetaget.
- Personlig assistance til efter- og videreuddannelse, så man kan gennemføre en uddannelse.
- Hjælpebidler og arbejdspladsindretning.
- Isbryderordning i form af løntilskud i en periode, så personen kan få erhvervs erfaring inden for sit uddannelsesområde.
- Fortrinsadgang til stillinger hos offentlige arbejdsgivere m.v.

I 2008 fik 27 personer bevilget timer til personlig assistance pga. syns- eller hørehandicap, gigt, rygproblemer, fibromyalgi, parkinsons syge, hjerneblødning, bevægeapparatproblemer, psykiske handicap m.v.

Langt de fleste af dem, der søger om personlig assistance i Frederikshavn, har brug for hjælp til belastende opgaver så som at løfte, skubbe, trække og i det hele taget hårde fysiske opgaver. Enkelte har fået bevilget personlig assistance pga. psykiske handicap, der gør borgeren afhængig af hjælp til f.eks. strukturering af arbejdsopgaver og igangsætning og opfølgning.

Herudover har vi en del som får bevilget hjælpemidler til fastholdelse i erhverv enten på almindelige eller særlige vilkår. Hjælpemidlerne kan være alt lige fra en stol, et håndværktøj til landbrugsmaskiner eller mindre arbejdspladsindretninger. Dette er et meget stort område indenfor handicapområdet og der er ofte forespørgsler på hjælpemidler.

SFI har i 2007 lavet en analyse af regionale forskelle på handicapområdet ⁵⁶. Resultaterne peger på, at det går relativt godt på handicapområdet i Nordjylland. Det fremgår eksempelvis, at Nordjylland adskiller sig fra de tre andre beskæftigelsesregioner ved:

- At handicappede udgør en større andel af de beskæftigede end i de andre regioner.
- At lønmodtagere i Nordjylland oftere er positivt indstillet over for at arbejde sammen med personer med handicap end i de andre regioner.
- At kendskabet til beskæftigelsesfremmende ordninger større blandt personer med handicap i Nordjylland.
- At forskellene i uddannelsesniveaut mellem handicappede uden beskæftigelse og handicappede i beskæftigelse er mindre i Nordjylland end i resten af landet.

De målgrupper i beskæftigessystemet, der er særlig møntet på personer med nedsat arbejdsevne er: Forrevalidering, revalidering, fleksjob og ledighedsydelse. Før tidspension er et varigt forsørgelsesgrundlag for de borgere, der ikke har nogen arbejdsevne tilbage, og som derfor hverken kan revalideres til et andet erhverv eller visiteres til et job på lempelige vilkår (fleksjob).

I feb. 2009 havde Frederikshavn Kommune gang i 164 revalideringsforløb ⁵⁷.

Antallet af revalideringsforløb har været faldende hen over en årrække, men er i feb. 2009 i forbindelse med lavkonjunktoren steget en lille smule i forhold til samme måned året før ⁵⁸.

Der er næsten dobbelt så mange kvinder som mænd under revalidering ⁵⁹.

Andelen af ikke vestlige indvandrere blandt de revalideringsberettigede svarer omtrent til deres andel af befolkningen som helhed ⁶⁰.

Aldersmæssigt fordeler de revalideringsberettigede sig i midtergrupperne. Der er meget få helt unge og meget få ældre over 50 år ⁶¹.

⁵⁶ ”Handicap og Beskæftigelse. Regionale Forskelle” (2007) SFI. Analysen kan downloades fra www.sfi.dk

⁵⁷ bilag 5.8

⁵⁸ bilag 5.8

⁵⁹ bilag 5.9

⁶⁰ bilag 5.10

⁶¹ Bilag 5.4

De fleste revalideringsforløb er langvarige og afsluttes efter mere end et års varighed ⁶².

I februar 2009 havde Frederikshavn Kommune gang i 685 fleksjobforløb. Antallet har været stigende hen over en årrække, og der er sket en fordobling af antallet siden februar 2004 ⁶³.

Der er flere kvinder i fleksjob end der er mænd og det er især antallet af kvinder i fleksjob der er steget ⁶⁴.

Antallet af personer i fleksjob stiger med alderen. Den aldersgruppe, hvor kønsforskellen er størst er aldersgruppen 35 til 39 år. Her er der mere end 4 gange så mange kvinder, som der er mænd ⁶⁵.

Indvandrere fra ikke vestlige lande er underrepræsenteret blandt de fleksjobansatte. Kun 9 personer ud af de 685 i fleksjob er indvandrere fra ikke vestlige lande ⁶⁶. Indvandrernes andel af befolkningen er 2.5 (2007 tal) ⁶⁷.

Samtidigt med at der er sket en stigning i antallet af personer, der visiteres til fleksjob er ledighedsniveauet blandt de fleksjobberettigede vokset. I februar 2009 var der 256 personer på ledighedsydelse i Frederikshavn. Antallet har været stigende hen over en årrække, og der er sket mere end en fordobling siden februar 2004 ⁶⁸.

De fleste forløb på ledighedsydelse er kortvarige og afsluttes inden for 2 uger. I feb. 2009 var der dog flere ledighedsydelsesforløb, der blev afsluttet efter længere tid på ledighedsydelse end der har været i samme måned de tidligere år ⁶⁹.

De ændrede tendenser på arbejdsmarkedet lige nu har gjort det vanskeligere at etablere fleksjob. Når virksomheder opsiger medarbejdere, er det vanskeligt at tage nye medarbejdere ind i organisationen, hvor der skal tages særlige hensyn. Visitationen til fleksjob beror på en konkret vurdering, og tager ikke højde for arbejdsmarkedets udvikling. Såfremt konjunkturerne ikke ændrer sig, vil ledighedsperioden før og imellem to fleksjob derfor have en tendens til at blive længere end normalt.

Resultatrevisionen for 2008 viste, at der er et besparelspotentiale på 2.7 mio. kr., hvis Frederikshavn bringer sig på niveau med gennemsnittet i klyngen af kommuner med sammenlignelige rammevilkår med hensyn til den andel af befolkningen, der er på ledighedsydelse ⁷⁰.

Den største af alle forsørgelsesgrupperne i beskæftigelsessystemet er førtidspensionisterne. De udgjorde i feb. 2009 **2.662** fuldtidspersoner.

⁶² bilag 5.15

⁶³ bilag 5.1

⁶⁴ bilag 5.2

⁶⁵ Bilag 5.4

⁶⁶ bilag 5.3

⁶⁷ bilag 6.1

⁶⁸ bilag 5.1

⁶⁹ bilag 5.14

⁷⁰ bilag 2.7

Førtidspensionisternes andel af arbejdsstyrken har traditionelt ligget lavt i Frederikshavn sammenlignet med resten af landet. I marts 2009 var Frederikshavn dog kommet på niveau med landet som helhed ⁷¹.

5.2.2 Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap. Målet

På handicapområdet er det et mål at øge de handicappedes erhvervsfrekvens. Borgere med handicap har ret til arbejde på lige fod med andre borgere. Frederikshavn Kommune vil fortsat arbejde målrettet med at sikre et rummeligt arbejdsmarked med plads til alle, såvel på det offentlige som på det private arbejdsmarked.

På revalideringsområdet er det målet for indsatsen i 2010 at revalideringen tilrettelægges så kort som muligt. De personer der er omfattet af målgruppen skal så hurtigt som muligt afklares i forhold til tilbagevenden til arbejdsmarkedet. For de personer, hvor revalideringen ikke er lykkedes, iværksættes der afklaring i forhold til fremtidigt forsørgelsesgrundlag.

På ledighedsydelsesområdet er det målet for indsatsen i 2010 at antallet af sager med en varighed på mere end 18 måneder i dec. 2010 er nedbragt til maksimalt 180.

De 18 måneder er valgt, fordi Kommunen afholder den fulde udgift, når en fleksjobberettiget person har modtaget ledighedsydelse eller kontanthjælp i mere end 18 måneder inden for de seneste 24 måneder.

I 2010 vil Frederikshavn Jobcenter prioritere højt, at antallet af personer der venter på etablering af fleksjob begrænses mest muligt. Lige så vigtigt er det at fastholde de personer, som i forvejen er ansat i fleksjob. Det er velkendt, at jo længere ventetid der er på at komme i fleksjob, des sværere bliver det at få de visiterede tilbage i et fleksjob og fastholde dem i et fleksjob.

Ligeledes vil der være fokus på, om personerne reelt står til rådighed for et fleksjob. Nogle har måske alligevel ikke arbejdsevne, der rækker til at klare et fleksjob. For disse personer vil der ske afklaring af, om arbejdsevnen er ophævet, og om førtidspension i stedet er den rigtige løsning.

5.2.3 Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap. Strategien

5.2.3.1 Den borgerrettede strategi

Strategien for at nå målet for den særlige handicapindsats er at udbrede kendskabet til de handicapkompenserende ordninger. Jo flere der kender mulighederne, des flere borgere med handicap kan der komme i beskæftigelse.

For de borgere der har fået bevilget en handicapkompenserende ordning, vil der blive indført en personlig opfølgning en gang om året med henblik på at klarlægge, om det er den korrekte hjælp der ydes.

For at nå målet på revalideringsområdet er strategien at bruge uddannelsesrevalidering i det omfang, som den udmeldte økonomiske ramme giver mulighed for. Derudover vil der blive iværksat virksomhedsrevalidering.

For de fleksjobberettigede vil Frederikshavn Jobcenter sikre, at perioden på ledighedsydelse og kontanthjælp bliver så kortvarig som muligt ved at finde jobåbninger.

⁷¹ bilag 5.13

Hvis der ikke umiddelbart kan formidles fleksjob, vil strategien være at henvise til jobformidlingsforløb, der understøtter at personen kommer i beskæftigelse. Samtidig er det vigtigt, at der i ventetiden på et fleksjob gives mulighed for at få arbejdsevnen styrket, således at arbejdsevnen hos den ledige ikke forfalder. Dette vil primært ske i Projektafdelingsregi men kan også ske gennem opkvalificering f.eks. på selvvalgt uddannelse m.v.

Varigheden på ledighedsydelse og kontanthjælp vil blive søgt nedbragt gennem løbende rådighedsvurderinger i forhold til, om personerne reelt står til rådighed for et fleksjob. For personer hvor arbejdsevnen er nedsat i et sådant omfang, at fleksjobmulighederne er minimale, skal der i stedet foretages vurdering af, om førtidspension i stedet er den rigtige løsning.

Strategien i forhold til borgeren bygger således på en tidlig og intensiv indsats, samt en særlig indsats i de langvarige sager.

Fastholdelse i fleksjob er ligeså vigtig. Fastholdelsen sker gennem tæt opfølgning, så eventuelle konfliktsituationer og misforståelser afklares.

5.2.3.2 Den virksomhedsrettede strategi

I forhold til virksomhederne er det strategien at lave opsøgende arbejde og give virksomhederne bedre information om de muligheder, der findes for personer med nedsat arbejdsevne og handicap, herunder mentorordning, personlig assistance, virksomhedsrevalidering, fleksjob mv.

Ligeledes at give de faglige organisationer og Andre Aktører på området bedre information om mulighederne, som de kan formidle videre til deres medlemmer/borgere.

På ledighedsydelsesområdet består den virksomhedsrettede indsats i at få de ledige tilbage på arbejdsmarkedet i et fleksjob. Dialogen og kontakten med virksomhederne er vigtig. Jo flere virksomheder Frederikshavn Jobcenter tiltrækker, jo flere bliver udplaceret i regulære jobs.

5.2.3.3 Strategien for inddragelse af Andre Aktører

Strategien, at hovedparten af indsatsen lægges ud til Projektafdelingen som Anden Aktør. Kun en mindre del vil blive lagt ud til Private Aktører.

For fleksjobberettigede personer på ledighedsydelse og kontanthjælp, er det obligatorisk, at jobcenteret tilbyder valget mellem mindst to tilbud, hvis man ikke indenfor de første 6 måneders ledighed er kommet i fleksjob. Frederikshavn Jobcenter er dermed forpligtiget at indgå samarbejde med Andre Aktører om at varetage fleksjobindsatsen. Frederikshavn Jobcenter har på fleksjobområdet indgået et forpligtigende samarbejde med AS3. Herudover varetager kommunens egen Projektafdeling opgaver i forhold til at afklare og formidle fleksjob.

Jo tidligere Frederikshavn Jobcenter henviser til Anden Aktør (enten en Privat Aktør eller i Projektafdelingen), jo kortere tid tilbringer den ledige i fleksjobkøen.

Anden Aktør kan også bruges i revalideringsindsatsen, hvis revalideringen mislykkedes, og der er behov for en yderligere afklaring af arbejdsevnen, eller hvis der skal iværksættes nye revalideringsforanstaltninger.

Kapitel 6 Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret

Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen		Budget 2009 mio. kr. *	Budget 2010 mio. kr. *
Ikke-forsikrede ledige m.v.			
Kontanthjælp (forsørgelse)	Driftsudgifter (konto 5.57.73 samt 5.57.74)	58,1	79,5
	Antal helårspersoner	478	679
	Enhedspris	0,122	0,117
Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (forsørgelse)	Driftsudgifter (konto 5.57.75)	63,7	71
	Antal helårspersoner	526	593
	Enhedspris	0,121	0,120
Revalidering (inkl. forrevalidering) (forsørgelse)	Driftsudgifter (konto 5.58.80)	43	55,9
	Antal helårspersoner	18	209
	Enhedspris	0,294	0,267
Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)	Driftsudgifter (konto 5.58.81)	160,7	179
	Antal helårspersoner	909	988
	Enhedspris	0,177	0,181
Sygedagpenge (forsørgelse)	Driftsudgifter (konto 5.57.71)	157,4	183
	Antal helårspersoner	880	922
	Enhedspris	0,179	0,198
Beskæftigelsesordninger	Driftsudgifter (konto 5.68.98)	20,6	33,2
	Antal helårspersoner		
	Enhedspris		
Flaskehalsproblemer	Indtægter (tilskud fra staten) (konto 5.68.98.1.008)	-1,4	-0,8
Dagpenge til forsikrede ledige			
Dagpenge i aktive perioder, 25 pct. kommunalt bidrag **			
	Driftsudgifter (konto 5.57.78.001) i 2010		17,6
	Enhedspris		391
			45.000
Dagpenge i passive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **			
	Driftsudgifter (gruppering 5.57.78.002) i 2010		129,5
	Antal helårspersoner		1.439

Enhedspris			90.000
Forsikrede ledige m.v.			
Driftsudgifter ved aktivering af forsikrede ledige (50 pct. inden for et rådighedsbeløb)			
	Driftsudgifter (konto 5.68.99, gruppering 001-004)	21,5	14,8
	Antal helårspersoner i vejledning og opkvalificering	186	208
Enhedspris		0,115	0,071
Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere (75 pct. refusion)			
	Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 009-012)	0,0	24,5
	Antal helårspersoner	143	140
Enhedspris		0	0,175
Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge) (100 pct. refusion)			
	Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 013-014)	0,0	1,9
	Antal helårspersoner	47	32
Enhedspris		0	0,06
Seks-ugers selvvalgt uddannelse (100 pct. refusion)			
	Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 015)		9,0
	Antal helårspersoner		57
Enhedspris			0,158
Jobrotation (100 pct. refusion)			
	Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 016-017)	0,0	6,7
	Antal helårspersoner	0	22
Enhedspris		0	0,3
Flaskehalsindsats for forsikrede ledige (tilskud)			
	Indtægter (tilskud fra staten) (konto 5.68.99, gruppering 020)		-1,3
Medfinansiering 50 pct. af befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige **			
	Driftsudgifter (konto 5.68.99, gruppering 005)		1,4
Hjælpe midler m.v. til forsikrede ledige og beskæftigede (50 pct. refusion)			
	Driftsudgifter (konto 5.68.99, gruppering 006)	0,5	1,0
Personlig assistance til handicappede (50 pct. refusion)			
	Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 007-008)	0,0	0,150

Hovedkonto 6. Administration mv.	Budget 2009 mio. kr. *	Budget 2010 mio. kr. *
Administrationsudgifter vedrørende jobcentre		
Udgifter (konto 6.43.53)	27	40
- Heraf Administrative udgifter til andre aktører		
Udgifter (gruppering 6.43.53.001 og 6.43.53.002)	0	0

Tillæg nr. 1 Samlet oversigt over målene i Beskæftigelsesplanen for 2010

Jobcentrets mål for indsatsen i 2010:

Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed (arbejdskraftreserven) skal begrænses mest muligt: Målet er, at i dec. 2010 må arbejdskraftreserven højst være på 1050 personer.

Målet er, at aktiveringsgraden for a-dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere dec. 2010 samlet set er på mindst 25 %.

Målet er, at mindst 90 % af aktiveringstilbuddene i dec. 2010, både førstegangsaktivering og gentagen aktivering, gives rettidigt.

Målet er, at mindst 90 % skal have deres kontaktsamtale til tiden.

Den andel af de ledige, hvor hele beskæftigelsesindsatsen overlades til Private Aktører i en periode må i dec. 2010 ikke overstige 5 %.

I december 2010 skal antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger i Frederikshavn være nedbragt til maksimalt 480 forløb.

Antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år skal begrænses mest muligt. I december 2010 må målgruppen højst være på 948 fuldtidspersoner.

Antallet af ikke arbejdsmarkedsparete starthjælps-, kontanthjælps- og introduktionsydelsesmodtagere over 30 år begrænses: I december 2010 skal antallet af ydelsesmodtagere i denne målgruppe være nedbragt til maksimalt 520.

På ledighedsydelsesområdet er det målet for indsatsen i 2010 at antallet af sager med en varighed på mere end 18 måneder i dec. 2010 er nedbragt til maksimalt 180.

Tillæg nr. 2 Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

Beskæftigelsesministeren har med hensyn til den årlige bevilling til de Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) udmeldt følgende indsatsområder for anvendelsen af tilskuddet i 2010, med henblik på at sikre en sammenhæng til de beskæftigelsespolitiske indsatsområder:

”At de Lokale Beskæftigelsesråd understøtter den indsats over for de udsatte grupper på arbejdsmarkedet, for hvem den hidtidige indsats ikke har været tilstrækkelig til at fastholde eller finde veje til beskæftigelse samt igangsætter projekter med nye samarbejdsformer og en fælles indsats for at nedbringe sygefraværet.”

I Beskæftigelsesplanen skal indgå det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede lokale initiativer, jf. § 47, stk. 4, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer skal være vedlagt Beskæftigelsesplanen senest ved offentliggørelsen af Beskæftigelsesplanen den 10. januar 2010.

Det Lokale Beskæftigelsesråds Virksomhedsplan 2010

Indledning

Det Lokale Beskæftigelsesråd (herefter LBR) udarbejder årligt inden for de overordnede rammer i beskæftigelsesplanen jf. LOV nr. 522 af 24/06/2005 om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, en plan for den lokale virksomhedsrettede indsats, som LBR ønsker at fremme i løbet af det pågældende år. LBR's virksomhedsplan skal ligge indenfor de overordnede rammer af Beskæftigelsesplan 2010, og være med til at realisere målsætninger heri. Planen beskriver desuden indenfor hvilke områder LBR ønsker at udmønte de midler, de råder over.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har udmeldt en foreløbig bevilling på kr. 2.848.627 til LBR's virksomhedsrettede indsats i Frederikshavn og Læsø Kommune (udmelding forudsætter at finansloven 2010 vedtages). Som udgangspunkt skal midlerne anvendes i 2010, men det er muligt at overføre 25 procent af midlerne til 2011.

LBR har været inddraget i udarbejdelsen af Beskæftigelsesplanen 2010 og understøtter i denne virksomhedsplan indsatsen for at imødegå de i beskæftigelsesplanen formulerede udfordringer.

Beskæftigelsesministeren har udmeldt tre overordnede mål for indsatsen i 2010 (målene er bibeholdt for 2009). På grund af de markante ændringer i konjunkturerne er forventningerne til 2010 nedjusterede. Målene for ungeindsatsen og arbejdskraftsreserven er omformuleret fra, at antallet skal nedbringes til at skulle begrænses. Målene er:

- Styrket indsats for at virksomhederne får den arbejdskraft, de har brug for
- Styrket indsats for at nedbringe sygefraværet
- Styrket indsats for at få unge kontanthjælps-, startshjælps, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere i arbejde eller uddannelse.

Rammerne for anvendelsen af LBR's midler

Formålet med tilskuddet er at iværksætte lokale initiativer, der kan bidrage til en forebyggende indsats for personer, der har svært ved at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet, eller bidrage til at personer på kanten af arbejdsmarkedet får beskæftigelse.

Ifølge beskæftigelsesministerens udmelding kan midlerne anvendes til alle målgrupper. Dvs. at forsørgelsesgrundlaget ikke har betydning for, hvilke aktiviteter der kan igangsættes. De initiativer der påtænkes gennemført, skal ligge inden for de overordnede rammer i Jobcentrets beskæftigelsesplan. Indenfor kan dette overordnede formål tilskuddet anvendes til:

- At udvikle og understøtte virksomhedernes medvirken i virksomhedsrettede tilbud
- At udvikle nye tilbud til personer med begrænset arbejdsevne eller som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet
- Opkvalificering og uddannelse af medarbejdere
- Evaluering og formidling.

Det følger heraf, at midlerne ikke kan anvendes til at finansiere kommunal drift eller sekretariatsbetjening af LBR.

Fokusområder og mulige initiativer i LBR's virksomhedsrettede plan for 2010

Alle nedenstående forslag om LBR's initiativer ligger i forlængelse af og er en udbygning af Frederikshavn og Læsø Kommunes Beskæftigelsesplan og Jobcenter Frederikshavns indsats i 2010. Fokusområderne kan derfor bidrage til en forebyggende indsats over for personer, der har svært ved at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet, eller bidrage til at personer på kanten af arbejdsmarkedet kommer i job eller i gang med en uddannelse.

Udgangspunktet for nedenstående valg af fokusområder er: Beskæftigelsesplanen 2010 for Jobcenter Frederikshavn og Læsø, herunder de identificerede udfordringer, ministerens udmeldte indsatsområder og mål samt Jobcentrets mål for indsatsen.

Fokus på: Sygedagpenge

LBR ønsker i 2010 at sætte fokus på sygedagpengeområdet herunder at fokusere på sygefravær og arbejdsfastholdelse baseret på forebyggelse. LBR ønsker herunder særligt at støtte initiativer, der kan forebygge den øgede tilgang, der ses af sygemeldte med depression i Frederikshavn og Læsø Kommune. Initiativer indenfor dette fokus kunne eksempelvis være tidlig indsats med hjælp til borgeren og virksomhed, således at borgeren og virksomheden får hjælp til at håndtere situationen, og fastholde sin tilknytning til arbejdspladsen. Der vil i forhold til ovenstående blive lagt vægt på et øget samarbejde mellem Jobcenter, virksomheder, de faglige organisationer og sundhedspersonale generelt.

Fokus på: Unge uden uddannelse

LBR ønsker i 2010 at sætte fokus på ungeområdet, hvor der skal en styrket indsats til for at få unge kontanthjælps-, startshjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere i primært uddannelse og sekundært arbejde. Særligt ønsker LBR fortsat at sætte fokus på gruppen af unge under 25 år uden uddannelse, hvor der skal iværksættes en koordineret indsats på tværs af forvaltningsgrene via det nyligt nedsatte Ungeteam. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at gruppen af unge er kendetegnet ved at være uhomogen. Målgruppen skal findes i det brede felt mellem relativt ressourcestærke unge, som har svært ved at træffe et uddannelsesvalg, og unge med personlige, sociale og/eller faglige vanskeligheder, der udgør en barriere i forhold til at gennemføre en ungdomsuddannelse.

Fokus på: Kompetenceudvikling

Beskæftigelsesindsatsen i 2010 bør, grundet de ændrede vilkår på arbejdsmarkedet, fokusere på at tilbyde kompetenceløft for både ledige og beskæftigede med henblik på opkvalificering til beskæftigelse og fastholdelse i beskæftigelse samt forebyggelse af langtidsledighed. Samtidigt bør beskæftigelsesindsatsen understøtte virksomhedernes behov for fleksibilitet. Dette kan bl.a. gøres ved hjælp af jobrotationsordninger med opkvalificering af arbejdskraft i større virksomheder eller som et samarbejde blandt mindre virksomheder. En særlig udfordring findes i gruppen af unge uden uddannelse. Denne gruppe vil i 2010 blive adresseret med henblik på kompetenceudvikling.

Fokus på: Eksternt samarbejde

Omlægningen af beskæftigelsesindsatsen i august 2009, stiller store krav til jobcentrets samarbejde med eksterne aktører. LBR ønsker derfor, at jobcentret fortsat udvikler metoder og læringsrum til at kvalificere og optimere samarbejdet mellem relevante aktører. I særlig grad prioriteres samarbejdet med a-kasser, andre jobcentre og sundhedssystemet.

LBR ønsker derudover at sætte fokus på samarbejdet mellem Jobcenter Frederikshavn og erhvervslivet i Frederikshavn og Læsø Kommune. Initiativer indenfor dette fokusområde kunne eksempelvis være indenfor områderne: opkvalificering, efteruddannelse, flaskehalsområder, netværksaktiviteter, handicap og kampagner, der kan resultere i, at Jobcentret og virksomhederne går sammen om at matche arbejdssøgende og behovet for arbejdskraft, hvor det er arbejdskraftreserven, der er i fokus. LBR ønsker desuden at afholde en årlig konference med et beskæftigelsesmæssigt tema sat ind i en lokal sammenhæng. Dette kunne eventuelt være med afsæt i påtænkt MiniFremCom, som er en analyse af nuværende lokale forhold både med hensyn til arbejdskraftreservens kompetencer og erhvervslivets behov for arbejdskraft specifikt i Frederikshavn Kommune.

Fokus på: Borgere med nedsat arbejdsevne og handicap

LBR vil i 2010 sætte fokus på at udbrede det generelle kendskab til de handicapkompenserende ordninger i forhold til både den virksomheds- og borgerrettede indsats. Dette skyldes et ønske om at øge de handicappedes erhvervsfrekvens og samtidigt øge virksomhedernes rummelighed.

Fokus på: Ledighedsydelsesmodtagere

LBR ønsker i 2010 at understøtte initiativer der fremmer øget samarbejde med virksomheder i forhold til at nedbringe antallet af personer på ledighedsydelse, da denne gruppe i forhold til arbejdsmarkedet er særligt udsat. Dette skyldes både konjunkturændringer samt generelle helbredsmæssige problematikker ved at være fleksjobber. Desuden er antallet af ledighedsydelsesmodtagere i Frederikshavn Kommune steget med næsten en fjerdedel på et år. Initiativet er planlagt til at være en ekstraordinær indsats for målgruppen kombineret med en intensiveret opfølgende indsats på virksomhedssiden for etablering af yderligere fleksjob.

Fokus på: Omskoling og opkvalificering af arbejdskraftreserven

Set i lyset af den stigende ledighed ønsker LBR i samarbejde med erhvervslivet at styrke indsatsen for, at den ledige arbejdsstyrke omskoles/opkvalificeres til at besidde de kompetencer, som virksomhederne til enhver tid efterspørger. Omskoling/opkvalificering i en helhedsorienteret indsats kræver fokus på dialog og vidensdeling med virksomhederne, A-kasserne og andre relevante interessenter om behovet for arbejdskraft – og omsættelse af denne viden til aktuel fremadskuende vejledning af arbejdsstyrken. LBR anbefaler at indsatsen målrettes områder med mangel og potentiel mangel på arbejdskraft, og at redskaberne jobrotation og virksomhedsnære

aktiveringstilbud kombineret med korte opkvalificeringstilbud tages i anvendelse. Senere i ledighedsforløbet bør også indtænkes mulighederne for at kombinere med egentlig kompetencegivende uddannelse.

Eksempler på projekter

I forhold til de oplistede fokusområder vil LBR således prioritere projekter, der bidrager til at udvikle nye metoder og redskaber, der kan have positive effekter i forhold til

- Ledigheden for unge under 30 år. Der kan både iværksættes projekter, der hindre tilgangen til ledighed og projekter, der kan afkorte varigheden af ledighedsforløb – herunder vil der være speciel fokus på kompetenceudvikling af unge uden uddannelse.
- Sygedagpengeområdet. Der kan iværksættes projekter, der kan hindre tilgangen til sygedagpenge og projekter, der kan afkorte varigheden af forløbet på sygedagpenge – herunder speciel fokus på depressionsramte borgere.
- Eksternt samarbejde. Der kan iværksættes projekter der udvikler metoder og læringsrum der kvalificerer og optimerer samarbejdet mellem relevante aktører i beskæftigelsesindsatsen.
- Virksomheder. Der kan iværksættes projekter, der udvikler og understøtter virksomhedernes medvirken i virksomhedsrettede tilbud – herunder vil der være speciel fokus på projekter omhandlende jobrotation og arbejdsfastholdelse for udsatte målgrupper.
- Desuden kan projekter for andre af jobcentrets målgrupper støttes. Det forudsætter, at de indeholder nye tilgange eller tiltag og at projektet vurderes at have en positiv effekt for målgruppens muligheder for beskæftigelse eller andre positive beskæftigelsesmæssige effekter.