

Beskæftigelsesplan 2010

Jobcenter Hvidovre

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Indledning om Beskæftigelsesplan 2010	2
Læsevejledning.....	3
Kapitel 2. Beskæftigelsesministerens mål for 2010	4
Kapitel 3. De vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer	5
3.1 Udviklingen i ledighed og beskæftigelse i Østdanmark.....	5
Store forskelle mellem brancher og uddannelsesniveau	6
3.2 Sygedagpenge	7
3.3 Lokale udfordringer - Hvidovre Kommune	8
3.3.1 Arbejdskraftreserven	8
3.3.2 Ungeledighed	9
3.3.3 Sygedagpenge	10
3.3.4 Revalidering	11
3.3.5 Fleksjob og ledighedsydelse	12
3.3.6 Førtidspension	13
3.4 Opsamling på de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer	14
Kapitel 4. Mål og strategi for den borgerrettede indsats	15
Kapitel 5. Mål og strategi for den virksomhedsrettede indsats	21
Kapitel 6. Mål og strategi for inddragelse af andre aktører i beskæftigelsesindsatsen	23
Kapitel 7. Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret	24
Kapitel 8. Tillæg til Beskæftigelsesplanen	26
Tillæg 1. Samlet oversigt over Jobcenter Hvidovres mål for 2010	26
Tillæg 2. Anvendelse af bevilling til etniske jobkonsulenter.....	27
Tillæg 3 LBRs plan for særlige, lokale virksomhedsrettede aktiviteter	28
Kilder og baggrundsmateriale	29
Bilag	30
Bilag 1. Høringssvar fra Jobcenter Hvidovres Samarbejdsudvalg.....	30
Bilag 2. Udmelding af beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål	31
Bilag 3. Beskæftigelsesregionens kommentarer til Beskæftigelsesplan 2010.....	33

Kapitel 1. Indledning om Beskæftigelsesplan 2010

Samtlige af landets jobcentre skal hvert år udarbejde en beskæftigelsesplan for jobcentrets indsats det kommende år. Beskæftigelsesplanen beskriver det kommende års samlede beskæftigelsesindsats i jobcenteret. De overordnede krav til beskæftigelsesplanen er fastlagt i kapitel 4 i Bekendtgørelse om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Jobcenter Hvidovres Beskæftigelsesplan 2010 er udarbejdet i overensstemmelse med bekendtgørelsen samt skabelon udarbejdet af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Jobcenter Hvidovre har tidligere udarbejdet en Beskæftigelsesplan Light for 2007 samt en Beskæftigelsesplan for 2008 og for 2009. Erfaringerne fra de tidligere år har vist, at det er vanskeligt at fastsætte måltallene samt at lave en detaljeret beskrivelse af strategierne for opnåelse af de enkelte mål i første halvår – året før beskæftigelsesplanen træder i kraft. Målene i Beskæftigelsesplan 2010 er lagt på et niveau, der vurderes realistisk ud fra tilgængelige prognoser og egne vurderinger af udviklingen på arbejdsmarkedet og i jobcentret. Målene i Beskæftigelsesplan 2010 vil være formuleret under hensyntagen til, hvilke indsatser forvaltningen anser som nødvendige for det kommende år.

Opfyldelse af målene i Beskæftigelsesplan 2010 vil ske under forudsætning af:

- at der ikke sker væsentlige lovgivningsmæssige ændringer på beskæftigelsesområdet
- at arbejdsmarkedet udvikler sig som forudset blandt andet i Beskæftigelsesregionens analyse-rapport
- at jobcentrets økonomiske rammer ikke ændres væsentligt
- at jobcentret kan opnå fuld medarbejderbemanding

Læsevejledning

Kapitel 1	Kort indledning om Beskæftigelsesplan 2010
Kapitel 2	Oversigt over Beskæftigelsesministerens mål for 2010
Kapitel 3	Beskrivelse af de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer som kendetegner arbejdsmarkedet i Østdanmark samt en beskrivelse af arbejdsmarkedet og udviklingen i forskellige ledighedsgrupper i Hvidovre Kommune. De beskrevne beskæftigelsespolitiske udfordringer, der identificeres i dette kapitel, er grundlaget for udvælgelse af Jobcenter Hvidovres målsætninger og strategier i Beskæftigelsesplan 2010.
Kapitel 4, 5 og 6	Oplisting af Jobcenter Hvidovres mål og strategier for henholdsvis den borgerrettede og den virksomhedsrettede indsats samt mål og strategier for inddragelse af andre aktører i beskæftigelsesindsatsen.
Kapitel 7	Budget for Beskæftigelsesindsatsen
Kapitel 8	Tillæg til beskæftigelsesplanen: 1. En samlet oversigt over målene i Jobcenter Hvidovre 2. Beskrivelse af anvendelse af den særlige bevilling til etniske jobkonsulenter 3. LBRs plan for særlige lokale virksomhedsrettede aktiviteter.

Afslutningsvis indeholder beskæftigelsesplanen kilder, baggrundsmateriale og diverse bilag.

Kapitel 2. Beskæftigelsesministerens mål for 2010

Ifølge Bekendtgørelse om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats skal beskæftigelsesplanen indeholde de af beskæftigelsesministeren udmeldte mål. Ministeren har for 2010 udmeldt følgende mål (se eventuelt bilag 2):

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 <u>begrænses mest muligt</u>.
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 <u>begrænses mest muligt</u>.

Kapitel 3. De vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer

Samlet ser tegner der sig følgende overordnede udfordringer i beskæftigelsesindsatsen for Øst-danmark og Hvidovre Kommune:

- Stigende ledighed og faldende beskæftigelse
- Store forskelle i ledighed mellem brancher og uddannelsesniveau
- Fortsat mangel på visse typer arbejdskraft.

3.1 Udviklingen i ledighed og beskæftigelse i Østdanmark¹

Arbejdsmarkedet i Østdanmark har i de senere år været inde i en særdeles positiv udvikling med stigende beskæftigelse og faldende ledighed. Den positive udvikling har samtidig bidraget til, at arbejdsstyrken er steget. De seneste måneders afmatning i økonomien herhjemme og i udlandet gør, at forventningerne til den fremtidige udvikling er noget anderledes end de senere års udvikling – og samtidig er forventningerne mere usikre end tidligere.

Regionen forventer, at ledigheden i Østdanmark vil stige markant i 2009 og mere afdæmpet i 2010 og 2011. Ved udgangen af 2009 forventes ledigheden at ligge på knap 42.000 mod godt 26.500 i december 2008, hvilket svarer til en stigning på 58 procent².

Regionen forventer et markant fald i beskæftigelsen i Østdanmark på 24.000 personer i 2009, svarende til et fald på 1,9 procent. Arbejdsstyrken forventes samtidig at falde med 6.500 personer, svarende til et fald på 0,5 procent. Ledigheden forventes derfor at stige med 17.500 personer, svarende til en stigning på 72 procent – ledigheden stiger dog fra et markant lavt udgangspunkt (1,7 procent).

Samme udviklingstendens forventes i 2010 og 2011 – dog med et mere afdæmpet beskæftigelses-fald og lavere ledighedsstigninger end i 2009.

Rammerne for beskæftigelsesindsatsen ændrer sig således. På den kortere bane er det dog vigtigt, at indsatsen fortsat fokuserer på udviklingen i arbejdskraftreserven og ungeledigheden, så følgerne af den stigende ledighed minimeres mest muligt.

På 10-års sigt forventes fortsat fald i arbejdsstyrken, og den demografiske udvikling vil således reducere arbejdsstyrken med yderligere 15.000 – 20.000 personer frem mod 2017.

På trods af mindre gunstige konjunkturer i de kommende år, bør beskæftigelsesindsatsen derfor fortsat fokusere på at udvide og kvalificere arbejdsudbuddet, så balancen på arbejdsmarkedet opretholdes på længere sigt. Det er afgørende, at beskæftigelsesindsatsen medvirker til at afhjælpe både virkningerne af konjunkturomslaget og virkningerne på arbejdsmarkedet af den demografiske udvikling³.

¹ Østdanmark dækker Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.

² Side 4 i Kontrakt 2010, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland

³ Side 2 i Analyserapport 2010 Beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2010 – sigtelinier og målsætninger, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, januar 2009

Store forskelle mellem brancher og uddannelsesniveau

Udviklingen rammer forskelligt i de enkelte brancher. Bygge- og anlæg samt fremstilling forventes at blive hårdest ramt, men også inden for handel, turisme, transport, finansiering og forsikring forventes faldende beskæftigelse.

I den offentlige sektor forventes faldende beskæftigelse inden for administration, mens der forventes stigende beskæftigelse inden for undervisning og især sundhedssektoren.

Beskæftigelsesfaldet vil primært ramme henholdsvis de ikke-faglærte, nydanskere fra ikke-vestlige lande og unge under 30 år.

Der vil fortsat være mangel på visse grupper af faglært arbejdskraft og personer med en mellem-lang eller lang videregående uddannelse. Inden for den offentlige sektor er der især mangel på arbejdskraft inden for sundhedssektoren, undervisning, pædagogområdet samt social- og sundhedsområdet, mens der inden for den private sektor primært er mangel på arbejdskraft inden for butiks- og salgsområdet.

Det er derfor afgørende, at beskæftigelsesindsatsen målrettes de ikke-faglærte og medvirker til at øge deres kompetenceniveau med henblik på, at de kan varetage job inden for områder med mangel på arbejdskraft⁴. Der er tillige behov for at øge arbejdsstyrken og dens kompetenceniveau - især fordi de små årgange på lidt længere sigt ikke kan erstatte de store årgange, der går på pension.

Overordnet peger Beskæftigelsesregionen⁵ på den baggrund på følgende nødvendige indsatsområder:

Den korte bane: Afhjælpe følgevirkningerne af konjunkturomlægningen:

- Målrette indsats mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder
- Nyledige og sygemeldte skal hurtigt i gang
- Flere unge skal have en kompetencegivende uddannelse
- Tage hånd om følgende grupper:
 - Unge
 - Nydanskere fra ikke – vestlige lande
 - Ikke – faglærte
 - Kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere
 - Medlemmer af a-kasser med høj ledighed

Den lange bane: Øge arbejdsudbudet som følge af den demografiske udvikling

Det øgede udbud kan komme fra følgende grupper, hvoraf nogle skal omkvalificeres og andre skal sikres en kompetencegivende uddannelse⁶:

⁴ Side 3-4 i Analyserapport 2010 Beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2010 – sigtelinier og målsætninger, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, januar 2009

⁵ Side 1 – 5 i Kontrakt 2010, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland

Personer i arbejdskraftreserven, især:

- Kontant- og starthjælpsmodtagere
- Nydanskere fra ikke-vestlige lande
- Kvinder
- Medlemmer af a-kasser med høj ledighed: 3F, HK, Kristelige, Magistrene og Akademikerne

Sygedagpengemodtagere, især:

- Kvinder
- Seniorer
- Nydanskere fra ikke-vestlige lande
- Ikke-faglærte
- Ledige
- Kommunalt ansatte
- Inden for særlige brancher

Unge ledige, især:

- Kontant- og starthjælpsmodtagerne
- Ikke-faglærte
- Nydanskere fra ikke-vestlige lande
- Kvinder
- Visse geografiske områder i regionen

Seniorer over 50 år – og især over 60 årPersoner med handicap

Blandt disse grupper er der fortsat mulighed for at udvide arbejdsudbuddet og dermed mulighed for at afbøde virkningerne på arbejdsmarkedet af den demografiske udvikling. Samtidig forventes disse grupper at blive hårdest ramt af den igangværende konjunkturedgang, og det er derfor afgørende, at beskæftigelsesindsatsen især fokuserer på disse målgrupper.

3.2 Sygedagpenge

Samlet set er udfordringen på sygedagpengeområdet at mindske varigheden af sygedagpengeforløbene, herunder at sikre en målrettet indsats for den enkelte syge borger.

Antallet af sygedagpengeforløb i Østdanmark over 26 uger er steget med 17,5 procent fra januar 2007 til oktober 2008. I oktober 2008 er der i alt 13.176 forløb over 26 uger i Østdanmark. Kvinder udgør 60 procent af de langvarige sygedagpengeforløb, og de er dermed syge i længere tid end mænd.

Antallet af forløb over 26 uger er steget mere end det generelle sygefravær, og det er således især varigheden er forløbene, der er steget⁷.

⁶ Side 4 i Analyserapport 2010 Beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2010 – sigtelinier og målsætninger, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, januar 2009

⁷ Side 11 i Kontrakt 2010, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland

Også på sygedagpengeområdet er nydanskere fra ikke – vestlige lande overrepræsenteret. De tegner sig således for cirka 14 procent af de langvarige sygedagpengeforløb i Østdanmark, mens de kun udgør 8,4 procent af befolkningen. De udgør også en større andel af de langvarige forløb end af det samlede antal forløb, hvilket betyder, at de er syge i længere tid end etniske danskere. Ser man på sygefravær fordelt på alder, er de unge i alderen 16 til 29 år gruppen med lavest langvarige sygefravær, mens de 30 til 49-årige har det højeste. De 30 til 49-åriges andel er også højere end gruppens andel af befolkningen⁸.

Rengøringsbranchen, sociale institutioner, renovationsbranchen, fødevareindustrien, bygge- og anlægsbranchen, transportområdet, folkeskoler og sundhedssektoren er alle brancher med flere sygedagpengedage pr. beskæftiget end gennemsnittet⁹.

3.3 Lokale udfordringer - Hvidovre Kommune

3.3.1 Arbejdskraftreserven

Arbejdskraftreserven i Østdanmark var faldende gennem 2008, men begyndte at stige sidst på året som følge af den stigende ledighed. Udviklingen - både faldet først på året og stigningen sidst på året - er mest markant for modtagere af dagpenge.

I Hvidovre Kommune er der i 2008 sket et fald i arbejdskraftreserven på 4 procent, mens der i sammenlignelige jobcentre¹⁰ i samme periode har været en stigning på 5 procent¹¹. Som det fremgår af tabel 1 og 2 nedenfor skyldes den gode udvikling et fald i arbejdskraftreserven blandt dagpengemodtagere, mens der til gengæld var en stigning i arbejdskraftreserven blandt kontant-hjælpsmodtagerne¹².

Tabel 1: Ledighed og udvikling i ledighed for dagpengemodtagere

Jobcenter	Jan08	Mar08	Jun08	Sep08	Dec08	Jan09	gen.s.	Udv. Jan08- Jan09 i pct.
Hvidovre	1,6	1,3	1,1	1,1	1,4	1,6	1,35	0,00
Esbjerg/Fanø	1,6	1,3	1	1	1,4	1,8	1,35	12,50
Helsingør	1,3	1,1	1	1	1,3	1,6	1,22	23,08
Herlev	1,4	1,3	1,2	1,2	1,4	1,7	1,37	21,43
Horsens	1,1	1	0,8	1	1,4	1,8	1,18	63,64
Rødovre	1,7	1,6	1,3	1,2	1,5	1,7	1,50	0,00
Gen.s.	1,42	1,26	1,06	1,08	1,4	1,7	1,32	24,13

Kilde: Jobindsats.dk

Der er målt på antal fuldtidspersoner i procent af befolkningen.

⁸ Side 12 i Kontrakt 2010, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland

⁹ Side 14 i Kontrakt 2010, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland

¹⁰ Der er tale om de jobcentre, som AMS anvender i deres benchmarking af Hvidovre. Benævnes typisk som "klyngen"

¹¹ Jobindsats.dk

¹² Jobindsats.dk

Tabel 2: Ledighed og udvikling i ledighed for arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere

Jobcenter	Jan08	Mar08	Jun08	Sep08	Dec08	Jan09	gen.s.	Udv. Jan08-jan09 i pct.
Hvidovre	0,5	0,6	0,5	0,5	0,7	0,8	0,60	60,0
Esbjerg/Fanø	0,5	0,6	0,5	0,4	0,6	0,6	0,53	20,0
Helsingør	1	1	1	1	1,2	1,3	1,08	30,0
Herlev	0,9	0,7	0,7	0,7	1	1,1	0,85	22,2
Horsens	0,5	0,6	0,5	0,5	0,8	0,8	0,62	60,0
Rødovre	0,5	0,5	0,5	0,5	0,8	0,9	0,62	80,0
gen.s.	0,68	0,68	0,64	0,62	0,88	0,92	0,74	42,4

Kilde: Jobindsats.dk

Der er målt på antal fuldtidspersoner i procent af befolkningen.

Som i resten af Østdanmark er arbejdskraftreserven både for dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere dog stigende i Hvidovre Kommune i 2009. Der har således været en stigning på 18 procent fra februar 2009 til marts 2009 (22 procent for dagpengemodtagere og 12 procent for kontanthjælpsmodtagere)¹³.

Der peges på følgende væsentlige indsatsområder i forhold til at begrænse antallet af personer i arbejdskraftreserven i regionen, hvilket også er gældende for Hvidovre kommune¹⁴:

- "Hurtigt i gang" - strategi for nyledige
- Synliggørelse af ledige jobs
- Paradoksproblemer, det vil sige områder med mangel på arbejdskraft og samtidig mange ledige
- Medvirke til at synliggøre arbejdskraften for virksomhederne
- De særligt udsatte målgrupper:
 - Unge kvindelige kontanthjælpsmodtagere
 - Nydanskere fra ikke – vestlige lande
 - Medlemmer fra a – kasser med mange i arbejdskraftreserven. Der er især mange ledige i arbejdskraftreserven blandt medlemmer af 3F, HK, Kristelige, Magistrene, FOA og Akademikerne. For HK og FOA er det især kvinder, mens det for 3F især gælder mænd.
- Kompetencegivende opkvalificering af arbejdsstyrken rettet mod områder med mangel på arbejdskraft

3.3.2 Ungeledighed

Som det også ses i Østdanmark, er der sket en væsentlig stigning i ledige under 30 år i Hvidovre Kommune, både blandt dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. For dagpengemodtagernes vedkommende er der sket en stigning på 5 procent i perioden januar 2008-januar 2009, hvilket er den mindst ringe udvikling blandt sammenlignelige jobcentre¹⁵. For kontanthjælpsmodtagere er der sket en stigning på 27 procent, mens udviklingen i sammenlignelige jobcentre var 26 procent.

¹³ Jobindsats.dk

¹⁴ Side 9 i Kontrakt 2010, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland

¹⁵ Der er tale om de jobcentre, som AMS anvender i deres benchmarking af Hvidovre. Benævnes typisk som "klyngen"

Fra februar 2009 til marts 2009 er ungeledigheden i Hvidovre steget med 7 procent (19 procent for dagpengemodtagere og 4 procent for kontanthjælpsmodtagere)¹⁶.

Der peges på følgende væsentlige indsatsområder i forhold til at begrænse antallet af unge i ledighed i regionen, hvilket også er gældende for Hvidovre kommune¹⁷:

- Nydanskere fra ikke – vestlige lande
- Nyledige med kompetencegivende uddannelse skal hurtigt tilbage i job
- Ledige, særligt unge mænd, uden kompetencegivende uddannelse skal motiveres til at gennemføre en ordinær kompetencegivende uddannelse
- Øget samarbejde mellem jobcentrene, UU-centrene og uddannelsesinstitutionerne
- Tidlig og intensiv kontakt
- Øget anvendelse af mentorordningen over for de svagere grupper, herunder især nydanskere fra ikke – vestlige lande
- Fortsætte aktivlinjen for både dagpengemodtagere og øvrige ydelsesmodtagere
- Udvikle nye former for tilbud til målgruppen
- Samarbejde med arbejdsgivere om at etablere flere uddannelsespladser

3.3.3 Sygedagpenge

I Hvidovre Kommune har der været en stigning på 3 procent i antal sygedagpengeforløb over 52 uger i perioden december 2007-december 2008, mens der har været et fald på 9 procent i antal forløb over 52 uger i sammenlignelige jobcentre. Ifølge jobindsats.dk er udviklingen i Hvidovre vendt i 2009 med et fald på 4 procent i sager over 52 uger i perioden februar 2008-februar 2009, hvilket imidlertid stadig er under niveau i forhold til sammenlignelige jobcentre, der har oplevet et fald på 15 procent. Hvidovre er dog stadig fuldt ud på niveau med de andre jobcentre¹⁸. Det fremgår således af nedenstående tabel 3, at 12 procent af sagerne i Hvidovre i december 2008 havde en varighed på over 52 uger, mens det i sammenlignelige jobcentre var 12,2 procent. I december 2007 var det kun 9,8 procent af sagerne i Hvidovre, der havde en varighed over 52 uger, mens det hos sammenlignelige jobcentre var 13,3 procent¹⁹.

I forhold til sager med en varighed på over 52 uger har Hvidovre således haft en relativ dårlig udvikling i 2008 men er stadig på niveau med sammenlignelige jobcentre.

For sager med en varighed på mellem 26 og 52 uger har Hvidovre i perioden februar 2008-februar 2009 haft et fald i antal forløb på 21 procent, mens sammenlignelige jobcentre har haft et fald på 2 procent.

¹⁶ Jobindsats.dk

¹⁷ Side 9 i Kontrakt 2010, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland

¹⁸ Der er tale om de jobcentre, som AMS anvender i deres benchmarking af Hvidovre. Benævnes typisk som "klyngen"

¹⁹ Jobindsats.dk

Tabel 3: Udvikling i antal forløb fordelt på varighed på ydelsen

		Antal forløb fordelt på varighed på ydelsen									Sager i alt	Sager o. 52 uger	Sager o. 52 uger i pct. af alle sager
		0-4 u.	5-8 u.	9-13 u.	14-26 u.	27-39 u.	40-52 u.	1-2 år	2-3 år	3 år-			
Hvidovre	dec-08	176	109	100	134	75	52	82	6	0	734	88	12,0
	dec-07	183	117	123	178	104	66	80	4	0	855	84	9,8
Esbjerg/Fanø	dec-08	417	298	259	388	212	171	203	21	0	1969	224	11,4
	dec-07	447	316	282	407	224	205	217	15	0	2113	232	11,0
Helsingør	dec-08	178	155	97	158	101	58	54	8	0	809	62	7,7
	dec-07	218	136	106	163	88	64	74	9	0	858	83	9,7
Herlev	dec-08	84	59	59	57	38	26	23	8	0	354	31	8,8
	dec-07	89	67	53	65	46	50	57	3	0	430	60	14,0
Horsens	dec-08	263	249	203	276	177	129	233	56	14	1600	303	18,9
	dec-07	287	206	193	333	206	164	257	47	8	1701	312	18,3
Rødovre	dec-08	107	90	93	116	69	51	74	9	4	613	87	14,2
	dec-07	118	79	73	110	63	47	64	14	0	568	78	13,7
Gen.s.	dec-08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12,2
	dec-07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,3

Kilde: Jobindsats.dk

Der peges på følgende væsentlige indsatsområder i forhold til at begrænse varigheden af sygedagpengeforløbene i regionen, hvilket også er gældende for Hvidovre kommune²⁰:

- Fortsat implementering af den nye lovgivning på området
- Tidlig og intensiv indsats over for grupper med særlig risiko for langvarigt sygefravær
- Tidlig og intensiv indsats for sygedagpengemodtagere, der er beskæftiget inden for brancher med højt sygefravær
- Historik og kontinuitet i opfølgningen overfor personer med højt tilbagefald til sygedagpenge
- Styrket indsats for at øge antallet af delvise raskmeldinger for herigennem af fremme en tidligere tilbagevenden til arbejdspladsen
- Fokus på koordinering af sygedagpengeindsatsen med lægefaglig ekspertise, arbejdsgivere og a-kasser for at modvirke tilbagefald
- Skabe dialog på tværs af de forskellige aktører om holdninger til sygefravær

3.3.4 Revalidering

Tabel 4 nedenfor viser, at der i perioden marts 2008-marts 2009 har været et fald i antal personer på revalidering i Hvidovre på 15 procent, mens der i sammenlignelige jobcentre²¹ har været et fald på 9 procent.

²⁰ Side 15 i Kontrakt 2010, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland

²¹ Der er tale om de jobcentre, som AMS anvender i deres benchmarking af Hvidovre. Benævnes typisk som "klyngen"

Tabel 4: Revalidering. Antal personer

	Antal personer		
	Mar 2008	Dec 2008	Mar 2009
Hvidovre	87	77	74
Esbjerg/Fanø	701	694	672
Helsingør	151	142	137
Herlev	31	28	30
Horsens	338	273	258
Rødovre	97	99	98

Kilde: Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer

Anm.: Antal personer viser, hvor mange personer der har modtaget den valgte ydelse i kortere eller længere tid inden for den viste periode.

3.3.5 Fleksjob og ledighedsydelse

Tabel 5 nedenfor viser, at der i perioden februar 2008-februar 2009 har været en stigning i antal personer i fleksjob i Hvidovre på 9 procent, mens der i sammenlignelige jobcentre²² har været en stigning på 10 procent. I Hvidovre er der desuden sket et fald i antal påbegyndte forløb på 38 procent mod et fald på 26 procent i sammenlignelige jobcentre.

Hvidovre har fuld fokus på at fastholde personer i fleksjob og øge antallet af påbegyndte forløb. For øjeblikket medfører lavkonjunktoren afskedigelser af fleksjobansatte i virksomhederne, men på den anden side opleves det også, at virksomhederne viser interesse i at ansætte personer i fleksjob i deltidsstillinger. Hvidovre har beskæftiget en faglig koordinator på fleksjobområdet, som skal sikre fokus og styring af nærværende udfordringer på området.

Tabel 5: Fleksjob. Antal personer

	Antal personer		
	Feb 2008	Dec 2008	Feb 2009
Hvidovre	380	409	414
Esbjerg/Fanø	1.203	1.423	1.416
Helsingør	412	408	403
Herlev	205	214	217
Horsens	1.013	1.109	1.089
Rødovre	263	289	289

Kilde: AMFORA

Anm.: Antal personer viser, hvor mange personer der har modtaget den valgte ydelse i kortere eller længere tid inden for den viste periode. Indberetninger fra Kerteminde kommune vedr. fleksjob i 2007 og 2008 er mangelfulde.

Tabel 6 nedenfor viser, at der i Hvidovre i perioden marts 2008 – marts 2009 er sket et fald i antal personer på ledighedsydelse på 8 procent, mens sammenlignelige jobcentre²³ har haft en stigning på 11 procent.

²² Der er tale om de jobcentre, som AMS anvender i deres benchmarking af Hvidovre. Benævnes typisk som "klyngen"

²³ Der er tale om de jobcentre, som AMS anvender i deres benchmarking af Hvidovre. Benævnes typisk som "klyngen"

Ledighedsydelse. Antal personer

	Antal personer		
	Mar 2008	Dec 2008	Mar 2009
Hvidovre	72	70	66
Esbjerg/Fanø	278	326	344
Helsingør	126	114	103
Herlev	40	48	43
Horsens	295	336	340
Rødovre	67	71	64

Kilde: Kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer

Anm.: Antal personer viser, hvor mange personer der har modtaget den valgte ydelse i kortere eller længere tid inden for den viste periode.

3.3.6 Førtdispension

Tabel 7 nedenfor viser, at der i perioden marts 2008-marts 2009 i Hvidovre har været en udvikling på 0 procent i antal fuldtidspersoner på førtdispension. Det samme er tilfældet i sammenlignelige jobcentre²⁴, hvor udviklingen således også har været 0 procent.

Førtdispension. Antal fuldtidspersoner

	Antal fuldtidspersoner		
	Mar 2008	Dec 2008	Mar 2009
Hvidovre	1.919	1.916	1.918
Esbjerg/Fanø	6.435	6.469	6.473
Helsingør	2.838	2.758	2.750
Herlev	1.072	1.074	1.073
Horsens	3.435	3.489	3.471
Rødovre	1.271	1.241	1.240

Kilde: KMD's register for sociale pensioner

Anm.: Antal fuldtidspersoner er antal personer omregnet til fuldtidspersoner ved hjælp af den gennemsnitlige varighed på den valgte ydelse inden for den viste periode. "Uoplyst" område dækker over Den Sociale Sikringstyrelses udbetalinger af pension til personer bosat i udlandet.

²⁴ Der er tale om de jobcentre, som AMS anvender i deres benchmarking af Hvidovre. Benævnes typisk som "klyngen"

3.4 Opsamling på de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer

Jobcenter Hvidovre har en udfordring i, at:

- Målrette indsatsen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder
- Skaffe nyledige og sygemeldte hurtigt i job
- Motivere flere unge til at tage en kompetencegivende uddannelse
- Tage hånd om følgende grupper, herunder sikre relevant aktivering og rettidig indsats:
 - Unge
 - Nydanskere fra ikke – vestlige lande
 - Ikke – faglærte
 - Kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere
 - Medlemmer af a-kasser med høj ledighed
- Øge arbejdsudbudet som følge af den demografiske udvikling
- Udvide arbejdsstyrken ved at reducere arbejdskraftreserven
- Gøre perioden, hvor arbejdstagerne modtager sygedagpenge, kortest mulig
- Nedbringe antallet af sygedagpengesager med varighed over 26 uger
- Hæve beskæftigelsesfrekvensen blandt borgere fra ikke-vestlige lande

Kapitel 4. Mål og strategi for den borgerrettede indsats

I dette kapitel præsenteres Jobcenter Hvidovres borgerrettede mål for 2010, samt de strategier jobcentret vil anvende for at nå de opstillede mål.

Mål 1: Jobcenter Hvidovre vil sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed begrænses mest muligt, svarende til en maksimal stigning på 22 procent fra december 2009 til december 2010²⁵. Det vil sige en stigning i arbejdskraftreserven fra 305 personer i december 2009, til 372 personer i december 2010 (67 personer)

Målemetode: Arbejdskraftreserven (Jobindsats.dk)

Jobcenter Hvidovre arbejder på at nedbringe antallet af ledige i arbejdskraftreserven mest muligt. Dette sker for de forsikrede ledige ved, at de allerede i anden ledighedsuge indkaldes til informationsmøde. Her får de udleveret særligt udviklet jobsøgningsmateriale, og er de ikke afmeldt Jobcentret indenfor de næste 14 dage, indkaldes de til et jobsøgningsforløb over otte uger, afholdt af Jobcentret eller udliciteret til "Hurtigt i gang"-indsatsen hos anden aktør. Ligeledes er der igangsat projekt målrettet ledige med anden etnisk baggrund end dansk.

Der sættes fokus på særlige målgrupper af ledige; fx etniske kvinder, seniorer og unge, som indkaldes fra deres ottende ledighedsuge til særlige målrettede aktiveringsforløb.

På kontanthjælpsområdet straksaktiveres arbejdsmarkedsparede ledige. Dette sker primært i Jobværkstedet, hvor de ledige får hjælp til jobsøgning. Der arbejdes løbende med at optimere Jobværkstedet. Nyledige i matchgruppe 4 straksaktiveres i kommunens beskæftigelsesprojekter el. lign.

Både forsikrede og ikke-forsikrede ledige bliver så vidt muligt vendt i døren med konkrete jobs eller tilbydes hjælp til jobsøgning i "Åben Jobklub", der er åben for alle en fast dag ugentligt. Desuden er der mulighed for at benytte jobcentrets it-selvbetjeningsmaskiner til jobsøgning.

Alle jobsamtaler skal have fokus på job og jobsøgning, ligesom der skal være fokus på den korteste vej til arbejde. Det vil også sige, at de ledige motiveres til både faglig og geografisk mobilitet mod områder med mangel på arbejdskraft. I arbejdet med at nedbringe arbejdskraftreserven anvender jobcentret de virksomhedsnære redskaber.

Som endnu et led i begrænsning af arbejdskraftreserven, forventer Jobcentret i 2010 at kunne arbejde videre med resultaterne af et LBR-støttet projekt fra 2009: "Uddannelse og integration af kvinder med anden etnisk baggrund". Målgruppen for projektet er kvinder med anden etnisk baggrund end dansk og med væsentlige begrænsninger sprogligt, helbredsmæssigt, fagligt og socialt i

²⁵ Jf. kontrakt mellem RBR og Regionen. Det vurderes dog, at det i den nuværende konjunktursituation er meget vanskeligt at opstille kvantitative mål for de 3 ministerområder. De konkrete mål på disse områder bør derfor tages med forbehold.

forhold til at kunne deltage på arbejdsmarkedet. Formålet med projektet er at bygge videre på og kvalificere erfaringer fra et tidligere projekt: 'I mål med job', men tilrettet denne specifikke målgruppe. Aktiviteterne i projektet er i 2009: dels analyse af målgruppens behov og idéer til indsats, dels identificering af samarbejdspartnere og udarbejdelse af forslag til finansiering. Frugten af denne videnindsamling forventes at kunne udmøntes til reel indsats i 2010.

Jobcenter Hvidovre vil i 2010 fortsætte det gode samarbejde med a-kasserne. På det overordnede niveau vil samarbejdet være forankret i det regionale samarbejdsforum aftalt med alle a-kasser. På det konkrete niveau intensiveres samarbejdet med de a-kasser, som har mange ledige tilknyttet Jobcentret. Samarbejdet kan blandt andet omhandle udvikling af fælles redskaber og metoder.

Mål 2: Jobcenter Hvidovre vil sikre, at antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger bliver nedbragt med seks procent i forhold til året før, pr. december 2010²⁶

Målemetode: Antal sygedagpengeforløb over 26 uger (Jobindsats.dk)

Ovenstående mål følger beskæftigelsesministerens udstukne mål om at nedbringe antallet af sygedagpengeforløb i forhold til året før. På baggrund af dels ny lovning på sygedagpengeområdet, der giver øget mulighed for aktiviteter, dels gode erfaringer fra et LBR-støttet projekt i 2008 (med fokus på stressramte pædagoger, sygeplejersker og skolelærere) anvender Jobcenter Hvidovre i Sygedagpengeafdelingen nye metoder som strategi til at sikre nedbringelse af antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger i forhold til året før. Ligeledes skal en organisationsændring i afdelingen understøtte implementeringen af disse nye metoder. Begge dele har til hensigt, at forbedre styring og koordinering af aktiviteter for sygemeldte borgere, samt udnytte den akkumulerede viden i afdelingen om, hvad der virker systematisk - herunder, at god forståelse af diagnosens problematik og tidlig målrettet indsats får sygemeldte tilbage i beskæftigelse, men også, at arbejdsfastholdelse på et tidligt tidspunkt er med til at forhindre, at sygemeldingen bliver langvarig.

Med de nye metoder lægges fokus i opstarten af sagen med konstruering af en matrix, der beskriver ni typiske opfølgingsforløb, således at sagsbehandleren har en rettesnor, alt efter kategori og diagnose som sagsbehandlingen så skal tilrettelægges ud fra. Forløbsbeskrivelsen indeholder blandt andet minimumskrav til aktiviteter, arbejdsfastholdelse m.m.

Der er i afdelingen iværksat LBR-støttet projekt med fokus på udvikling og afprøvning af aktiviteter samt kompetenceudvikling og fortsat fokus på tidlig arbejdsfastholdelsesindsats.

Strategier til arbejdsfastholdelse vil være hyppigere anvendelse af delvise raskmeldinger og anvendelse af rundbordssamtaler langt tidligere i sygeforløbet.

²⁶ Jf. kontrakt mellem RBR og Regionen. Det vurderes dog, at det i den nuværende konjunktursituation er meget vanskeligt at opstille kvantitative mål for de 3 ministerområder. De konkrete mål på disse områder bør derfor tages med forbehold.

Sygedagpengeafdelingens afklaringsteam fokuserer på hurtig og grundig afklaring af sygemeldte borgeres arbejdsevne. At teamet er placeret i jobcentret sikrer fleksibilitet og tæt kontakt til sagsbehandlerne. Jobcentret har god effekt af denne interne afklaring.

Jobcentrets indsats for at nedbringe antallet af sygedagpengesager med over 26 ugers varighed er afhængig af, at sygemeldte borgere kan få den rette behandling til tiden i sundhedssektoren, samt at jobcentret kan indhente lægeerklæringer uden unødigt ventetid.

Mål 3: Jobcenter Hvidovre vil sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps- introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år begrænses mest muligt, svarende til en maksimal stigning på 19 procent fra december 2009 til december 2010²⁷, det vil sige, at der ved udgangen af 2010 er maksimalt 546 unge ydelsesmodtagere.

Målemetode: Antal ledige under 30 år (Jobindsats.dk)

Jobcenter Hvidovre vil have fokus på, at flere unge i jobcentret motiveres til at påbegynde en kompetencegivende uddannelse samt en holdning om, at de unge skal tage al slags arbejde frem for at modtage offentlig forsørgelse, hvis de afventer uddannelsesstart.

Jobcenter Hvidovre vil herunder gøre strategisk brug af redskaber målrettet unge, bl.a. vil samarbejdet med UU Center Syd blive intensiveret.

For ledige borgere under 30 år arbejder Jobcenter Hvidovre med en fremskudt ungeindsats. Dette indebærer, at der indkaldes særligt tidligt i ledighedsforløbet til specielt tilrettelagte ungeforløb, hvor der arbejdes intensivt med den unges afklaring af muligheder i forhold til:

- Uddannelsesmuligheder for unge under 25 år uden uddannelse
- Job- og uddannelsesmuligheder for unge mellem 25-29 år uden uddannelse, herunder voksenlærlingeordningen
- Jobmuligheder for unge under 30 år med uddannelse

Jobcenter Hvidovre vil på baggrund af analyseresultater og erfaringer fra LBR støttet projekt fra 2009 fortsat arbejde videre med udviklingen af tilbud til svage unge med psykiske problemer (matchgruppe 4 og 5), med henblik på at disse kommer i uddannelse og eller job. Det skal i den forbindelse understreges, at der for mange borgere i ovennævnte målgruppe nødvendigvis må blive tale om langvarige, individuelle, tætte og opkvalificerende forløb førend det kan blive realistisk at tro på målet om uddannelse og job. Der pågår maj 2009 proces om udvælgelse og tilrettelæggelse af de helt rigtige tilbud til denne målgruppe. Derudover har Jobcentret gode erfaringer med USB-ordningen (ungdomsuddannelse for unge med særlige behov) og der forventes yderligere

²⁷ Jf. kontrakt mellem RBR og Regionen. Det vurderes dog, at det i den nuværende konjunktursituation er meget vanskeligt at opstille kvantitative mål for de 3 ministerområder. De konkrete mål på disse områder bør derfor tages med forbehold.

samarbejde med Skole- og Kulturforvaltningen i 2010. Ligeledes agter Jobcentret i 2010 at fortsætte et igangsat proaktivt samarbejde med Socialforvaltningen, hvori Socialforvaltningen varsler Jobcentret førend den unge fylder 18 år, og der afholdes, før den unges overdragelse til Arbejdsmarkedsforvaltningen, fællesmøde om den unges situation med henblik på videndeling og samarbejde om udvikling af en særlig tilrettelagt indsats for hver enkelt ung borger. Målet er en mere stabil og effektiv indsats af høj kvalitet, både for borgeren og for forvaltningerne.

Jobcenter Hvidovre vil i 2010 fortsætte det gode samarbejde med a-kasserne. På det overordnede niveau vil samarbejdet være forankret i det regionale samarbejdsforum aftalt med alle a-kasser. På det konkrete niveau intensiveres samarbejdet med de a-kasser, som har mange ledige tilknyttet Jobcentret. Samarbejdet kan blandt andet omhandle udvikling af fælles redskaber og metoder.

Mål 4: Jobcenter Hvidovre vil have fokus på, at ledige finder jobåbninger indenfor mangelområder.

Målemetode: Andelen af arbejdskraftreservens jobmål indenfor mangelområder skal være højere end samme periode sidste år (Jobindsats.dk)

Jobcenter Hvidovre vil særligt for de arbejdsmarkedsparete grupper fortsat have fokus på, at sagsbehandlerne til enhver tid har overblik over flaskehalse og jobåbninger på arbejdsmarkedet.

Jobcenter Hvidovre vil også i 2010 anvende konceptet Jobshop som metode til synliggørelse af jobåbninger og dermed sikre, at nyledige og jobskifttere, der besøger Jobcentret, finder jobåbningerne i starten af et ledighedsforløb. Jobshoppen kan betragtes som en agent for lokale virksomheder, bemandet af jobcentrets virksomhedskonsulenter, som to gange ugentligt stiller op med nye stillingsannoncer, hentet hos de lokale virksomheder, for derved at forsøge at matche jobs og jobsøgere hurtigst muligt. Jobcentret vil arbejde for, at flere virksomheder vælger at repræsentere sig selv på Jobshoppen – også som en metode til at synliggøre arbejdskraften for virksomhederne. Med andre ord anvendes virksomhedskonsulenternes kontakter i arbejdet med at "vende borgerne i døren".

Ligeledes arbejdes der organisatorisk for at øge vejledningskompetencerne i Jobcenterservice - der hvor borgere og virksomheder henvender sig første gang.

Jobcenter Hvidovre anvender derudover, og som tidligere nævnt, et vejledningstilbud i forhold til jobsøgning – Åben Jobklub – hvor ledige og jobskifttere kan komme og få individuel sparring, vejledning og coaching om jobsøgning og karriere af jobkonsulenterne.

Jobcenter Hvidovre vil fortsætte med aktivt at anvende flaskehalslisten i forhold til at skaffe ledige i jobs og aktivere ledige. Listen anvendes både på afdelingsmøder og skal være en integreret del af jobsamtaler og sagsbehandlerens øvrige arbejde med de ledige.

Mål 5: Jobcenter Hvidovre vil sikre, at aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagere er på 40 procent.

Målemetode: Aktiveringsgrad (Jobindsats.dk)

Jobcenter Hvidovre anvender jobsamtalen som redskab til afklaring og til at bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet. Udgangspunktet er altid, at borgeren skal kunne gives et tilbud/aktivitet, der medvirker til at jobmulighederne forbedres. Jobcentret vil hele tiden arbejde for at de nødvendige og relevante redskaber er til rådighed, således at der altid kan gives et tilbud om aktivering ved en jobsamtale. Derudover vil der være Jobshop, Jobklub for borgere godkendt til fleksjob og Jobværkstedet til rådighed. Sidstnævnte er straksaktivering for arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere. Jobcentret samarbejder desuden løbende med udbydere omkring udviklingen af relevante tilbud til ledige borgere. Aktiviteterne er en del af systematisk og konsekvent organisering af arbejdet omkring aktiveringsindsatsen.

I forbindelse med kommunens pilotprojekt vedrørende indførelse af Lean, igangsattes i 2009 et tværgående samarbejde mellem Ydelsesafdelingen og Jobcenterservice med henblik på effektivisering af sagsgangen fra en borger møder første gang i Jobcentret til vedkommende påbegynder aktivering enten i Jobværkstedet eller udviklingsafdelingen/Visiteringsenheden. Der samarbejdes om at opnå følgende nøgleforbedringer:

- Hurtigere tilbud om job
- Hurtigere afklaring af, om borgeren er berettiget til kontanthjælp
- Kortere gennemløbstid
- Færre ansvarskift
- Højere kvalitet
- Større ensartethed

Målet for projektet er dels at gøre processen gennemskuelig for borgeren, dels at bidrage til at kommunen opnår rettidighed på jobsamtaler (90 procent) og førstegangsakivering (85 procent) og på gentaget aktivering (80 procent). Såfremt lovforslag vedtages, vil kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 1 til 3 modtage to jobtilbud ved første henvendelse, og for matchgruppe 4 og 5 skal den fremtidige afklaringsindsats gøre det lettere at visitere til efterfølgende indsats.

Projektet forventes formelt afsluttet i juni 2009, men Jobcentret agter at fastholde og videreudvikle resultaterne af denne undersøgelse i 2010, ikke mindst på grund af den forventede stigning i antallet af henvendelser til jobcentret.

Jobcenter Hvidovre arbejder fortsat med en koordinerende indsats – et samarbejde om beskæftigelsesindsatsen mellem Jobcentret og Aktivitetsområdet. Koordineringen sikrer overblik over målgruppen af ledige kontanthjælpsmodtagere, og det bliver derved muligt at igangsætte projekter, der matcher de aktuelle behov i Jobcentret. Det drejer sig blandt andet om tilpasning af eksisterende projekter, indhentning af tilbud fra eksterne leverandører og iværksættelse af nye tilbud i eget regi. De store ændringer på arbejdsmarkedet og den stigende ledighed skaber nye udfordringer, men den tætte kommunikation, der opstår afdelingerne imellem i kraft af den koordinerende indsats,

bevirker en større viden om hinandens arbejdsområder, samt et fælles ansvar for at løse de snitfladeproblemer, som opstår i organisationen. Målet med indsatsen er fortsat sikring af, at alle ledige får relevante tilbud og kontakt i rimelig tid.

På grund af gode erfaringer med Jobklub for borgere godkendt til fleksjob fortsætter Jobcenter Hvidovre anvendelsen af dette redskab for tredje år i træk og vil fortsat videreudvikle herpå.

Jobcenter Hvidovre har som mål, at sørge for at alle institutionsledere i Hvidovre Kommune er velinformerede om muligheden for ansættelse af medarbejdere med løntilskud, således at borgere, der har svært ved at finde eller fastholde job får mulighed herfor. Jobcentrets strategi er fortsat at udsende opdateret informationsmateriale til institutionslederne om muligheder og vilkår herfor samt at holde oplæg for institutionslederne efter behov.

Kapitel 5. Mål og strategi for den virksomhedsrettede indsats

I dette kapitel præsenteres Jobcenter Hvidovres virksomhedsrettede mål for 2010 samt de strategier jobcentret vil anvende for at nå de opstillede mål.

Mål 6: Jobcenter Hvidovre vil være én af virksomhedernes foretrukne samarbejdspartnere.

Målemetode:

- **Antal virksomheder, der repræsenterer sig selv på Jobshop**
- **Antal afholdte netværksmøder med virksomheder**
- **Antal partnerskabsaftaler med virksomheder**

Afdelingen Virksomhedsservice i Jobcenter Hvidovre vil i 2010 have fokus på at målrette kontakten med virksomhederne ud fra arbejdsmarkedets behov og udviklingen i de lediges kvalifikationer. Der vil blive aflagt virksomhedsbesøg, og de vil blive planlagt således, at det bliver fordelt mellem førstegangsbesøg, vedligeholdelsesbesøg og besøg angående konkrete sager eller konkrete borgere. Samtidig vil besøgene blive planlagt med flaskehalsområderne in mente.

Formålet med virksomhedsbesøgene er direkte formidling af konkrete ledige, afdækning af virksomhedernes behov samt oplysning til virksomhederne om jobcentrets tilbud og muligheder. Det kan eksempelvis være hjælp til annoncering af ledige stillinger på jobnet.dk, orientering om redskaber til fastholdelse af medarbejdere og hjælp til indslusning af ikke fuldt arbejdsmarkedsparede ledige på arbejdspladsen.

Jobcenter Hvidovre arbejder på at opnå et tættere samarbejde med en række virksomheder omkring virksomhedspraktikker. Indsatsen omfatter både forsikrede og ikke-forsikrede ledige.

Ud over de traditionelle virksomhedsbesøg, har Jobcenter Hvidovre kontakt til lokale virksomheder igennem forskellige projekter.

Som tidligere nævnt agter Jobcentret at udvide samarbejde med virksomhederne omkring det tidligere omtalte koncept Jobshop – således at virksomhederne også kan repræsentere sig selv på Jobshop og derigennem hurtigere matche job og borgere.

Jobcenter Hvidovre har taget initiativ til Under Uret - nyt netværk for virksomhedsledere og personaleansvarlige fra Hvidovre og omegn. Det er Jobcentret, der fire gange årligt inviterer til netværksmøde med spændende foredrag om forretningsrelevante emner, samt mulighed for at virksomhederne i Hvidovre kan møde hinanden. Jobcentrets formål med netværket er at oparbejde tæt og god kontakt til virksomheder og sørge for at de kender til deres muligheder for hjælp og støtte fra Jobcenter Hvidovre.

Jobcenter Hvidovre vil arbejde for at indgå mindst to partnerskabsaftaler med virksomheder, for på den måde at skaffe pladser hos virksomhederne til praktikforløb, med henblik på afklaring og op-

kvalificering af ledige borgere. Desuden vil Jobcenter Hvidovre i 2010 gennemføre en brugerundersøgelse blandt private virksomheder med henblik på at undersøge, hvorvidt Jobcentret er virksomhedernes foretrukne samarbejdspartner.

Kapitel 6. Mål og strategi for inddragelse af andre aktører i beskæftigelsesindsatsen

I dette kapitel præsenteres Jobcenter Hvidovres mål for 2010 omkring inddragelse af andre aktører, samt de strategier jobcentret vil anvende for at nå de opstillede mål.

Mål 7: Jobcenter Hvidovre vil udlægge 3,4 % af de ledighedsberørte til andre aktører

Målemetode: Andel personer hos andre aktører (Jobindsats.dk)

Jobcenter Hvidovre følger de udbud i forhold til andre aktører, der foreligger fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Jobcenter Hvidovre udlægger alle forsikrede og ikke-forsikrede ledige, der har en erhvervskompetencegivende uddannelse af minimum fem til seks års varighed til andre aktører.

Jobcenter Hvidovre udlægger derudover en del af de forsikrede ledige med en erhvervskompetencegivende uddannelse herunder en mellemlang, videregående uddannelse samt ledige på 55 år og derover, samt dele af målgruppen for "Hurtigt i gang".

Kapitel 7. Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret

Den aktive beskæftigelsesindsats 2010

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)	75,1	114
Antal helårspersoner	686	1.215
Enhedspris	109.475	93.827
Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.57.75)	37	49,7
Antal helårspersoner	360	315
Enhedspris	102.778	157.775
Revalidering (inkl. forrevalidering) (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.58.80)	27	24,1
Antal helårspersoner	97	97
Enhedspris	278.351	248.454
Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)		
Driftsudgifter (konto 5.58.81)	75	76,8
Antal helårspersoner	445	445
Enhedspris	168.539	172.584
Sygedagpenge (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.57.71)	119	119,7
Antal helårspersoner	660	610
Enhedspris	180.303	196.230
Beskæftigelsesordninger		
Driftsudgifter (konto 5.68.98)	23,8	38
Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Flaskehalsproblemer		
Indtægter (tilskud fra staten) (konto 5.68.98.1.008)	0,5	1

Dagpenge til forsikrede ledige		
Dagpenge i aktive perioder, 25 pct. kommunalt bidrag **		
Driftsudgifter (konto 5.57.78.001) i 2010		4,6
		132
Enhedspris		34.848
Dagpenge i passive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **		
Driftsudgifter (gruppering 5.57.78.002) i 2010		52
Antal helårspersoner		746
Enhedspris		69.838
Forsikrede ledige m.v.		
Driftsudgifter ved aktivering af forsikrede ledige (50 pct. inden for et rådighedsbeløb)		
Driftsudgifter (konto 5.68.99, gruppering 001-004)	8,9	15,8
Antal helårspersoner i vejledning og opkvalificering	xx	xx
Enhedspris	xx	18.057
Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere (75 pct. refusion)		
Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 009-012)	1,4	1,9
Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge) (100 pct. refusion)		
Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 013-014)	5,2	5,6
Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Seks-ugers selvvalgt uddannelse (100 pct. refusion)		
Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 015)		6,7
Antal helårspersoner		43
Enhedspris		155.814
Jobrotation (100 pct. refusion)		
Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 016-017)	0,0	0,0
Antal helårspersoner	0	0
Enhedspris	0	0
Flaskehalsindsats for forsikrede ledige (tilskud)		
Indtægter (tilskud fra staten) (konto 5.68.99, gruppering 020)		0,7
Medfinansiering 50 pct. af befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige **		
Driftsudgifter (konto 5.68.99, gruppering 005)		0,1
Hjælpe midler m.v. til forsikrede ledige og beskæftigede (50 pct. refusion)		
Driftsudgifter (konto 5.68.99, gruppering 006)	0,3	0,3
Personlig assistance til handicappede (50 pct. refusion)		
Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 007-008)	2,2	2,3

Hovedkonto 6. Administration mv.	Budget 2009 mio. kr. *	Budget 2010 mio. kr. *
Administrationsudgifter vedrørende jobcentre		
Udgifter (konto 6.43.53)	14,4	21
- Heraf administrative udgifter til andre aktører		
Udgifter (gruppering 6.43.53.001 og 6.43.53.002)	0	xxx

LAB: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

* Opgørelsen skal omfatte udgifter og indtægter (dranst 1), men skal være før refusion (dranst 2).
Fx hvis en kommune budgetterer at afholde udgifter for 2 mio. kr. og at have indtægter for 0,1 mio. kr.
på en ordning, hvor der gives 50 pct. i refusion. Da oplyses ovenfor et budget på 1,9 mio. kr.

** For dagpenge og befordringsgodtgørelse er det således alene kommunens medfinansieringsbidrag, der skal fremgå,
og ikke a-kassens/statens bruttoudgift.

Kapitel 8. Tillæg til Beskæftigelsesplanen

Tillæg 1. Samlet oversigt over Jobcenter Hvidovres mål for 2010

1.	<p>Jobcenter Hvidovre vil sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed <u>begrænses mest muligt</u>, svarende til en maksimal stigning på 22 procent fra december 2009 til december 2010, det vil sige en stigning i arbejdskraftreserven fra 305 personer i december 2009, til 372 personer i december 2010 (67 personer) Målemetode: Arbejdskraftreserven (Jobindsats.dk)</p>
2.	<p>Jobcenter Hvidovre vil sikre, at antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger bliver nedbragt med seks procent i forhold til året før pr. december 2010 Målemetode: Antal sygedagpengeforløb over 26 uger (Jobindsats.dk)</p>
3.	<p>Jobcenter Hvidovre vil sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps- introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år <u>begrænses mest muligt</u>, svarende til en maksimal stigning på 19 procent fra december 2009 til december 2010, det vil sige, at der ved udgangen af 2010 er maksimalt 546 unge ydelsesmodtagere. Målemetode: Antal ledige under 30 år (Jobindsats.dk)</p>
4.	<p>Jobcenter Hvidovre vil have fokus på, at ledige finder jobåbninger indenfor mangelområder Målemetode: Andelen af arbejdskraftreservens jobmål indenfor mangelområder skal være højere end samme periode sidste år (Jobindsats.dk)</p>
5.	<p>Jobcenter Hvidovre vil sikre, at aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagere er på 40 procent Målemetode: Aktiveringsgrad (Jobindsats.dk)</p>
6.	<p>Jobcenter Hvidovre vil være en af virksomhedernes foretrukne samarbejdspartnere Målemetode:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antal virksomheder, der repræsenterer sig selv på Jobshop • Antal afholdte netværksmøder med virksomheder • Antal partnerskabsaftaler med virksomheder
7.	<p>Jobcenter Hvidovre vil udlægge 3,4 % af de ledighedsberørte til andre aktører Målemetode: Andel personer hos andre aktører (Jobindsats.dk)</p>

Tillæg 2. Anvendelse af bevilling til etniske jobkonsulenter

I Jobcenter Hvidovre er der ansat en etnisk jobkonsulent på fuld tid, som skal fremme ansættelsen af etniske minoriteter på det ordinære arbejdsmarked. Den etniske jobkonsulent er organisatorisk placeret i aktivitetsteamet i Jobcentret, der hovedsagelig beskæftiger sig med vejledning af jobsøgere og virksomheder, kontaktførelse, aktivering samt kontakt til samarbejdspartnere. Som supplement til den ordinære indsats skal den etniske jobkonsulent, blandt andet gennem sin rolle som ressourceperson for jobcentret i det landsdækkende netværk, opsamle erfaringer/viden og videregive denne til resten af jobcentret, således at den etniske indsats bliver en mere integreret indsats i Jobcentrets daglige arbejde. Herudover vil konsulenten deltage i den løbende metodeudvikling af den allerede intensive indsats igangsat i 2007.

Procesmål for 2010

Konsulentens arbejde har følgende procesmål: at videreudvikle den etniske indsats i Jobcentret som blev igangsat allerede i 2007, hvor der sker en intensiv indsats overfor målgruppen allerede tidligt i ledighedsforløbet, med henblik på at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Derudover er der opstillet følgende succeskriterier for konsulentens indsats:

- Beskæftigelsesfrekvensen skal forbedres med mindst et procentpoint for Hvidovre Kommune jf. opfølgning fra Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.
- Gabet i ledighedsprocenten for nydanskere og øvrige målgrupper skal mindskes i forhold til 2009.
- Der skal igangsættes mindst et projekt i 2010 særligt for ledige med anden etnisk baggrund.

Uddybning af konsulentens opgaver i 2010

For at skabe kontinuitet i indsatsen vil de opgaver som konsulenten har haft i 2007 - 2009 fortsætte og eventuelt blive udbygget i 2010.

Opgaverne planlægges i hovedtræk at være:

- Videreudbygge samarbejdet med den koordinerende etniske enhed
- Deltage i møder/konferencer arrangeret af den koordinerende etniske enhed og Ministeriet for Flygtninge Indvandrere og integration
- Deltage i relevante konferencer.
- Opsamle og formidle viden om etniske beskæftigelsesforhold til den øvrige personalegruppe.
- Deltage i konkret sagsbehandling for at bevare den nære tilknytning til målgruppen
- Være katalysator i videreudvikling af en særlig indsats for nydanskere i jobcentret
- Følge op på den virksomhedsrettede indsats som er en integreret del af det etniske igangsatte projekt i 2007
- Understøtte den virksomhedsrettede indsats i jobcentret som ressourceperson.
- Vejledning/orientering angående kompetencer og uddannelser fra hjemlandet.

Tillæg 3 LBRs plan for særlige, lokale virksomhedsrettede aktiviteter

(LBRs plan skal senest offentliggøres den 10 januar 2010 jf § 47 i styringsloven og § 24 stk 2 i styringsbekendtgørelsen.

Kilder og baggrundsmateriale

Notat: Beskæftigelsesministerens beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål for 2010, den 24. februar 2009

Kontrakt 2010 Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, Beskæftigelsesrådet, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, marts 2009

Analyserapport 2010 Beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark 2010 – sigtelinier og målsætninger, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, januar 2009

Bekendtgørelse om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, kapitel 4

Jobindsats.dk

Skabelon for udarbejdelse af beskæftigelsesplanen for 2010, Arbejdsmarkedsstyrelsen, 11. marts 2009

Beskæftigelsesplan 2009 for Jobcenter Hvidovre

Bilag

Bilag 1. Høringssvar fra Jobcenter Hvidovres Samarbejdsudvalg

Høringssvar fra medarbejderne i Jobcenter Hvidovres samarbejdsudvalg (SU) til Beskæftigelsesplan 2010

NOTATARK

Hvidovre Kommune

Arbejdsmarkedsforvaltningen

Jobcenter
Lisbeth Low Madsen

Sagsid.: 56188
Dok.id.: 681281

18-05-2009

Jobcentrets samarbejdsudvalg har fået forelagt beskæftigelsesplan 2010.

SU er overordnet enig i, at målene i beskæftigelsesplanen ligger inden for jobcentrets ressortområde.

Medarbejderrepræsentanterne i jobcenter SU ønsker, at medarbejderne i jobcentret inddrages som sparringspartnere i tilrettelæggelse af hvordan målene bedst nås.

Jobcenter SU genfremsætter sin bemærkning fra udtalelse fra beskæftigelsesplan 2009 om, at der i beskæftigelsesplanen ikke er nævnt noget om kvalitative mål for hvordan arbejdet udføres i jobcentret. Medarbejderne i jobcenter SU notere sig, at der er inddraget fokus på at forbedre organisationen, hvilket vurderes positivt.

Bilag 2. Udmelding af beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål



Samtlige kommunalbestyrelser
 Samtlige jobcentre
 Arbejdsmarkedsstyrelsen
 Beskæftigelsesregionerne
 Beskæftigelsesrådet
 De regionale beskæftigelsesråd

Beskæftigelsesministeren
 Ved Stranden 8
 1061 København K

T 72 20 50 01
 E bm@bm.dk
 www.bm.dk

CVR 10172748
 EAN 5798000398566

Udmelding af beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål for 2010

26 FEB. 2009

J.nr. 2009-0000659

I den nye konjunktursituation med stigende ledighed vil den største udfordring for jobcentrene i 2010 fortsat være at have maksimalt fokus på den aktive linje i beskæftigelsesindsatsen for, at ledighedsforløbet bliver så kort som muligt for den enkelte ledige.

Beskæftigelsesindsatsen kan ikke skabe nye job, men den kan hjælpe ledige ud i de ubesatte stillinger og fastholde sygemeldte i deres job. Erfaringer viser, at antallet af jobskift varierer fra 700-800.000, uanset om samfundet befinder sig i en høj eller lavkonjunktur. Selv under en lavkonjunktur med stigende ledighed er der derfor stadig mange jobåbninger.

Især i en lavkonjunktur bliver det derfor vigtigt, at jobcentrene fokuserer på det, de er bedst til; via en aktiv og tidlig indsats at få ledige og syge hurtigt tilbage i job og begrænse langtidsledigheden. Det er netop det, de beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål tager sigte efter.

Jeg fastholder derfor de beskæftigelsespolitiske indsatsområder vedrørende arbejdskraftreserven, sygedagpenge og ungeindsatsen, da disse områder fortsat er relevante i den kommende periode med konjunkturedgang og stigende ledighed. Den nye konjunktursituation har dog gjort, at jeg har valgt at ændre den konkrete formulering af målene vedrørende arbejdskraftreserven (mål 1) og ungeindsatsen (mål 3), mens målet fra 2009 vedrørende sygedagpenge (mål 2) bibeholdes i 2010.

De beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål skal lægges til grund, når kommunerne skal planlægge og tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen for 2010 i det nye enstrengede beskæftigelsessystem. Jeg forventer, at kommunerne fortsat vil have fokus og være ambitiøse i forhold til de tre udmeldte mål, ligesom jeg forventer, at kommunerne vil indgå i en positiv dialog med beskæftigelsesregionerne om ambitionsniveauet i beskæftigelsesplanen for 2010.

Jeg forventer ligeledes, at jobcentrene inddrager de lokale beskæftigelsesråd (LBR) i en dialog om beskæftigelsesindsatsen for 2010.

De beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål vil desuden indgå som et vigtigt element i de kontrakter, jeg vil indgå med beskæftigelsesregionerne og de regionale beskæftigelsesråd om deres opgaver for 2010.

Udmeldingen af de beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål for 2010 sker på baggrund af indstilling fra de regionale beskæftigelsesråd (RBR) og Beskæftigelsesrådet (BER).

For 2010 udmeldes følgende beskæftigelsespolitiske 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 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 for.

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 begrænses mest muligt.

Udmelding af tilskud til de lokale beskæftigelsesråd

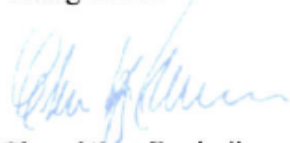
I forhold til den årlige bevilling til de lokale beskæftigelsesråd udmeldes for 2010 følgende indsatsområde for anvendelsen af tilskuddet med henblik på at sikre en sammenhæng til de beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål:

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.

På baggrund af sygedagpengehandlingsplanen udvides indsatsområdet for anvendelsen af tilskuddet til de lokale beskæftigelsesråd, således at de lokale beskæftigelsesråd også kan igangsætte projekter med nye samarbejdsformer og en fælles indsats for at nedbringe sygefraværet.

Jeg skal bede kommunerne om at orientere de lokale beskæftigelsesråd (LBR) om de udmeldte beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål for 2010 samt om indsatsområderne for anvendelsen af tilskuddet til de lokale beskæftigelsesråd.

Venlig hilsen



Claus Hjort Frederiksen

Bilag 3. Beskæftigelsesregionens kommentarer til Beskæftigelsesplan 2010



Jobcenter Hvidovre
Hvidovrevej 278
2650 Hvidovre

Beskæftigelsesregion
Hovedstaden & Sjælland
Universitetsvej 2

4000 Roskilde

Tlf.: 72 22 34 00

E-mail: brhs@ams.dk

CVR: 29626162

EAN: 5798000400535

9. juni 2009

J.nr.: 2009-000167
SBP/

Beskæftigelsesplan 2010

Beskæftigelsesregionen kvitterer hermed for modtagelsen af Jobcenter Hvidovres udkast til Beskæftigelsesplan 2010, indsendt den 19. maj.

Beskæftigelsesregionens overordnede vurdering er, at Beskæftigelsesplanen i vid udstrækning beskriver de beskæftigelsespolitiske udfordringer og problemstillinger samt jobcentrets indsats i forhold til disse.

Derudover indeholder beskæftigelsesplanen en beskrivelse af jobcentrets inddragelse af anden aktør.

Beskæftigelsesregionen har følgende kommentarer til Beskæftigelsesplanen.

Jobcentrets udmøntning af ministerens mål.

I overensstemmelse med Beskæftigelsesministerens brev af 26. februar 2009 vedrørende udmelding af beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål for 2010, opstiller jobcentret konkrete niveauer for de tre ministermål.

Beskæftigelsesregionen har følgende bemærkninger til jobcentrets udmøntning af ministerens mål.

MÅL 1: Jobcentre skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed /arbejdskraftreserven begrænses mest muligt.

I Beskæftigelsesplanen anføres, hvilket niveau kommunen vurderer at opnå i arbejdskraftreserven i december 2010. En stigning på 22 pct. svarer til at arbejds-

kraftreserven vil stige fra 305 personer i december 2009, til 372 personer i december 2010 (67 personer).

Beskæftigelsesregionen vurderer, at der er tale om en ambitiøs målsætning set i lyset af, at der alene fra december 2008 til april 2009 var en stigning i arbejdskraftreserven på 34,7 pct. svarende til 120 personer.

Jobcentret har generelt god fokus på de centrale indsatsområder, som skal medvirke til at begrænse antallet af personer i arbejdskraftreserven i regionen. Jobcenter Hvidovre vægter og udvikler indsatsen i Beskæftigelsesplan 2010 i overensstemmelse hermed.

Det bemærkes, at Beskæftigelsesplanen omfatter strategier for en differentieret indsats, herunder "HIG" aktiviteter overfor dagpengemodtagere og straksaktivering overfor kontanthjælpsmodtagere og særligt udsatte målgrupper.

Endvidere er det positivt at der lægges vægt på udvikling af nye metoder og redskaber i indsatsen, og på et fortsat samarbejde med a-kasserne.

MÅL 2: Jobcentrene skal sikre, at antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger bliver nedbragt i forhold til året før.

Jobcenter Hvidovre fastsætter som mål for sygedagpengeindsatsen, at antallet af sager over 26 uger reduceres med 6 procent fra december 2009 til december 2010. Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger har været støt faldende i Hvidovre i den seneste årsperiode – fra 350 forløb i marts 2008 til 279 forløb i marts 2009 – svarende til en nedgang på 20 pct..

Ministermålet opgøres i antal forløb af over 26 ugers varighed målt fra første sygefraværsdag. Det anbefales derfor, at jobcentret præciserer kravet, således at der ikke er tvivl om, hvorvidt det er en udmøntning af ministerens mål. Regionens vurderer, at en nedgang på 6 pct. er en realistisk målsætning.

Beskæftigelsesregionen skal endvidere kvittere for, at jobcentret vil lægge stor vægt på udvikling af initiativer til arbejdsfastholdelse - herunder øget anvendelse af delvise raskmeldinger - hurtigere afklaringsforløb og effektivisering af sags-gange.

MÅL 3: Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, start-hjælps- og introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år begrænses mest muligt.

Jobcenter Hvidovre fastsætter som mål, at stigningen i antallet af unge ydelsesmodtagere under 30 år begrænses til 19 procent i 2010 svarende til, at der ved udgangen af 2010 maksimalt er 546 unge ydelsesmodtagere.

Det bemærkes, at antallet af unge ydelsesmodtagere (fuldtidsledige) er steget med 17,5 pct. fra januar til april i Jobcenter Hvidovre. Beskæftigelsesregionen vurderer, at en begrænsning på 19 pct. er en realistisk målsætning. Samtidig anbefales det, at Jobcenter Hvidovre følger udviklingen nøje de kommende måneder med henblik på at vurdere, om det fastsatte mål er tilstrækkeligt ambitiøst.

Beskæftigelsesregionen skal i øvrigt kvittere for, at Jobcentret og det politiske niveau i kommunen har stor fokus på de unge, og bl.a. implementerer en strategi, der skal sikre, at en øget andel af de unge starter i job eller uddannelse.

Det fremgår, at Arbejdsmarkedsudvalget har sat fokus på de 18-25-årige, både de nyledige dagpengemodtagere og den større gruppe kontanthjælpsmodtagere, herunder de svagere grupper. Beskæftigelsesregionen anbefaler, at også de unge mellem 25-29 år indgår i dette fokus.

Jobcentret vægter HIG initiativer overfor de unge nyledige med kompetencegivende uddannelse, uddannelse til unge ledige (mænd, nydanskere) uden uddannelse, og særlige initiativer overfor de svagere grupper. Det bemærkes herunder at der lægges vægt på straks-aktivering for "de der kan selv" og en bred vifte af tilbud, til "de der har særlige behov".

Den øvrige indsats

Hvad angår indsatsen i øvrigt skal Beskæftigelsesregionen kvittere for, at jobcentret med sin Beskæftigelsesplan forholder sig til de væsentligste udfordringer, og beskriver strategier, indsats og mål på en række vigtige områder. Det gælder bl.a.:

- Virksomhedsindsatsen, herunder samarbejdet med arbejdsgivere om at synliggøre jobåbninger, netværkskontakter og partnerskabsaftaler.
- Indsatsen for Nydanskere
- Inddragelse af anden aktør, herunder anvendelsen af Hurtigt i gang.

Vi ser frem til en fortsat god og konstruktiv dialog om resultaterne af indsatsen i 2010.

Med venlig hilsen

Jan Hendeliowitz
regionsdirektør

Bilag 4. Høringssvar fra Det lokale beskæftigelsesråd, Hvidovre

Beskæftigelsesplan 2010 blev fremlagt på møde i Det lokale beskæftigelsesråd den 19. august 2009. Rådet drøftede indholdet i beskæftigelsesplanen.

Rådet anbefaler beskæftigelsesplanen med bemærkning om, at det for at modvirke en stigning i ledigheden blandt unge er centralt, at jobcenteret samarbejder med virksomhederne omkring at etablere uddannelsespladser.