

Beskæftigelsesplan 2012



Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 - Indledning om beskæftigelsesplanen for 2012	3
1.1 Resumé	4
1.1.1 Situation.....	4
1.2.2 Mål.....	5
1.2.3 Strategier.....	6
Kapitel 2 - Beskæftigelsesministerens mål for 2012	7
2.1 Lokale udfordringer i forhold til beskæftigelsesministerens mål ..	9
2.2 Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted	10
2.3 Potentialet for at øge erhvervsdeltagelsen	14
2.3.1 Implementering af beskæftigelsesplanen.....	155
2.3.2 Virksomhedskontakt.....	15
Kapitel 3 – Mål og strategier for den borgerrettede og den virksomhedsrettede indsats.	16
3.1 Borgerrettet indsats	16
3.1.1 Aktiveringsindsats.....	16
3.1.2 Sygefravær	16
3.1.3 Indsats for unge	18
3.1.4 Samarbejdspartnere	19
3.1.5 Integrationsindsatsen.....	19
3.2. Virksomhedsrettet indsats	19
Kapitel 4 - Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret	22

Bilag: side 23 - 35

Kapitel 1 - Indledning om beskæftigelsesplanen for 2012

Om beskæftigelsesplanen for 2012:

Kommunen skal i 2011 udarbejde en beskæftigelsesplan for 2012¹.

Beskæftigelsesplanen er kommunens plan for, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2012.

Beskæftigelsesplanen skal medvirke til at sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer, de politiske mål og den overordnede strategiske prioritering og tilrettelæggelse af indsatsen.

Samtidig har Jobcenter Hedensted oplevet stor succes med at kunne navigere hurtigt og effektivt i en lovgivning, og på et marked, der meget hurtigt ændrer sig.

Derfor har jobcentret en ambition om, at mål og rammer i Beskæftigelsesplanen ikke sætter begrænsninger for hurtige kursskift.

Det vil konkret sige, at tilbud og bemanning i jobcentret konstant skal kunne tilpasses konjunkturerne på arbejdsmarkedet.

Jobcenter Hedensteds vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer

Er at sikre borgerne job, og sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har brug for.

I 2012 vil Jobcenter Hedensted sørge for, at det beskæftigelsesmæssige fokus generelt er på uddannelse og unge. Et specifikt opmærksomhedsområde vil først og fremmest være værktøjet Individuel Kompetencevurdering (IKV), som er en realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne.

Arbejdsmarkedet i Region Midtjylland er fortsat mærket af finanskrisen og den efterfølgende lavkonjunktur. Og på trods af flere tegn på, at beskæftigelsessituationen overordnet set er i bedring, er udsigten til egentlig vækst i beskæftigelsen fortsat lang. Frem mod 2012 forventes en svag stigning i antallet af beskæftigede i den private sektor, mens beskæftigelsen forventes at falde i dele af den offentlige sektor.

Den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet i regionen og i Hedensted betyder, at et stort antal ældre borgere vil forlade arbejdsmarkedet i de kommende år. Det vil sætte et fornyet pres på efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft, ikke mindst fordi mange af de ældre er beskæftiget inden for brancher med mange højtuddannede og faglærte. Samtidig betyder den strukturelle udvikling, at mange af de job, der forsvandt i lavkonjunkturerne ikke kommer igen, men vil erstattes af job med langt større krav til arbejdskraftens kvalifikationer.

Hovedudfordringen for beskæftigelsespolitikken – både på kortere og længere sigt – er derfor at udvide, opkvalificere og omskole arbejdsstyrken målrettet, så arbejdsmarkedet får den arbejdskraft, det efterspørger:

- Flere unge skal tage en uddannelse, så der sikres en øget tilgang af velkvalificeret arbejdskraft.

¹ For de kommuner, der indgår i et forpligtende kommunalt samarbejde, jf. lov om forpligtende kommunale samarbejder, skal der udarbejdes en beskæftigelsesplan, der beskriver det kommende års beskæftigelsesindsats for hver enkelt af de kommuner, der indgår i samarbejdet.

- Det skal sikres, at langtidsledigheden ikke "sætter sig fast".
- Flest mulige borgere skal væk fra offentlig forsørgelse.
- Arbejdsstyrken skal øges og sikres de rette kvalifikationer.

Da Hedensted har haft relativt mange beskæftigede inden for brancher, der er hårdt ramt af den økonomiske krise, har kommunen været ramt hårdere af de negative konjunkturer end regionen som helhed.

Den strukturelle udvikling er en stor udfordring for den lokale beskæftigelsesindsats. I de kommende år vil mange borgere i Hedensted og på det østjyske arbejdsmarked således skulle skifte jobområde og opkvalificere/omskole sig fra brancher i nedgang til de brancher, hvor de nye job kommer – og hvor kravene til kvalifikationer og uddannelse typisk er højere.

Det er vigtigt, at vækstmulighederne ikke forhindres af mangel på arbejdskraft.

Konkret ligger de største udfordringer i

- Bekæmpelse af langtidsledigheden – bedre hjælp til de udsatte ledige
- Flere unge i uddannelse
- Lavt uddannelsesniveau – mange kortudannede og faglærte i arbejdsstyrken
- Stigende antal arbejdspladser på lang sigt, men inden for andre områder end tidligere
- Stigende antal førtidspensionister
- Hurtigere afklaring af borgere på sygedagpenge og kontanthjælp
- Flere i arbejdskraftreserven
- Risiko for vækst- og udviklingsbegrænsninger pga. arbejdsstyrkens sammensætning (aldersbetinget afgang)
- Overledighed blandt mænd
- Den måske største udfordring i tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen bliver at skabe den fornødne fleksibilitet i indsatsen, da konjunkturerne i Europa og resten af verden er så følsomme, at beskæftigelsesplanlægningen skal kunne rumme udfordringer fra stor efterspørgsel på arbejdskraft (vi ser p.t. en væsentlig bedre ledighedssituation end forudset) og i modsat fald en måske endnu dybere krise i specielt Europa med baggrund i de massive besparelser i de offentlige budgetter.

1.1 Resumé

1.1.1 Situation

Beskæftigelsesindsatsen

i Hedensted står over for store udfordringer i de kommende år.

Bl.a. vil erhvervs- og beskæftigelsesudviklingen i kommunen i stigende grad påvirkes af en række strukturelle udviklingstræk.

Omfanget og hastigheden af disse omstillingsprocesser afhænger dog af flere faktorer, og der kan på den baggrund tegnes to scenarier for udviklingen.

Fælles for de to scenarier er, at der på længere sigt er udsigt til:

- Færre arbejdspladser inden for landbrug mv.
- Færre arbejdspladser inden for industrien
- Færre eller begrænset stigning i arbejdspladser inden for byggesektoren

- Flere arbejdspladser inden for handel og transport
- Flere arbejdspladser inden for den offentlige sektor
- Flere arbejdspladser inden for den private servicesektor

Med det mest positive vækstscenarium forventes der en stigning i antallet af arbejdspladser i Hedensted Kommune på ca. 1600 arbejdspladser frem til 2017.

Med det mest negative vækstscenarium forventes der kun en stigning i antallet af arbejdspladser i Hedensted Kommune på ca. 200 frem til 2017.

Der er risiko for, at arbejdsstyrken kan lægge begrænsninger for udviklingen i beskæftigelsen i de kommende 10 år. Dette kan betyde mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for en række brancher og fagområder på længere sigt.

Den offentlige sektor vil i særlig grad have udfordringer med et stigende servicebehov blandt ældre og en stor aldersmæssig afgang af medarbejdere. Især social- og sundhedsområdet og undervisningsområdet vil stå over for store udfordringer, men også andre områder vil opleve stor afgang.

Arbejdskraften

Selvom Hedensted har oplevet en stigning i uddannelsesniveaue gennem de sidste 10 år, er der fortsat ca. 1/5 af en ungdomsårgang, der ikke gennemfører en kompetencegivende uddannelse.

Skal udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft håndteres, kræver det en bred vifte af initiativer i beskæftigelsesindsatsen, herunder at:

- Sikre en større erhvervsdeltagelse fra personer der i dag står uden for arbejdsmarkedet (nedbringe sygefraværet, reducere antallet af personer i match 2, reducere antallet af førtidspensionister mv.)
- Fastholde ældre på arbejdsmarkedet i flere år
- Sikre at flest muligt unge gennemfører en kompetencegivende uddannelse målrettet de områder, hvor der bliver mangel på arbejdskraft
- Sikre opkvalificering af ufaglærte voksne

Jobcentrene kan imidlertid ikke løse opgaven alene. Der er også behov for initiativer ude på de enkelte arbejdspladser, i uddannelsessystemet, i andre kommunale forvaltninger m.fl.

Endelig viser pendlingsmønstrene, at arbejdsmarkedet i Midtjylland er ét sammenhængende arbejdsmarked, der ikke begrænser sig til enkeltkommuner. De kommende års indsats kan derfor også med fordel tilrettelægges i et større tværkommunalt perspektiv og samarbejde.

1.1.2 Mål

Jobcentrets mål i forhold til beskæftigelsesministerens mål

Jobcenter Hedensted har som mål:

- Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 640 personer (personer i ledighed og aktivering) i december 2012.
- Tilgangen af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) skal begrænses til 170 personer.
- Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal begrænses til 597 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2012

- Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til 214 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2012.

1.1.3 Strategier

I relation til ministerens fire mål har Jobcentret indarbejdet indsatsområderne i de to overordnede strategier for henholdsvis den borgerrettede og den virksomhedsrettede indsats. Begge strategier skal medvirke til at løse de nuværende beskæftigelsesmæssige udfordringer.

Se også bilag 4 om indsatser for langtidsledige, sygemeldte og ledighedsydelsesmodtagere, bilag 5 om intensiveret aktivering og individuel kompetencevurdering samt bilag 6 om praktik - og jobtræningspladser.

- **Aktiveringsindsats** (se også bilag 3 om aktiveringsindsatsen)
Konkrete tilbud lige nu er: Aktivcenter Hedensted, projekt Tidligere i gang og projekt Jobstart.
- **Indsats omkring sygefravær** (se også bilag 7 om tilbud ved sygefravær)
Konkrete tilbud lige nu er: Aktiv sygemeldt, Job- og stresscoaching for sygemeldte, Projekt Trianglen, Arbejdsfastholdelse, TUC-modul og TTA.
- **Indsats for unge** (se også bilag 8 om afklaring og opkvalificering for unge, samt bilag 2 om ungeindsatsen)
- Konkrete tilbud lige nu er: Kombinerede job- og uddannelsesplaner, Ungegruppen og Afklaring og Opkvalificering for Unge.
- **Samarbejdspartnere**
- **Integrationsindsatsen**
- **Virksomhedsrettede strategier**
Jobbank, Jobnet, jobvejledning, Virksomhedsnetværket, virksomhedscentre, rotationsprojekter, mentorkurser, Netværkslokomotivet.

Kapitel 2 – Beskæftigelsesministerens mål for 2012

Beskæftigelsesministeren har udmeldt følgende beskæftigelsespolitiske mål for 2012:

1. Mål:

Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse begrænses mest muligt.

Lokale mål for Hedensted:

- Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 640 personer (personer i ledighed og aktivering) i december 2012.

Målet er en reduktion i antallet af ledige i arbejdskraftreserven fra 763 i december 2010 til 640 i december 2012 svarende til et fald på 16,1 %.

2. Mål:

Jobcentrene skal sikre, at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses mest muligt.

Lokale mål for Hedensted:

- Tilgangen af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) skal begrænses til 170 personer.

Tilgangen af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) reduceres fra 202 i 2010 til 170 i 2012, svarende til et fald på 15,8 %

3. Mål:

Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt.

Lokale mål for Hedensted:

- Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal begrænses til 597 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2012.

Målet er en reduktion i antallet af unge på offentlig forsørgelse fra 680 i december 2010 til 597 i december 2012 svarende til et fald på 12,2 %.

Se bilag nr. 2 om Ungeindsatsen

4. Mål:

Jobcentrene skal sikre, at antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt.

Lokale mål for Hedensted:

- Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til 214 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2012

Målet er en reduktion i antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse fra 237 i december 2010 til 214 i december 2012 svarende til et fald på 9,7 %.

Sådan ser det ud lige nu: Hedensted vs. Ministermålene for 2012:

Ministermål 1 – 2012: Ledige skal hurtigt tilbage i arbejde

- Vi har oplevet et fald i arbejdskraftreserven.
- Fokus på fortsat tidlig og aktiv indsats.
- Mål: en reduktion i antallet af ledige i arbejdskraftreserven fra 763 i december 2010 til 640 i december 2012

Ministermål 2 – 2012: Færre mennesker på permanent offentlig forsørgelse

- Andel på offentlig forsørgelse lidt over gennemsnittet i klyngen (8,3/8,1).
- Tilgangen reduceres fra 202 i 2010 til 170 i 2012. Hvis tilgangen skal reduceres til gennemsnittet for klyngen, skal målet for 2012 være 138: Vores mål er 170, da vi ikke vurderer, at de 138 er realistisk.
- Særligt fokus på langtidssygdom og ledighedsydelse.

Ministermål 3 – 2012: Unge skal i uddannelse eller job

- Andelen af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse, skal hæves.
- Andelen af unge, som søger kontanthjælp som 18-årige, skal reduceres.
- Antallet af unge på offentlig forsørgelse skal reduceres fra 680 i december 2010 til 597 for december 2012.
- Fokus på samarbejde med UUV og ungdomsuddannelsesinstitutionerne.

Ministermål 4 – 2012: Flere indvandrere og efterkommere skal i job

- I Hedensted modtager indvandrere og efterkommere offentlig forsørgelse på niveau med klyngen (8,2 %).
- Lille vækst i gruppen.
- Antallet af ydelsesmodtagere skal reduceres fra 237 i december 2010 til 214 i december 2012.
- Særlig fokus på langtidssygdom og permanent offentlig forsørgelse.

2.1 Lokale udfordringer i forhold til beskæftigelsesministerens mål:

Udfordringer i forhold til mål 1 om begrænsning af arbejdskraftreserven:

- Tidlig og intensiv kontaktførelse for ledige
- Målrettet kompetenceudvikling for ledige i arbejdskraftreserven
- Fokus på at øge den geografiske og faglige mobilitet

Udfordringer i forhold til mål 2 om begrænsning af personer på permanente forsørgelsesydelse:

- Særligt fokus på langtidssygdom og tidlig indsats
- Øget offensiv brug af revalideringsbestemmelserne

Udfordringer i forhold til mål 3 om begrænsning af unge under 30 på offentlig forsørgelse:

- Andelen af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse skal hæves
- Andelen af unge, som søger kontanthjælp som 18-årige skal reduceres
- Fokus på samarbejde med UUV og ungdomsuddannelsesinstitutionerne.

Udfordringer i forhold til mål 4 om begrænsning af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse:

- Særligt fokus på langtidssygdom
- Særligt fokus på permanent offentlig forsørgelse

2.2 Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted

Faktaark med centrale nøgletal for Hedensted og Jobcenterklynge 9*

	HEDENSTED		JC-KLYNGE 9*	
	Faktiske tal	Udvikling det seneste år	Faktiske tal	Udvikling det seneste år
INDSATSEN FOR LANGTIDSLEDIGE				
Langtidsledige december 2010	451	94%	3.057	55%
Gennemsnitstidspunkt for nylediges første samtale (uger) ¹	4,4	0,7 uge	8,2	0,5 uge
Samtaler pr. fuldtidsledig i 4. kvartal 2010	2,0	0,3 samtale	16	0,3 samtale
Gennemsnitstidspunkt for nylediges første tilbud (uger) ²	18,7	-3,1 uge	22,3	14 uge
Andel langtidsledige i aktivering i uge 48, 2010	87%	-	47%	-
INDSATSEN TIL LEDIGE PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET				
Førtidspensionister i alt 2010 (helårstal)	1525	18%	10.695	0,1%
Fremskrevet antal førtidspensionister i 2015 (helårstal) ³	1639	-	10.780	-
Antal nye førtidspensionister fra kontanthjælp i 2010	33	3%	209	-8%
Antal nye førtidspensionister fra sygedagpenge i 2010	63	-6%	356	-11%
Indsatsklare og midl. passive kontanthjælpsmodtagere i alt, dec. 2010	398	11%	2.540	17%
Sygedagpengeforløb over 26 uger, dec. 2010	319	-4%	2.127	-1%
FOKUS PÅ AT SKABE EFFEKTER				
Andel nyledige i job inden for 3 måneder ⁴	35%	-14 pct.point	31%	-4 pct.point
Jobklares selvforsørgelsesgrad efter aktivering ⁵	28%	-11 pct.point	24%	-3 pct.point
Andel indsatsklare med positive resultater af aktivering ⁶	48%	12 pct.point	23%	2 pct.point
Andel unge der opnår mindst en ungdomsuddannelse 2008 ⁷	83%	-	84%	-
Andel unge der starter voksenlivet på kontanthjælp ⁸	8,4%	-	6,7%	-
STYRKELSE AF VIRKSOMHEDSINDSATSEN				
Andel i virksomhedsrettede forløb 4 kv. 2010 ⁹	24%	8,9 pct.point	15%	4,2 pct.point
Antal private løntilskudsforløb per 1000 beskæftigede ¹⁰	3,4	-	16	-
MINISTERMÅL 1				
Personer i arbejdskraftreserven december 2010	763	-9,5%	5.346	5,0%
Andel i arbejdskraftreserven blandt ledighedsberørte december 2010	61%	16 pct.point	65%	2,9 pct.point
Regionalt mål december 2012	637	-	-	-
MINISTERMÅL 2				
Nytilgang til permanente ydelser i 2010	202	4%	1082	-9%
Modtagere af permanente ydelser dec. 2010	2.352	3,9%	14.981	13%
Andel modtagere af permanente ydelser i befolkningen (16-64 år) dec. 2010	8,3%	0,35 pct.point	8,1%	0,13 pct.point
Regionalt mål december 2012	170	-	-	-
MINISTERMÅL 3				
Offentligt forsørgede ml. 16-29 år december 2010	680	0,4%	4.080	4,4%
Andel forsørgede blandt 16-29-årige, december 2010	11,5%	0,1 pct.point	10,8%	0,3 pct.point
Regionalt mål december 2012	597	-	-	-
MINISTERMÅL 4				
Offentligt forsørgede med ikke-vestlig baggrund dec. 2010	237	8,2%	2.018	8,2%
Andel forsørgede blandt personer med ikke-vestlig baggrund, dec. 2010	30%	0,9 pct.point	28%	1 pct.point
Regionalt mål december 2012	214	-	-	-
BEFOLKNING, ARBEJDSSTYRKE OG OFFENTLIGT FORSØRGEDE				
Befolkningen januar 2011	45.980	0,0%	301.638	0,4%
Arbejdsstyrken 2009 (16-64 år)	23.494	-1,2%	150.562	-2,1%
Arbejdspladser i alt 2009	20.686	-0,5%	133.255	-1,4%
Beskæftigede i alt i 2009	24.854	-0,5%	157.896	-0,8%
Offentligt forsørgede i alt december 2010	5.970	-1,9%	38.716	0,5%
Andel offentligt forsørgede i befolkningen (16-64 år)	21,2%	-0,29 pct.point	20,9%	0,19 pct.point

*JC-KLYNGE 9 indeholder følgende jobcentre:

Hedensted, Tårnby/Drager, Favrskov, Gribskov, Odder, Ringkøbing-Skjern, Skanderborg, Stevns.

Hedensted indgår i rapporten ikke i gennemsnit for JC-klyngen

Kilde: Jobindsats.dk, DREAM, Danmarks Statistik, Undervisningsministeriet og egne beregninger.

Anm.: *Hedensted indgår ikke i opgørelserne for JC-klyngen. 1) Opgjort for nyledige tilgæet i perioden fra 3kv09 til 2kv10 som efterfølgende har modtaget A-dagpenge eller kontanthjælp som jobklar i minimum 1/2 år uden afbrud af 4 sammenhængende uger. 2) Opgjort for nyledige tilgæet i 2009 som efterfølgende har modtaget A-dagpenge eller kontanthjælp som jobklar i minimum 1 år uden afbrud af 4 sammenhængende uger. 3) Beregnet udvikling som følge af afgang fra førtidspension som følge af alder og bortgang, hvis tilgangen til førtidspension fortsættes fremadrettet på samme niveau som i årene 2009 og 2010. 4) Opgjort for nyledige modtagere af A-dagpenge og jobklar kontanthjælp i perioden 4kv09-3kv10. 5) Selvforsørgelsesgrad i 1/2 år efter aktiveringsforløb afsluttet i perioden 2kv09-1kv10 – der måles kun på aktiveringsforløb af minimum 4-ugers varighed. 6) Afsluttede forløb for indsatsklare kontanthjælpsmodtagere i 1. halvår 2010 status mål 1/2 år efter afslutning – positive resultater er: revalidering, opmatchning, beskæftigelse/selvforsørgelse og uddannelse. 7) Undervisningsministeriets profilmodel "mindst en ungdomsuddannelse" på 25 års sigt. 8) Andelen af 18-19-årige, der på et tidspunkt har modtaget kontanthjælp – kun unge, der er bosat i kommune som 15-årige, er medtalt. Opgjort 3. kvartal 2010. 9) Opgjort for modtagere af A-dagpenge, jobklar og indsatsklar kontanthjælp og sygedagpenge. 10) Afsluttede private løntilskudsforløb fra oktober 2009 til september 2010.

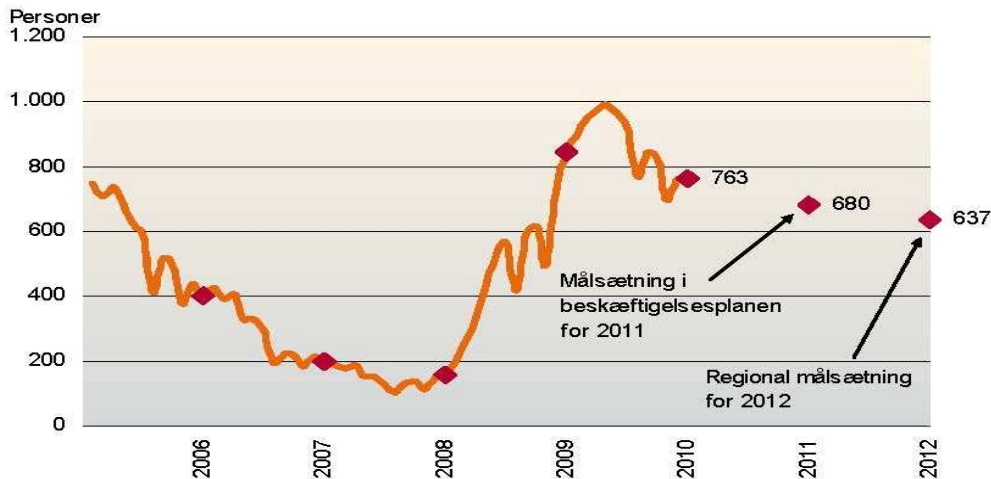
- Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted set i forhold til ministermålene:

Udfordringerne gælder både regionalt og i Hedensted, hvor der aktuelt er

- 410 unge kontanthjælps- eller dagpengemodtagere under 30 år.
- 763 i arbejdskraftreserven,
- 451 langtidsledige, hvoraf 49 er unge under 30 år.
- 202 som er tilgået permanente forsørgelsesydelse det seneste år

Mål 1. Ledige skal hurtigt tilbage i job

Tabel 1 viser udviklingen i antallet af personer i arbejdskraftreserven i Hedensted



Kilde: Jobindsats.dk, Kommunens beskæftigelsesplan for 2011 og egne beregninger

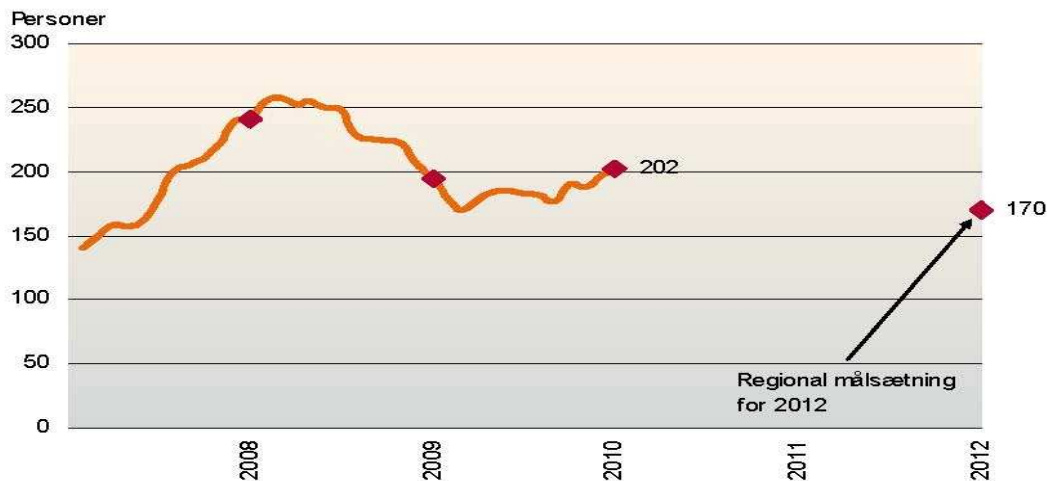
Anm.: Berørte personer. Opgjort for modtagere af a-dagpenge og jobklar kontanthjælp/starthjælp. Punktmærker for hvert år er december registreringen i indeværende år

Hvad kendetegner arbejdskraftreserven i Hedensted i december 2010?

- De 763 personer i arbejdskraftreserven i Hedensted udgør 3,2 pct. af arbejdsstyrken, hvor
- gennemsnittet blandt klyngekommunerne er 3,6 pct.
- Størstedelen af arbejdskraftreserven er dagpengemodtagere (82 pct.).
- Over halvdelen er kvinder (55 pct.), og 88 pct. har dansk oprindelse
- Halvdelen er 30-49 år (50 pct.) og 31 pct. er over 50 år.
- Andelen af unge i arbejdskraftreserven er mindre (16 pct.) end i jobcenterklyngen (19 pct.).
- De 123 unge i arbejdskraftreserven i Hedensted er karakteriseret ved følgende: 71 pct. er
- dagpengemodtagere, 67 pct. er kvinder og 66 pct. er ml. 25 og 30 år
- 86 pct. af personerne i arbejdskraftreserven er langtidsledige.
- Arbejdskraftreserven er primært tilgået ledighed fra følgende brancher: Industri (40 pct.),
- handel (15 pct.), bygge og anlæg (9 pct.) og offentlige brancher (7 pct.).
- Personer i arbejdskraftreserven er oftest forsikret i følgende fem a-kasser: 3F (35 pct.), Kristelig
- (13 pct.), HK (12 pct.), Metal (6 pct.) og FOA (4 pct.)

Mål 2. Færre mennesker på permanent offentlig forsørgelse

Tabel 2 viser den årlige nytilgang til de permanente forsørgelsesydelse i Hedensted



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Anm.: Den samlede tilgang til ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension. Punktmarkeringen for hvert år er december registreringen i indeværende år

Hvad kendetegner tilgangen til permanente forsørgelsesydelse i 2010 i Hedensted?

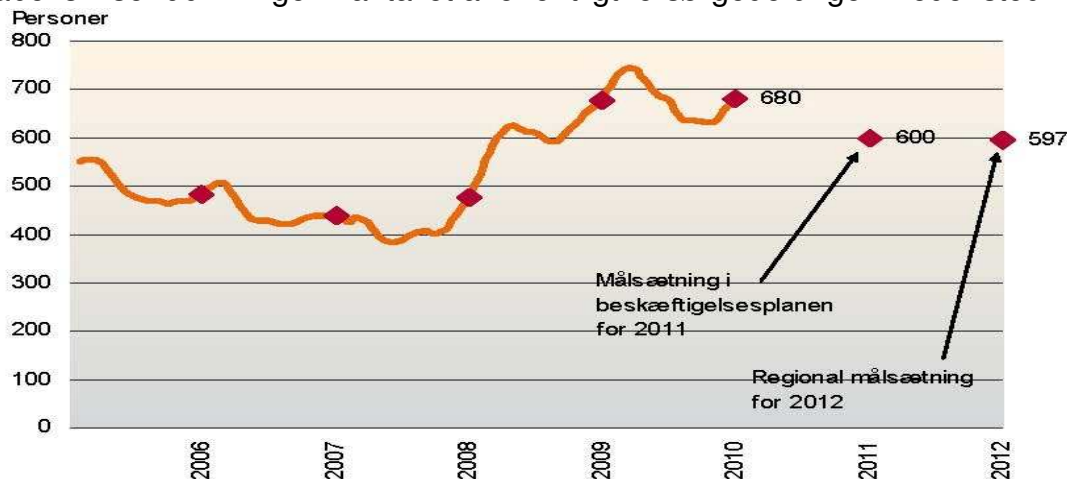
- De 202 nye modtagere af permanente offentlige forsørgelsesydelse udgør 0,7 pct. af befolkningen, hvor gennemsnittet blandt klyngekommunerne er 0,6 pct.
- Blandt de nye permanent forsørgede er færre førtidspensionister (45 pct.) end modtagere af fleksjob/ledighedsydelse udgør 55 pct. Ca. halvdelen er 30-49 år (48 pct.), 6 pct. er under 30 år og 46 pct. over 50 år. 56 pct. er kvinder og 90 pct. har dansk oprindelse
- De primære diagnoser i forbindelse med tilkendelser til førtidspension i Hedensted er psykiske lidelser (45 pct.), sygdom vedr. bevægeapparatet (20 pct.), hjerte- og karsygdomme (11 pct.) og ulykkestilfælde, vold mv. (9 pct.)

Hvad kendetegner hele målgruppen af permanent forsørgede?

- Samlet set udgør de 2.352 modtagere af permanente offentlige forsørgelsesydelse 8,3 pct. af befolkningen i den erhvervsaktive alder, hvilket er en højere andel en i sammenligningsklyngen (8,0 pct.).
- Størstedelen er førtidspensionister (66 pct.), kvinder (59 pct.) og hovedparten er over 50 år (55 pct.). Få er under 30 år (5 pct.), og størstedelen har dansk oprindelse (95 pct.)

Mål 3. Unge skal i uddannelse eller job

Tabel 3 viser udviklingen i antallet af offentligt forsørgede unge i Hedensted



Kilde: Jobindsats.dk, Kommunens beskæftigelsesplan for 2011 og egne beregninger

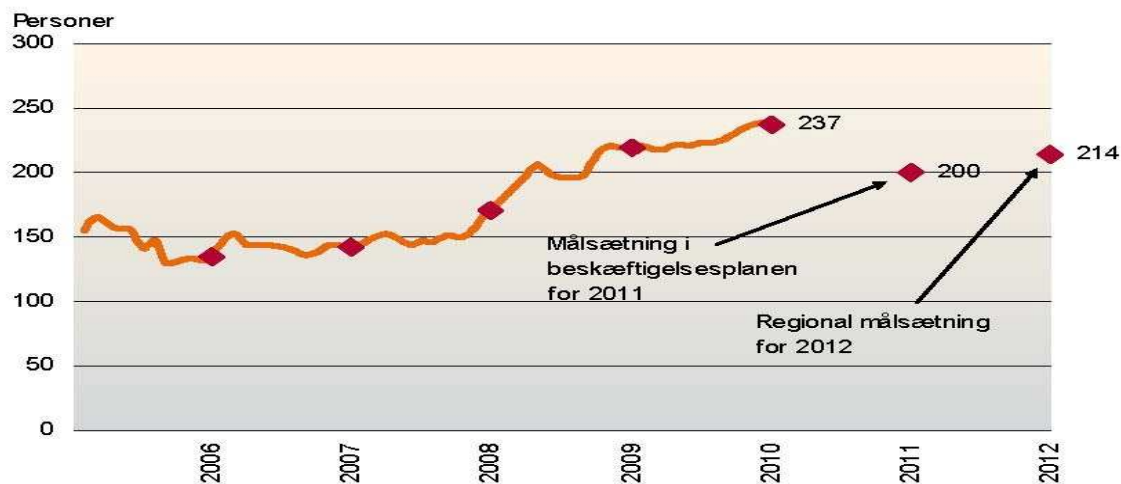
Anm.: Fuldtidspersoner. Punktmarkeringen for hvert år er december registreringen i indeværende år. SU og Børnsørgelse er ikke medtalt som offentlig forsørgelse.

Hvilke unge modtager offentlig forsørgelse i Hedensted?

- De 680 offentligt forsørgede unge i Hedensted modtager følgende ydelser i december 2010: Kontanthjælp (245 personer, 36 pct.), a-dagpenge (165 personer, 24 pct.), førtidspension (89 personer, 13 pct.) og sygedagpenge (84 personer, 12 pct.). Derudover modtager i alt 97 unge (14 pct.) introduktionsydelse, fleksjob, revalidering, forrevalidering, ledighedsydelse.
- 37 pct. af de unge vurderes at være jobklare, 40 pct. indsatsklare, 7 pct. midlertidigt passive og 17 pct. er uden matchkategori.
- Der er lidt flere unge mænd (52 pct.) end kvinder, 91 pct. har dansk oprindelse, og ca. halvdelen (51 pct.) er under 25 år.

Mål 4. Flere indvandrere og efterkommere skal i job

Tablet 4 viser udviklingen i antallet af offentligt forsørgede indvandrere og efterkommere med ikke-vestlige baggrund



Kilde: Jobindsats.dk, Kommunens beskæftigelsesplan for 2011 og egne beregninger
Anm.: Fuldtidspersoner. Punktmarkeringen for hvert år er december registreringer i indeværende år

Hvilke ikke-vestlige indvandrere og efterkommere modtager offentlig forsørgelse i Hedensted?

- De 238 forsørgede med ikke-vestlig oprindelse i Hedensted modtager følgende ydelser i dec. 2010: Førtidspension (59 personer - 25 pct.), a-dagpenge (55 personer, 23 pct.), introduktionsydelse (45 personer, 19 pct.), kontanthjælp (33 personer, 14 pct.), sygedagpenge (25 personer, 11 pct.), fleksjob (13 personer, 5 pct.) og ledighedsydelse (7 personer, 3 pct.)
- 30 pct. vurderes at være klar til job, 29 pct. klar til indsats, 11 pct. er midlertidigt passive og 30 pct. er uden matchkategori.
- Der er flere kvinder (56 pct.) end mænd, få er efterkommere (3 pct.), flest er 30-49 år (55 pct.), mens 19,5 pct. er under 30 år og 30,5 pct. over 50 år.
- Mere end hver tredje (41 pct.) af de aktuelt offentligt forsørgede har haft et lønmodtager-job inden for de seneste 3 år. De har primært været beskæftiget inden for følgende brancher: Industri (42 pct.), handel (13 pct.), offentlige brancher (12 pct.), og operationel service (6 pct. - bl.a. rengøring).

Opsummering af beskæftigelsesmæssige udfordringer i Hedensted:

- Bekæmpelse af langtidsledigheden – bedre hjælp til de udsatte ledige
- Flere unge i uddannelse
- Lavt uddannelsesniveaue – mange kortudannede og faglærte i arbejdsstyrken
- Stigende antal arbejdspladser på lang sigt, men inden for andre områder end tidligere
- Stigende antal førtidspensionister
- Hurtigere afklaring af borgere på sygedagpenge og kontanthjælp
- Flere i arbejdskraftreserven
- Risiko for vækst- og udviklingsbegrænsninger pga. arbejdsstyrkens sammensætning (aldersbetinget afgang)
- Overledighed blandt mænd
- Den måske største udfordring i tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen bliver at skabe den fornødne fleksibilitet i indsatsen, da konjunkturerne i Europa og resten af verden er så følsomme, at beskæftigelsesplanlægningen skal kunne rumme udfordringer fra stor efterspørgsel på arbejdskraft (vi ser p.t. en væsentlig bedre ledighedssituation end forudset) og i modsat fald en måske endnu dybere krise i specielt Europa med baggrund i de massive besparelser i de offentlige budgetter.

2.4 Potentialet for at øge erhvervsdeltagelsen

Uanset at arbejdsstyrken stiger i de kommende år i Hedensted, vil der være risiko for, at vækst og udviklingsmuligheder bremses af mangel på arbejdskraft.

Det er derfor vigtigt, at der i beskæftigelsesindsatsen arbejdes målrettet for at styrke det effektive arbejdsudbud. Det handler først og fremmest om, at sikre, at flere af de borgere, som i dag står uden for arbejdsstyrken, kan bringes i job eller komme tættere på arbejdsmarkedet.

Der er principielt flere måder, hvorpå udbuddet af arbejdskraft kan øges i de kommende år, herunder f.eks.:

- Det effektive arbejdsudbud kan øges ved at flere af de borgere, som i dag står uden for arbejdsstyrken, kommer i beskæftigelse. Det drejer sig f.eks. om kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed, borgere som er ægtefælleforsørgede, sygedagpengemodtagere, efterlønnere, førtidspensionister m.v.
- De enkelte aldersgruppers erhvervsdeltagelse kan øges, f.eks. ved at ældre tilskyndes til at trække sig senere tilbage, ved at unge gennemfører deres uddannelse hurtigere end i dag, eller ved at flere indvandrere/efterkommere deltager på arbejdsmarkedet.
- De borgere, som er i beskæftigelse, kan tilskyndes til at arbejde endnu mere end de gør i dag.
- Arbejdskraften kan hentes til Hedensted området fra andre dele af landet: Men da den demografiske udfordring er et fælles rammevilkår for hele landet, vil der være begrænsninger for hvor megen arbejdskraft, der kan tiltrækkes fra andre kommuner.
- Arbejdskraften kan hentes til Hedensted-området fra udlandet, herunder inden for områder, hvor der efterspørges specialister, faglærte mv., som vanskeligt kan imødekommes blandt de arbejdssøgende.

2.4.1 Implementering af beskæftigelsesplanen

Medarbejderen skal sikres ejerskab over Beskæftigelsesplanen. For 2012 udarbejdes en pixi-udgave af beskæftigelsesplanen, og det er målet at alle medarbejderne læser og arbejder efter denne udgave.

2.4.2 Virksomhedskontakt

Jobcenteret vil gerne introducere Jobnet overfor virksomhederne, så det bliver det redskab, de anvender til formidling af ubesatte stillinger
Jobcenter Hedensted anser tæt kontakt med virksomhederne som et meget vigtigt redskab for fastholdelse af borgere i ordinær beskæftigelse. Jobcenteret har ikke konkrete mål for en virksomhedskontakt, da vi anser borger- og virksomhedskontakt som meget tæt forbundne.

Kapitel 3 – Mål og strategier for den borgerrettede og virksomhedsrettede indsats

I relation til ministerens fire mål har Jobcentret indarbejdet indsatsområderne i de to overordnede strategier for henholdsvis den borgerrettede og den virksomhedsrettede indsats. Begge strategier skal medvirke til at løse de nuværende beskæftigelsesmæssige udfordringer.

Aktiveringsprincipper:

Strategierne for Jobcentrets borgerrettede indsats tager sit afsæt i tankesættet omkring Social Inklusion gennem arbejde og uddannelse.

Vi tror på, at alle kan bidrage til fællesskabet, og at alle ønsker at bidrage til, og være en del af, fællesskabet.. Tilgangen til den enkelte borger lægger sig op af den værdsættende og anerkendende tankegang. Gennem arbejde og uddannelse opnår den enkelte en følelse af at være en aktiv deltager i samfundet, at have en selvskabt indkomst samt at opnå en identitet og en højere grad af selvværd.

Indsatserne knytter sig endvidere til den virksomhedsrettede indsats.

Samarbejdet med virksomhederne er således også en af grundpillerne i den borgerrettede indsats.

Strategier for den borgerrettede indsats fordeler sig på nedenstående overordnede områder:

- a. Ungeindsats i ordinær uddannelse – beskæftigelse/job med uddannelsesperspektiv
- b. Aktiveringsprincipper byggende på "Hurtigst muligt (tilbage) i ordinært arbejde"
- c. En fokuseret og tidlig forebyggende indsats på sygedagpengeområdet.
- d. Fortsat aktiv og socialt inkluderende integrationsindsats

3.1 Borgerrettet indsats

Jobcenter Hedensted har valgt at dele den konkrete borgerrettede indsats op i fem grupper:

1. *Aktiveringsindsats*
2. *Indsats på sygefraværsområdet*
3. *Indsats for unge*
4. *Samarbejdspartnere*
5. *Integrationsindsats*

3.1.1 Aktiveringsindsats – (se også bilag 3 om aktiveringsindsatsen)

Jobcenter Hedensted vil forsøge at tænke nyt i indsatsen for at få ledige og sygemeldte tilbage til arbejde eller uddannelse. Vi vil arbejde for at skabe rammer for borgernes muligheder på arbejdsmarkedet på trods af diagnoser og fysiske/psykiske begrænsninger.

Et bærende element for indsatsen og de nye initiativer vil være "den sociale inklusion", hvor Jobcenter Hedensted vil arbejde for at sikre den enkelte borger en ordinær indkomst og blive en bidragende borger i den danske velfærdsmodel.

Se også bilag 4: indsatser for langtidsledige, sygemeldte og ledighedsydelsesmodtagere.

Aktiveringsprincipper

Det overordnede mål i 2012 er fortsat "hurtigst muligt i ordinært arbejde eller uddannelse". Tilbud gives i private virksomheder i det omfang, det er muligt, dernæst i offentlige institutioner. Tilbud om virksomhedspraktik og løntilskud gives med henblik på ordinær ansættelse. Tilbud gives med udgangspunkt i det individuelle ønske hos den enkelte borger og arbejdsmarkedets behov. Virksomhedskompensationen tager ligeledes udgangspunkt i den enkelte borger.

For de svageste gruppe (match 2) benyttes de kommunale aktiveringstilbud. De kommunale aktiveringsprojekter skal bruges til at bringe de svageste gruppers kvalifikationer (sociale, personlige og faglige) op på et niveau, så de vil være i stand til at tage imod et tilbud om aktivering i en virksomhed. Aktiveringstilbuddene skal bruges som udviklingsredskaber for den enkelte borgers vej op ad stigen til det ordinære arbejdsmarked.

Jobcenter Hedensted vil fastholde fokus på en høj aktiveringsgrad for dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. Samtidig vil vi holde fast i at aktiveringen som første prioritet skal være individuel og målrettet arbejdsmarkedets behov. Aktiveringsgraden følges tæt i forbindelse med månedlig udarbejdet ledelsesinformation.

Fokus på rettidighed – tilbud og samtaler til tiden

Den nye lovgivning giver et økonomisk incitament til at holde rettidigheden på 100 %, når det gælder samtaler og tilbud til tiden.

Det vil påvirke kommunens økonomi i væsentlig grad, hvis ikke jobcentret får den fulde refusion.

Jobcentret vil fortsat holde fokus på rettidighed – målet er stadig at sikre en rettidighed så tæt på 100 % som muligt for såvel kontaktforløb, førstegangskommunikation og gentagende aktivering af forsikrede ledige. Ændrede opgørelsesmetoder og ændret lovgivning har dog gjort det sværere at opfylde rettidighedskravet. Jobcenter Hedensteds mål for rettidighedsprocenten for ledige i 2012 er dog stadig, at den skal ligge tættest muligt på 100.

Se bilag 5 om Intensiveret aktivering og Individuel kompetencevurdering samt bilag 6 om praktik- og jobtræningspladser.

Kombinerede job- og uddannelsesplaner

Jobcenter Hedensted vil i samarbejde med UU være med til at etablere kombinerede job- og uddannelsesplaner for unge under 25 år. Dette kan foregå, enten når den unge er i ordinær beskæftigelse eller i støttet beskæftigelse. Formålet er, at den ufaglærte i beskæftigelse får de uddannelsesforanstaltninger, der gør, at han/hun på længere sigt får en kompetencegivende uddannelse. UU vil være tovholder for de ledige uden uddannelse som er i beskæftigelse, mens det er en fælles opgave for UU og Jobcenteret for de unge uden uddannelse, som er ledige.

3.1.2 Indsats omkring sygefravær

Forebyggelse og nedbringelse af sygedagpengeudgifterne er en højt prioriteret indsats. I det omfang det overhovedet er muligt, gøres denne indsats virksomhedsrettet.

Grundtanken er, at den sygemeldte ikke skal være passiv på sygedagpenge, men i aktivitet således at vejen tilbage til arbejdsmarkedet ikke kommer til at virke uoverkommelig og i værste tilfælde kan medføre psykiske problemer.

Det er vigtigt, at de sygemeldte præsenteres for tilbud, der giver mening for den enkelte og hjælper vedkommende med at komme hurtigst muligt tilbage til arbejdsmarkedet.

Tilbuddene og indsatsen skal altid tilpasses den sygemeldtes forudsætninger, behov, helbredstilstand og ressourcer.

Aktive tilbud

Undersøgelser og erfaringer viser, at sygemeldte, der er aktive under sygdomsforløbet har større mulighed for at komme hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet.

Sygedagpengeafdelingen afholder ugentlige informationsmøder for nysygemeldte, hvor de bliver informeret om lovgivningens krav og sygemeldtes rettigheder og muligheder.

På informationsmødet gennemgås de forskellige muligheder og tilbud vi har til sygemeldte om aktivitet – tilbuddene er i prioriteret rækkefølge

- Delvis raskmeldt/sygemeldt.
- Virksomhedspraktik på egen arbejdsplads.
- Virksomhedspraktik på egen arbejdsplads kombineret med f.eks. Aktiv Sygemeldt
- Trianglen (vejlednings- og afklaringstilbud) – kommunalt tilbud
- Tuc- modul (vejlednings- og afklaringstilbud) – anden aktør
- Job- og stresscoaching (vejlednings- og afklaringstilbud) – anden aktør

Hvis der er behov for vejlednings- og afklaringstilbud der ligger ud over ovennævnte, og det skønnes nødvendigt i forhold til den enkelte sygemeldte, kan der købes tilbud andre steder.

Fælles for alle tilbud er, at der skal være et beskæftigelsesrettet indhold i forløbet og indsatsen skal være med til at bringe borgeren hurtigst muligt tilbage til arbejdsmarkedet.

Se bilag 7 om tilbud i forbindelse med sygefravær

3.1.3 Indsats for unge

Nye, ens regler for unge under 30 år.

Som nu vil Jobcentret også fremover have fokus på uddannelse (primært ordinær uddannelse) – og anden opkvalificering, hvis den unge ikke har gennemført en uddannelse.

Dette medfører en tidligere og mere målrettet indsats på uddannelse.

Uddannelsesplan til alle unge under 25 år.

For de, der har behov for det, vil der blive lavet en individuel kompetencevurdering (IKV). IKV bruges i Jobcenter Hedensted i de situationer, hvor det giver mening for den ledige og for indsatsen – IKV'en er således er en indbygget del af alle forløb i Jobcentret, og den bruges i den grad, hvor det er hensigtsmæssigt i det enkelte forløb.

Ungegruppen

Der vil i Jobcenter Hedensted, som hidtil, blive arbejdet med en målrettet indsats for de unge. Der er i Jobcentrets regi oprettet en Ungegruppe, som bl.a. arbejder med afklaring

og opkvalificering af udsatte unge mellem 15 og 30 år. Ungegruppen samarbejder bredt med UU-vejledere, forældre, skoler, politi og SSP.

De unge visiteres primært fra Social Service og Visitationsafsnittet i Jobcentret. Formålet med at få fat i de unge fra 15 års alderen er en tidlig indsats. Dermed kan der tages fat allerede på det tidspunkt, hvor de mister kontakten med folkeskolen. Til hver ung knyttes en kontaktperson, som har til opgave at lære den unge sociale spilleregler med et uddannelses- og arbejdsmarkedsrettet perspektiv.

Afklaring og Opkvalificering for Unge.

Som en integreret del af indsatsen arbejdes der i Ungegruppen internt med afklaring og opkvalificering af de unge, for at gøre den enkelte unge i stand til at deltage i fx almindelig virksomhedspraktik eller kurser, der vil kunne bringe vedkommende ind i et uddannelsesforløb eller i en erhvervsmæssig tilværelse på eventuelt støttede vilkår. Se mere om Afklaring og Opkvalificering for Unge i bilag 8.

3.1.4 Samarbejdspartnere

Jobcenter Hedensted har indgået samarbejdsaftaler med a-kasserne i Horsens/Hedensted-området, for i fællesskab at løfte beskæftigelsesindsatsen i kommunen. Konkret vil det sige, at a-kasserne skal bidrage med forslag til opkvalificering i ledighedsforløbet.

Samarbejdet omhandler bl.a. rekrutteringsprojekter, messer og et varslingsberedskab.

Jobcentret viderefører desuden et tæt tværgående fagligt netværk med lokale a-kasser og faglige organisationer. Et samarbejde som via LBR-finansiering afholder flere årlige samarbejds- og vidensudvekslingsmøder mellem medarbejdere i Jobcentret, a-kasser og faglige organisationer.

3.1.5 Integrationsindsatsen

Målet med integrationsindsatsen er at lede personer af anden etnisk herkomst end dansk ind på arbejdsmarkedet - ad korteste vej. Indsatsen tager udgangspunkt i den enkeltes forhold – herunder "afstanden" til arbejdsmarkedet - og følger de tilbud/tiltag, som gælder for disse målgrupper.

Der er etableret tæt kontakt til sprogcentre, for at kombinere eventuelle behov for sprogundervisning med erhvervelse af egentlige erhvervskompetencer i de afgivne tilbud. Udgangspunktet er, at den ledige både skal modtage sprogundervisning mv. og have en tilknytning til en arbejdsplads – evt. via en virksomhedspraktik. Fordelingen ugentligt er optimalt 2 dage i sprogskole og 3 dage i virksomhedspraktik.

Samtidig er kontakten til og samarbejdet med Hedensted Kommunes afdeling for den sociale integrationsindsats øget i forsøg på at gøre den samlede integrationsindsats mere helhedsorienteret.

3.2. Virksomhedsrettet indsats

Ved den virksomhedsrettede indsats fokuserer Jobcenteret specielt på, hvordan vi kan:

1. Skaffe plads til ledige eller sygemeldte borgere, der har svært ved at finde eller fastholde job
2. Gøre jobåbninger synlige på områder, hvor arbejdsmarkedsbalancemodellen eller andet tyder på mangel på arbejdskraft

3. Rådgive virksomhederne om rekruttering og situationen på deres del af arbejdsmarkedet, når de henvender sig om mangel på arbejdskraft.

Jobcenter Hedensted gør meget for at have et tæt samarbejde med, og kendskab til, lokale virksomheders behov.

Der er udarbejdet materiale til virksomhederne, hvor de på faktablade nemt og overskueligt får viden om de mange forskellige tilbud Jobcenteret har målrettet til virksomhederne.

Jobnet

Jobnet er for alle borgere og kobler hurtigt og omkostningsfrit arbejdssøgende med de jobåbninger, som virksomhederne har. Jobnet benyttes til at skabe gennemsigtighed på jobmarkedet. Der er erhvervet en stor markedsandel af de annoncerede job.

Muligheder for offentlige løntilskud

Jobcentret har oprettet en jobbank for offentlige løntilskudspladser i kommunen. Disse ledige pladser vil blive vist på en skærm i jobbutikken.

Jobvejledning

De beskæftigelsespolitiske udfordringer for den virksomhedsrettede indsats i Jobcenteret i 2010 bliver at sikre, at de lokale virksomheder – på kort og på langt sigt – får den kvalificerede arbejdskraft, de har brug for.

Jobcenter Hedensted vil derfor fremover, samtidig med almindelig ordinær jobvejledning tilrettelægge virksomhedsindsatsen med udgangspunkt i borgeren, så borgeren matches mere direkte til virksomheden.

Der er mere behov for etablering af samarbejde med konkrete virksomheder med henblik på indslusning af borgere, der ikke af sig selv kan finde fodfæste på arbejdsmarkedet, og samtidig få opkvalificeret borgeren og dermed sikre virksomhederne den rette arbejdskraft.

Virksomhedsnetværket

Sigtet med virksomhedsnetværket er at øge rummeligheden på det lokale arbejdsmarked, således at sygemeldte bedre kan hjælpes tilbage på arbejdsmarkedet eller helt undgå (fuldtids)sygemelding. 32 virksomheder i Hedensted kommune, både private og offentlige, har underskrevet en samarbejds erklæring med Jobcenter Hedensted. Her i forpligter de sig bl.a. til at oprette praktikpladser med henblik på afklaring og optræning af primært sygemeldte, men også ledige. Der er forventninger til at netværket vil kunne formidle jobs, hjælpe den sygemeldte/ledige, de har haft inde i virksomheden, men som de ikke kan tilbyde job, i gang igen hos samarbejdspartner, medlem af netværket eller anden virksomhed.

Virksomhedscentre

Arbejdsmarkedsstyrelsen startede i foråret 2010 en landsdækkende kampagne for etablering af virksomhedscentre. Et virksomhedscenter er en aftale mellem en virksomhed og Jobcenteret om et antal faste praktikpladser for kommunens svageste borgere. Der er i et virksomhedscenter ofte tilknyttet en mentor på virksomheden. Jobcenter Hedensted forventer i 2011 at have 4-7 virksomhedscenteraftaler med lokale virksomheder.

Rotationsprojekter

Et rotationsprojekt er når en person i beskæftigelse går på uddannelse og der samtidig kommer en vikar ind i stedet.

Den stigende ledighed, en mere fordelagtig rotationsydelse og jobcenteret delvis finansiering af forsørgelsen for forsikrede ledige har gjort det økonomisk mere attraktivt at etablere rotationsordninger. Jobcenteret vil derfor i 2011 – 2012 forsøge at etablere rotationsprojekter i offentlige og private virksomheder

Mentorkurser

Som led i en målrettet, individuel aktivering arbejder Jobcenter Hedensted med brug af mentorer til støtte i virksomheder. Der tilbydes kurser til de af virksomhedernes medarbejdere, som vil fungere som mentorer for kollegaer, som har brug for en særlig introduktion på arbejdspladsen. Kursusdeltagerne får baggrundsviden om Jobcenterets målgrupper samt en række værktøjer til mentorrollen

Netværkslokomotivet

Målgruppen for projektet er voksne danskere, der har problemer med at læse, skrive og regne. For Netværkets medlemsvirksomheder laves for nøglepersoner kurser i at finde og motivere de medarbejdere, der har brug for Netværkslokomotivets kurser i almene skolekundskaber. Formålet er at forbedre målgruppens færdigheder og dermed give dem mulighed for at få udbytte af kurser, uddannelser og efteruddannelser.

4 - Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret (bilag kommer i september, når budgettet er vedtaget)

Arbejdsmarkedsstyrelsen vil udarbejde en særskilt budgetskaabelon, som vil blive tilsendt kommunerne. Budgetskaabelonen skal indgå i beskæftigelsesplanen.

Bilag

Bilag nr. 1 – Budget

Bilag nr. 2 om Ungeindsatsen

I forhold til sammensætningen af unge kontanthjælpsmodtagere i Hedensted Kommune kan nævnes, at man i kommunens ungegruppe arbejder med social inklusion af unge gennem uddannelse og arbejde. Man har derfor i mange tilfælde, hvor der for unge mellem 18 og 23 år er foranstaltet en indsats i henhold til reglerne i Lov om Social Service § 76 ud over det fyldte attende år, valgt at gøre denne indsats til en beskæftigelsesrettet indsats i stedet for – som i mange andre kommuner – en social indsats. Endelig har man i Ungegruppen i Hedensted Kommune været meget aktive for at iværksætte den nye ungdomsuddannelse for unge med særlige behov. Forsørgelsesgrundlaget for disse unge er kontanthjælp under forrevalidering, og de tilhører typisk match gruppe 2.

Dette arbejde drejer sig hovedsageligt om gruppen af unge kontanthjælpsmodtagere, som på trods af en meget intensiv indsats fra forvaltningens side, ikke er kommet ind i en erhvervmæssig tilværelse og ej heller umiddelbart synes at være i stand dertil. Problemerne hos denne gruppe er ofte store og af intellektuel, psykisk eller social karakter.

Der arbejdes på, at disse unge skal opnå en højere grad af selvforvaltning, så de derigennem bliver parate til at tage de næste skridt frem mod arbejde eller uddannelse.

Bilag 3: Aktiveringsindsatsen

Aktivcenter Hedensted: Målgrupper, som ikke er klar til uddannelse eller virksomhedspraktik, (match 2). Projektet er meget rummeligt. Det er et aktiveringstilbud med vægt på personlig- og social udvikling. Der udføres bl.a. produktionsopgaver for lokale virksomheder.

Tidligere i gang: Jobcenter Hedensted holder tidligt i ledighedsforløbet hyppige jobsamtaler med de forsikrede ledige.

Formålet med forløbet er at bringe deltagerne tilbage til arbejdsmarkedet, og det specifikke mål er ordinær beskæftigelse.

Dette mål skal fremmes ved at udstyre deltagerne med de relevante værktøjer til systematisk og målrettet jobsøgning, samt struktureret arbejde omkring motivation til selvstændig jobsøgning gennem princippet om hjælp-til-selvhjælp.

Eksempel på undervisningsindhold:

- Personligt CV
- Effektiv og målrettet jobsøgning
- Skriftlige og uopfordrede ansøgninger
- Virksomhedskontakt og jobsøgningsteknik
- Jobdatabaser
- Jobsamtalen
- Vejledning om ordinære uddannelsesmuligheder
- Brugen af beskæftigelsesmæssige muligheder
- Individuel kompetencevurdering
- IT-undervisning - grundlæggende IT-kompetencer

Jobcenter Hedensted vil således også i 2012 fortsætte den tidlige aktive linje, for dermed at få de ledige hurtigere i ordinær job og uddannelse eller i målrettet opkvalificering.

JOBSTART - Coaching kombineret med intensiv aktivering

Undersøgelser og erfaringer viser, at ledige med intensiveret kontakt og aktivering/opkvalificering har større mulighed for at komme hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet, end ledige der går passive.

Jobcenter Hedensted har i samarbejde med beskæftigelsesregion midt lavet et forløb for personer med lang ledighed (1½ år) som kombinerer coaching med intensiv aktivering

Den primære indsats består i ugentlige (eller efter behov) individuelle samtaler med de ledige. Coachen lægger sammen med den enkelte en handlingsplan for progressionen, dvs. hvad den enkelte forventer der skal til for at nå til job. Den enkelte støttes i hvilke mål denne har frem til næste samtale, og handlingsplanerne revideres løbende. Generelt vil der i de individuelle samtaler være skarp fokus på at den enkelte skal sætte sig mål fra det ene møde til det næste om, hvad den enkelte vil arbejde med og opnå. Det aftales individuelt hvilke eventuelle andre aktiviteter den enkelte deltager i frem mod det næste møde.

I tilknytning til selve indsatsen kobles gruppeorienterede "forløb", hvor den enkelte tilkobles efter individuelt behov.

Bilag 4: Indsatser for langtidsledige, sygemeldte og ledighedsydelsesmodtagere

Projekt Jobstart: Bevilget af Beskæftigelsesregion Midt.

Projekt JobStart retter sig mod ledige, som kun har et ½ år tilbage af dagpengereetten. Målgruppen kendetegnes generelt ved gentagne ledigheds- og sygedagpengeforløb samt ved i stor grad at være ufaglært.

Projekt Dit fleksjob: Bevilget af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Dit Fleksjob er nytænkning overfor nyvisiterede til fleksjob og videreudvikling af forløb for ledighedsydelsesmodtagere. Fokus er støtte og inspiration til den enkeltes egne evne til at mestre jobsøgning og arbejdsliv. Den enkelte styrkes til at se egne positive ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet, støttes så denne selv formår at finde job. Et langstrakt efterværn skal styrke den enkelte i at sige til og fra i forhold til arbejdsopgaver, sikre at den enkelte fastholder et positivt syn på egne ressourcer og dermed forbliver i job. Projektet bygger på erfaringsgrundlaget for TTA-projektet.

Kompetencekonsulent – i et år

Konsulenten vil få til opgave at udvikle og forankre en indsats i Jobcentret, som i væsentligt grad øger lediges og sygemeldtes lyst og evne til deltagelse i kompetenceudviklende forløb. Konsulenten skal dermed også sikre borgeres mulighed for arbejdsfastholdelse, langtidsholdbar tilknytning til arbejdsmarkedet og mindske overgangen til varige forsørgelsesydelse.

Konsulentens værktøjer vil især være at styrke brugen af rotation, kompetenceafklaring og revalidering, men vil også bygge bro til de mere almindelige uddannelsesforløb.

Konsulenten vil ligeledes, som et væsentligt element, få til opgave at udvikle indsatsen i et samarbejde med de virksomheder, borgerne enten er ansat i eller har mulighed for ansættelse i.

Kvantitative mål for indsatsen er:

Minimum 50 jobrotationsforløb (optælling).

10 % øget brug af revalidering (jobindsats.dk).

At 10 % flere ledige og sygemeldte afsluttes til ordinær uddannelse (jobindsats.dk).

At brugen af kompetenceafklaring for ledige øges med 20 % (udtræk fra KMD).

Kvalitative mål for indsatsen:

At borgere i kontakt med kompetencekonsulenten evaluerer forløb som værende relevante og opbyggende for en styrket fremtid på arbejdsmarkedet.

At sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter ser sig bedre klædt på til at understøtte borgeres veje mod en forbedret kompetencemæssig platform for at være på arbejdsmarkedet.

At de virksomheder og faglige organisationer, som indgår i indsatsen, evaluerer samarbejdet og forløbene relevante og udbytterige, og vil gøre det igen, hvis behovet opstår.

At indsatsen forankres ved afslutningen af projektet.

Bilag 5: Intensiveret aktivering og Individuel kompetencevurdering

Intensiveret aktivering – måltal for aktiveringsindsatsen

På grund af stigningen i antal kontanthjælpsmodtagere har Byrådet i Hedensted den 29. april 2009 godkendt ansættelse af to ekstra medarbejdere i op til et år til varetagelse af den forøgede aktiveringsindsats.

Der er nu udarbejdet en model for organisering af aktiviteter, som kan sikre et formålsfyldt indhold i aktiveringen. Modellen for aktiveringen er inspireret af ungeindsatsens aktivering og tilgangen fra Aktivcentret.

- Målgruppe: Alle ledige start- og kontanthjælpsmodtagere samt modtagere af ledigheds-ydelse og introduktionsydelse. Fælles for målgruppen er, at de ikke umiddelbart er i stand til ved egen hjælp at blive selvforsørgende.
- Formål: Formålet er, at den ledige gennem deltagelse i et afklarings- og opkvalificeringsforløb bliver i stand til at komme i virksomhedspraktik, deltage i kurser, uddannelse og/eller påtage sig et arbejde.
- Indhold: Afklarings- og opkvalificeringsforløbene vil blive tilrettelagt som både gruppe- og individorienterede forløb med et ugentligt timetal på 25 timer. De primære aktiviteter er af håndværksmæssig karakter, tilrettelagt ud fra den lediges ønsker og ressourcer. I størst muligt omfang benyttes samarbejdet med egne kommunale institutioner og gode samarbejdspartnere blandt virksomhederne til afklaring af ressourcer og fremtidigt arbejdsområde for den enkelte. Derudover samarbejdes med værksteder og Aktivcenteret om relevante aktiviteter. Det vil også være muligt at tilbyde eksempelvis læse- og skrivekurser, kurser med henblik på afklaring af personlige kompetencer, kurser med henblik på udvikling af deltagernes selvværd m.v.

Individuel kompetencevurdering

Individuel Kompetencevurdering er et tilbud til borgerne, hvor den enkelte kan få sin realkompetence vurderet i forhold til målene i en given uddannelse.

Formålet er at give ansøgeren anerkendelse af dennes samlede viden, færdigheder og kompetencer. På baggrund af realkompetencevurderingen afgøres det om, og på hvilket niveau, ansøgeren kan optages på den givne uddannelse, og om der evt. kan blive tale om afkortning af uddannelsen.

Individuel Kompetencevurdering kan indarbejdes i de vejlednings- og jobsøgningsforløb, der bliver afholdt indenfor 6 ugers selvvalgte forløb (for de nyledige).

Der vil ligeledes kunne indarbejdes individuelle kompetencevurderingsforløb i de forløb, der i øjeblikket tilbydes sygemeldte.

Jobcenter Hedensted vil i fortsat tæt samarbejde med Jobcenter Horsens og Kompetencevækst Horsens-Hedensted fokusere på muligheden for at lave individuelle kompetencevurderinger (IKV) for nyledige og andre målgrupper i jobcentret.

Bilag 6: Praktik- og jobtræningspladser

Fastholde et højt antal af offentlige praktik – og jobtræningspladser

Jobcenter ønsker at fastholde og udvide et højt antal af offentlige praktik – og jobtræningspladser. I den forbindelse ønsker Jobcenter Hedensted et fortsat et tæt og struktureret samarbejde med de kommunale institutioner.

Dette tætte samarbejde vedr. etablering af løntilskuds- og virksomhedspraktikpladser vil vi fortsætte i 2012, gerne stadig kombineret med etablering af rotationsprojekter på Hedensteds kommunes arbejdspladser.

For ikke at belaste institutionerne unødvendigt, har Jobcenter Hedensted etableret en jobbank med institutionernes tilbud til ledige om ansættelse med løntilskud eller muligheden for en virksomhedspraktik. Det giver mulighed for, at institutionerne kun skal henvende sig et sted, og samtidig giver det Jobcenter Hedensted et bedre overblik over antallet af personer i institutionerne med støttede jobs.

Det vil samtidig være en mulighed at yde service overfor vores samarbejdspartnere, fordi Jobcentret har et overblik og mulighed for løntilskuds- eller virksomhedspraktikpladser.

Flere private praktik- og jobtræningspladser

Jobcenter Hedensted har i 2011 mærket en spirende optimisme i den private sektor. Jobcenteret vil derfor fortsat fokusere på at få etableret endnu flere løntilskuds- og praktikpladser i de private virksomheder. I 2011 er vi således i gang med at etablere virksomhedscenteraftaler med private virksomheder, som har til formål at etablere praktikpladser for de svageste af Hedensteds borgere.

Jobcenter Hedensted er i 2011 sammen med kompetencevækst Horsens - Hedensted i gang med at etablere rotationsprojekter på private arbejdspladser – et område, som vil blive yderligere intensiveret, da det lokale Beskæftigelsesråd har bevilliget midler til området.

Bilag 7: Beskrivelse af tilbud i forbindelse med sygefravær

Aktiv sygemeldt

Tilbud om fysisk træning og motion i henholdsvis Hedensted Centeret, L.S. Fysioterapi i Tørring samt Fysion i Juelsmindehallen.

Målgruppen er borgere, som i forbindelse med sygdom ikke aktuelt vurderes at kunne profitere af et mere målrettet, specialiseret tilbud, samt borgere som i forbindelse med behandling eller anden aktivering med fordel kan benytte dette tilbud som et supplement, samt borgere der er blevet opereret og sendt hjem uden genoptræningsplan. Det kan desuden være sygemeldte som i en periode kun har mulighed for at deltage i dette tilbud som det eneste.

Tilbud om aktiv sygemeldt har som udgangspunkt fokus på at indsatsen fremmer hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Forløbet varer i 8 uger.

Job- og stresscoaching for sygemeldte

Et tilbud til borgere, der er sygemeldt helt eller delvist på grund af stress og/eller depression.

Der lægges vægt på at tilbuddet er tidligt i sygemeldings-forløbet.

Stress og jobcoaching forløbet har fokus på en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet, herunder:

1. Tilbage til arbejde.
2. Fastholdelse på arbejdspladsen (f.eks. delvis raskmeldte)
3. Mestringsstrategier og personlige redskaber
4. Personligt udviklingspotentiale.

8 ugers forløb. Indholdet består både af individuel coaching og gruppeundervisning. Der afvikles 11 hold med maksimum 10 deltagere pr. hold om året.

Projekt Trianglen

Projektet henvender sig til alle Jobcenterets målgrupper, men benyttes primært til sygemeldte. Trianglen er et kommunalt projekt til motivation og afklaring.

I tæt samarbejde med psykologer, kostvejledere, fysioterapeuter m.fl. tilrettelægges et individuelt forløb.

Forløbet skal udvikle de personlige og sociale kompetencer, samt give borgeren ejerskab og ansvar for fremtidsplaner. Fra efteråret 2011 bliver tilbuddet ændret fra at være et 5 ugers forløb med efterværn til at være et forløb på maksimalt 13 uger. Deltagerne behøver ikke være tilknyttet i 13 uger men kan slutte i forløbet når andet tilbud er mere hensigtsmæssigt.

Forløbet bliver inddelt i 3 faser. Hovedforløb på 3 uger hvor der bliver lagt vægt på undervisning og vejledning i fx udarbejdelse af CV. Hovedforløbet bliver efterfulgt af 10 ugers kombiforløb dvs. der bliver en afveksling mellem teori og virksomhedspraktik. De sidste 4 uger indeholder alene virksomhedspraktik.

Målgruppen for forløbet justeres løbende, så indsatsen bliver målrettet deltagerens helbred og forudsætninger og sygedagpenge-/kontanthjælpsafdelingernes behov.

Arbejdsfastholdelse

Virksomhedskonsulenterne etablerer virksomhedspraktikkerne i forbindelse med aktiviteter for sygemeldte. Ved at det er virksomhedskonsulenterne, der etablerer praktikkerne, giver det mulighed for, at få en snak med såvel virksomhederne som den sygemeldte om hvordan den sygemeldte hurtigst muligt kan komme tilbage til arbejdspladsen igen. HR- afdelingen i Hedensted Kommune har haft stor succes med at ansætte to ressourcekonsulenter, der i en forsøgsperiode, skal arbejde med kommunalt ansatte, som er langtidssygemeldte. Formålet er, at den sygemeldte skal afklares hurtigere, og samtidig sikre arbejdsfastholdelse under sygdomsperioden.

TUC-modul.

Tuc-modul henvender sig udelukkende til sygedagpengemodtagere. Der kan henvises både praktikklare borgere samt borgere, der har behov for en længere afklaringsperiode inden påbegyndelse af en eventuel praktik.

Visitationen:

Borgeren henvises til TUCJOB i op til 26 uger. Såfremt TUCJOB i løbet af de første 4 uger vurderer at borgeren ikke inden for et kort periode kan komme i en virksomhedspraktik, tilbagevisiteres denne borger til jobcenteret.

Hvis borgeren efter de første 4 uger, vurderes klar til virksomhedspraktik, fortsætter denne hos TUCJOB.

Virksomhedspraktik:

TUCJOB iværksætter virksomhedspraktikker løbende, og som udgangspunkt oprettes de med højest mulige timetal ude på virksomheden (dog minimum 10 timer om ugen).

TUCJOB følger tæt op på praktikken. Enten ved jobkonsulenten eller i enkelte tilfælde ved ergoterapeut, når det kan dreje sig om længere funktionsbeskrivelser. Opfølgning ved ergoterapeut vil mere være undtagelsen end reglen.

TTA.

I perioden 1.4. 2011 til 31.3.2012 er Hedensted kommune med i det store TTA projekt TTA (Tilbage Til Arbejde).

Generel beskrivelse af projektet:

At være langtidssygemeldt indebærer ikke kun en helbredsmæssig risiko.

Langtidssygemeldte har også en øget risiko for at miste arbejdet og at blive udstødt fra arbejdsmarkedet. Derfor har mange langtidssygemeldte ikke kun deres helbred at bekymre sig om. Sociale og økonomiske problemer opstår ofte i kølvandet på langtidssygefravær. Mange langtidssygemeldte har behov for hjælp til at komme ud af den vanskelige situation, så de fortsat kan opleve at have et meningsfuldt liv på arbejdsmarkedet.

Trepartsaftalen om nedbringelse af sygefravær af 29. marts 2008 indeholder en række initiativer med det formål at forbedre Tilbage Til Arbejdet (TTA). Forslag 37 i denne aftale omhandler iværksættelsen af Det store TTA-projekt, hvor gode erfaringer fra mindre undersøgelser skal implementeres i stor skala.

Særligt tre tiltag har erfaringsmæssigt vist at give effekt i forhold til at sikre en hurtigere tilbagevenden til arbejdet for sygemeldte. De tre tiltag er:

- En tværfaglig afklaring
- En øget koordinering

- En tidligere indsats

Det store TTA-projekt indeholder disse tre tiltag.

Projektet bygger på erfaringerne fra en række mindre danske og udenlandske TTA-forsøg. Indsatsen fokuserer på langtidssygemeldte borgere, der visiteres til kategori 2 efter gældende visitationsguide.

Visitationen indebærer, at det videre forløb for kategori 2 sager overgår til en såkaldt TTA-Koordinator. Dette vil typisk være en erfaren sagsbehandler, der via projektet modtager en solid efteruddannelse. TTA-Koordinatoren bliver omdrejningspunktet for koordination mellem de relevante aktører, herunder arbejdsgiver, sundhedsvæsenet, herunder især den sygemeldtes praktiserende læge, fagforbund, a-kasser samt det såkaldte TTA-team og den kliniske enhed, jfr. nærmere nedenfor.

Ud fra erfaringer fra tidligere forsøg vurderes det, at en TTA-Koordinator (eller flere TTA-Koordinatorer afhængig af befolkningsgrundlaget) selv vil kunne håndtere ca. halvdelen af de sager, der visiteres til kategori 2 alene ved koordinering. For den anden halvdel af de sager, der visiteres til kategori 2, er der behov for en tværfaglig indsats.

De kommuner, der deltager i projektet, skal etablere et såkaldt TTA-team og indgå aftale med en klinisk enhed.

TTA-teamet skal mindst bestå af én psykolog samt én person, der har en baggrund og erfaring med arbejdsfysiologi og rehabilitering, for eksempel en fysioterapeut eller en ergoterapeut.

Målgruppen: matchgruppe 2 sygemeldte –

Antal: 290 sygemeldte i projektperioden

TTA teamet i Hedensted Kommune består af:

TTA-Koordinator – Betty, Bodil K og Malene samt virksomhedskonsulent Lene Rosendal

TTA-Team -

Psykolog – Jørgen Bech Madsen – Erhvervspsykolog

Psykolog - Christian Bach Hansen – Erhvervspsykolog

Fysioterapeut – Østjysk Center for Smertebehandling

Martin D Christensen og Torben Eriksen

Ergoterapeut – Birgitte Leegaard

Klinisk Enhed

Arbejds-/Social- /Almenmedicin

Dorte Rubak og Frank Bo Kristensen Psykiater: Jørgen Tybjerg

Den kliniske enhed skal kunne levere lægefaglig rådgivning og udredninger inden for

følgende specialer: Psykiatri samt et af følgende specialer:

arbejdsmedicin/socialmedicin/almen medicin.

Som beskrevet ovenfor er der fra tidligere forsøg gode erfaringer med en tidlig, koordineret indsats. Disse komponenter integreres med Det store TTA-projekt i de deltagende kommuner:

Den tidlige indsats opnås ved, at de deltagende kommuner *senest* efter 8 ugers sygefravær visiterer til TTA-indsatsen og dermed til TTA-Koordinatoren. TTA-Koordinatoren har herefter ansvaret for at koordinere indsatsen. TTA-Koordinatoren vil gennem sin TTA-efteruddannelse, der stilles til rådighed gennem projektet, få en række

redskaber og værktøjer til at håndtere mødet med den langtidssyge borger og til at koordinere indsatsen. En del af *koordinationen* består i at inddrage den tværfaglige indsats i form af psykologiske, arbejdsfysiologiske og lægelige kompetencer, der med deres indsats leverer *den tværfaglige komponent* til projektet. En anden del består i at koordinere i forhold til arbejdspladsen, borgerens praktiserende læge, A-kasse, faglige organisationer og andre sociale- og sundhedsmæssige aktører.

Bilag 8: Afklaring og Opkvalificering for Unge.

Som en integreret del af indsatsen arbejdes der i Ungegruppen internt med afklaring og opkvalificering af de unge, for at gøre den enkelte unge i stand til at deltage i fx almindelig virksomhedspraktik eller kurser, der vil kunne bringe vedkommende ind i et uddannelsesforløb eller i en erhvervsmæssig tilværelse på eventuelt støttede vilkår.

Endvidere skal de unge opnå en højere grad af selvforvaltning, så de derigennem bliver parate til at tage det næste skridt frem mod arbejde eller uddannelse. Det skal i denne sammenhæng sikres, at den enkelte unge ikke vender tilbage til passivitet og ikke mister kontakten til omverdenen eller troen på forandring.

Endelig bliver de unges ressourcer og barrierer identificeret og beskrevet, så dette kan danne grundlaget for det videre forløb og for, at den enkelte unge måske kan påbegynde et aktiveringsforløb eller uddannelsesforløb med henblik på at komme ind i en erhvervsmæssig tilværelse.

Der er i kommunen bl.a. en gruppe unge kontanthjælpsmodtagere, som på trods af en meget intensiv indsats fra Jobcentrets side ikke er kommet i gang med en uddannelse eller er kommet ind i en erhvervsmæssig tilværelse - og umiddelbart ej heller synes at være i stand dertil. Gruppen har andre problemer end ledighed. Problemerne er ofte store og af intellektuel, psykisk eller social karakter.

Der er således mange barrierer for, at disse unge kan komme ind i en erhvervsmæssig tilværelse, og i mange tilfælde har det ej heller været muligt for dem at gennemføre eller endstige deltage i opkvalificerende forløb - og afklaringen af deres ressourcer og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet er vanskelig.

Mange af de unge er endvidere socialt ekskluderede, og dette har indflydelse på, hvorvidt de er i stand til at deltage i aktivering eller uddannelse eller at komme ind i en erhvervsmæssig tilværelse – også selvom denne skal være på støttede vilkår.

De har således ikke nogen oplevelse af at være deltagere i et fællesskab, hvor selvhjulpethed og følelsen af tilhørighed er dominerende. Den sociale integration for denne gruppe er vanskelig og præges ofte af en række barrierer, der skal overvindes undervejs - men den er nødvendig.

Herudover er der selvfølgelig også andre unge, der i en kortere eller længerevarende periode af forskellige personlige eller strukturelle årsager vil modtage kontanthjælp og dermed have behov for en beskæftigelsesrettet indsats.

Barriererne har en afgørende betydning for den måde, hvorpå arbejdet i Afklaring og Opkvalificering for Unge tilrettelægges på.

Der arbejdes i Afklaring og Opkvalificering for Unge både med gruppeorienteret og individuel rådgivning og vejledning ud fra en helhedsorienteret indgangsvinkel. En del af vejledningen sker i samarbejde med UU Horsens-Hedensted.

Arbejdet i Afklaring og Opkvalificering for Unge er pragmatisk (learning by doing).

Resultaterne skabes via direkte og individuel rådgivning og vejledning om målene - så den enkelte unge bliver i stand til at deltage i aktivering eller uddannelse.

Der arbejdes endvidere målrettet med opbygning af deltagerens selvværd og tro på, at hun/han har kompetencer, som kan anvendes i uddannelse eller job. Hovedoverskriften er, at alle mennesker kan mindst 20 ting - og at mindst 10 af dem kan bruges direkte i job eller uddannelse.

Bilag 9: Resultatoversigt 2010 - fra Arbejdsmarkedsstyrelsen

Data opdateret den 09-02-2011

Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.
Arbejdskraftreserve i alt	Dec 2010	471	-1	6	-12	4
A-dagpenge	Dec 2010	411	-3	3	-10	8
Kontant- og starthjælp	Dec 2010	60	9	30	-43	-5
Sygedagpengeforløb over 26 uger	Nov 2010	322	-3	4	-15	-0
Unge under 30 år i alt	Dec 2010	410	1	-4	-5	7
A-dagpenge	Dec 2010	156	13	-1	-12	1
Kontant- og starthjælp	Dec 2010	254	-5	-5	-3	11
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen ift. året før, pct.
Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)		4.775	1	-2	-2	1
Jobklar - fuldtidspersoner		1.078	4	-15	-10	-1
A-dagpenge - antal berørte personer	Dec 2010	1.219	5	-15	-9	-4
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Dec 2010	111	-8	-20	-37	-3
Indsatsklar - fuldtidspersoner	Dec 2010	329	-2	38	-40	3
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Dec 2010	342	-3	38	-39	3
Midlertidig passiv - fuldtidspersoner	Dec 2010	55	-1	-50	-27	85
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Dec 2010	56	-2	-49	-28	85
Sygedagpenge - fuldtidspersoner	Nov 2010	811	2	-4	-11	-3
Antal forløb (26-52 uger)	Nov 2010	174	-3	-3	-14	1
Antal forløb (over 52 uger)	Nov 2010	148	-3	13	-23	-2
Revalidering - fuldtidspersoner	Dec 2010	150	-2	-8	-25	-4
Antal berørte personer	Dec 2010	152	-4	-8	-27	-3
Fleksjob - fuldtidspersoner	Dec 2010	642	1	0	-6	2
Påbegyndte forløb	Dec 2010	15	-17	7	-91	-31
Antal berørte personer	Dec 2010	647	0	0	-6	2
Ledighedsydelse - fuldtidspersoner	Dec 2010	155	11	19	-18	11
Antal berørte personer	Dec 2010	192	25	10	-11	9
Antal forløb (over 13 uger)	Nov 2010	83	41	34	-35	11
Førtidspension - fuldtidspersoner	Jan 2011	1.555	-0	4	-5	0
Påbegyndte forløb	Jan 2011	14	17	-7	-38	37
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Procent	ift. måneden før, pct. point	ift. samme måned året før, pct. point	Høj./laveste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
Aktiveringsgrad i alt		59	-2	36	42	32
A-dagpenge	Dec 2010	60	-2	39	41	31
Kontant- og starthjælp, jobklar	Dec 2010	58	2	11	67	45
Kontant- og starthjælp, indsatsklar	Dec 2010	53	-3	7	53	33
Opfyldelse af minimumskrav						
Manglende jobsamtaler - a-dagpenge	Dec 2010	3	1	.	3	5
Manglende jobsamtaler - kontant- og starthjælp	Dec 2010	13	2	.	7	13
Manglende aktive tilbud - a-dagpenge	Dec 2010	2	-0	.	6	8
Manglende aktive tilbud - kontant- og starthjælp	Dec 2010	4	-1	.	7	15

Kilde: Jobindsats.dk Anm.: Antallet af personer og forløb for den viste periode vil generelt være undervurderet som følge af efterregistreringer. Det vil især være tilfældet for sygedagpenge- og a-dagpengemålingerne, hvor antallet af fuldtidspersoner ved den efterfølgende opdatering typisk vil stige med omkring 5-6 procent, og antal forløb med omkring 7-10 procent.