

Beskæftigelsesplan 2011

Politisk godkendt version pr. den 12. oktober 2010

Indhold

Indledning	4
Beskæftigelsesministerens mål for beskæftigelsesindsatsen	4
De vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer i Herlev	4
Ledighed	5
Arbejdskraftreserve	6
Personer på permanente forsørgelsesordninger	7
Reduktion af det langvarige sygefravær	7
Unge på offentlig forsørgelse	8
Nydanskere fra ikke-vestlige lande	8
Psykisk syge ledige	9
Langtidsledige	9
Strategi og mål for den borgerrettede og virksomhedsrettede indsats	10
Jobcentrets strategi og mål for begrænsning af arbejdskraftreserven	10
Jobcentrets strategi og mål for aktiveringsindsatsen	12
Jobcentrets strategi og mål for begrænsning personer på permanente forsørgelsesordninger	12
Jobcentrets strategi og mål for sygedagpengeområdet	13
Jobcentrets strategi og mål for ungeområdet	13
Strategi og mål for nydanskere på offentlig forsørgelse	14
Strategi for ledige, som er psykisk syge	15
Strategi for bekæmpelse af langtidsledighed	15
Strategi for inkludering og fastholdelse af handicappede på arbejdsmarkedet	16
Strategi og mål for den virksomhedsrettede indsats	16
Strategi og mål for at inddrage andre aktører	17
Budget for den aktive beskæftigelsesindsats (foreløbigt)	19
Sammenfatning over mål (foreløbig oversigt)	23

Bilag 1: Høringssvar fra Det Lokale Beskæftigelsesråd..... 26

Indledning

Foreliggende beskæftigelsesplan er Herlev Kommunes plan for, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2011. Planen har været i høring i Det Lokale Beskæftigelsesråd. Forvaltningen har modtaget og behandlet høringssvar fra Dansk Handicap, DA og FTF/LO-Gruppen. Disponeringen af planen følger de krav, der fremgår af Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 735 om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, § 12, samt ”skabelon for udarbejdelse af beskæftigelsesplan for 2011” fra samme instans.

I forlængelse af beskæftigelsesplanen udarbejder jobcentret en mere detaljeret administrativ plan for:

- Unge-indsatsen
- Indsatsen for nedbringelse af antal og varighed på sygedagpenge
- Indsatsen overfor psykisk sårbare
- Indsatsen overfor virksomhederne
- Aktiveringsstrategi
- Strategi og tilsyn og evaluering af brug af anden aktør

Beskæftigelsesministerens mål for beskæftigelsesindsatsen

For 2011 har beskæftigelsesministeren udmeldt følgende fire mål:

1. Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse begrænses mest muligt
2. Jobcentrene skal sikre, at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses mest muligt
3. Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt
4. Jobcentrene skal sikre, at antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt

De fire mål fra Beskæftigelsesministeren er indarbejdet i Herlev Kommunes Beskæftigelsesplan.

De vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer i Herlev

Ud over de fire nationale målsætninger, har LBR Herlev og Arbejdsmarkedsudvalget udpeget tre væsentlige indsatsområder for 2011:

5. Indsatsen for psykisk udsatte
6. Begrænsning af tilgangen til langtidsledighed
7. Forebyggelse og afhjælpning af unge-ledigheden

Disse, delvis overlappende, nationale og lokale udfordringer beskrives på de følgende sider.

Ledighed

Ledighedstal fra juni 2010 viser, at ledigheden i Herlev ligger på 4,4 procent. Ledigheden steg 83 procent i Herlev i 2009 fra 2,0 til 3,6 procent. De forsikrede målgrupper har oplevet den største stigning i ledigheden, mens ledigheden blandt arbejdsmarkedsparate kontant- og starthjælpsmodtagere har været mere moderat stigende.

De hårdest ramte a-kassegrupper i Herlev er 3F, TiB og øvrige byggefag samt Metal.

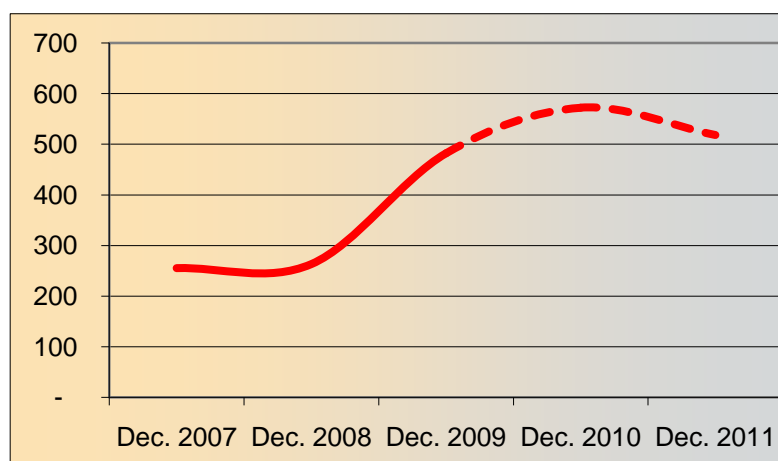
Herlevs udvikling i ledigheden i 2009 er på niveau med udviklingen for Østdanmark generelt.

Finansministeriet har med Økonomisk Oversigt (maj 2010) offentliggjort et nationalt skøn for udviklingen 2010-2011 på beskæftigelsesområdet. Prognosen lyder:

- Beskæftigelsen skønnes at falde i 2010, og vokse moderat i løbet af 2011.
- Arbejdsstyrken skønnes at falde i 2010. I 2011 skønnes en forbedret konjunktursituation af føre til en stabilisering af arbejdsstyrken.
- Ledigheden ventes i 2010 at blive 130.000 årspersoner, svarende til 4,5 procent af arbejdsstyrken. I 2011 skønnes årsgennemsnittet for ledigheden at blive 135.000 personer. Forventningen til ledighedsudviklingen er nedjusteret i forhold til tidligere Økonomisk Oversigt (dec. 2009).

Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland forventer på baggrund af Finansministeriets skøn, at ledigheden vil stige 18,7 procent i Herlev i 2010 og falde 9,4 procent i 2011. Samlet for perioden 2010-2011 ventes en stigning på 7,5 procent.

Figur 1: Skøn fra BRHS for udviklingen i antal ledige i Herlev, dec. 2009 – dec. 2011.



Kilde: Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, maj 2010.

Arbejdskraftreserve

Arbejdskraftreserven består af ledige, som er klar til at tage et job og som har gået ledige i tre måneder eller længere. Der er en klar sammenhæng mellem udviklingen i ledigheden og i arbejdskraftreserven, hvorfor arbejdskraftreserven er vokset markant i den nuværende lavkonjunktur.

Det er en hovedopgave for jobcentret, at begrænse udviklingen i arbejdskraftreserven mest muligt.

Arbejdskraftreserven er steget 84 procent i Herlev i 2009. Stigningen har været mindre i Herlev end i sammenlignelige jobcentre¹, såsom Rødovre, Hvidovre og Helsingør, men ligger på niveau med udviklingen i Østdanmark samlet set.

Arbejdskraftreservens andel af den samlede arbejdsstyrke udgør 3,8 procent i Herlev. Det er et højere niveau end sammenlignelige Hvidovre og Rødovre, og lavere end Helsingør samt Østdanmark.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har ændret opgørelsesmetode for arbejdskraftreserven, hvilket har ført til en stigning i reserven i forhold til tidligere år.

Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland (BRHS) har med udgangspunkt i Finansministeriets ledighedsprognose (maj 2010), og analyser af den hidtidige udvikling indenfor forskellige a-kasser, fastlagt en forventet stigning på 0,8 procent i arbejdskraftreserven i Østdanmark for perioden december 2009 til december 2011.

I jobcentrets vurdering af hvordan udviklingen i arbejdskraftreserven vil blive i Herlev i 2011, lægges til grund;

- Ledigheden forventes af BRHS at stige 7,5 procent fra 2009-2011 i Herlev. Arbejdskraftreserven vokser mindre end ledigheden, fordi jobcentrets indsats får ledige tilbage i job eller uddannelse inden tre måneder
- Den faktiske udvikling i arbejdskraftreserven (gammel opgørelsesmetode) fra december 2009 til april 2010 er 2,2 procent for Herlevs vedkommende
- Arbejdskraftreserven (ny opgørelsesmetode) er øget 9,1 procent i Herlev fra december 2009 til januar 2010
- At der er forventninger til en differentieret ledighedsudvikling for de enkelte brancher. BRHS's prognose forudsætter således en svag ledighedsudvikling for bl.a. FTF og FOA, en moderat udvikling for bl.a. byggefagene og 3F, og en mere udtalt udvikling på HK og AC-området.

¹ Arbejdsmarkedsstyrelsen har fastslået at Herlev, Esbjerg/Fanø, Helsingør, Horsens, Hvidovre og Rødovre har fællestræk i befolkningssammensætning og arbejdsmarked, og således kan disse jobcentres resultater sammenlignes.

FAKTABOKS: ARBEJDSKRAFTRESERVEN

Jobklar borgere (ny match 1), der har været ledige mere end tre måneder, tilhører arbejdskraftreserven.

73 procent af alle jobklar ledige i match 1 tilhører arbejdskraftreserven.

Omfang: 506 personer (dec. 2009)

kilde:Jobindsats.dk

Personer på permanente forsørgelsesordninger

Det samlede udbud af arbejdskraft mindskes, når personer tildeles førtidspension eller fleksjob/ledighedsydelse, og risikoen for marginalisering øges for den enkelte, når personen "fritages" permanent fra arbejdsmarkedet. Derfor har beskæftigelsesministeren – og Herlev Kommune - fokus på at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger begrænses.

Personer på permanente forsørgelsesordninger er reduceret 0,4 procent i Herlev i 2009, til sammenligning er andelen steget 0,3 procent i Østdanmark. Andelen af personer på permanente ydelser er til gengæld lidt højere i Herlev end i Østdanmark. Herlevs andel er 8,0 procent mod 7,5 procent i Østdanmark.

Førtidspensionister (FØP) udgør den største gruppe på permanent forsørgelse, jf. boks. Tildeling af en FØP er altid den sidste mulighed, efter at alle andre aktive tilbud er afprøvet, således har Herlev traditionelt praktiseret en relativt restriktiv praksis og kun tildelt ganske få førtidspensioner. I den nuværende lavkonjunktur, hvor ledigheden stiger og beskæftigelsen falder, er fleksjob'ernes arbejdsmarked under pres. Det viser sig ved, at det er blevet vanskeligt at finde arbejdsgivere, som kan etablere fleksjobpladser, og ved at personer i eksisterende fleksjob har øget risiko for at miste deres arbejde. Jobcentret skal således både arbejde for at finde alternativer til fleksjob, f.eks. revalidering, og for at reducere varigheden på ledighedsydelse.

Reduktion af det langvarige sygefravær

I en årrække har Herlev skabt gode resultater på sygedagpengeområdet, og reduceret varigheden af de sygemeldtes forløb og antallet af langvarigt syge. Senest er resultaterne dog udeblevet og antallet af langvarigt syge over 52 uger er steget 26 procent i 2009, og yderligere 18 procent i årets første fire måneder.

De store stigninger i Herlev genfindes ikke blandt de sammenlignelige jobcentre, og skyldes blandt andet stor personaleomsætning og rekrutteringsproblemer i jobcentret.

For den sygemeldte, som kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, er der gode grunde til at forsøge at reducere det langvarige sygefravær. I forhold til den kommunale økonomi er det desuden overordentligt kritisk, med store stigninger i det langvarige sygefravær, da kommunen selv afholder alle udgifter til sygemeldte ud over 52 uger. Jobcentret arbejder derfor målrettet for at mindske det langvarige sygefravær.

FAKTABOKS: PERSONER PÅ PERMANENTE
FORSØRGELSESORDNINGER I ALDEREN 16-66 ÅR

Fleksjob: 204 personer (dec. 2009)

Ledighedsydelse: 38 do. (dec. 2009)

Førtidspension: 872 do. (dec. 2009)

kilde:

Herlev Kommunes "modtagerstatistik" 2009.

Unge på offentlig forsørgelse

13 procent af Herlevs unge mellem 18-30 år modtager en eller anden form for overførselsindkomst. Sammenlignet med niveauet i Østdanmark på 11 procent, er andelen af unge ydelsesmodtagere høj i Herlev. Det er ikke mindst andelen af indsatsklar kontanthjælpsmodtagere (match 2), der er relativt højere i Herlev end i Østdanmark generelt.

Af boksen fremgår det, hvilke ydelser de unge modtager. Indsatsklar ledige på kontant- og starthjælp (match 2), jobklar ledige på kontant- og starthjælp (match 1) samt jobklar dagpengemodtagere (match 1) tegner sig for de største ydelsesgrupper.

Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse er steget 29 procent i 2009. Stigningen i Herlev er højere end stigningen i Østdanmark (27 %), og skyldes primært en voksende kø af ledige i match 1, der er klar til at tage et job. Ledigheden blandt dagpengemodtagere er vokset markant, men fra et relativt lavt niveau.

Det kendetegner de unge ledige, at andelen der har fuldført en kompetencegivende uddannelse er lav, sammenlignet med unge i beskæftigelse. Det skyldes typisk at de unge fravælger uddannelsesvejen og at mange falder fra et uddannelsesforløb. Det bliver en stor og vigtig udfordring for jobcentret, sammen med uddannelsesinstitutioner og Ungdommens Uddannelsesvejledning, at afklare og opkvalificere de unge ledige, og dermed hjælpe flere unge til at fuldføre en kompetencegivende uddannelse.

Nydanskere fra ikke-vestlige lande

I Herlev er 13 procent af befolkningen i den erhvervsaktive alder nydanskere fra ikke-vestlige lande. De største etniske minoriteter har rødder i Tyrkiet, det tidligere Jugoslavien, Pakistan, Irak og Iran.

Mange nydanskere er beskæftiget indenfor serviceerhverv, hvor der forventes øget ledighed. Derfor er det sandsynligt, at ledigheden i målgruppen vil vokse i de kommende år.

FAKTABOKS:

UNGE ML. 18-30 ÅR PÅ OFFENTLIG FORSØRGELSE

Ledige dagpengemodtagere: 89 fuldtidspersoner (dec. 2009)

Ledige kontant- og starthjælpsmodtagere: 256 do. (dec. 2009)
- heraf jobklar (match 1): 118 do. (dec. 2009)
- heraf indsatsklar (match 2): 138 do. (dec. 2009)

Sygedagpengemodtagere: 43 do. (dec. 2009)

Førtidspensionister: 35 do. (dec. 2009)

Revalidender/forrevalidender: 10 do. (dec. 2009)

Introduktionsydelsesmodtagere: 0 do. (dec. 2009)

Fleksjob: 4 do. (dec. 2009)

Ledighedsydelse: 1 do. (dec. 2009)

Kilde: Jobindsats.dk

Udfordringen er, at fastholde nydanskere i beskæftigelse eller uddannelse. Fokus i indsatsen er, at begrænse ledigheden, der er højere end blandt etniske danskere, samt at øge målgruppens beskæftigelsesfrekvens.

Antallet af nydanskere på offentlig forsørgelse er steget 11 procent i 2009. Stigningen i Herlev er på niveau med stigningen i Østdanmark.

Ledigheden er især øget for nydanskere, som er klar til at tage et job (match 1).

Psykisk syge ledige

Jobcentret har en særlig opmærksomhed omkring psykisk syge ledige.

En analyse udarbejdet for Jobcenter Herlev 2010 af Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn rummer en kortlægning af de sygemeldte ledige². Analysen viste, at 31 procent af alle diagnoser vedrører psykiske lidelser såsom angst og depression. Dertil kommer 22 procent med et komplekst sygdomsbillede, hvor borgeren typisk har en psykisk lidelse i kombination med fysiske sygdomme.

Undersøgelsen pegede endvidere på, at relativt flere ældre end yngre har psykiske eller diffuse lidelser. Endelig findes de psykiske lidelser oftere blandt medlemmer af a-kasser på LO-området end blandt de øvrige a-kasser.

På undersøgelsestidspunktet var der op mod 50 sygemeldte ledige med psykiske lidelser.

Langtidsledige

Pr. december 2009 havde 31 procent af alle ledige, eller 364 personer, været ledige mere end et år. I 2009 er antallet øget 26 procent, og faldet 3 procent fra januar til maj 2010. Stigningen i den længerevarende ledighed er lavere end stigningen i antal ledige generelt.

Problemstillingen er, at andelen af langtidsledige er høj i Herlev i forhold til niveauet i sammenlignelige jobcentre; blandt de sammenlignelige jobcentre udgør andelen af langtidsledige mellem 19-29 procent. Dertil kommer, at dagpengeperioden i 2010 er ændret fra fire til to år.

FAKTABOKS:

NYDANSKERE PÅ OFFENTLIG FORSØRGELSE

Ledige dagpengemodtagere: 139 fuldtidspersoner (dec. 2009)

Ledige kontant- og starthjælpsmodtagere: 227 do. (dec. 2009)

- heraf jobklar (match 1): 47 do. (dec. 2009)

- heraf indsatsklar (match 2): 180 do. (dec. 2009)

Sygedagpengemodtagere: 80 do. (dec. 2009)

Førtidspensionister: 210 do. (dec. 2009)

Revalidender og forrevalidender: 6 do. (dec. 2009)

Introduktionsydelsesmodtagere: 2 do. (dec. 2009)

Fleksjob: 19 do. (dec. 2009)

Ledighedsydelse: 4 do. (dec. 2009)

Kilde: Jobindsats.dk

² Arbejdsmarkedsservice Storkøbenhavn 2010: Karakteristik af sygedagpengemodtagere overgået fra ledighed i Herlev Kommune.

Højkonjunktur og den særlige "En ny chance til alle"-indsats fra 2006-08 har ellers medvirket til at reducere andelen af langtidsledige i Herlev perioden 2006-09. Men konjunkturændring og stigende ledighed afspejler sig også hos de langtidsledige, som er steget 2 procentpoint fra december 2008 til december 2009.

BRHS har analyseret risikoen for langtidsledighed i Østdanmark blandt arbejdsmarkedsparede ledige³, og er kommet frem til følgende konklusioner om hvilke persongrupper der er mest udsat for langtidsledighed:

- Risikoen er større og mere permanent for kontant- og starthjælpsmodtagere end for dagpengemodtagere
- Mænd har forøget risiko i forhold til kvinder
- Ledige (match 1) fra ikke-vestlige lande har større risiko end etniske danske ledige (match 1)
- Risikoen for langtidsledighed stiger, jo ældre den ledige er
- Der er risiko for yderligere stigninger i langtidsledigheden for unge dagpengemodtagere
- En markant del af alle langtidsledige dagpengemodtagere er organiseret i 3F, HK og Kristelig Akasse, hvilket peger på en særlig risiko for langtidsledighed for ikke-faglærte

Jobcenter Herlev vil have særlig fokus på ovennævnte målgrupper, og iværksætte en indsats, som kan minimere den øgede risiko for langtidsledighed for disse.

Strategi og mål for den borgerrettede og virksomhedsrettede indsats

Jobcentrets strategi og mål for begrænsning af arbejdskraftreserven

Strategi:

Jobcentret forstærker indsatsen for nyledige arbejdsmarkedsparede ledige, så tilgangen til arbejdskraftreserven mindskes. Det sker med følgende strategielementer:

- Fokus på job og jobrettede aktiviteter, når en nyledig henvender sig i modtagelsen
- Tidlig og intensiv indsats for alle nyledige
- Udlægning af alle arbejdsmarkedsparede ledige i 2010 Øget fokus på anvendelse af sanktionsreglerne
- Øget fokus på at jobcentret lever op til minimumsrettighederne med hensyn til at gennemføre samtaler og give aktiveringstilbud rettidigt

Ved udlægning overdrager jobcentret myndighedsopgaven til private aktører. Jobcenter Herlev har indgået aftaler med ISS, Jersing og JobDK, som alle er godkendt til opgaven af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Når jobcentret visiterer arbejdsmarkedsparede ledige til en af ovennævnte aktører, er de forpligtet til at levere en aktiv beskæftigelsesindsats med kontaktforløb, jobsamtaler og aktivering indenfor rammerne af

³ BRHS juni 2010: Risiko for langtidsledighed i Østdanmark.

beskæftigelseslovgivningen og yderligere specificeret i syv udbudsftaler; én for hver målgruppe, herunder blandt andet ledige med en erhvervskompetencegivende uddannelse. Forløbet hos den private aktør har en varighed på maksimalt et år.

Indsats for personer i arbejdskraftreserven:

- For ufaglærte og personer med forældet uddannelse tilbydes opkvalificering til uddannelse og job.
- Skærpet fokus på virksomhedsrettede tilbud såsom løntilskudsforløb i private og offentlige virksomheder samt virksomhedspraktik.
- Styrket tidlig indsats overfor forsikrede ledige fra A-kasser med øget risiko for ledighed, herunder teknikere, metalarbejdere, HK's medlemmer, funktionærer og servicefagene, AC'ere m.fl.
- Øget fokus på at jobcentret lever op til minimumsrettighederne med hensyn til at gennemføre samtaler og give aktiveringstilbud rettidigt.

Mål 1:

Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 555 personer i ledighed og aktivering i december 2011, svarende til en stigning på 5 procent fra december 2009 til december 2011.

Til grund for målfastsættelsen ligger, at arbejdskraftreserven er steget 2,2 procent i Herlev fra december 2009 til april 2010 og en forventning om at ledigheden vil stige 7,5 procent i 2010-2011 og udgøre 4,5 procent i Østdanmark pr. december 2011.

Jobcentrets strategi og mål for aktiveringsindsatsen

Strategi:

- Aktiveringsgraden øges i praksis for både forsikrede og ikke-forsikrede ledige⁴
- Virksomhedsnære aktiveringsredskaber med høj effekt, såsom virksomhedspraktik, privat og offentlige løntilskud, prioriteres
- Virksomhedscenter-konceptet markedsføres blandt arbejdsgiverne for indsatsklar ledige (match 2)
- Tidlig indsats, med straksaktivering af kontanthjælpsmodtagere og intensive kontaktføløb efterfulgt af aktivering ved 3 måneder for forsikrede ledige
- Udlægning til anden aktør af arbejdsmarkedsparate ledige i 2010 med væsentlig afløbseffekt i 2011
- Målrettet afklaring og arbejdsprøvning af alle indsatsklare ledige i form af korte dokumenterede interventioner der synliggør progressionen for den enkelte med efterfølgende målrettet indsats til fremme af arbejdsevnen
- Tæt opfølgning på borgeren i længerevarende aktivering, for at sikre borgeren enten varig udstøttet beskæftigelses eller at pågældende får flyttet sig tættere på det ordinære arbejdsmarked

Mål 8 og 9:

Kontanthjælpsmodtagere tilmeldt jobcentret deltager i aktive tilbud i 40 procent af tiden, svarende til en stigning i aktiveringsgraden på 14 procentpoint siden december 2009.

Forsikrede ledige deltager i aktive tilbud i 30 procent af tiden., svarende til en stigning i aktiveringsgraden på 7 procentpoint siden december 2009.

Jobcentrets strategi og mål for begrænsning personer på permanente forsørgelsesordninger

Strategi:

Jobcentret vil bruge revalidering mere, til at hjælpe personer på kanten af arbejdsmarkedet i beskæftigelse, hvor almindelig aktivering ikke er nok. Revalidering er en midlertidig forsørgelse, som reducerer behovet for at visitere personer til varig forsørgelse i f.eks. fleksjob eller på førtidspension. Jobcentret vil begrænse det langvarige sygefravær (se senere). Dette kan også medvirke til at begrænse tilgangen til permanente forsørgelsesordninger.

Herlev Kommune budgetterer med 40 helårsmødtagere af sygedagpenge over 52 uger i 2011. Samtidig er målet, at reducere det samlede antal sygedagpengemødtagere fra 285 i 2010 til 281 i 2011.

Herlev Kommune budgetterer med at antallet af førtidspensionister stiger fra 911 helårspersoner i 2010 til 958 i 2011. Stigningen skyldes en intensiveret indsats blandt midlertidigt passive ledige med langvarige kontanthjælpsforløb i 2010, som først slår fuldt igennem i budgettet for 2011.

Samtidig budgetteres med at antallet af fleksjob reduceres fra 220 helårspådsler i 2010 til 210 i 2011. Endelig ventes antallet af personer, som modtager ledighedsydelse at kunne reduceres fra 27 helårspådsler i 2010 til 25 helårspådsler i 2011.

Kilde: Herlev Kommunes udkast til budget 2011

⁴ Aktiveringsgraden er reflekteret som budgetforudsætningen i Herlev Kommunes udkast til budget for 2011.

Mål 2:

Væksten i antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (fleksjob og førtidspension) og ledighedsydelse, skal begrænses til 1193 personer i december 2011, svarende til en vækst på 0,7 procent fra december 2009 til december 2011.

Ingen personer må modtage ledighedsydelse længere end 18 måneder. December 2009 havde 9 personer modtaget ledighedsydelse mere end 18 måneder.

Jobcentrets strategi og mål for sygedagpengeområdet**Strategi:**

- Udvalgte sygedagpengemodtagere, hvor der er usikkerhed om diagnose, varighed og konsekvens, modtager en særlig indsats via "Det Store TTA-projekt". Projektets mål, er at nedbringe langtidssygefraværet og muliggøre en hurtigere og varig tilbagevenden til arbejdet. (TTA = tidligt tilbage til arbejdet)

Mål 6:

Udviklingen i antallet af personer som modtager sygedagpenge længere end 52 uger, skal begrænses til 40 helårsmodtagere i 2011, svarende til en reduktion på 29 procent fra december 2009 til december 2011.

Jobcentrets strategi og mål for ungeområdet**Strategi:**

Ungeindsatsen har høj prioritet. Jobcentrets primære opgave i forhold til målgruppen er;

- At have fokus på uddannelse og opkvalificering til de unge, både de ledige og dem i beskæftigelse
- At motivere unge, der modtager en overførselsindkomst uden erhvervsrettet uddannelse, til at tage en uddannelse
- At hjælpe unge med uddannelse, i job

Herlev Kommunes arbejdsmarkedsudvalg vedtog i maj 2009 en strategi for jobcentrets ungeindsats. Strategien er gældende, og er ved at blive tilpasset Regeringens "Ungepakke", som træder i kraft maj 2010.

Kilde:

Herlev Kommunes udkast til budget 2011

Der vil blive tilrettelagt en aktiv, koordineret og målrettet ungeindsats med følgende tiltag:

- Der skal udvikles nye tilbud, bl.a. til ledige unge med psykiske problemer eller misbrug
- Strategier for udvikling og implementering af partnerskabs- /samarbejdsmodeller mellem Herlev Kommune og lokale erhvervsvirksomheder med henblik på at fremme unges adgang til uddannelse og beskæftigelse
- Udvikling af særlig aktiveringsindsats for unge med psykiske problemstillinger og/eller kognitive funktionsnedsættelser. Udviklingsarbejdet sker i samarbejde med ISS og Jobcenter København
- Særlig indsats for unge med vanskeligheder i forhold til at læse, skrive eller regne. Jobcentret vil i 2010 indsamle erfaringer med at tilbyde læse-, skrive og regnekurser, og skal i 2011 videreudvikle

indsatsen med henblik på at øge de unges muligheder for at gennemføre en uddannelse.

- At tværfagligt samarbejde er nødvendigt, for at sikre en mere sammenhængende ungeindsats. Relevante samarbejdsparter omfatter Ungdommens Uddannelsesvejledning, BKF – Børne- og Kulturforvaltningen, folkeskolen og relevante uddannelsesinstitutioner. Samarbejdet med dem skal prioriteres højere
-
- Partnerskabsaftale med Dansk Byggeri, Københavns Tekniske Skole – Herlev Afdeling, Ungdommens Uddannelsesvejledning Nord og Herlev Kommune. Formålet er at stimulere til at flere unge gennemfører en ungdomsuddannelse, herunder at sikre praktikpladser og at udvikle samarbejdet mellem parterne med henblik på at motivere eleverne til at tage en erhvervsfaglig uddannelse
- Nyt pilotprojekt for unge, forsikrede ledige med fremrykket vejlednings- og opkvalificeringsforløb, og hvor jobcentret samarbejder med aktører fra uddannelsesverdenen. Fokus på uddannelsesmæssige rettigheder og pligter, tilbud om kompetenceafklaring mm. LO/FTF i LBR har udarbejdet et spændende projektforslag, som overvejes af jobcentret

Der arbejdes med forskellige finansieringsmodeller, der kan videreføre jobcentrets ekstraordinære tilbud om mentorstøtte til blandt andet unge, efter at ordningen ophører med udgangen af 2010.

Mål 4:

- Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal begrænses til 447 helårspersoner i ledighed og aktivering i december 2011, svarende til en stigning på 2,4 pct. fra december 2009 til december 2011, svarende til målsætningen for hele Østdanmark.

Strategi og mål for nydanskere på offentlig forsørgelse

Nydanskere i Herlev har gennem en årrække modtaget en ekstraordinær indsats i jobcentret, som følge af projekterne:

- "Ekstra jobkonsulenter til indvandrerområdet" og
- "Lokalt integrationspartnerskab i Herlev".

Projekterne afsluttes i 2010 og første halvår af 2011, og målgruppen overgår til den samme indsats som tilbydes alle borgere i jobcentret.

Strategi:

- Konkrete strategier for motivering af ikke-etnisk danske unge med udgangspunkt i deres sociale kontekst
- For øvrige ydelsesgrupper af nydanskere ydes samme indsats som for etniske danskere.

Mål 5:

- Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til 711 helårspersoner i ledighed og aktivering i december 2011, svarende til en stigning på 2 procent fra december 2009 til december 2011.

Strategi for ledige, som har en psykisk sygdom

De komplekse problemstillinger, der kendetegner syge ledige i ny matchgruppe 2 og 3, blev politisk drøftet på et strategiseminar for LBR og AMU's medlemmer. Følgende prioriteringer blev givet som pejlemærker:

Strategi og prioriteringer:

- Samarbejde med, og involvering af, arbejdsgivere er nødvendig for at hjælpe ledige med andre problemer end ledighed. Jobcentret kan i samarbejdet med virksomhederne medvirke positivt til at bearbejde de lediges egen sygeopfattelse
- Der skal udvikles en særlig indsats for ledige, der mangler selvværd
- Udbyg det eksisterende samarbejde med bl.a. Kagshuset; Herlev Kommunes tilbud til stofmisbrugere og alkoholikere
- Opsamle de erfaringer jobcentret har fået gennem forsøgsprojekter for målgrupperne, og indtænke erfaringer fra eksempelvis mentorer, i den ordinære indsats
- De nye ledige, med psykiske problemer, skal prioriteres
- Separate målrettede tilbud til psykisk syge

Jobcentret vil overveje, at søge LBR om midler til en analyse af målgruppen med anbefalinger til aktuelle indsatser indenfor vores ordinære ramme.

Udviklingsmål 7:

Jobcentret prioriterer, at udvikle metoder og tilbud til en indsats for ledige, som har en psykisk sygdom. Indsatsen evalueres ved årsskiftet 2011/2012.

Strategi for bekæmpelse af langtidsledighed

Jobcentret vil implementere initiativerne i Regeringens pakke til bekæmpelse af langtidsledighed, og blandt andet iværksætte følgende:

- Jobrettede uddannelsesforløb for ledige, der er i risiko for langtidsledighed herunder kurser for ufaglærte, der ikke har de basale læse- og skrivekompetencer
- Aktive tilbud på arbejdspladser, herunder øget brug af mentorer
- Drøfte andre ekstraordinære tiltag med LBR, herunder f.eks. opbakning til mentornetværk
- ledelsesmæssigt fokus på udviklingen i langtidsledighed.

Mål:

Der udarbejdes et tillæg til Beskæftigelsesplanen, hvori jobcentrets strategi og målsætning for bekæmpelse af langtidsledighed præsenteres.

Strategi for inkludering og fastholdelse af handicappede på arbejdsmarkedet

Strategi og indsats:

Jobcentret og DH, Herlev afd. (Danske Handicaporganisationer) i LBR er i dialog om, hvordan der kan tilvejebringes viden om, hvilke handicapgrupper der findes i jobcentrets målgrupper. Der savnes især viden om skjulte handicaps, såsom Aspergers Syndrom, ADHD og personer med angst. Når dette er afklaret tænkes i en opkvalificering af medarbejdernes viden om, dels selve handicappet og dels hvilken indsats de forskellige handicapgrupper kan profitere af i forhold til at agere på arbejdsmarkedet. I dette arbejde kan de respektive handicapforeninger inddrages.

Der fastsættes ikke et kvantitativt mål, men indsatsen skal sikre at så mange handicappede som muligt er inkluderet og fastholdt på arbejdsmarkedet

Strategi og mål for den virksomhedsrettede indsats

Jobcenter Herlevs beskæftigelsesindsats har betydning for, i hvilket omfang det på sigt kan lykkes at skaffe velkvalificeret arbejdskraft til de lokale virksomheder, og dermed sikre et grundlag for fremtidig vækst og udvikling i Herlev Kommune.

Selvom ledigheden er øget de seneste par år, forventes det, at der vil blive mangel på kvalificeret arbejdskraft i Herlev, såvel som i resten af landet, på lidt længere sigt. Der er således en risiko for, at væksten og udviklingen i Herlev Kommune kan blive bremset i næste højkonjunktur, fordi virksomhederne ikke kan få og fastholde arbejdskraft.

En primær opgave i jobcenterets indsats i de kommende år bliver derfor at fastholde fokus på at udvide arbejdsstyrken, og sikre et samarbejde med områdets virksomheder og uddannelsesinstitutioner om at opkvalificere arbejdskraften bedst muligt. Den borgerrettede indsats har dermed stor betydning for virksomhedsindsatsen.

Jobcentret har udlagt alle arbejdsmarkedsparede ledige til anden aktør i 2010, og det er anden aktør som står for at hjælpe denne målgruppe nærmere arbejdsmarkedet. Jobcentrets samarbejde med lokale arbejdsgivere foregår derfor fortrinsvis omkring indsatsparate ledige i matchgruppe 2.

Jobcentret ønsker at;

- Samarbejde med arbejdsgivere om unge, og der skal udarbejdes handlingsplan for hvorledes virksomhederne inddrages som aktive medspillere for at skabe uddannelses- og praktikpladser til ungegruppen.
- Samarbejde med udvalgte arbejdsgivere om etablering af virksomhedcentre for ledige i ny match 2.
- Samarbejde med arbejdsgivere med henblik på fastholdelse af sygemeldte ansatte.
- At udvikle strategier implementering af partnerskabs- /samarbejdsmodeller mellem Herlev Kommune og lokale erhvervsvirksomheder med henblik på at styrke beskæftigelsesmulighederne for ledige, der ellers har vanskeligt ved at finde eller fastholde et ordinært arbejde.

Partnerskabs- og samarbejdsmodeller med virksomheder, herunder virksomhedscentre

Jobcentret vil opbygge et koncept med kernekunder, som der prioriteres en særlig tæt kontakt til. Kernekunder vil typisk være virksomheder, som i særlig høj grad udbyder job, som matcher kvalifikationer hos borgerne i lokalområdet samt virksomheder, der vil påtage en social indsats for en række af kommunens ledige borgere.

Jobcenteret vil i den forbindelse udbygge virksomhedscenterkonceptet. Et virksomhedscenter er et formaliseret samarbejde med jobcenteret, hvor virksomheden stiller en række pladser til rådighed for ledige kandidater med henblik på, at de medvirker til at løse arbejdsopgaver for virksomheden. På virksomheden udpeges en mentor for de pågældende.

Når en virksomhed etablerer et virksomhedscenter vil jobcenteret tilbyde økonomisk kompensation via mentorordningen, for den tid virksomhederne bruger på kandidaterne. Samtidig får virksomheden mulighed for, at en række medarbejdere kompetenceudvikles i forbindelse med deltagelse i mentoruddannelse og mentornetværk.

I forbindelse med driften af et virksomhedscenter vil jobcenteret tilbyde hjælp til administrative opgaver i forbindelse med antagelsen af kandidaterne. Jobcenteret vil også tilbyde en direkte telefonisk hotline til den tilknyttede virksomhedskonsulent samt opfølgende samtaler med virksomhederne og de ledige kandidater hver uge – eller efter aftale.

Jobcenteret vil i 2. halvår 2010 beskrive jobcenterets service og tilbud i forbindelse med etablering og drift af virksomhedscentre.

Jobcenteret vil i 2. halvår 2010 fastlægge og beskrive arbejdsgange og samarbejde om visitation af indsatsklare ledige (match 2) til virksomhedscentre.

Jobcenteret vil i 2. halvår 2010 fastlægge og beskrive jobcenterets service og tilbud i forbindelse med øvrige samarbejds- og partnerskabsaftaler med virksomhederne.

Jobcenteret vil i løbet af 2010 og 2011 tage kontakt til virksomheder i kommunen med over 20 ansatte med henblik på at få etableret flere virksomhedscentre og øvrige samarbejds- og partnerskabsaftaler med virksomhederne.

Jobcenteret vil gennemføre en årlig opfølgning på resultater og effekter af de indgåede virksomhedscenteraftaler samt samarbejds- og partnerskabsaftaler med henblik på at vurdere grundlaget for at foretage eventuelle justeringer.

Jobcentret udarbejder en administrativ plan som udmønter strategien for den virksomhedsrettede indsats.

Strategi og mål for at inddrage andre aktører

Jobcenterets inddragelse af andre aktører i beskæftigelsesindsatsen er lovbestemt for både forsikrede og ikke-forsikrede arbejdsmarkedsparede ledige med lange videregående uddannelser. Derudover kan jobcenteret vælge at udlægge andre målgrupper under Arbejdsmarkedsstyrelsens landsdækkende serviceudbud samt under det landsdækkende udbud for 'Hurtigt I Gang'.

Herlev Kommune har politisk besluttet, at jobcentret udlægger myndighedsopgaven for alle arbejdsmarkedsparete ledige i 2010⁵. Der er tale om en forsøgsperiode, hvor der skønsomt kan udlægges op mod 1.000 ledige. Forløbet hos anden aktør varer 52 uger, og udlægningen omfatter såvel bestanden som nyledige i målgruppen. Beslutningen får således betydning ind i 2011.

Brugen af anden aktør følges tæt af jobcenterledelsen og arbejdsmarkedsudvalget med et statusnotat hver måned i 2011. Der vil være særligt fokus på tilsyn med anden aktør med hensyn til rettidighed, aktiveringsgrad samt aktiveringsredskaber og kvalitet, ligesom den aktuelle beskæftigelses- og uddannelseseffekt nøje vil blive overvåget.

Når forsøget er tilendebragt og evalueret, tages der politisk stilling til en eventuel udlægning af arbejdsmarkedsparete ledige i 2011. Evalueringen samler op på tilsynet og vil desuden undersøge brugernes tilfredshed.

Evalueringen gennemføres i sidste kvartal 2011 vedrørende udlægningerne i 2010 med henblik på indgåelse af en eventuel ny aftale med andre aktører i 2012.

⁵ Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på et møde i januar 2010, at udlægge halvdelen af alle arbejdsmarkedsparete ledige, og efterfølgende på et møde i juni 2010, at udlægge alle arbejdsmarkedsparete ledige i resten af året.

Budget for den aktive beskæftigelsesindsats

Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen	Budget 2010	Budget 2011 udkast
	I 1.000 kr. *	I 1.000 kr. *
Ikke-forsikrede ledige m.v.		
Kontanthjælp (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.57.73 samt 5.57.74)	69.328,2	56.461,6
Antal helårspersoner		483
Enhedspris	xx	116,9
Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.57.75) Forrevalidering indgår her.	46.599,8	37.962,6
Antal helårspersoner	350	322
Enhedspris	133,1	117,9
Revalidering (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.58.80)	11.425,1	7.620
Antal helårspersoner	28	30
Enhedspris	408	182
Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)		
Driftsudgifter (konto 5.58.81)	44.545,3	43.504
Antal helårspersoner	255	243
Enhedspris	174,7	179
Sygedagpenge (forsørgelse samt aktivering og løntilskud)		
Driftsudgifter (konto 5.57.71)	50.981,4	52.240,5
Antal helårspersoner	285	281
Enhedspris	178,9	185,9
Beskæftigelsesordninger (incl. udgifter til flaskehalsindsats)		
Driftsudgifter (konto 5.68.98)	15.084	19.668

Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Flaskehalsproblemer		
(konto 5.68.98.1.008) Indtægter	463	0
Dagpenge til forsikrede ledige		
Dagpenge i aktive perioder, 25 pct. kommunalt bidrag **		
Driftsudgifter (konto 5.57.78.001)	4.914,4	4.914,4
Antal helårspersoner	Xx	116
Enhedspris	Xx	42,4
Dagpenge i passive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **		
Driftsudgifter (konto 5.57.78.002)	26.574,4	26.574,4
Antal helårspersoner	xx	272
Enhedspris	xx	97,7
Dagpenge ved ikke-rettidig aktivering, 100 pct. kommunalt bidrag ** NY		
Driftsudgifter (gruppering 5.57.78.003)		0
Antal helårspersoner		0
Enhedspris		xx
Driftsudgifter ved aktivering af forsikrede ledige		
Driftsudgifter (konto 5.68.91, gruppering 001-004)	5.035,1	6.367
Antal helårspersoner i vejledning og opkvalificering	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 009-012)	1.320	5.928
Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Løntilskud forsikrede ledige - kommunale arbejdsgivere		
Udgifter (konto 5.68.95, gruppering 002)		13.307

Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge)		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 013-014)	2.700.	653
Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Seks-ugers selvvalgt uddannelse		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 015)	744	1.050
Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Jobrotation		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 016-017)		0
Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedspris	xx	xx
Flaskehalsindsats for forsikrede ledige		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 020)	-330	0
Medfinansiering 50 pct. af befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige **		
Driftsudgifter (konto 5.68.91, gruppering 005)	50	15
Hjælpe midler m.v. til forsikrede ledige og beskæftigede		
Driftsudgifter (konto 5.68.91, gruppering 006)	296,3	100
Personlig assistance til handicappede		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 007-008)	1.302	1.359

Hovedkonto 6. Administration mv.	Budget 2010	Budget 2011
Administrationsudgifter vedrørende jobcentre og pilotjobcentre		
Udgifter (konto 6.43.53)	14.405,7	13.723,5
- Heraf administrative udgifter til andre aktører		

Udgifter (gruppering 6.43.53.001 og 6.43.53.002)	xxx	xxx
--	-----	-----

* 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.

Sammenfatning over mål

Ministerens fokusområder

Indsatsområde	Mål	Måltal	Metode for opfølgning	Måltallets præmis
Styrket indsats for at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for.	Jobcentret skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed begrænses mest muligt	1: Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse skal begrænses til 555 personer i ledighed og aktivering i december 2011, svarende til en stigning på 5 procent fra december 2009 til december 2011.	KMD OPUS via KMD Opera Bemærk at opgørelsesmetoden ændres fra 2010 til 2011	Udvikling dec 09 - dec 09 = 84 %. Udvikling dec 09 – apr 10= 2,2 % BRHS forventer at ledigheden vil stige 7,5 procent i 2010-2011 og udgøre 4,5 procent i Østdanmark pr. december 2011.
	Jobcentrene skal sikre, at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses mest muligt.	2: Væksten i antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (fleksjob og førtidspension) og ledighedsydelse, skal begrænses til 1193 personer i december 2011, svarende til en vækst på 0,7 procent fra december 2009 til december 2011.	KMD OPUS via KMD Opera. Bemærk, at tal fra jobindsats.dk ikke anvendes til opfølgning.	Herlev Kommunes udkast til budget 2011
		3: Ingen personer må modtage ledighedsydelse længere end 18 måneder.	KMD OPUS via KMD Opera	December 2009 havde 9 personer modtaget ledighedsydelse mere end 18 måneder.
Unge	Jobcentret skal sikre, at antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt	4: Antallet af unge mellem 18-30 år på offentlig forsørgelse skal begrænses til 447 helårspersoner i ledighed og aktivering i december 2011, svarende til en stigning på 2,4 pct. fra december 2009 til december 2011, svarende til målsætningen for hele Østdanmark.	KMD OPUS via KMD Opera	Prognose fra BRHS for udviklingen i Østdanmark 2009-2011
Ikke-vestlige nydanskere	Jobcentrene skal sikre, at antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt	5: Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til 711 helårspersoner i ledighed og aktivering i december 2011, svarende til en stigning på 2 procent fra december 2009 til december 2011.	KMD OPUS via KMD Opera	

Lokale fokusområder

Indsatsområde	Mål	Måltal	Metode for opfølgning	Måltallets præmis
Styrket indsats for at nedbringe sygefraværet	Jobcentret skal sikre, at antallet af lange sygedagpengeforløb over 52 uger bliver nedbragt	6: Jobcenter Herlev reducerer antallet af sager over 52 uger med 29 procent fra december 2009 til december 2011, til maksimalt 40 helårssager.	KMD OPUS via KMD Opera	Udkast til Budget 2011
Styrket indsats for at nedbringe sygefraværet	Målsætning for indsats ift. psykisk syge ledige	7: Jobcentret prioriterer, at udvikle metoder og tilbud til en indsats for ledige, som har en psykisk sygdom. Indsatsen evalueres ved årsskiftet 2011/2012.		
Styrket aktiveringsindsats	Jobcentret skal tilbyde ledige borgere aktive tilbud, som kan bidrage til at de vender tilbage til arbejdsmarkedet eller kommer tættere på arbejdsmarkedet.	8: Kontanthjælpsmodtagere tilmeldt jobcentret deltager i aktive tilbud i 40 procent af tiden, svarende til en stigning i aktiveringsgraden på 14 procentpoint siden december 2009.	KMD OPUS via KMD Opera	Udkast til Budget 2011
Styrket aktiveringsindsats	Jobcentret skal tilbyde ledige borgere aktive tilbud, som kan bidrage til at de vender tilbage til arbejdsmarkedet eller kommer tættere på arbejdsmarkedet.	9: Forsikrede ledige deltager i aktive tilbud i 30 procent af tiden., svarende til en stigning i aktiveringsgraden på 7 procentpoint siden december 2009.	KMD OPUS via KMD Opera	Udkast til Budget 2011

Bilag 1: Hørings svar fra Det Lokale Beskæftigelsesråd

Jobcentrets strategi og mål for inkludering og fastholdelse af handicappede på Arbejdsmarkedet.

Strategi:

- blotlægning af handicapgrupper ved hjælp af spørgeskema

Indsats:

- Opkvalificering af medarbejdernes viden om, hvilken indsats de forskellige handicapgrupper kan profitere af ift. at agere på arbejdsmarkedet
- Have særlig fokus på de skjulte handicaps

Mål:

- at få så mange handicappede som muligt inkluderet og fastholdt på arbejdsmarkedet

DH-Herlev
Juni 2010

Supplerende input til ovenstående:

Rettelse til side 15 øverst i udkast til "Beskæftigelsesplan 2011":

Jobcentret og DH, Herlev afd. (Danske Handicaporganisationer) i LBR er i dialog om, hvordan der kan tilvejebringes viden om, hvilke handicapgrupper der findes i jobcentrets målgrupper. Der savnes især viden om skjulte handicaps, såsom Aspergers Syndrom, ADHD og personer med angst. Når dette er afklaret tænkes i en opkvalificering af medarbejdernes viden om, dels selve handicappet og dels hvilken indsats de forskellige handicapgrupper kan profitere af ift. at agere på arbejdsmarkedet. I dette arbejde bør de respektive handicapforeninger inddrages.

Der fastsættes ikke et kvantitativt mål, men indsatsen skal sikre, at så mange som muligt inkluderes og fastholdes på arbejdsmarkedet.

Venligst

Lis Særmark-Thomsen

DH-herlev afd.

Mail fremsendt på vegne af Per Engsø Larsen

I henhold til brev af 30. juni 2010 fermsendes hermed mine kommentarer til Beskæftigelsesplan 2011, Herlev Kommune:

Det er min vurdering, at der i planen er en skæv balance i fremstillingen, hvilket betyder, at de mest udsatte grupper fylder mest, hvor imod det mere "almindelige" arbejdsmarked ikke får så stor vægt. Det kan der måske rettes lidt op på ved at få udviklet strategien for virksomhedskontakten, jf. nedenfor.

På side 9 nævnes det, at halvdelen af alle arbejdsmarkedsparate vil blive udlagt i 2010.

Hvad betyder det?

Det er helt fint, at der indarbejdes en helt konkret målsætning for antallet af personer i arbejdskraftreserven (555 i december 2011). Det gør det nemmere at følge op. Jeg vil dog være kritisk over for forudsætningen om, at ledigheden vil stige med 7,5 pct. I 2010 og 11. Det hænger sammen med, at der på landsplan de seneste 4-5 måneder er set en stagnerende bruttoledighed.

Herlev Kommune skal have ros for, at der (nederst side 12) tages initiativ til et udviklingsarbejde sammen med jobcenter København og ISS. Det er positivt med indsatsen, der går på tværs af kommunegrænser.

På side 15 er der en beskrivelse af strategi og mål for den virksomhedsrettede indsats. Det lyder interessant med en strategidag i uge 35, og at der skal sættes "kød på" hvad arbejdsgiverne kan forvente af jobcentrene og hvordan der kan ydes service til virksomhederne. Netop dette emne bør der sættes kræfter ind på at få gjort konkret, således at det kommer til at fylde mere i planen. Der bør også her være tal for det, som jobcentret skal nå af resultater.

Sidste bullet om jobcentrets ønsker (på side 15) om strategier for implementering af sociale klausuler, bedes taget ud af beskæftigelsesplanen. Uadresserede udsagn om sociale klausuler virker begrænsende for arbejdsmarkedet.

Krav om sociale klausuler, mærkningsordninger eller anvendelse af bestemte værktøjer i forbindelse med offentlige udbud vil virke konkurrenceforvridende og sociale klausuler vil stille de virksomheder, som allerede frivilligt har påtaget sig ansættelse – med normal løn - af personer med forskellige funktionsnedsættelser i en ringere position ved et udbud med sociale klausuler.

Vi vil hellere arbejde med partnerskabsaftaler.

Med venlig hilsen

Per Engsø Larsen

Engsø Gruppen a/s

Ellekær 14, DK-2730 Herlev

**Jobcenter Herlev
Det lokale Beskæftigelsesråd**

Beskæftigelsesplan 2011 – forslag fra LO Gruppen.

LO gruppen har i forhold til forslag til Beskæftigelsesplan 2011 valgt at komme med forslag til fokusområder, projektforslag og forslag til intensiveret samarbejde med lokale aktører.

Vi har tænkt, at der skal så vidt muligt ske en mere målrettet indsats overfor de hårdest ramte ledige a - kassegrupper i Jobcentret; 3F, TiB og øvrige byggefag, samt Metal.

Med hårdest ramte ledighedsgrupper, mener vi de største grupper antalsmæssigt, - største stigning i ledigheden gennem det seneste 1-2 år, samt de delgrupper som kommer fra brancher, som er hårdt ramt af finanskrisen og de strukturændringer som sker på arbejdsmarkedet i disse år(industri/byggeri mv.)

Vi vil foreslå følgende;

1. Igangsætning af et pilotforsøg for unge, primært forsikrede ledige under 30 år, inden de når 13 ugers ledighed.
Vi tænker os et struktureret fremrykket vejlednings og opkvalificeringsforløb, der omhandler; oversigt og vejledning om uddannelsesmæssige rettigheder og pligter, konkrete forslag til faglige uddannelser, efter – og videreuddannelsesmuligheder, vejledning om faglige, såvel som almene kurser i hhv. det almindelige AMU system, som VUC systemet.
Tilbud om kompetenceafklaring, evt. via en uges PUTAU(Personlig udvikling til arbejde og uddannelse) kursus, efterfulgt af en uges individuel vejledning/kursus ift. en udviklingsplan/uddannelsesplan der danner baggrund for en efterfølgende jobplan. Såfremt man i den forbindelse anvender virksomhedspraktik, skal det sikres, at der udarbejdes en opkvalificeringsplan og at denne er afstemt efter målet med virksomhedspraktikken. Vi vil ikke foreslå fremrykket samtaler som "hurtig i gang", idet målgruppen har behov for opkvalificering og ud – og videreuddannelse til andre brancher end dem de forlod, eller opkvalificering i forhold til den branche de forhåbentlig skal tilbage til.
Vi tænker, at "pakken" kan videreudvikles i et samarbejde mellem Jobcentret, en anden aktør – f.eks. AOF, samt et par repræsentanter fra de faglige organisationer.
Vort sigte er, at tilbuddet i udgangspositionen er frivilligt for den enkelte borger, men skal afstemmes således, at der faktisk kan etableres løbende hold med givne intervaller.
Vi ser gerne, at pilotforsøget inddrager uddannelsesverden, f.eks. allerede i idéfasen og mulige aktører kunne i den sammenhæng være TEC(uddannelsesrotationsprojektet) som VEU Center i vort område og VUC Lyngby.

Idéen er, så tidligt som muligt, at få afklaret de unge ledige – inden de går over i arbejdskraftreserven, både i forhold til faglige/almene kompetencer, men også få motiveret den enkelte til at afklare egne ressourcer og ønsker, så der kan iværksættes initiativer, som kan medvirke til, at borgeren kommer i job eller tættere på arbejdsmarkedet eller sikre, at borgere der kommer fra brancher med strukturel nedgang(industrien) motiveres til at søge arbejde i andre brancher.
Derudover skal projektet medvirke til at ledighedsforløbet bliver kortere, men samtidig sikre, at borgerens kvalifikationer målrettes virksomhedernes nuværende og fremtidige behov.

2. Udvidet samarbejde med relevante lokale a – kasser, men henblik på etablering af faste kontaktpersoner på sagsbehandlerniveau mellem Jobcenter og 3F, TIB og Meta!
Relevante samarbejdsemner i den forbindelse kunne være;
rundbordssamtaler med en borger, sygedagpengeområdet, og øvrig udredningsopgaver.
3. Tættere opfølgning på borgere i længere varende aktivering i forhold til den jobplan og uddannelses/opkvalificeringsplan, som den enkelte har fået udarbejdet, f.eks. ved opfølgning hver 2. måned for at sikre borgeren, enten varig udstøttet beskæftigelse eller at pågældende får flyttet sig tættere på det ordinære arbejdsmarked.
4. Slutteligt anbefaler vi, at Jobcentret i Beskæftigelsesplanen for 2011 prioriterer de af LO og DA foreslåede fokuspunkter;
 - a. En aktiv koordineret og målrette ungeindsats,
 - b. Den forebyggende indsats tidligt i ledighedsforløbet,
 - c. Kontakt og dialog med virksomhederne,
 - d. Undgå tab af arbejdsstyrke,
 - e. Tættere samspil mellem det lokale Beskæftigelsesråd (LBR) og det regionale Beskæftigelsesråd (RBR)

På vegne af LO Gruppen

Carsten B. Enevoldsen
12/5 2010.

Høringssvar til Beskæftigelsesplan 2011 Herlev – tilføjelser fra LO/FTF Gruppen.

LO/FTF ønsker at tage et generelt forbehold for beskæftigelsesplanen, idet der kun foreligger et udkast til budget uden angivelse af antal personer for de enkelte konti.

Som det fremgår af side 3, udarbejder jobcentret i forlængelse af Beskæftigelsesplanen en mere detaljeret administrativ plan. Vi håber, at planen vil tydeliggøre hvilke redskaber og indsatser jobcentret påtænker at anvende over for de forskellige målgrupper. Når denne plan er udarbejdet, ønsker LO/FTF gruppen, at den forelægges LBR.

I forhold til mål 2, side 11 og 12 (Begrænsning af personer på permanente forsørgelsesordninger) er det jobcentrets målsætning, at begrænse væksten til 0,7 %. Vi ønsker, at tage et generelt forbehold for målsætningen, idet der er uoverensstemmelse med jobcentrets målsætning om en mindre stigning i antallet af borgere på permanent indkomstoverførsel og det forhold, at der i samme afsnit påpeges revalidering som et redskab der bør anvendes som kan anvendes for at mindske væksten, men sammenholdt med det forhold, at budgettet for samme indsats reduceres med ca. 30 % næste år, mener vi ikke hænger sammen. Vi anbefaler, at jobcentret opprioriterer revalideringsredskabet, så vel for virksomhedsrevalidering som uddannelsesrevalidering. Vi bemærker ligeledes, at Herlev hidtil, som beskrevet side 6 midt, har praktiseret en restriktiv praksis vedrørende førtidspension (FØP), hvilket vi gerne ser ændret inden evt. ny lovgivning vedtages på området. Vi ønsker, at borgerne skal udredes og sikres deres rettigheder, uanset dette måtte ende med at blive FØP eller fleksjob o. lign.

I forhold til mål 4, side 13 midt (Begrænsning af unge på offentlig forsørgelse) er det jobcentrets ambitionsniveau at det klarer sig bedre end gennemsnittet i Østdanmark.

I de justerede mål fra Beskæftigelsesregionen, jf. skrivelse til jobcentre af 4. juni 2010, (side 2 tabel 1), er det relative mål for Østdanmark imidlertid 2,4 %, mens jobcentrets mål er en stigning på 3 % og dermed højere. Vi anbefaler en nedjustering af målet, så det kommer under det relative niveau.

I forhold til mål 7, side 14 (Strategi for bekæmpelse af langtidsledighed) har jobcentret besluttet ikke at fastsætte et kvalitativt mål for indsatsen. Vi anbefaler, at jobcenteret fastsætter et kvantitativt, såvel som kvalitativt mål, dels for at undgå en udstødning, dels for at sikre, at der fremadrettet er kvalificeret arbejdskraft at få for virksomhederne. Vi bemærker, at en forkortet dagpengeperiode på nu 2 år (juli 2010), nødvendiggør et yderligere fokus på at undgå langtidsledighed og muligheden for tab af forsørgelsesgrundlag for den enkelte. Vi bemærker, at jobcentret selv forventer, at centrets indsats vil begrænse tilgangen til arbejdskraftreserven, hvorfor det må kunne måles i hvor høj grad denne indsats påvirker langtidsledigheden. Vi er positive over for en løbende drøftelse af indsatsen i LBR.

I forhold til Jobcentrets strategi og mål for begrænsning af arbejdskraftreserven, side 9 nederst, anbefaler vi, at den sidste bullit, vedrørende tilbud om opkvalificering og uddannelse, omformuleres til et generelt tilbud, for såvel ufaglærte, som faglærte mv. med forældet uddannelse.

Vedrørende jobcentrets strategi og mål for ungeområdet, mangler der fokus på, hvordan jobcentret vil arbejde med:

- At bidrage til at opfylde 95 % målsætningen for unge (andelen af unge der påbegynder en ordinær uddannelse.)
- Brugen af det 3-årige forsøg med uddannelse ud over 6 uger ved jobformidling.

LO/FTF gruppen ønsker endvidere en beskrivelse af, hvordan Jobcentret vil sikre en bedre vejledning om brug af seks ugers selvvalgt uddannelse. Et element her i kunne være dele af LO Gruppens forslag vedrørende tættere samarbejde med f.eks. uddannelsesinstitutionerne.

Under den virksomhedsrettede indsats mangler et fokus på, hvordan Jobcentret vil etablere samarbejdsaftaler med nabojobcentrene, herunder vedrørende 'små' målgrupper.

Ballerup den 30. august 2010.

LO/FTF Gruppen

Hermed kommentar til beskæftigelsesplan 2011.

Der lægges generelt meget vægt på de målgrupper der er "langt" fra arbejdsmarked. Der kunne ønskes en større indsats mod de målgrupper der er tættere på arbejdsmarked og derfor hurtigere vil kunne skabe samfundsmæssig værdi.

Mht. de sociale klausuler synes virker det uklart hvad det betyder for virksomhederne i forbindelse med offentlige udbud.

Der bør i strategien fremgå hvilke evaluerings kriterier og vægtning, man ønsker at anvende i forbindelse med evaluering af anden aktør. I sær set i lyset af den meget opmærksomhed der er på dette område p.t.

MVH

David

David Junge, MBA

Bestyrelsesformand

Moment Karrierecenter A/S

Telefon: +45 3110 7061

dj@moment-kc.dk

Gothersgade 9-11
1123 København K

Fax: 33 11 10 88

www.moment.dk