

# Beskæftigelsesplan 2011

## Jobcenter Gribskov

# Indholdsfortegnelse

Kapitel 1:	Indledning	3
	1.1: Vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer	3
	1.2: Mål for jobcenter Gribskov	3
	1.3: Beskæftigelsesplan og resultatstyring	5
	1.4: Forudsætninger for Jobcenter Gribskovs beskæftigelsesplan 2011	6
Kapitel 2:	Rammebetingelser for jobcentrets indsats	7
	3.1.: Erhvervsstruktur og beskæftigelse	7
	3.2.: Uddannelsesbalancen	8
Kapitel 3:	Beskæftigelsesministerens beskæftigelsespolitiske indsatsområder	
	Og mål for 2011	9
	Mål 1: Arbejdskraftreserven – ledige med mere end 3 mrd. ledighed	9
	Mål 2: Personer på permanente forsørgelsesordninger	13
	Mål 3: Begrænsning af antal unge på offentlig forsørgelse	15
	Mål 4: Begrænsning af ikke-vestlige nydanskere på off. forsørgelse	22
Kapitel 4:	Mål, strategi og indsats for den borgerrettet indsats	25
	4.1: Rettidighed og aktiveringsgrad	25
	4.2: Modtagelse i jobcentret	29
	4.3: Ikke-arbejdsmarkedsparete borgere	29
	4.4: Kompetencecentret	31
	4.5: Sygedagpenge	32
	4.6: Handicap indsatsen	37
Kapitel 5	Mål og strategi for den virksomhedsrettet indsats	39
Kapitel 6:	Andre aktører	41
Kapitel 7:	Budget	42
	Samlet oversigt over målene i beskæftigelsesplanen for 2010	44

# Kapitel 1 – Indledning

Jobcenter Gribskov er drevet som et offentligt privat partnerskab mellem Gribskov Kommune og Ramsdal a/s. Beskæftigelsesplanen partnerskabets fælles plan for, hvordan Jobcenter Gribskov vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2011. Beskæftigelsesplanen fastsætter mål og strategi for indsatsen i forhold til ministerens 4 udmeldte mål for 2011 samt jobcentrets egne lokale resultatmål. I planen forholder ledelsen sig hermed til de beskæftigelses-mæssige udfordringer i forhold til målgrupperne og definerer og prioriterer de overordnede strategiske mål for indsatsen.

Målet for beskæftigelsesplanen er, at den sikrer sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer og de politiske mål og prioriteringer for indsatsen.

## 1.1. Vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer

De foreløbige prognoser viser, at den forventede stigning i ledigheden i 2011 vil falde i forhold til 2010. Også i Gribskov Kommune må det imidlertid konstateres, at den stigende ledighed i 2009 og 2010 vedvarende vil påvirke arbejdskraftreserven, ledige unge under 30 år og personer på ledighedsydelse. Den stigende ledighed har fortsat en række konsekvenser for økonomien i Gribskov Kommune, samt lægger et pres på rettidigheden på jobsamtaler og aktivering samt på aktiveringsgraden. Samtidig er Gribskov Kommune også i 2011 udfordret i forhold til varigheden af sygedagpengeforløb.

Beskæftigelsesplanen udarbejdes bl.a. på baggrund i af de analyserapporter, der produceres af Beskæftigelsesregionen.

Af de seneste rapporter fremgår det at Gribskov og Danmark har seks overordnede beskæftigelsespolitiske udfordringer:

- Jobcentrene skal afbøde effekterne af lavkonjunkturen og den stærkt stigende ledighed. Særligt fokus er der på at begrænse langtidsledigheden med fokus på unge og ufaglærte samt på personer på kanten af arbejdsmarkedet.
- Jobcentrene skal minimere antallet af unge på forsørgelse og medvirke til at flere unge får en erhvervskompetencegivende uddannelse; der er et stadigt stigende kompetencekrav på arbejdsmarkedet.
- Prioritering på en tidlig og aktiv indsats for sygedagpengemodtagere. Særlig fokus på nedbringelse af de langvarige sygedagpengeforløb – kurven skal knækkes.
- Jobcentret skal begrænse antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger her defineret som personer på ledighedsydelse, i fleksjob og på førtidspension
- Jobcentret skal begrænse antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse, omfattende alle ydelsesmodtagere.
- Endelig har Danmark og ikke mindst Gribskov en langsigtet “demografiske” udfordring. Mange ældre forlader arbejdsmarkedet i disse år, og færre unge kommer til. Derfor kan der på sigt opstå mangel på arbejdskraft i forskellige brancher

## 1.2. Mål for jobcenter Gribskov

Jobcenter Gribskov har som værdistyring, at alle ledige skal være i gang med en aktivitet, der er rettet mod arbejdsmarkedets behov, så virksomhederne får den arbejdskraft de har brug for, og de ledige bliver selvforsørgende.

På de interne linjer, vil jobcenteret fortsætte med at have fokus på enkle og effektive arbejdsgange, og en løbende kompetenceudvikling samt en konstruktiv vidensdeling blandt jobcenterets medarbejdere. Målet er en helhedsorienteret indsats, der kan medvirke til at den enkelte borger er på midlertidige forsørgelsesydelse i en kortvarig periode og får de rigtige tilbud, herunder råd og vejledning samt opkvalificering til at genopnå selvforsørgelse

Jobcentret har formuleret følgende værdier og driftsmål for beskæftigelsesområdet:

**1. Sikker og korrekt myndighedsdrift.**

At yde en sikker og korrekt myndighedsdrift således at indsatsen overholder lovgivningens krav og proceskrav til sagsbehandling og myndighedsudøvelse. Der udvises den rigtige ansvarlighed, saglighed og ordentlighed i myndighedsudøvelsen, så borgeren bliver behandlet korrekt. Det er jobcentrets målsætning at have kompetente medarbejdere, der kontinuerligt kompetenceudvikles og som har stor indflydelse og ansvar for indsatsen i jobcentret.

**2. Klar opgave- og ansvarsplacering** på tværs af de enkelte medarbejdergrupper og mellem de enkelte teams. Målsætningen er, at den ledige eller sygemeldte gennem kvalificerende og kompetencegivende forløb skal opnå den mest enkle og korteste vej tilbage til arbejdsmarkedet. Borgeren skal opleve en sammenhængende og helhedsorienteret indsats.

**3. En positiv evaluerings- eller opfølgingskultur** hvor der i forhold til sagsbehandlingen følges op på, hvorvidt der leves op til de fælles udviklede kvaliteter i sagerne. Herved får ledelse og medarbejderne løbende, via dokumentation og kvalitetssikring, sikkerhed for, at der ydes den rette indsats til rette tid og med den rette kvalitet.

**4 Jobcentret skal yde aktive tilbud til borgerne**

Der skal være en maksimal fokus på den aktive linje i beskæftigelsesindsatsen, herunder uddannelseskvalificering, så ledighedsforløbet bliver så kort som muligt. Gruppen af kontanthjælpsmodtagere, med manglende faglige og sociale kompetencer, tilbydes et arbejdsstrænende og erhvervsmodnende forløb i et af de erhvervsintroducerende projekter med henblik på udslusning til det almindelige arbejdsmarked. Jobcentret vil gennem Kompetencecentret selv afholde hovedparten af de aktive tilbud. Andre Aktører involveres i indsatsen, når disse bidrager til at få borgere hurtigere i job.

**5 Hurtigt i gang ved nyledighed.**

Alle nyledige på kontanthjælp skal senest xx uge(r) efter henvendelse på jobcentret deltage i jobsøgnings- og kompetenceafklarende kursus. Desuden vil jobcentret have fokus på fremrykning af aktive tilbud til A-forsikrede ledige.

**6 Personer på sygedagpenge**

Personer i længerevarende sygedagpengeforløb skal gennemføre et individuelt og fleksibelt opfølgingsforløb med det formål, at den sygemeldte i videst muligt omfang fastholdes i arbejde, og at den enkeltes fravær bliver så kortvarigt som muligt. I forløbet udarbejdes en opfølgingsplan, som løbende justeres. Efter behov inddrages relevante aktører i indsatsen for at sikre koordination og sammenhæng i indsatsen for sygemeldte, og der etableres aktive tilbud, når det vurderes at det kan fremme tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

**7 Styrkelse af den virksomhedsrettede indsats.** Prioritet til de redskaber, der har højest effekt.

Det ny virksomhedsteam i Jobcenter Gribskov arbejder strategisk på at finde forbindelse mellem den enkelte ledige og den enkelte virksomhed i ordinært job, en virksomhedspraktik eller et løntilskudsjob. Heri ligger også fokus på virksomhedernes sociale ansvar og engagement, således at der skabes mere rummelighed på arbejdsmarkedet, så der bliver bedre plads til personer, der ansættes på særlige vilkår.

## **8 Modtagelse og visitation**

Der skal være fokus på en fleksibel, kompetent og ensartet modtagelse i jobcentret, der sikrer kvalificeret visitation af borgeren til det rette forløb.

## **9 Jobcentrets samarbejdspartnere**

Jobcenter Gribskov vil forsat prioritere et tæt samarbejde med virksomhederne, a-kasserne, uddannelsesinstitutionerne m.fl. omkring løsningen af Gribskovs beskæftigelsespolitiske udfordringer. Jobcenter Gribskov vil desuden arbejde for et samarbejde med nabojobcentre i de situationer, hvor det er til gavn for borgere og virksomheder.

### **1.3. Beskæftigelsesplan og resultatstyring**

Beskæftigelsesplanen samler udfordringer, mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter Gribskov.

Ved opstilling af en række resultatmål i beskæftigelsesplanen skal det klargøres, hvad der er de ønskede resultater af den fælles indsats. Planen skal hermed tydeliggøre hvad der er formålet, med det arbejde vi gør i jobcentret. Jobcenter Gribskov har foruden de obligatoriske ministermål, valgt at bygge beskæftigelsesplanen op omkring de indsatser, der fremgår af den månedlige resultatoversigt, som udsendes af Beskæftigelsesregionen. Herved bliver det muligt at følge op på de mål, man har sat sig.

Beskæftigelsesplanen sammenkæder de beskæftigelsesmæssige udfordringer med jobcenterets mål, strategier og aktiviteter, som jobcentret mener er nødvendige for at tilvejebringe de ønskede resultater. Hvilke aktiviteter påtænkes eksempelvis iværksat for at imødegå den stigende ledighed på ungeområdet, reducere antallet af langvarige sygemeldte mv.

Beskæftigelsesplanen er et redskab for ledelsen og for det enkelte team, ud fra hvilke man kan diskuteres, hvilken indsats der skal til for at nå resultaterne.

Strategierne er det bedste bud på, hvordan målene indfries. Det betyder, at det er den måde hvorpå Jobcenteret vil arbejde for at indfri målene. Kan det i løbet af 2011 ses, at Jobcenteret ikke kan indfri målene kan strategien til enhver tid lægges om.

Med udgangspunkt i beskæftigelsesplanen skal der hermed også løbende diskuteres udviklings- og forbedringstiltag, således at der for hver målsætning eller for hver målgruppe bruges de metoder og redskaber, der bedst muligt skaber de ønskede resultater.

Status på beskæftigelsesplanen vil i den forbindelse være et tilbagevendende punkt på ledermøderne. Vigtige fokuspunkter kunne eks. være:

- Ligger den samlede indsats i jobcentret på det ønskede niveau
- Er der områder, hvor der ser ud til at være problemer
- Hvad kan der gøres i forhold til problemer med indsatsen
- Skal der ske omprioriteringer i indsatsen eller ressourcer mv.
- Skal der ske justeringer af indsatsen

Ovenstående status på beskæftigelsesplanen vil herefter kunne formidles videre på teammøderne. Vigtige fokuspunkter kunne i den forbindelse være:

- Hvad har ledelsen vurderet i forhold til indsatsen (jf. ovenstående)
- Hvordan ligger teamet i forhold til at leve op til kravene og målene i beskæftigelsesplanen

- Er der særlige dele af indsatsen i teamet der giver problemer
- Hvad kan der gøres i forhold til problemer med indsatsen
- Skal der ske omprioriteringer i teamets måde at arbejde på eller i måden ressourcerne anvendes på

Hermed bruges beskæftigelsesplanen aktivt. For det første til “styring” hvor fokus er at sikre, at de ønskede resultater opnås. For det andet og mindst lige så vigtigt kan beskæftigelsesplanen være med til at kvalitetsudvikle indsatsen i jobcentret – fokus er her på at jobcentret lærer af erfaringerne og anvender forskellig viden til at optimere indsatsen.

### **Forudsætninger for Jobcenter Gribskovs Beskæftigelsesplan 2011**

Jobcenter Gribskov opstiller i kapitel x, x og x mål for henholdsvis den borger- og Virksomhedsrettede indsats samt for brug af andre aktører. Forudsætningerne for at målene kan nås er, at prognoserne på de enkelte områder for 2010 og 2011 er udtryk for en gennemsnitlig, forventet udvikling.

Prognoserne er for områderne arbejdskraftreserven, personer på permanente forsørgelsesordninger, unge ydelsesmodtagere og ikke-vestlige indvandrere (minister mål) enslydende med Beskæftigelsesregionens.

I Gribskov har den reelle udvikling i tilgangen til flere af områderne i de første xx måneder af 2010 været over beskæftigelsesregionens prognoser. Det være sig særligt i forhold til det samlede tal for arbejdskraftreserven og ledigheden for unge. Jobcenter Gribskov fastholder dog Regionens prognoser, da tilgangen til områderne forventes at aftage i sidste halvdel af 2010, så prognoserne dermed for 2010 gennemsnitligt holdes, og indgangstallet for 2011 derfor forventeligt bliver som prognoserne forudsiger.

## Kapitel 2 Rammebetingelser for jobcentrets indsats

Af Finansministeriets en nyeste prognose for udviklingen i ledigheden på landsplan i de kommende år, offentliggjort den 20. maj 2010, fremgår det at regeringen forventer fortsat stigende ledighed i Danmark i 2010 på 19,9 pct. og faldende ledighed i 2011 (-9,8 pct.). Den forventede udvikling i den generelle ledighed påvirker de enkelte forsørgelsestyper forskelligt. Tendensen er, at personer tættest på arbejdsmarkedet er mere påvirket af konjunkturerne end personer længere væk fra arbejdsmarkedet.

Nedenfor ses beskæftigelsesregionens prognose fra juni 2010. Af denne fremgår det, at regionen forventer en svagere ledighedsstigning i Gribskov 2010 sammenlignet med Danmark som helhed.

Tabel 1. Ledighedsudviklingen i Gribskov, dec. 2007 - dec. 2011

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Ledighedsudvikling	-14,8%	114,9%	16,1%	-8,4%

Tabel 2 viser den faktiske ledighedsudvikling i Gribskov sammenholdt med prognosen for 2010 og 2011.

Tabel 2 Antallet af ledige arbejdsmarkedsparete (fuldtids)personer i Gribskov, dec. 2007 - dec. 2011

Faktisk ledighed				Prognose	
Feb. 2008	Dec. 2008	Dec. 2009	Mar. 2010	Dec. 2010	Dec. 2011
498	556	815	1.132	946	853

Kilde: Jobindsats.dk, Resultatoversigten

Prognosen viser nettoledigheden – dvs. uden aktiverede – blandt alle arbejdsmarkedsparete,

Ifølge Beskæftigelsesregionens 1. Statusnotat, april 2010, steg ledigheden fra februar 2009 til februar med **65,8 %**. Det er en noget større stigning end for Østdanmark, hvor ledigheden i samme periode et steget med 55,2 %.

I forhold til december måned 2009 er der tale om en stigning på 36,8 % i den samlede ledighed. Stigningen i ledigheden i Gribskov kommune har været størst for **kontanthjælpsmodtagere** (97,3 %), hvilket er væsentligt anderledes end i Østdanmark, hvor stigningen ligger på 33,3 %. Stigningen for dagpengemodtagere har været mindre (60,1 %) og lidt under niveauet for Østdanmark (62,3 %).

Det er fortsat **mændene**, der oplever den største stigning i ledigheden. Ledigheden blandt mænd ligger lidt over niveauet for Østdanmark og er specielt høj i aldersgrupperne 25-29 år (7,5 %) og 40-49 år (6,4 %). Stigningen i den sidste gruppe ligger på 123,0 %, og gruppen udgør knap 1/4 af de fuldtidsledige i Gribskov Kommune i februar 2010.

### Erhvervsstruktur og beskæftigelse

Gribskov befolkning 16-64 år udgør i 2008 26.565 personer. Arbejdsstyrken ca. 20.000 personer, hvilket er et fald på ca. 2.000 personer på 10 år. Samtidig er erhvervsfrekvensen faldet fra knapt med et par procentpoint fra 1998 til knapt 78 pct. i 2008.

Erhvervsstrukturen i Gribskov kan ses herunder, tabel 3. I forhold til erhvervsstrukturen i Østdanmark adskiller Gribskov sig primært ved at have en relativ stor beskæftigelse inden for bygge- anlæg industri, handel og landbrug/fiskeri. I Gribskov arbejder der i alt 43,6 % indenfor

disse fire konjunkturfølsomme brancher, mens den tilsvarende andel i Østdanmark er på 36,1 %. <sup>1</sup>

Tabel 3

Beskæftigelses- og erhvervsstruktur				
Gribskov kommune	Beskæftigede		Østdanmark Beskæftigede	
	Antal	Andel %	Antal	Andel %
Landbrug, fiskeri	552	3	19.977	2
Industri	2.465	12	123.681	10
Energi og vand	118	1	6.116	0
Bygge og anlæg	2.147	10	84.501	7
Handel, hotel & rest.	4.197	20	238.666	19
Transport, post, tele	1.023	5	84.916	7
Finansiering og service	3.121	15	252.070	20
Offentlig og private tjenester	7.518	35	472.687	37
Uoplyst	142	1	6.113	0
	21.283	100	1.288.727	100

Kilde: BRHS

Gribskov Kommune, har traditionelt haft mange faglærte og ufaglærte i arbejdsstyrken, hvilket i store træk har afspejlet de behov den lokale erhvervsstruktur har haft. Der vil (på sigt) fortsat være et stort behov for faglært arbejdskraft i regionen, mens behovet for ufaglært arbejdskraft forholdsvis hurtigt vil blive mindre.

Gribskovs erhvervsstruktur er generelt præget af mange små og mellemstore virksomheder. Samtidig viser pendlingsmønstret, at mere end  $\frac{3}{4}$  af Gribskovs borgere pendler ud af kommunen, for at arbejde på mange forskellige virksomheder fordelt ud over regionen

### Uddannelsesbalancen

Med de øgede faglige og boglige krav indenfor en række uddannelser og erhverv er det nødvendigt, at uddannelsesniveaut i Danmark bliver forbedret i forhold til i dag. I modsat fald vil flere og flere personer løbe ind i større og større problemer med at tackle den teknologiske udvikling og den stigende globalisering.

Jf. hele spørgsmålet om mangel på uddannet arbejdskraft i fremtiden og de stadigt stigende krav til faglige og personlige kompetencer, f.eks. omstillingsparathed, er der derfor kommet et øget fokus på betydningen af uddannelse.

Ud af den samlede befolkning i kommunen i alderen 15-64 år har:

- 37,5 % ingen uddannelse udover gymnasial uddannelse (9,2 %).
- 38,9 % har en erhvervsfaglig uddannelse.
- 4,9 % har en kort videregående uddannelse.
- De resterende ca. 19 % har en mellemlang videregående uddannelse (14 %) og en lang videregående uddannelse (5 %).

Det er dokumenteret, at der er en klar positiv sammenhæng mellem uddannelsesniveau og beskæftigelsesfrekvens: jo højere uddannelsesniveau jo højere sandsynlighed er der for at personen er i beskæftigelse. At der findes et "kompetencegab", mellem de der er i beskæftigelse og blandt de, der er ledige, bl.a. ved, at ca. 70 % af kontanthjælpsmodtagerne i Gribskov er uden kompetencegivende uddannelse.

<sup>1</sup> I Gribskov arbejder 10 % indenfor bygge-anlæg, hvor det kun er 7 % i Østdanmark.

Alt i alt peger prognoserne for efterspørgslen efter arbejdskraft i de kommende år fortsat på et stigende af ufaglært arbejdskraft. Det er derfor en væsentlig udfordring at få kompetenceudviklet de borgere, der står uden for arbejdsmarkedet samt at opkvalificere de borgere, der allerede er på arbejdsmarkedet, så de kan blive fastholdt i beskæftigelse

## **Kapitel 3: Beskæftigelsesministerens beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål for 2011**

Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland og Det regionale Beskæftigelsesråd er ansvarlige for overvågningen og opfølgningen på resultaterne af Jobcenter Gribskovs indsats i 2011. Dette i forhold til ministerens udmeldte beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål for 2011, ligesom de både vil indgå i Resultatoversigten og Resultatrevisionen.

Ligesom de foregående år har beskæftigelsesministeren valgt at udmelde flere landsdækkende indsatsområder og mål for derigennem at sikre, at kommunernes indsats bliver så fokuseret som muligt.<sup>2</sup> Dette kapitel handler om de lokale udfordringer i forhold til ministerens landsdækkende mål og de regionale og lokale udfordringer, der herudover gør sig gældende for Jobcenter Gribskov, idet alle tre niveauer – udfordringer, resultatmål og indsats - skal tages i betragtning i beskæftigelsesplanen.

For 2011 har beskæftigelsesministeren udmeldt følgende beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål:

1. Mål:

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

2. Mål:

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

3. Mål:

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

4. Mål:

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

### **3.1 Ledige med mere end tre måneders ledighed - arbejdskraftreserven som udfordring**

Arbejdskraftreserven er de ledige, der har mere end 3 måneders sammenhængende ledighed. Arbejdskraftreserven omfatter personer efter ny opgørelsesmetode kun arbejdsmarkedsparete fuldtidsledige som har været uden offentlig forsørgelse i minimum fire uger. Arbejdskraftreserven omfatter fortsat kun dagpengemodtagere og arbejdsmarkedsparete kontant- og starthjælpsmodtagere.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Inden for både ministermål og andre mål i beskæftigelsesplanen er jobcentret pålagt at fastsætte konkrete måltal (f.eks. 250 unge ledige i december 2011), således at det for minister, kommunalpolitikere og andre er muligt at overvåge, om jobcentret lever op til de forskellige resultatmål i planen.

<sup>3</sup> I den nuværende opgørelse af arbejdskraftreserven indgår kun arbejdsmarkedsparete fuldtidsledige, som har været ubrudt ledige i 13 uger. Det betyder, at deltids-ledige og personer med bare en sygedag inden for de seneste 13 uger ikke indgår i arbejdskraftreserven. Deltidsledige og kortvarigt sygemeldte vil fremover indgå i arbejdskraftreserven, ved den ny opgørelsesmetode

Som det fremgår af tabel 4 er Jobcenter Gribskøvs arbejdskraftreserve i alt på 558 personer i marts 2009; heraf er de 444 forsikrede ledige og 114 ikke forsikrede ledige. Dagpengemodtagere udgør dermed langt den største andel af arbejdskraftreserven

Med en stigning i arbejdskraftreserven, i perioden nov. 08 til nov. 09, på 142,6 pct. har den relative stigning i længerevarende ledighed været markant højere i Gribskov end i Østdanmark. Stigningen har været relativ stor for både dagpenge og kontanthjælpsmodtagere.<sup>4</sup>

<b>Tabel 4. Udvikling i ministermål 1 - begrænsning af arbejdskraftreserven, dec. 2008 - dec. 2009</b>								
	Antal		Udvikling dec-08 til dec-09			Andel af den samlede arbejdsstyrke (dec-09)		
	dec-08	dec-09	Gribskov	Østdanmark		Gribskov	Østdanmark	
<b>Arbejdskraftreserven</b>	230	558	142,6%	85,3%	(99,7%)	2,7%	4,0%	(3,6%)
- heraf dagpengemodtagere	176	444	152,3%	114,1%	(130,2%)	2,2%	2,8%	(2,6%)
- svag ledighedsudvikling	24	57	137,5%	66,8%	(76,3%)	0,3%	0,3%	(0,3%)
- moderat ledighedsudvikling	106	269	153,8%	117,2%	(133,7%)	1,3%	1,6%	(1,6%)
- mere udtalt ledighedsudvikling	46	118	156,5%	133,0%	(152,0%)	0,6%	0,8%	(0,7%)
- heraf kontant- og starthjælpsmodtagere	54	114	111,1%	41,4%	(47,7%)	0,6%	1,2%	(1,0%)

Kilde: Beskæftigelsesregionen. Anm. tal i parentes er for Østdanmark uden København

Ovennævnte udvikling dækker blandt andet over, at Gribskov især på kontant- og starthjælpsområdet har modtaget en stor gruppe ufaglærte - mange af dem unge - som tidligt mistede jobbet i byggeriet eller industrien, da krisen satte ind. På trods af en bevidst, tidlig indsats, med fokus på job og ”vende i døren strategi” har denne gruppe ledige vist sig vanskelig at genplacere. Nogle af de ledige skal derfor motiveres til uddannelse, hvilket er en længere proces.

Jobcenter Gribskov ligger, jf. tabel 4, med et lavt tal i når man ser på hvor stor en del arbejdskraftreserven udgør i procent af den samlede arbejdsstyrke, hvilket er positivt. I Gribskov udgør arbejdskraftreserven således 2,7 procent af arbejdsstyrken, hvor gennemsnittet for Østdanmark er på 4,0 procent.

### **Niveau for ministermål 1 Arbejdskraftreserven**

Jobcenter Gribskov tager regionens anbefaling, af en begrænsning i arbejdskraftreserven på 0,8 pct., fra niveauet december 2009 til december 2011 til efterretning. En stigning på 0,8 pct. med udgangspunkt i niveauet i december betyder et resultatmål på 562 borgere i reserven i dec. 2011.

<sup>4</sup> Efter den ”gamle” opgørelsesmetode for arbejdskraftreserven, som for nærværende er tilgængelig i Jobindsats.dk, har arbejdskraftreserven i Gribskov har været voksende siden august 2008. Stigningstakten har i den længerevarende ledighed har i Gribskov været noget under niveauet i ”klyngen” som består af 9 sammenlignelige jobcentre. Tilgangen til arbejdskraftreserven i Gribskov har i den seneste årsperiode (feb. 09 – feb. 10) således været mindre end i klyngen, men større end Østdanmark. Stigningen i arbejdskraftreserven i Gribskov udgjorde 110 % i perioden februar 2009 til februar 2010 Dette er en mindre stigning end i klyngen (137 %), men væsentligt højere end i Østdanmark (71 %).

I lyset af prognosen for den generelle ledighedsudvikling er det jobcentrets vurdering, at det bliver en meget stor udfordring at nedbringe arbejdskraftreserven til 562 borgere i reserven i december 2011.

### Ministermål 1: Arbejdskraftreserven

<b>Antallet af arbejdsmarkedsparede ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse begrænses mest muligt</b>	
<b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b>  <b>Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 562 personer (personer i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. en stigning på 0,8 pct. fra december 2009 til december 2011.</b>	<b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tidlig indsats over for dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere</li><li>• Fremskudt beskæftigelsesindsats med bl.a. jobformidling tæt på målgruppen</li><li>• Brug af straksaktivering</li><li>• Fokus på brug af løntilskud</li><li>• Løbende vurdering af jobsøgning og rådighed</li><li>• Ledige med kvalifikationer inden for lokale flaskehalsområder vil blive formidlet</li><li>• Screene de ledige i forhold til at se om de har de kompetencer virksomhederne efterspørger. Hvis ikke de ledige har disse kompetencer skal de forskellige uddannelsesmuligheder anvendes til relevant efteruddannelse</li><li>• Central administrativ indkaldelse af borgere til tidlig jobsamtale.</li></ul>
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten og Jobindsats.dk	

### Jobcenter Gribskov indsats – arbejdskraftreserven

Det danske arbejdsmarked har i mange år været karakteriseret ved den såkaldte flexicurity model<sup>5</sup>. Den indebærer en meget høj grad af fleksibilitet ift. muligheden for at ”hyre og fyre” kombineret med forholdsvis stor social sikkerhed og en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Danskerne er derfor meget villige til at skifte job, og arbejdsgiverne har sammenlignet andre lande haft en meget fleksibel arbejdsstyrke at trække på. Igennem mange år har omkring 1/3 af den danske arbejdsstyrke skiftet job, hvilket er langt over de fleste andre vestlige lande.

Altovervejende finder virksomheder og jobsøgende selv hinanden. Der er dog nogle ledige, som går ledige mere end tre måneder, og Jobcenter Gribskov har en særlig opgave i den forbindelse, hvorfor det er meget vigtigt, at Jobcentret hjælper de ledige videre, der har brug for hjælp til at komme tilbage til arbejdsmarkedet.

<sup>5</sup> Tema om Flexicurity, <http://www.bm.dk/sw607.asp>.

Særligt skal der fokuseres der på at give ledige kompetencer, der efterspørges i virksomhederne, samt at aktiveringsindsatsen er rettet imod arbejdsmarkedets behov. Det er en opgave, der foregår i samarbejde med virksomhederne.

Gennemsigtigheden i udbuddet af arbejdskraft og efterspørgslen af arbejdskraft er et vigtigt omdrejningspunkt. For så vidt angår gennemsigtighed i udbuddet af arbejdskraft beskrives opgaven i dette afsnit og i afsnittet om den borgerrettede indsats. Gennemsigtigheden i efterspørgslen beskrives under den virksomhedsrettede indsats.

Overordnet har der i 2010 været arbejdet intensivt på tilvejebringelse af det fornødne beredskab til håndtering af den stigende ledighed i Gribskov. Der er som følge af større ledighed tilført ekstra medarbejderressourcer og der bruges vedvarende ressourcer på kompetenceudvikling af medarbejdere.

Jobcenter har to strategier for at nå det opstillede mål for arbejdskraftreserven:

- Strategi for at mindske tilgangen til arbejdskraftreserven
- Strategi for at øge afgang fra arbejdskraftreserven

Strategierne skal ses som en komplementær tostrengt strategi, der understøtter hinanden.

### **Indsats og strategi for at mindske tilgangen til arbejdskraftreserven**

Jobcenter Gribskov vil synliggøre og aktivgøre ledige. Den bedste måde ledige kan komme ud på arbejdsmarkedet, er ved at synliggøre sig selv, og den arbejdskraft de udbyder. For de, der ikke selv kan magte jobsøgning, er det Jobcenter Gribskovs opgave at medvirke til dette. Det er Jobcenter Gribskovs opgave at styrke denne proces ved brug af følgende indsats:

- En fremrykket og intensiveret indsats med fokus på aktiv jobsøgning. Indsatsen kan foregå enten hos anden aktør eller i jobcentret.<sup>6</sup>
- Ledige kontant- og dagpengemodtagere tilbydes aktivering fra 1. jobsamtale. Jobcentret anvender både det nyoprettede Kompetencecenter i kommunen plus en række private kursusudbydere til 4 og 6 ugers jobsøgningsforløb efterfulgt af virksomhedsrettede tilbud
- En forpligtigelse fra Jobcenter Gribskov til at give relevante tilbud til ledige, og samtidig have fokus på at ledige gør brug af dem - ellers bliver ledige rådighedsvurderet. Ledige har rettigheder, men også pligt til aktivt at medvirke til at blive selvforsørgende, når de modtager offentlige ydelser. Redskabet, der benyttes, er rådighedsvurdering, sanktion og som yderste konsekvens stop af kontanthjælp.
- Jobcentret er endelig opmærksom på at blive ”skarper” på match kategoriseringen, så de ledige matches korrekt og der dermed planlægges en indsats, der svarer til den lediges forudsætninger.

### **Indsats og strategi for at øge afgang fra arbejdskraftreserven**

Pr. april 2010 er det således, at 38 procent af ledige dagpengemodtagere og 60 procent af ledige start- og kontanthjælpsmodtagere går ledige i mere end 13 uger. Dermed bliver de en del af arbejdskraftreserven. Jobcenter Gribskov har i hovedtræk samme strategi for henholdsvis forsikrede og ikke forsikrede ledige:

---

<sup>6</sup> Fortsat anvendelse af ”Hurtig i gang” udbuddet. Jobcenter Gribskov anvendte tidligere 13 ugers forløb, men på baggrund af konjunktursituationen anvendes nu primært de individuelle 32 ugers forløb og Gribskov henviser alle ledige A-dagpengemodtagere over 50 år.

- Der iværksættes hurtigst muligt, en aktiveringsindsats, som skal støtte den ledige i at komme tilbage i ordinær beskæftigelse. Indsatsen tager udgangspunkt i beskæftigelsesmål indenfor områder med gode beskæftigelsesmuligheder.
- Herudover tager indsatsen udgangspunkt i den lediges kvalifikationer, og bygger på trappemodellen. Dvs. at jobcentret prioriterer de virksomhedsnære aktivitetsformer (voksenlærlingeordningen, virksomhedspraktik og løntilskud).
- Vurderes det, at der er behov for branche- eller fagskifte, iværksættes en afklaring med henblik på at afdække det fremtidige beskæftigelsesmål.
- Strategien tager afsæt i, at Jobcenter Gribskov ønsker at udstyre arbejdskraftreserven med de efterspurgte kvalifikationer fra virksomhedernes side. Der benyttes redskaber såsom opkvalificering i form af 6 ugers selvvalgt uddannelse eller voksenlærlingeordningen. I forlængelse heraf benyttes opkvalificering via uddannelse primært for forsikrede ledige.
- Forud for iværksættelse af længerevarende uddannelsesforløb skal den ledige have stiftet bekendtskab med området, enten via en virksomhedspraktik eller et løntilskudsjob. Sammen med - eller uden - løntilskud vil Jobcenter Gribskov i stigende grad fokusere på anvendelsen af mentorer.
- Jobcenter Gribskov vil prioritere samarbejdet med a-kasserne. Samarbejdet sikrer en fælles holdning til forløbet med den ledige. Således mindskes modsatrettede holdninger, når for eksempel jobcentret afgiver et tilbud, og a-kassen skal rådighedsvurdere.  
For alle ledige målgrupper i arbejdskraftreserven bruges andre aktører i indsatsen, når det vurderes at disse bidrager til at få borgere hurtigere i job. Ledige med en længerevarende uddannelse (LVU) visiteres til en anden aktør, der har specielle kompetencer i forhold til gruppen.

### 3.2. Ministermål 2 - personer på permanente forsørgelsesordninger

Mål 2 omfatter en begrænsning af personer på permanent forsørgelse.

Af tabel 5 fremgår det, at Gribskov Kommune i december 2009 i alt har 2.035 personer på hhv. ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension. Det fremgår også, at andelen af befolkningen på førtidspension er lidt højere i Gribskov Kommune end Østdanmark. Fra dec. 08 til dec. 09 har der været et fald i antallet af førtidspensionister, og faldet har været større end faldet i Østdanmark. Antallet af personer på fleksjob er steget væsentligt mere fra dec. 08 til dec. 09, end det er tilfældet i Østdanmark, og andelen af personer på fleksjob er større i Gribskov Kommune end i Østdanmark. Samlet set er antallet af personer på permanente ydelser højere i Gribskov Kommune end i Østdanmark, men den samlede stigning fra dec. 08 til dec. 09 er på ganske få personer.

	Antal		Udvikling dec-08 til dec-09			Andel af den samlede arbejdsstyrke (dec-09)		
	dec-08	dec-09	Gribskov	Østdanmark		Gribskov	Østdanmark	
<b>Førtidspension</b>	1.623	1.596	-1,76%	-0,4%	(0,0%)	6,4%	6,1%	(6,6%)
<b>Fleksjob</b>	346	372	7,5%	1,4%	(1,6%)	1,5%	1,1%	(1,2%)
<b>Ledighedsydelse</b>	58	67	15,5%	14,3%	(14,2%)	0,3%	0,3%	(0,3%)
<b>I alt</b>	2.027	2.035	0,4%	0,3%	(0,7%)	8,1%	7,5%	(8,2%)

Kilde: Beskæftigelsesregionen. Anm. tal i parentes er for Østdanmark uden København

Som følge af den ældre del af befolkningens høje andel af personer på permanente forsørgelsesordninger forventes en del af den eksisterende ”bestand” at gå på pension i de kommende år, hvilket bidrager til at begrænse antallet af personer på de berørte ydelser

Denne udvikling forventes at blive særligt fremtrædende med hensyn til antallet af førtidspensionister i Gribskov. Fra 2004 til februar 2010 er antallet af fuldtidspersoner i Gribskov reduceret med 204 personer eller 11,5 pct. Jf. tabel 6.

**Tabel 6 : Antal på førtidspension, fuldtidspersoner**

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 Apr.
1781	1753	1642	1630	1635	1610	1577

Gribskov har med den faldende tendens opnået, at det i Gribskov er en mindre andel, i pct. af befolkningen, der er tilkendt førtidspension end landsgennemsnittet. Gribskavs andel er 5,9 % mens landsgennemsnittet i Danmark er på 6,7 %

**Ledighedsydelse er særlig udfordring** i 2011. Dette både i forhold til både varigheden af forløbene og tilgangen til ydelsen.

I januar 2007 var der 263 personer i fleksjob og 61 på ledighedsydelse – i april 2010 er der 366 personer på fleksjob og 74 personer på ledighedsydelse. Antallet af personer på ledighedsydelse i Gribskov Kommune er steget fra 42 personer på ledighedsydelse i maj 2008.

Jobcenter Gribskov har under den nuværende konjunktur en skærpet udfordring i at begrænse risikoen for lang varighed for en stor del af ledighedsforløbene. Der er ved lang ledighed for fleksjobkandidater risiko for, at de pågældende personer kommer længere væk fra arbejdsmarkedet.

## Resultatmål

Jobcenter Gribskavs målsætning er, jf. også beskæftigelsesregionens anbefaling, at holde status quo med hensyn til antallet på permanente forsørgelsesordninger.

### Ministermål 2 Begrænsning af personer på permanente forsørgelsesordninger

<b>Antallet af at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses mest muligt.</b>	
<p><b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b></p> <p><b>Antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) skal begrænses til 2.035 personer (fuldtidspersoner) i december 2011, sv. status quo fra december 2009 til december 2011.</b></p>	<p><b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle på midlertidig forsørgelse tilknyttes aktivt tilbud i jobcentrets Kompetencecenter og virksomhedsrettede tilbud, hvor der er fokus på udvikling af vedligeholdelse af kompetencer og jobsøgning.<sup>7</sup></li> <li>• Skærpet fokus når unge visiteres til førtidspension eller berettigelse til fleksjob</li> <li>• Jobcentret skal sikre, at alle aktiverings- og revalideringsmuligheder er</li> </ul>

<sup>7</sup> Jf. også kap 5 vedr. den virksomhedsrettede indsats og afs. 4.xx vedr. Jobcentre Gribskov Kompetencecenter

	udtømte, før borgeren visiteres til fleksjob
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten og Jobindsats.dk	

## Ledighedsydelse

<b>Lokalt Mål 1: Antallet af personer på ledighedsydelse skal begrænses mest muligt, maksimalt til 75 personer i december 2011.<sup>8</sup></b>	
<b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b> <b>Stigningen i antallet af personer på ledighedsydelse skal begrænses fra 68 personer i december til 75 personer i december 2011. Dette svarende til en stigning på maksimalt 10 procent fra december 2009 til december 2011</b> <b>Af den samlede målgruppe bestående af borgere ansat i fleksjob og borgere på ledighedsydelse, må højst 15 % af målgruppen modtage ledighedsydelse.</b> <b>Ingen borgere modtager ledighedsydelse i mere end 18 måneder.</b>	<b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Øget fokus på etablering af fleksjob.</li> <li>• Ved virksomhedsbesøg informeres der om fleksjobordningen.</li> <li>• Øget fokus på arbejdsfastholdelse.</li> <li>• Opfølgning mht rettidig revurdering</li> <li>• Virksomhedsrettet indsats mhp. opsøgning af relevante virksomheder</li> <li>• Brug af tilbud fra anden aktør</li> </ul>
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten & Jobindsats.dk	

## Fleksjob

Jobcenter Gribskov bevilger fleksjob til personer med en varig begrænsning i arbejdsevnen og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Arbejdsgiveren modtager et tilskud fra kommunen, der kompenserer for den ansattes manglende arbejdsevne – typisk på to tredjedele af lønnen. Flexjob kan oprettes hos private og offentlige arbejdsgivere, og er ikke betinget af et krav om merbeskæftigelse på arbejdspladsen. Der er ingen begrænsninger for, hvilken type job der kan oprettes som fleksjob. Et fleksjob skal være på fuld tid, medmindre personen selv ønsker deltidsansættelse i et fleksjob, eller personen i den seneste ordinære beskæftigelse var ansat på deltid.

Jobcentret opstiller for 2011 følgende rettidigheds mål for opfølgningssamtaler for borgere ansat i fleksjob.

<sup>8</sup> I 2009 var der i gennemsnit 62 (fuldtids)personer på ledighedsydelse. I marts 2010 er der 78 personer på ledighedsydelse. Dette svarer til en andel på 18 pct. på ledighedsydelse – ud af de fleksjobberettigede.

<b>Lokalt mål 2:</b> <b>For borgere ansat i fleksjob skal Jobcenter Gribskov i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed på 90 procent på opfølgningssamtaler</b>	
<b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b> Alle borgere ansat i fleksjob skal have opfølgningssamtaler til tiden.	<b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilrettelæggelse af effektiv forretningsgang vedr. rettidighed</li> <li>• Systematisk brug af data fra Workbase</li> </ul>
Målemetode: Opgøres ved brug af egne data fra Workbase	

### 3.3. Ministermål 3 Begrænsning af antal unge på offentlig forsørgelse (mål 3)

#### Ungeområdet som udfordring i Gribskov

Gribskov Kommune og Jobcenter Gribskov har store udfordringer på ungeområdet. Antallet af unge modtagere af A-dagpenge og kontanthjælp i Jobcenter Gribskov har, ligesom den generelle tendens i landet, været stigende siden juli 2008, men stigningen har været markant højere i Gribskov end i Østdanmark. Siden september 2009 har stigningen i Gribskov været ekstra stor, og der er i februar 2010 dobbelt så mange unge ydelsesmodtagere i Gribskov Kommune som i januar 2008.<sup>9</sup> Derfor vil Jobcenter Gribskov i dette års beskæftigelsesplan give afsnittet om unge på offentlig forsørgelse en særlig prioritet. Først belyses unges forhold til uddannelse. Dernæst afdækkes de unge på offentlig forsørgelse. Endelig beskrives jobcentrets strategi for ungegruppen.

#### Udviklingen i antallet af unge på offentlig forsørgelse

Det fremgår af tabel 7, at stigningen i antallet af unge på offentlig forsørgelse har været højere i Gribskov Kommune end i Østdanmark, og de unge på offentlig forsørgelse udgør en større andel af de unge i Gribskov Kommune end i Østdanmark. Sammenholdt med de unges andel af hele befolkningen udgør de unge, som modtager offentlig forsørgelse - med 14 procent - en forholdsvis stor gruppe i Gribskov Kommune.

Stigningen i antallet af unge på offentlig forsørgelse fra dec. 08 til dec. 09 udgøres primært af en væsentlig stigning i antallet af unge dagpengemodtagere og unge arbejdsmarkedsparete kontant- og starthjælpsmodtagere. Tilsammen er de to grupper steget med 104 personer ud af den samlede stigning på i alt 109 unge på offentlig forsørgelse i Gribskov Kommune.

De to ovennævnte grupper er steget væsentligt mere end i Østdanmark. Således er antallet af unge dagpengemodtagere steget 157,6 % mod 81,3 % i Østdanmark, og antallet af unge arbejdsmarkedsparete kontant- og starthjælpsmodtagere er steget 104 % i Gribskov Kommune mod 37,2 % i Østdanmark.

<sup>9</sup> Det lokale Beskæftigelsesråd har af samme årsag givet ungeområdet stor bevågenhed i 2009 og 2010.

<b>Tabel 7. Udvikling i ministermål 4 - begrænsning af unge på offentlig forsørgelse, dec. 2008 - dec. 2009</b>								
	Antal		Udvikling dec-08 til dec-09			Andel af unge (dec-09)		
	dec-08	dec-09	Gribskov	Østdanmark		Gribskov	Østdanmark	
Dagpengemodtagere	33	85	157%	81,3%	(88,2%)	2,5%	2,5%	(1,6%)
Arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere	50	102	104,0%	37,2%	(38,6%)	3,0%	2,9%	(3,1%)
Ikke-Arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere	105	108	2,9%	21,7%	(23%)	3,2%	2,5%	(3,0%)
Introduktionsydelse	3	8	166,7	38,2%	(47,8%)	0,2%	0,1%	(0,1%)
Revalidender	10	1	-90%	-9,6%	(-7,6%)	0,0%	0,3%	(0,3%)
Forrevalidender	0	9	6,3	21,1%	(4,1%)	0,3%	0,2%	(0,3%)
Sygedagpengemodtagere	64	68	6,3	-0,9%	(-5,6%)	2,0%	1,3%	(1,4%)
Ledighedsydelsesmodtagere	4	5	25,0%	7,0%	(6,5%)	0,1%	0,1%	(0,1%)
Personer i fleksjob	18	13	-27,8%	-10,8%	(-10,9%)	0,4%	0,1%	(0,2%)
Førtidspension	76	73	-3,9%	1,6%	(-2,6%)	2,1%	1,1%	(1,5%)
I alt	363	472	30,0%	27,2%	(26,1%)	13,9%	11,1%	12,6%
Unge andel af hele befolkningen i hhv. Gribskov og Østdanmark						14%	21%	(18,2%)

Kilde: Beskæftigelsesregionen. Anm. tal i parentes er for Østdanmark uden København

Udviklingen i ungeledigheden ses over en længere periode i tabel xx. I april 2010 var der i Gribskov Kommune 364 unge under 30, som modtog dagpenge, kontant- og starthjælp. I juli 2008 var tallet 131, mens der i januar 2007 var 162 unge ledige. Antallet af unge på de nævnte offentlige ydelser er således steget med 125% fra starten af 2007 til april 2010. Siden ungeledigheden nåede bunden i juli 2008 er ledigheden steget med 178 procent.

Det ses af tabel 8, at antallet af kontanthjælpsmodtagere er over dobbelt så stort som antallet af dagpengemodtagere. I april modtog 102 unge i Gribskov Kommune dagpenge, mens 262 unge modtog kontanthjælp.

**Tabel 8: Unge under 30 år. Antal fuldtidsledige under 30 år . Ledighed og aktivering (bruttoledighed)**

			Antal fuldtidsledige, 18-29 år (ministermål)
Gribskov	Forsørgelsesgrundlag i alt	Jan 2007	162
		Jul 2008	131
		Apr 2010	364
	A-dagpenge	Jan 2007	43
		Jul 2008	17
		Apr 2010	102
	Kontanthjælp mv.	Jan 2007	120
		Jul 2008	113
		Apr 2010	262

### Hvorfor er det vigtigt at de unge får en ungdomsuddannelse?

Både som en konsekvens af konjunktursituationen og det accelererende krav om en erhvervskompetencegivende uddannelse er det meget vigtigt, at de unge ikke risikere havner på en passiv offentlig forsørgelse, men så hurtigt som muligt kommer i gang med et uddannelsesforløb.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har undersøgt, hvor meget en ungdomsuddannelse betyder for arbejdsmarkedstilknytningen senere i livet<sup>10</sup>. Samtlige 15-16-årige i 1991 blev opdelt efter, om de påbegyndte en ungdomsuddannelse eller ej. Herefter blev de to grupper sammenlignet 15 år senere, nemlig i 2006-2007, hvor ungdomsårgangen var blevet 30-31 år:

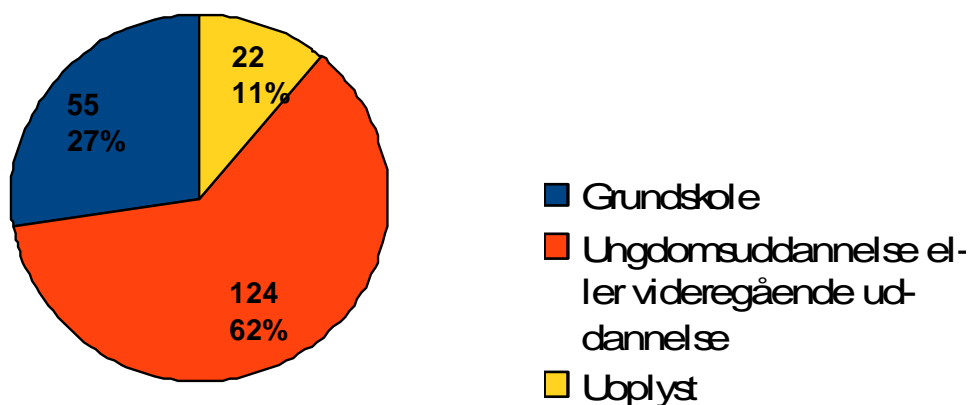
Af de lidt over 45.000 unge, der ikke kom i gang med en ungdomsuddannelse i løbet af tre år, er cirka 75% i beskæftigelse 15 år senere. For gruppen af unge der kom i gang med en ungdomsuddannelse er det 86%, der er beskæftigede.

Ledigheden er mere end tre gange så høj for dem, der ikke kom i gang med en ungdomsuddannelse sammenlignet med dem, som kom i gang. Cirka 10% af gruppen uden ungdomsuddannelse er ledige 15 år efter, mens det samme gælder for 3% af gruppen med ungdomsuddannelse.

Det har altså stor betydning for de unges fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet, at de kommer i gang med en ungdomsuddannelse.

Figur 1 viser at 62% af de unge i Gribskov Kommune i 2009 har færdiggjort en ungdomsuddannelse, når de er 26 år. Til sammenligning har 80% af hele landets unge gennemført en uddannelse når de er 26 år.<sup>11</sup>

Figur. 1



Sammenligner vi Gribskov Kommune med landets øvrige kommuner, hører Gribskov til den gruppe af kommuner, der har den højeste andel af unge, som ikke har gennemført en uddannelse. I 2007 var Gribskov Kommune således blandt de 26 kommuner, hvor andelen oversteg 27,7%:

### Ledige unges arbejdsmarkedsparathed.

Ved udgangen af 2009 blev knapt 50 % af kontanthjælpsmodtagere, som i jobcenteret vurderet som arbejdsmarkedsparete. Dette er en meget positiv stigning i antallet af arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere siden starten af 2009, hvor kun 40% blev skønnet at være parate til arbejdsmarkedet.

<sup>10</sup> "Økonomiske tendenser 2009: Uddannelse er nøglen til fremtidens velfærd". AE, september 2009

<sup>11</sup> Danmarks statistik (krhfu3) fra Unge i Gribskov Kommune. Maj 2 010

## Hvad kendetegner de unge ydelsesmodtagere?

Af beskæftigelsesregionens analyse ”Skøn over de fire nye unge-målgrupper”, juni 2009 ses unge ydelsesmodtagere fordelt på ydelse, køn, alder etnicitet og uddannelse. Det fremgår af analysen, at størstedelen af kontanthjælpsmodtagerne er under 25 år (74%), mens dagpengemodtagerne fordeler sig ligeligt mellem de to aldersgrupper.

Både på kontanthjælpsområdet og dagpengeområdet udgør unge med etnisk baggrund i ikke-vestlige lande en lille procentdel af ydelsesmodtagerne, nemlig 5% af kontanthjælpsmodtagerne og 7% af dagpengemodtagerne.

De fleste kontanthjælpsmodtagere har ingen kompetencegivende uddannelse. Der er således 213 kontanthjælpsmodtagere uden kompetencegivende uddannelse, hvilket svarer til 97%. Kun 7 kontanthjælpsmodtagere har en uddannelse. Blandt dagpengemodtagerne er det cirka halvdelen (36 personer), der har en uddannelse.

### Målgrupper i indsatsen for unge ledige

Beskæftigelsesregion Hovedstaden og sjælland har i juni 2009 foretaget et skøn over, hvordan de ledige unge i Gribskov Kommune fordeler sig på 4 målgrupper:

1. Unge under 25 år uden uddannelse og uden forsørgerpligt, som ikke umiddelbart har forudsætninger for uddannelse
2. Unge under 25 år uden uddannelse og uden forsørgerpligt, som umiddelbart har forudsætninger for uddannelse
3. Unge under 25 år uden uddannelse og med forsørgerpligt samt 25-29-årige uden uddannelse
4. Unge under 30 år med uddannelse

Af Beskæftigelsesregionens tal fremgår det, at den største gruppe af ydelsesmodtagere skønnes at befinde sig i målgruppe 3. Der er med andre ord 130 unge ledige der enten er helt unge forældre uden uddannelse eller 'ældre unge' uden uddannelse. Det svarer til 44% af den samlede gruppe af ydelsesmodtagere.

Tabel 9: Ydelsesmodtagere fordelt på BRHS's målgrupper. Gribskov Kommune 2009

Varighed min. 1 uge	Målgruppe				I alt
	1	2	3	4	
Antal	119	2	130	43	294
Pct.	40	1	44	15	100

Kilde: BRHS, juni 2009

En anden stor gruppe er gruppen af unge under 25 år uden uddannelse og uden forsørgerpligt, som ikke umiddelbart har forudsætninger for uddannelse (målgruppe 1). 119 af Gribskov Kommunes unge ledige tilhører denne gruppe. At disse unge ikke har forudsætninger for uddannelse betyder, at de ikke har afsluttet grundskolen eller gymnasiet.

Der er 43 unge ledige, som har en kompetencegivende uddannelse, det vil sige en uddannelse efter almengymnasiet eller en erhvervs(gymnasial) uddannelse. Det svarer til 15% af det samlede antal ydelsesmodtagere.

Kun 2 af de unge under 25 år uden uddannelse og uden forsørgerpligt har umiddelbart forudsætninger for uddannelse.

### Ministermål 3. Begrænsning af antal unge på offentlig forsørgelse (mål 3)

Beskæftigelsesregionen anbefaler et resultatmål i antallet af unge på offentlig forsørgelse svarende til en samlet stigning i unge på offentlig forsørgelse på max. 2,4 pct. fra dec. 2009 til dec. 2011.

En stigning på 2,4 pct. med udgangspunkt i decembertal på 472 personer svarer til et resultatmål på 483 unge på offentlig forsørgelse i december 2011.

Gribskov Kommune og Jobcenter Gribskov har som det fremgår svære rammebetingelser på ungeområdet. Det må samtidig konstateres, at det i lyset af den generelle ledighedsudvikling, bliver en meget stor udfordring at nedbringe antallet af unge på offentlig forsørgelse til resultatmålet på 483 unge i december 2011. Jobcenter Gribskov anser det på den baggrund for at være et meget ambitiøst resultatmål at begrænse antallet af unge på offentlig forsørgelse til en stigning på 2,4 pct. med udgangspunkt i niveauet i december 2009.

### Ministermål 3 Begrænsning af antal unge på offentlig forsørgelse

Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år begrænses mest muligt	
<p><b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b></p> <p><b>Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal begrænses til 483 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. en stigning på 2,4 pct. fra december 2009 til december 2011</b></p> <p>Jobcentret implementerer den politisk vedtagne strategi på ungeområdet, der blandt andet skal sikre, at en øget andel af de unge starter i primært uddannelse</p> <p>For de ledige mellem 18 og 25 år skal 50 pct. i ordinær uddannelse.</p> <p>For de ledige mellem 25 og 30 år skal 25 pct. i ordinær uddannelse resten bliver orienteret mod arbejdsmarkedet.</p>	<p><b>Målet opnås gennem følgende indsatser :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tidlig og kontinuerlig indsats. De unge skal afklares hurtigt, så de kan videre visiteres til diverse tilbud.</li><li>• Straksaktivering fra dag 1.</li><li>• Jobafklaring af de unge.</li><li>• Indsatsteam 18 – 29 år.</li><li>• Særlig tværfaglig indsats overfor utilpassede. unge i alderen 16 – 25 år.</li><li>• Mentor/støtte – og kontaktansættelser.</li><li>• Øget netværkssamarbejde omkring de unge</li><li>• Udvidet lægesamarbejde – især i forhold til misbrug og psykiske problemer med henblik på sygeplaner og tilbud.</li><li>• Fokus på opfølgning efter den unge er kommet i arbejde eller uddannelse ved anvendelse af mentorer med henblik på fastholdelse i jobbet eller uddannelsesforløbet.</li><li>• Intensiveret samarbejdet med ungdommens – uddannelsesvejledning – UU.</li></ul>
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten samt Jobindsats.dk	

### Strategi og indsats for ungeområdet

Gribskov Kommune er blandt de kommuner i landet, hvor andelen af de unge, der har gennemført en uddannelse er lavest, og hvor stigningen i ledigheden for unge har været ekstra stor.

Ungeindsatsen giver derfor særlige udfordringer i Jobcenter Gribskov i forhold til at bremse

tilgangen af unge ledige og samtidig sikre, at den store gruppe af ikke uddannelses- og arbejdsmarkedsparede unge får aktiveringstilbud med henblik på en kommende kontakt med arbejdsmarkedet.

En god ungeindsats fordrer et bredt tværgående samarbejde såvel inden for kommunen som med uddannelsesinstitutioner og andre jobcentre. Ungdommens uddannelsesvejledning (UU) er når det handler om fokus på uddannelse en væsentlig brik heri. Fremadrettet vil jobcentret desuden lægge vægt på et samarbejde med produktionsskolerne. Disse kan med fordel anvendes i forhold til de unge, der har svært ved at begynde i ordinære uddannelser.<sup>12</sup>

### **Fokus på uddannelse**

Medarbejdere i jobcentret skal have fokus på vigtigheden af, at flest muligt af de unge gennemfører en uddannelse. Alle unge skal derfor vejledes om deres uddannelsesmuligheder. I de situationer, hvor lovgivningen muliggør det, pålægges de unge at søge optagelse på en uddannelse frem for at modtage eksempelvis kontanthjælp. Jobcentret forventer, at tendensen til at flere unge går i gang med en uddannelse vil forsætte, fordi jobmulighederne er blevet dårligere.

Udfordringerne er, som det fremgår meget forskellige for de unge ydelsesmodtagere i jobcentret. Strategi og indsats kan derfor opdeles efter hvor mange ressourcer den enkelte unge har.

### **Strategi for relativt ressourcestærke unge**

Jævnfør ovenstående vægter Jobcenter Gribskov uddannelse meget højt. Det er derfor høj prioritet, at de unge uden uddannelse får en kompetencegivende uddannelse:

- Jobcenter Gribskov vil have fokus på **særligt tilrettelagte forløb** med henblik på at afklarede unge i forhold til at påbegynde et ordinært uddannelsesforløb. Jobcentret vil i denne forbindelse samarbejde målrettet med uddannelsesinstitutionerne og ungdoms- og uddannelsesvejledningscentre.
- Ved uddannelsesvalg tilbydes **korte virksomhedspraktikker**, så de unge kan få et indblik i den branche, de gerne vil uddannes inden for. Herved optimeres uddannelsesvalget.
- **Kommunal aktivering** i form af løntilskud vil blive brugt som et redskab til at få de unge i gang indenfor områder, der kan føre frem til en erhvervsuddannelse.
- For unge, der ikke vurderes at profitere af uddannelse, fokuseres der på at få dem **hurtigst muligt i beskæftigelse**, blandt andet via intensiverede kontaktføringsløb med særlig fokus på aktiv jobsøgning. Samtidig prioriteres brugen af virksomhedspraktik og/eller offentlig og privat løntilskud.
- For unge over 25 år ses **voksenlærlingeforløb** som en god ordning for de unge, der er mere etableret. Voksenlærlingeordningen giver mulighed for at opretholde en mindsteløn på området, mens man står i lære.
- For unge under 25 år, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse eller har forudsætninger for det, kan en **produktionsskole** være en god løsning, idet det er et praktisk uddannelsesstilbud baseret på værkstedsundervisning.

### **Strategi for unge med få ressourcer.**

Unge i denne kategori er karakteriseret ved at have andre problemer end ledighed. For at de kan komme desto tættere på et uddannelsesforløb eller ordinær beskæftigelse, skal der arbejdes med at

---

<sup>12</sup> En god overgang fra børne-ungeindsatsen på familieområdet til en sammenhængende social og beskæftigelsesindsats er også af stor betydning for såvel udsatte unge som for handicappede unge. Jobcentret har etableret et tværgående samarbejde i et aktivt forsøg på at koordinere indsatsen i de forskellige kommunale forvaltninger, der beskæftiger sig med unge. Initiativet skal medvirke til ”fælles fodslag” i bestræbelserne på at få de unge i uddannelse og job.

nedbryde de barrierer, der er for at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet. Der arbejdes derfor med to strategier; henholdsvis at gøre de unge parate til uddannelse og arbejdsmarked, og på at skabe opkvalificeringstilbud til denne matchgruppe.

- For at nedbryde de barrierer, der forhindrer de unge i at komme på arbejdsmarkedet, arbejdes der målrettet med afklaring af forskellige barrierer. Herunder misbrugs- og psykiatrisk behandling, når den unge har en psykiatrisk diagnose, psykologsamtaler til unge med lavt selvværd, ændring af fastlåste tankemønstre og identiteter, coaching samt afdækning af uddannelses- og jobønsker for fremtiden.  
Der er for mange unge i gruppen tale om det ”lange seje træk” for at komme tættere på arbejdsmarkedet. De unge kan herefter ommatches til match Jobklar og benytte de tilbud, der er for den gruppe. En del af gruppen afklares med henblik på at se, om de er omfattet af revaliderings-bestemmelserne.
- Tilbuddene til denne gruppe er ofte langvarige og økonomiske ressourcekrævende, idet borgerne ikke er i stand til at modtage SU-berettiget uddannelse. Det kan tillige være tvivlsomt, om de kan arbejde på det ordinære arbejdsmarked, eller om det evt. skal være inden for det rummelige arbejdsmarked. Imidlertid imødekommer nogle af de kommunale og offentlige tilbud de barrierer, borgerne har. Der kan nævnes – ikke udtømmende - USB (ungdomsuddannelse til unge med særlige behov), særlige tilrettelagte forløb til SOSU (social- og sundhedshjælper), PGU (pædagogisk grunduddannelse) og virksomhedsrevalidering eventuelt med mentorordning.

### **3.4 Ministermål 4 Begrænsning af ikke-vestlige nydanskere på offentlig forsørgelse**

Antallet af ikke-vestlige nydanskere i den erhvervsaktive alder har i Gribskov været stigende fra ca 400 personer i 1998 til omkring 700 personer i 2008<sup>13</sup>. Det svarer til knap 3 % af befolkningen i den erhvervsaktive alder. Til sammenligning er andelen 10 % af befolkningen i Østdanmark. De største etniske minoriteter har rødder i Tyrkiet, det tidligere Jugoslavien, Irak og Iran og Afghanistan. 25,4 % af alle nydanskere i Gribskov Kommune er på offentlig forsørgelse. I Østdanmark er andelen 27,7 %. Af de ledige nydanskere der står til rådighed for arbejdsmarkedet modtager omkring 75 procent af personerne starthjælp.

Det fremgår af tabel 10, at stigningen i antallet af nydanskere på offentlig forsørgelse fra dec. 08 til dec. 09 har været større i Gribskov Kommune end i Østdanmark og stigningen har været størst for dagpengemodtagere (85 %) samt introduktionsydelsesmodtagere (38,9 %).

Desuden er antallet af nydanskere på førtidspension er steget med 10,2 % i Gribskov Kommune mod 8,4 % i Østdanmark, men førtidspensionisterne udgør stadigvæk en mindre andel af nydanskerne i Gribskov Kommune end i Østdanmark.

På de øvrige områder er der tale om udsving med udgangspunkt i ganske få personer

---

<sup>13</sup> De seneste data i Jobindsats. Dk stammer fra 2008

**Tabel 10. Udvikling i ministermål 4 - begrænsning af antal nydanskere på offentlig forsørgelse, dec. 2008 - dec. 2009**

	Antal		Udvikling dec-08 til dec-09			Andel af alle nydanskere (dec-09)		
	dec-08	dec-09	Gribskov	Østdanmark		Gribskov	Østdanmark	
Dagpengemodtagere	20	37	85,0%	44,7%	(51,4%)	5,0%	5,0%	(5,1%)
Arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere	7	6	-14,3%	10,6%	(13,2%)	0,8%	3,4%	(2,5%)
Ikke-Arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere	44	45	2,3%	2,9%	(1,4%)	6,0%	6,6%	(5,6%)
Introduktionsydelse	18	25	38,9%	25,5%	(24,8%)	3,4%	0,5%	(0,7%)
Revalidender	0	0	-	-12,0%	(-15,4%)	0,0%	0,3%	(0,3%)
Forrevalidender	0	0	-	-23,1%	(-26,7%)	0,0%	0,1	(0,1)
Sygedagpengemodtagere	20	18	-10,0%	-2,1%	(-1,0%)	2,4%	2,8%	(2,7%)
Ledighedsydelsesmodtagere	2	3	50,0%	13,9%	(12,0%)	0,4%	0,2%	(0,3%)
Personer i fleksjob	1	1	0,0%	1,9%	(3,1%)	0,1%	0,4%	(0,5%)
Førtidspension	49	54	10,2%	8,4%	8,3%	7,3%	8,4%	(9,5%)
I alt	161	189	17,4%	10,9%	(12,0%)	25,4%	27,1%	(27,2%)
Nydanskeres andel af alle indbyggere i hhv. Gribskov og Østdanmark						3%	10%	(8,2%)

Kilde: Beskæftigelsesregionen. Anm. tal i parentes er for Østdanmark uden København

Udfordringen for jobcentret er at få flere ikke-vestlige nydanskere i ordinær beskæftigelse eller uddannelse. Fokus i indsatsen over for denne målgruppe er, at nedbringe ledigheden, der er højere end blandt etniske danskere, samt at øge målgruppens beskæftigelsesfrekvens.

Det seneste år, fra december 2008 til december 2009, er ledigheden blandt ikke-vestlige nydanskere steget, men stigningen er lidt mindre end blandt etniske danskere. Dette har overrasket mange, som forventede at fald i beskæftigelsen ville ramme nydanskerne først. Men indtil videre ser ud til, at nydanskere ikke påvirkes af konjunkturedgangen i samme omfang som etniske danskere. En del af forklaringen er nydanskernes beskæftigelsesstruktur er at mange nydanske kvinder arbejder i mindre konjunkturfølsomme områder indenfor den offentlige sektor, samt at nydanskerne ikke er beskæftiget indenfor bygge- og anlægssektoren, som er hårdt ramt af krisen. Serviceerhvervene forventes dog at blive hårdere ramt i de kommende år. Det kan medføre, at flere nydanskere kommer på offentlig forsørgelse i de kommende år.

Den mere langsigtede indsats med at øge arbejdsstyrken samler naturligt en interesse om nydanskernes beskæftigelsesfrekvens. Den er traditionelt lavere blandt nydanskere end blandt etniske danskere, hvorfor der er fokus på at dette potentiale. Målet om at medvirke til integrationen af ikke-vestlige nydanskere på arbejdsmarkedet i Gribskov har givet resultat. 69 procent af mændene og 57 procent af kvinderne med ikke-vestlig baggrund er i beskæftigelse. For både mænd og kvinder med ikke-vestlig baggrund er det dermed lykkedes at hæve beskæftigelsesfrekvensen fra 2004 til 2008 med ca. 10 procentpoint. Gribskov ligger dermed over Beskæftigelsesregionens mål på området.<sup>14</sup>

Trods den positive udvikling er andelen af nydanskere på offentlig forsørgelse mere end dobbelt høj sammenlignet med personer med dansk oprindelse. Samtidig har ikke-vestlige nydanskere en

<sup>14</sup> Beskæftigelsesregionen har et mål om, at beskæftigelsesfrekvensen skal ligge på minimum 60 procent for mænd og minimum 50 procent for kvinder ved udgangen af 2009

betydelig højere ledighed end etniske danskere, og er overrepræsenteret i arbejdskraftreserven. Derfor er der stadig god grund til at have særlig fokus på målgruppen.

Som det fremgår af tabel 10 har Gribskov Kommune har i december 2009 i alt 189 ikke-vestlige nydanskere på offentlig forsørgelse. Jobcenter Gribskovs målsætning er, jf. også beskæftigelsesregionens anbefaling, at begrænse antallet af nydanskere på offentlig forsørgelse fra et niveau på 189 personer i december 2009 til 193 personer i december 2011. Dette svarende til en stigning på 1,9 pct.

#### **Ministermål 4 Begrænsning af ikke-vestlige nydanskere på offentlig forsørgelse**

<b>Mål 4:</b> <b>Antallet af nydanskere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt.</b>	
<b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b>  Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til 193 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. en stigning på 1,9 pct. fra december 2009 til december 2011.	<b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• For nydanskere, der modtager dagpenge, start- eller kontanthjælp, ydes en indsats efter de samme principper som for de etniske danskere på samme ydelser.</li> <li>• Brug af virksomhedsrettede aktiviteter for borgere med relativt få danskkundskaber</li> <li>• Øget brug af tilbud ud over sprogskolen for modtagere af introduktionsydelse</li> </ul>
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten og i Jobindsats.dk	

Jobcentret opstiller for 2011 følgende lokale rettidigheds mål for opfølgningssamtaler for borgere omfattet af integrationsloven.

#### **Introduktionsydelse**

<b>Lokalt mål 3:</b> <b>For borgere omfattet af integrationsloven skal Jobcenter Gribskov i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed på 90 procent på opfølgningssamtaler</b>	
<b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b>  Alle borgere omfattet af integrationsloven skal have opfølgningssamtaler til tiden. Fokus på regelmæssig kontakt med de ledige.	<b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilrettelæggelse af effektiv forretningsgang vedr. rettidighed</li> <li>• Systematisk brug af data fra Workbase</li> </ul>
Målemetode: Opgøres ved brug af data fra Workbase	

## Kapitel 4 Mål og strategi for den borgerrettede indsats

**Den borgerrettede indsats består i at få borgerne i job.** Dette uanset om borgeren er modtager af A-dagpenge, kontant- og starthjælp, revalideringsydelse, introduktionsydelse, ledighedsydelse eller sygedagpenge. Det gælder også om at fastholde borgere i job, herunder personer, der er på vej til at sygemelde sig samt personer i fleksjob og skånejob. Der skal være en maksimal fokus på en tidlig og aktive beskæftigelsesindsats, herunder uddannelseskvalificering, så ledighedsforløbet bliver så kort som muligt. Dette er afgørende, når langvarig ledighed skal forebygges.

Jobcenter Gribskov har følgende overordnede værdier og principper for den borgerrettede indsats:

- At ledige og sygemeldte borgere i Gribskov kommune skal have en hurtig og kvalificeret rådgivning og vejledning
- At alle målgrupper er aktive så stor del af tiden som muligt. Målsætningen er, at ledige eller sygemeldte herigennem skal erhverver sig kompetencer, så vedkommende på kort eller længere sigt kan opnå selvforsørgelse.
- At alle målgruppers minimumsrettigheder i forhold til aktivering og samtaler overholdes
- Princippet "job-first" har stadigvæk høj prioritet i jobcentret
- Jobcentret vil lægge vægt på et uddannelses- og kvalifikationsperspektiv i indsatsen for de ledige. Prioritet at unge får en kompetencegivende uddannelse
- At den borgerrettede indsats dels baseres på respekt for den enkelte, dels på krav, til at borgerne tager ansvar for egen tilværelse. Fokus på rådighed og hjælp til selvhjælp.
- At der arbejdes på et systematisk løsningsorienteret grundlag i alle de kommunale aktive tilbud. Tilbuddene skal i størst muligt omfang være tilrettelagt i forhold til individuelle behov, ønsker og evner, set i forhold til arbejdsmarkedets behov.
- At jobcentrets aktiviteter er så arbejdsmarkedsrettede som muligt
- At jobcentrets aktive tilbud har en høj udnyttelsesgrad.
- At de aktive tilbud bliver beskrevet, så resultatkrav og effekter synliggøres

Det ligger implicit i ovenstående, at der i jobcentret skabes fælles forståelse for de arbejdsmarkedsrettede processer, der skal til for at nå de ønskede mål og den ønskede synergi blandt jobcentrets team og medarbejdere. Fra borgere hvor aktiveringsbehovet er "adfærdstryk" gennem straksaktivering til mere rummelige og tålmodige "trappetrins"-modeller.

### 4.1. Rettidighed og aktiveringsgrad<sup>15</sup>

Rettidighed er et udtryk for i hvilket omfang jobcentret sikrer, at minimumskravene til indsatserne opfyldes.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Beskæftigelsesregionen anser de kommunale minimumsrettigheder for opfyldt når:

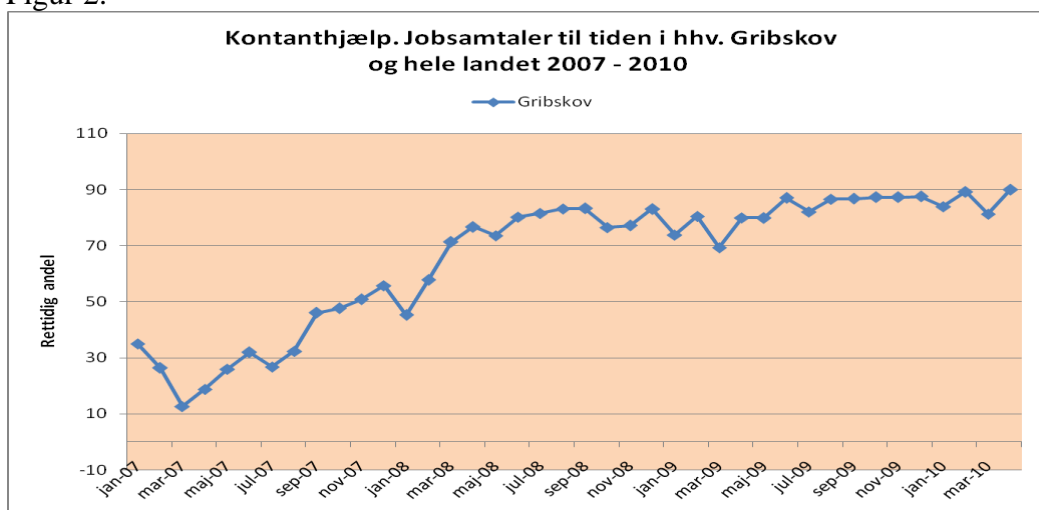
- Jobsamtaler har en rettidighed på **90 %**
- Aktivering har en rettidighed på **80 %** for arbejdsmarkedsparate og
- **75 %** for ikke-arbejdsmarkedsparate.

For at opretholde rettidigheden på kontant- og starthjælpsområdet skal Jobcenter Gribskov afholde jobsamtaler hver tredje måned med den ledige, hvoraf den første samtale afholdes senest en måned efter 1. ledighedsdag. Såfremt rettidigheden ikke overholdes, mister Gribskov Kommune refusion fra dag 1. For dagpengemodtagere skal første samtale afholdes senest 3 måneder efter 1. ledighedsdag.

<sup>16</sup> Som følge af usikkerhed i opgørelsen af rettidighed, kan man ikke forvente en rettidighed på 100 procent. Det skyldes for eksempel at de kontant og starthjælpsmodtagere, der fritages for kontaktforløb og/eller aktivering, indgår i målingerne. Opgørelsen af rettidighed vil muligvis ændre sig med indførelse af den ny match-model.

Nedenfor ses udviklingen vedr. rettidighed for kontaktføreløbet på kontanthjælpsområdet.

Figur 2.



I 2011 vil Jobcenter Gribskov forsat have et særligt fokus på rettidigheden i indsatserne. Der er derfor fra centralt hold fastsat følgende krav til rettidigheden:

Jobcenter gribskov har følgende rettidighedsmål:

### Dagpengemodtagere

#### Lokalt mål 4:

- For dagpengemodtagere skal Jobcenter Gribskov i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed på 90 procent på jobsamtaler, 1. og gentagne aktiveringstilbud.
- Aktiveringsgraden for dagpengemodtagere skal i gennemsnit være på 40 pct. i 2011

#### Effektmål – resultater vi vil opnå:

Alle ledige dagpengemodtagere skal have jobsamtalen til tiden.

Fokus på regelmæssig kontakt med de ledige.

#### Målet opnås gennem følgende indsatser:

- Tilrettelæggelsen og afholdelsen af kontaktføreløbet skal ske på en rationel måde, hvor der løbende indkaldes ledige til jobsamtale
- Tilrettelæggelse af effektiv forretningsgang vedr. rettidighed
- Central administrativ indkaldelse af borgere til tidlig jobsamtale.
- Systematisk brug af data fra Workbase/arbejdsmarkedsportalen

#### Målemetode:

Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten

### Kontanthjælpsmodtagere

Lokalt mål 5: For kontanthjælpsmodtagere skal Jobcenter Gribskov i 2011 gennemsnitligt

<b>have en rettidighed på 90 procent på jobsamtaler</b>	
<b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b>  Alle ledige kontanthjælpsmodtagere skal have jobsamtalen til tiden. Fokus på regelmæssig kontakt med de ledige.	<b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilrettelæggelse af effektiv forretningsgang vedr. rettidighed</li> <li>• Central administrativ indkaldelse af borgere til tidlig jobsamtale.</li> <li>• Systematisk brug af data fra Workbase</li> </ul>
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten	

<b>Lokalt mål 6: For kontanthjælpsmodtagere skal Jobcenter Gribskovs i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed for aktivering på over 80 %</b>	
<b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b>  Ledige kontanthjælpsmodtagere skal have aktivering til tiden. Fokus på regelmæssig kontakt med de ledige.	<b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilrettelæggelsen og afholdelsen af kontaktføreløbet skal ske på en rationel måde, hvor der løbende indkaldes ledige til jobsamtale</li> <li>• Central administrativ indkaldelse af borgere til tidlig jobsamtale.</li> <li>• Systematisk brug af data fra Workbase</li> </ul>
Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten	

### Strategi og indsats for rettidighed

Et fremrykket og intensiveret kontaktføreløb kan være med til at sikre rettidigheden for jobsamtaler, og på tilsvarende måde kan en intensiveret og effektiv aktiveringsindsats bidrage til at rettidigheden for aktiveringsindsatsen nås til tiden

En forudsætning for en intensiveret og effektiv aktiveringsindsats er, at de rigtige aktiveringsredskaber er til stede i det nødvendige omfang og på det rette tidspunkt. Jobcentret vil i 2011 primært sikre dette via aktivering i Kompetencecentret. Hermed vil Jobcenter Gribskov også sikre kvalitet i tilbuddene, øget rettidighed samt generere billigere og mere styrbare tilbud. Jobcentret vil herigennem opnå en høj aktiveringsgrad, hvilket har afsmittende positiv virkning på rettidigheden, idet mange ledige ved en høj aktiveringsgrad kommer i tilbud og - alt andet lige – vil det antal, der bliver aktiveret rettidigt, så stige.

Udover denne overordnede strategi, vil jobcentret iværksætte følgende administrative initiativer for at sikre rettidigheden i 2010:

- Jobcentrets ledelse vil hver xx dag kontrollere Jobcentrets rettidighed. Ledelses- og styringsinformationen indeholder tal for den aktuelle rettidighed for jobsamtaler og første og gentagen aktivering. Kontrollen af rettidigheden er derfor en tilbageskuende kontrol, hvor der fokuseres på, om der er sager, hvor rettidigheden er overskredet.
- Jobcentret vil gennemføre opfølgninger af rettidigheden på team- eller områdeniveau. Via denne proces afdækkes det, om medarbejderne i jobcentret registrerer samtaler og aktivering korrekt i Workbase, samt om medarbejderne kender til de betingelser, der er i lovgivningen. Via den teambaserede opfølgning, kommer der også en fælles bevidsthed blandt medarbejderne om betydningen af høj rettidighed.
- Jobcentret arbejder pt. på forbedrede muligheder for styringen af rettidigheden af aktivering og gentagen aktivering via bedre it-understøttelse. Dette arbejde vil fortsætte i 2011. It-understøttelse har sammenhæng med jobcentrets arbejdsgangsbeskrivelser og skal sikre en systematisk tilrettelæggelse af forløb og flow i sagerne.

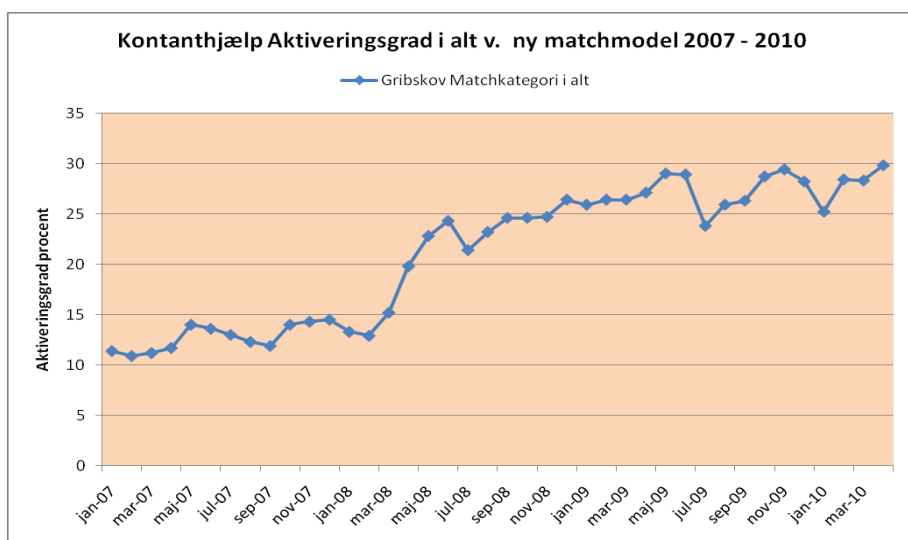
## Aktiveringsgrad

. En høj aktiveringsgrad skal være med til at sikre effekter i form af færre offentligt forsørgede på henholdsvis dagpenge, kontant- og starthjælp.

Den stigende ledighed rejser i 2011 den udfordring, ikke bare at fastholde, men at forøge en aktiveringsgrad fra et niveau på 27,5 procent for kontanthjælpsmodtagere 2kv2009-1kv2010. De ovenfor nævnte strategier skal være med til at sikre dette.

Nedenfor ses udviklingen i aktiveringsgraden på kontanthjælpsområdet (fuldtidspersoner) fra 2007 – 2010.

Figur 3



### Straksaktivering:

Jobcentret vil også i 2011 anvende 3-4 aktive tilbud med henblik på straksaktivering ved fremmøde dagen efter. Jobcentret anvender både kommunens egne samt eksterne tilbud til ledige kontanthjælpsmodtagere. Arbejdsgangen er, at samtlige ledige borger ved visitationen modtager oplysninger om, at der allerede ved CV-samtalen vil ske en henvisning til et straksaktiveringstilbud. CV-samtalen afvikles seneste efter 3 ugers ledighed.

Jobcentrets kompetencecenter har en væsentlig opgave og udfordring ved at sikre, at

aktiveringsgraden stiger mindst til det fastsatte mål. Jf. afs. xx. Samme opgave og udfordring har en stigende brug og udnyttelse af de virksomhedsrettede tilbud. Jf. kapitel 5.

Der er fra fastsat følgende krav til rettidigheden:

<b>Lokalt mål 7: Aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagere skal i 2011 gennemsnitligt ligge på over 50 %</b>	
<p><b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b></p> <p>Flere ledige kontanthjælpsmodtagere skal være i et aktivforløb for at forhindre lange perioder med passivitet</p>	<p><b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidlig afklaring og en hurtig indsats</li> <li>• Straksaktivering ved fremmøde dagen efter.</li> <li>• Parallel indsats i forhold til visitation og koordinering af den sociale og behandlingsmæssige indsats</li> <li>• Forsat fokus på passende tilbud der medfører, at de ledige kan afklares og starte i tilbud så hurtigt som muligt</li> </ul>
<p>Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten</p>	

## 4.2. Modtagelse i jobcenteret

Modtagelsesområdet er bemandede med medarbejdere, som har særlig fokus på borgerens behov i forhold til at finde og søge job og som er i stand til professionelt at hjælpe med dette.

Det betyder, at:

- Alle ledige dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere, der henvender sig i jobcenteret, så vidt det er muligt altid tilbydes et eller flere job fra Jobnet, andre jobdatabaser, avisannoncer, fagblade m.m.
- Der gives muligheder for jobsøgning via "hjælp til selvhjælp", da der er let adgang til digitale redskaber, og der er hjælp og vejledning til brug af disse redskaber
- Der tilbydes støtte og service i forhold til jobsøgning, udarbejdelse af CV mv.
- Der er altid fokus på rådighed og rådighedsafprøvning
- Der lægges vægt på rettidighed i forhold til lovens krav om kontakt med de ledige

## 4.3. Ikke-arbejdsmarkedspare borgere

Af tabel 11 fremgår det, at der i april 2010 var der registreret i alt 664 kontanthjælpsmodtagere i Gribskov Kommune. 316 kontanthjælpsmodtagere var matchet **Indsatsklare** og 84 modtagere var matchet **Midlertidig passiv**. Samlet var 400 personer matchet ikke-arbejdsmarkedspare, svarende til 60 % af alle modtagere.

**Tabel 11. Kontant- og starthjælp. Antal fuldtidspersoner. Ledighed og aktivering (bruttoledighed)**

		Apr 2010
		Antal fuldtidspersoner
Gribskov	Match 2: Indsatsklar	316
	Match 3: Midlertidig passiv	84
	Match 1: Jobklar	256
	Matchkategori i alt	664

Kilde: Jobindsats.dk

### **Ikke arbejdsmarkedsparete personer på kontanthjælp.**

Målgruppen er karakteriseret ved at være forholdsvist langt fra arbejdsmarkedet og har en lang række barrierer i forhold hertil.

“Andre problemer end blot ledighed” kan ofte relateres til at borgerne er:

1. Arbejdsmarkedsmæssigt marginaliserede
2. Socialt og helbredsmæssigt belastede
3. Integration – flygtninge og indvandrere

For nogle af de ovennævnte ledige, er passiv forsørgelse blevet en vedvarende måde, de ledige mestrer deres livssituation på. Det gælder eksempelvis ældre eller nedslidte, der ikke ser sig selv som en del af arbejdsmarkedet, og som derfor hverken håber på eller ønsker at komme i job igen.<sup>17</sup>

En almindelig brugt og generaliserende måde at beskrive de langvarigt ledige på har i forskellig “marginaliseringsteori” været, at disse mennesker er for “svage” til, at de kan klare sig på en moderne arbejdsplads. Marginaliseringen skyldes en kompleks blanding af sociale, uddannelsesmæssige og misbrugsrelaterede barrierer for at bestride et ”almindeligt” job. Mange af disse mennesker ses derfor som reelt marginaliseret ud af arbejdsmarkedet. De udgør den svage tredjedel af et polariseret 2/3-samfund og betragtes følgende ikke som en arbejdskraft, der kan bruges på arbejdsmarkedet.

Heroverfor står det positive og proaktive udgangspunktet, at det ved at der stilles krav gennem et socialfagligt velbegrundet ”adfærdstryk” er muligt for mange af disse borgere at komme ud af ledigheden.

Nogle grupper af ledige har vanskeligere end andre ved at opnå eller genvinde fodfæste på arbejdsmarkedet.<sup>18</sup> Det gælder især:

---

<sup>17</sup> En almindelig brugt og generaliserende måde at beskrive de langvarigt ledige på har i forskellig “marginaliseringsteori” været, at disse menneskers – bl.a. qua en utilstrækkelig uddannelsesmæssig baggrund - er for “svage” til, at de kan klare sig på en moderne arbejdsplads.

Mange af disse mennesker ses derfor som reelt marginaliseret ud af arbejdsmarkedet. De udgør den svage tredjedel af et polariseret 2/3-samfund og betragtes følgende ikke som en arbejdskraft, der kan bruges på arbejdsmarkedet.

Heroverfor står det positive og proaktive udgangspunktet, at det er ved brug af “plan og handling” - bl.a. at der stilles krav gennem ”adfærdstryk” - er muligt for mange af disse borgere at komme ud af ledigheden.

- Ufaglærte kvinder
- Ledige af begge køn over 50 år
- Personer uden erhvervmæssig kompetencegivende uddannelse eller med forældede uddannelser
- Personer med læse-/stave-/regneproblemer
- Personlige problemer i form af for eksempel misbrug

Alment kan det siges, at jo flere kriterier man ”opfylder”, desto større er risikoen for langtidsledighed. Det er velkendt, at personer som har været passive og uden job i længere tid udvikler en ”ledighedsidentitet”, der ofte påvirker livskvaliteten i negativ retning i form af inaktivitet, psykisk ustabilitet og et dårligere fysisk helbred.

De kan for eksempel være præget af social isolation, resignation, følelse af værdiløshed, afmagt, usikkerhed, skyld og aggression. Hvis man er fastlåst i en ledighedsidentitet, kan der desuden opstå psykologisk modstand mod større forandringer af ens situation.

Det kan være barrierer som:

- Manglende tro på egne evner
- Manglende indsigt i jobmarkedet og dets muligheder
- Ingen eller få sociale kontakter privat eller erhvervmæssigt
- Ingen lyst til at få hjælp fra andre mennesker
- Vanskelighed ved at se sig selv i et nyt perspektiv
- Angst ved at få et ”nej”.

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

Denne adfærdændring fra en identitet som passiv ledig til aktiv jobsøgende sker både i løbet af kontaktføreløbet i jobcentret i de løbende 3 måneders samtaler, men også i de jobsøgnings- og afklaringsforløb som jobcentret i stigende omfang organiserer i jobcentrets Kompetencecenter

#### 4.4 Kompetencecentret

Jobcenter Gribskov har i 2010 oprettet et kompetencecenter hvis formål der er, at sikre et tidligt aktivt forløb tilrettelagt ud fra borgerens individuelle behov og situation. De forskellige aktiviteter vil bidrage til at bringe borgeren tilbage på arbejdsmarkedet – alternativt af få afdækket borgerens arbejdsevne.

##### **Kompetencecentrets formål:**

- Støtte borgeren i at komme i ordinær beskæftigelse eller bringe borgeren tættere på arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt i ledighedsforløbet
- Afdække og udvikle borgerens aktive ressourcer – det vil sige ressourcer, som direkte kan anvendes på arbejdsmarkedet
- Afdække og opkvalificere borgerens passive ressourcer til aktive ressourcer
- Afdække de barrierer som forhindrer borgeren i at udvikle sine aktive ressourcer
- At støtte borgeren i at overvinde de barrierer, som er mulige at påvirke

---

<sup>18</sup> De svage ledige kan alment afgrænses således at der er tale om langvarigt ledige med manglende eller begrænsede almene faglige, sproglige, personlige og sociale kompetencer. En del af de langvarigt ledige har desuden misbrugsproblemer.

- At udvikle og afdække den lediges faglige, sociale eller sproglige kompetencer med henblik på opkvalificering til arbejdsmarkedet

I mange af de såkaldte trappetrinsmodeller knyttes ovenstående processer tæt til en egentlig aktivering hvad enten denne foregår i en virksomhedspraktik, eller i aktive tilbud i eget regi eller hos anden aktør.

For de mest udsatte personer, hvor alternativet *ikke umiddelbart* er en førtidspension, kræves der en svær forandringsproces, som den pågældende skal have hjælp til.

En sådan proces kræver ofte en langt mere tilbunds gående jobplan og aktiveringsindsats end de traditionelle kommunale og private kurser der udbydes i it, læse- og skrivefærdigheder, jobsøgning, CV-skrivning o.l.

Aktivering af marginaliserede personer i projekter og aktiveringstilbud kræver en rummelighed der ofte kan være svær at finde på det private arbejdsmarked, herunder ved brug af andre aktører. I stedet er der i de senere år kommet desto mere fokus på brug af de forskellige arbejdsmarkedsrettede trappetrinsmodeller i beskæftigelsesindsatsen, hvor der kombineres og trækkes på flere forskellige tilbud i indsatsen.

Som på andre områder er det også i disse indsatsmodeller ideelt, hvis der som en del af indsatsen er et tæt samspil med virksomheder mhp. introduktion, afklaring og optræning. Jf. også Gribskøvs eget projekt *Point 44*

#### 4.5. Sygedagpenge

Udfordringerne på sygedagpengeområdet hænger nøje sammen med de vilkår der er givet. I Gribskov er udfordringen bl.a., at en forholdsvis stor del af arbejdsstyrken er beskæftiget indenfor brancher med stort sygefravær. Der er en stærk sammenhæng mellem hvor stor en andel af borgerne, der er beskæftiget i risikofag og varigheden af sygedagpengeforløbet.<sup>19</sup>

Det fremgår af beskæftigelsesregionernes analyser,<sup>20</sup> at varigheden af de langvarige sygeforløb over 26 og 52 uger har været faldende i Østdammark siden medio 2008 december 2009. Gribskov

---

19 Undersøgelser viser, at knap 40 pct. af sygefraværet kan tilskrives belastninger i arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøet kan forklare ca. 49 pct. af sygefraværet blandt ikke-faglærte, ca. 45 pct. blandt faglærte

og ca. 22-35 pct. af sygefraværet blandt funktionærer. Påvirkninger fra det fysiske miljø er aftagende, mens

påvirkningerne fra det psykiske arbejdsmiljø er stigende.

Nogle brancher er kendetegnet ved høj risiko for sygemeldinger og langvarige sygeforløb. Det gælder

bl.a.:

Industri (bl.a. fiske- og foderfabrik, svine- og kreaturslagteri, fiskeri); sociale institutioner (hjemmepleje og døgninstitution mv.); offentlig administration; transportområdet.

Alment – dvs. for samtlige sygemeldte - viser der sig følgende sygdomsfordeling. Isoleret set tegner

lidelser i bevægeapparatet og psykiske lidelser sig for hovedparten af diagnoserne:

lidelser i bevægeapparatet (ca. 30 pct.); psykiske lidelser (ca. 30 pct.); andre fysiske

sygdomme, bl.a.

kredsløbssygdomme (ca. 23 pct.); læsioner, bl.a. knoglebrud (ca. 17 pct.)

20 Sygefraværd i Østdanmark, januar 2010

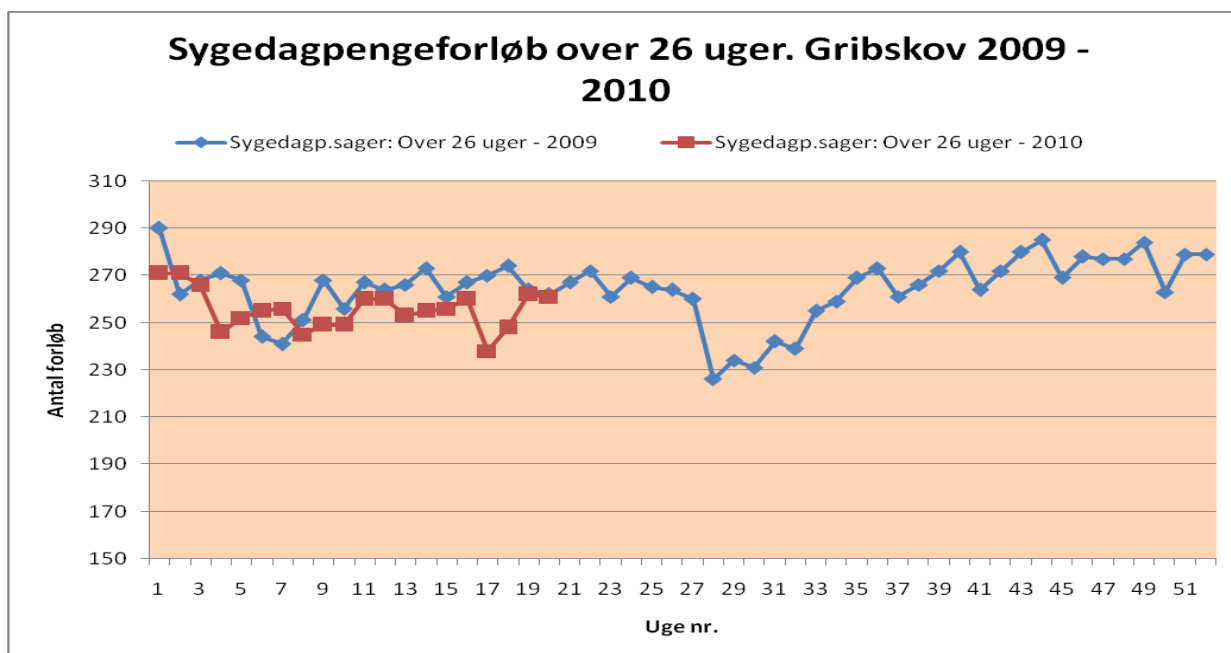
Kommunes antal sygefraværsløb med en varighed over 26 uger er i perioden faldet med godt 5 %. Gribskov ligger hermed på niveau med det gennemsnitlige fald i Østdanmark. Gribskov Kommunes antal sygefraværsløb med en varighed over 52 uger er i perioden faldet med godt -20%. Gribskov ligger hermed et godt stykke under det gennemsnitlige fald i Østdanmark, hvor der gennemsnitlig har været et fald på -12,5% i perioden.

På trods af en relativ positiv udvikling i antallet af sygedagpengeforløb over både 26 og 52 uger i Beskæftigelsesregionens analyse udgør sygedagpengemodtagere stadigvæk en relativ høj andel af arbejdsstyrken 16-66 år i Jobcenter Gribskov 3,1% af arbejdsstyrken. Mens det gennemsnitlige niveau i Østdanmark er på 2,7%.

Nedenfor tages i beskrivelsen af udviklingen udgangspunkt i de data fra KMD, der til dagligt anvendes som styringsinformation i jobcentret.

Af figur 4 ses udviklingen i sygedagpengeforløb over 26 uger i Gribskov Kommune 2009 – 2010.

Figur 4

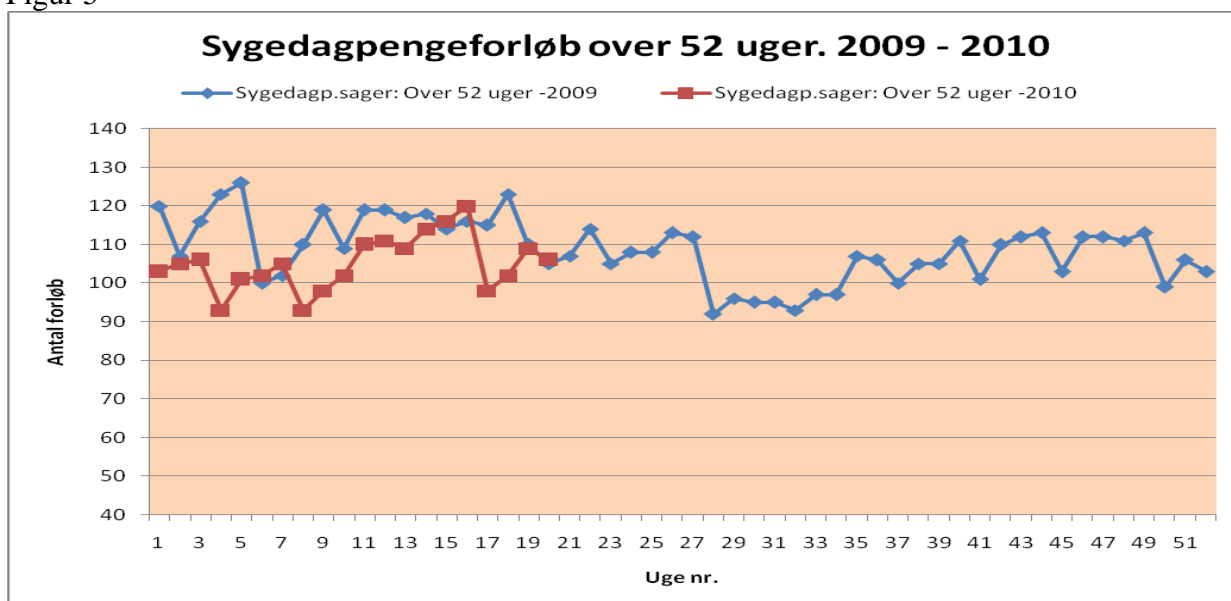


Kilde: egne data fra KMD

Jobcenter Gribskov havde i maj 2010 i alt 252 løbende sygedagpengeforløb over 26. Dette svarer til et mindre fald sammenlignet med maj 2009 hvor der var 269 forløb i maj måned. Der var i 2009 i gennemsnitlige 265 forløb over 26 uger, mens der til og med maj 2010 er 256 forløb.

Af figur 5 ses udviklingen i sygedagpengeforløb over 52 uger i Gribskov Kommune 2009 – 2010.

Figur 5



Kilde: egne data fra KMD

Jobcenter Gribskovs lokale resultatmål på sygedagpengeområdet.

**Lokalt mål 7:**

**Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger nedbringes til maksimalt 226 forløb i december 2011, svarende til et fald på 15 pct. fra det gennemsnitlige niveau i 2009.**

**Effektmål – resultater vi vil opnå:**

**Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger skal reduceres til at udgøre 226 sager med udgangen af 2011.**

**Andelen af sygedagpengeforløb over 26 uger må maksimalt udgøre 37 pct. af det samlede antal sygedagpengeforløb.**

**Målet opnås gennem følgende indsatser:**

1. Tidlig indsats og rettidighed
2. Fastholde den nuværende positive udvikling i antallet af sager
3. Forsat fokus på systematisk indsats samt effektiv forretningsgang v. standarder og opfølgning
4. Fastholde personalet

**Målemetode:**

Primært egne data fra KMD. Sekundært BRHS Resultatoversigten

**Lokalt mål 8: Antallet af sygedagpengeforløb over 52 uger nedbringes til maksimalt 65 forløb i december 2011, svarende til et fald på 40 pct. fra det gennemsnitlige niveau i 2009.**

**Effektmål – resultater vi vil opnå:**

**Antallet af sygedagpengeforløb over 52 uger**

**Målet opnås gennem følgende indsatser:**

1. Fastholde den nuværende positive

<p><b>nedbringes med minimum 40 % til 65 sager med udgangen af 2011</b></p> <p><b>Andelen af sygedagpengeforløb over 52 uger må maksimalt udgøre 10 pct. af det samlede antal sygedagpengeforløb</b></p>	<p>udvikling i antallet af sager</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Forsat fokus systematisk indsats samt effektiv forretningsgang v. standarder og opfølgning</li> <li>3. kvalitetssikring af sager ved 26. og 39. fraværsuge</li> <li>4. Fastholde personale</li> </ol>
<p>Målemetode: Primært egne data fra KMD. Sekundært BRHS Resultatoversigten</p>	

<p><b>Lokalt mål 9: Beskæftigelsesrettet aktivitet for sygedagpengemodtagere skal være mindst 60 procent ved udgangen af 2011</b></p>	
<p><b>Effektmål – resultater vi vil opnå:</b></p> <p>Beskæftigelsesrettet aktivitet for sygedagpengemodtagere skal være mindst 60 ved udgangen af 2011</p> <p>Beskæftigelsesrettet aktivitet defineret som enten delvis raskmeldt eller i aktivitetstilbud, herunder virksomhedspraktik.</p>	<p><b>Målet opnås gennem følgende indsatser:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus på delvis raskmelding</li> <li>2. Tæt dialog med arbejdsgiver / A-kasse</li> <li>3. Beskæftigelsesrettet tilbud fra sagsstart i Kompetencecentret eller i virksomhedspraktik.</li> <li>4. tidlig afklaring og systematisk indsats</li> </ol>
<p>Målemetode: Opgøres en gang om måneden i BRHS Resultatoversigten samt egne data</p>	

## **Strategi og organisering af indsats på sygedagpengeområdet**

Alle undersøgelser viser, at tid er den faktor, der betyder mest for, om vi får personer tilbage i arbejde. Eksempelvis mere end fordobles risikoen for pensionstilkendelse og dermed udstødelse fra arbejdsmarkedet ved sygefravær over 13 uger

Samlet er udfordringerne på sygedagpengeområdet, at borgeren skal raskmeldes – helt eller delvist så hurtigt som muligt gennem en tidlig og aktiv indsats. De sygemeldte borgere skal hurtigt tilbage på arbejdspladsen eller arbejdsmarkedet. Hvis arbejdsevnen er truet eller vurderes nedsat, skal der ske afklaring/arbejdsprøvning.

Jobcenter Gribskov har gennemført en større organisatorisk omlægning af indsatsen i Job og Helbred. Enheden er med henblik på at optimere den tidlige indsats, opdelt i 2 teams.

Tidlig Indsatssteam, der varetager arbejdsfastholdelse af endnu ikke sygemeldte borgere samt sygedagpengesager 0 – 13 uger og Opfølgningsteam, der varetager sager over 13 uger. Et grundelement i jobcentrets organisation er gennemførelse af systematiske forløb samt indførelse af standarder og velbeskrevne kvaliteter for at sikre en mere ensartet sagsbehandling og kvalitet i indsatsen i de forskellige faser.

## Sagsbehandlingen er jfr. systematisk forløb opdelt i følgende faser:

<b>Tidlig indsats</b>	0 – 13 uger	<ul style="list-style-type: none"><li>● Informationsmøder</li><li>● ressourceprofilforløb</li><li>● delvis raskmelding</li><li>● beskæftigelsesrettede tilbud</li></ul>
<b>Afklaring</b>	9 – 26 uger	<ul style="list-style-type: none"><li>● Afklaring af den sygemeldtes ressourcer</li><li>● Delvis raskmelding</li><li>● beskæftigelsesrettede tilbud</li></ul>
<b>Afprøvning</b>	27 – 39 uger	<ul style="list-style-type: none"><li>● Afprøvning i samme eller i anden arbejdsfunktion</li><li>● Delvis raskmelding</li><li>● Beskæftigelsesrettede tilbud</li></ul>
<b>Afslutning</b>	+ 39 uger	

Formålet med standarder og kvalitetsbeskrivelser er at sikre ensartethed i forhold til:

- Tilgang og serviceniveau i forhold til borgerne
- Aktive tilbud til borgerne i sygdomsforløbet
- Grundlag for vurderinger, afgørelser og evaluering af indsatsen
- Beskrivelse af den samlede serviceydelse til borgerne

Følgende indsats er gennemført, afhængig af de forskellige tidspunkter i sygeforløbet :

### Tidlig indsats

Efter modtagelse af oplysningsskema og tværfaglig screening af sygedagpengesag indkaldes borgeren til **informationsmøde med efterfølgende opfølgningssamtale**. Møderne, der afholdes hver uge, har til formål dels at sikre en rettidig overholdelse af den 1. opfølgningssamtale, og dels at sikre at borgerne får råd og vejledning om de rettigheder og pligter, man har som sygemeldt. Der er på møderne og den efterfølgende opfølgningssamtale fokus på delvis genoptagelse af arbejdet – alternativt deltagelse i beskæftigelsesrettet tilbud.

Det er jobcentrets vurdering, at informationsmøderne – og den tidlige kontakt fra kommunen, vil vil være medvirkende til at afkorte såvel antal som varigheden af sygeforløbene.

Borgere, der fortsat er sygemeldt efter informationsmødet og første opfølgningssamtale, henvises til **ressourceprofilforløb**, hvor de i samarbejde med vejleder / underviser fokuserer på elementerne i ressourceprofilen / arbejdsevne metoden og udarbejder et afsæt til det videre arbejde med udarbejdelse af ressourceprofil med det formål, dels at borgerens har opmærksomhed på egne ressourcer og dels at sygedagpengesagen hurtigere kan afgøres på et fagligt grundlag.

Senest i 8 uge vil der være udarbejdet en **jobmålrettet opfølgningsplan**. Planen skal sikre, at der fra jobcenterets side er tale om en jobrettet og fokuseret håndtering af sagen.

Lovgivningen, med forpligtelse til at tilbyde beskæftigelsesrettede tilbud til sygemeldte, er med til at understøtte en tidlig indsats. Jobcentret kan ved aktivering af sygemeldte opnå en 65 procents refusion, imod 35 procent såfremt jobcentret ikke aktiverer. Såfremt et sygeforløb forventes at blive af mere end 9 ugers varighed, vil der være fokus på at sikre, at den enkelte kan deltage i **et aktivt** beskæftigelsesrettet **tilbud**. Enten i form af virksomhedspraktik eller deltagelse i tilbud i Kompetencecenter Ramsdal.

Jobcentret har etableret KompetenceCenter Ramsdal, hvor borgeren kan henvises til relevant beskæftigelsesrettet aktivitet . Tilbud kan indeholde fysisk og/eller social aktivitet, dialog samt

information, hvor den enkelte borger har mulighed for at opkvalificere sine ressourcer og handlemuligheder i forhold til arbejdsmarkedet. Sideløbende med deltagelse i beskæftigelsesrettede tilbud sker en sundhedsfaglig afklaring

### **Afklaringsfasen**

I afklaringsfasen er fokus at:

1. Der sker en helbredsmæssig afklaring
2. Borgeren kommer tilbage til eller bevarer tilknytningen til sin arbejdsgiver, herunder også i form af delvis raskmelding
3. Den enkelte deltager i beskæftigelsesrettet tilbud
4. Der senest i 26. sygedagpengeperiode foreligger et fuldt oplyst beslutningsgrundlag, som er retningsgivende for de videre tiltag i forløbet.

### **Afprøvningsfasen**

I afprøvningsfasen er fokus at:

- Borgeren kommer tilbage eller bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet, herunder også stillingtagen til delvis raskmelding
- Den sygemeldte er aktiv og deltager i et afprøvningsforløb målrettet i egen eller anden jobfunktion
- Der efter afprøvningen foreligger et bedømmelsesgrundlag, som kan danne grundlag for beslutningen omkring det videre sagsforløb, herunder hvorvidt, der bliver tale om overgang til andet forsørgelsesgrundlag.

### **Afslutningsfasen**

I 39. sygefraværsuge vurderes sagen med henblik på ophør. I de længerevarende forløb vil der særligt være fokus på

- fortsat beskæftigelsesrettet sigte, hvor en tilbagevenden til arbejdsmarkedet kan ske på andre vilkår og i andre erhverv, der er målrettet den sygemeldte
- Motivationsindsats i forhold til en tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- Vurdering af hvilke tiltag, der skal iværksættes inden udbetaling af sygedagpenge bringes til ophør.

Endelig har jobcentret følgende målsætninger for sygedagpengeindsatsen:

- Der etableres et tæt samarbejde og dialog med den virksomhed, som den enkelte er ansat på således, at flest mulige vender tilbage til egen arbejdsplads. Alternativt sikres kontakt til andre virksomheder, herunder virksomhedscentre.
- Job og Helbred vil fortsætte det tætte samarbejde med byens praktiserende læger. Det er fortsat vigtigt med en god dialog omkring den social medicinske opgave, for eksempel at kvalificere indhentelse af lægelige oplysninger samt samarbejde omkring den sygemeldtes aktivitet under sygeforløbet.

## **4.6. Handicap indsatsen**

Beskæftigelsesministeren har følgende strategi på handicap området og har sat sig følgende 3 overordnede mål med strategien:

- Andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, skal vokse med fem procentpoint i strategiperioden, som strækker sig frem til udgangen af 2012.
- Fem procentpoint flere end i dag skal være trygge ved at arbejde sammen med en psykisk sy

- 15 procent af de førtidspensionister, der tager imod et tilbud om at komme til afklaringssamtaler i jobcentrene, skal komme i beskæftigelse.

For udmønte strategien har beskæftigelsesministeriet peget på nedenstående ni initiativer:

- Samtaleguide til jobcentermedarbejdere
- Virksomhedsinnovatører giver råd og vejledning til virksomheder
- Indsats for førtidspensionister, der ønsker at arbejde
- Inspirationsbank skal bringe gode eksempler frem
- Informationsindsats målrettet personer med handicap
- Jobcentermedarbejderne skal kende de kompenserende ordninger bedre
- Informationskampagne om lov om forbud mod forskelsbehandling
- Ny viden om jobcentrenes hjælp til læse/stavesvage og ordblinde
- Ny viden om handicapindsatsen

Jobcenter Gribskov vil arbejde konkret med de initiativer, der retter sig direkte mod jobcentrene – altså samtaleguiden, inspirationsbanken, bedre kendskab blandt jobcentermedarbejdere. Endelig vil jobcentret løbende holde øje med, hvad de andre initiativer konkret vil betyde for jobcentrets indsats. Hvor vil virksomhedsinnovatørerne blive placeret og hvilket samarbejde kan indledes med disse?

**Indsatsmål for Jobcenter Gribskov i 2010 for den virksomhedsrettede indsats:**

**Resultatmål 11:**

Der gennemføres 15 virksomhedsbesøg i 2011 med fokus på jobcentrets handicapordninger.

## Kapitel 5 – Mål og strategi for den virksomhedsrettede indsats

**Den virksomhedsrettede indsats i Jobcenter Gribskov skal bidrage til at løse virksomhedernes arbejdskraftbehov hurtigt og effektivt.** Jobcentret skal være opmærksom på de mange jobåbninger, der også eksisterer i en lavkonjunktur. De virksomhedsrettede opgaver omfatter: Formidling af arbejdskraft, varslinger ved virksomhedslukninger, rådgivning og vejledning, arbejdsfastholdelse, etablering af fleksjob, skånejob, løntilskud, virksomhedspraktik, kvotejob, etablering af voksenlærlingeaftaler mv.

Jobcenter Gribskov vil have fokus på, at så mange virksomhedsvendte aktiviteter som muligt bliver koordineret på tværs af områderne i jobcentret. Det jobcentrets mål, at der arbejdes ud fra en samlet virksomhedsstrategi - med udgangspunkt i virksomhedernes behov.

Jobcentret skal få ledige ud på arbejdsmarkedet, men langt de fleste ledige finder imidlertid selv et arbejde via opslåede stillinger fra virksomhederne. Jobcentret skal bistå virksomheder, når de henvender sig med et rekrutteringsproblem, samt informere om situationen på den pågældende virksomheds del af arbejdsmarkedet. Jobcentret er orienteret imod det ordinære arbejdsmarked og virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Det er vigtigt, at jobcentret kan bistå virksomhederne med at synliggøre job samt informere og støtte op om rekruttering. Herudover skal Jobcentret skabe plads til de borgere, der har svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.<sup>21</sup> Dette gøres ved en tæt virksomhedskontakt.

Dette kapitel opstiller et indsatsmål for Jobcenter Gribskovs virksomhedsrettede indsats i 2010.

### **Indsatsmål for Jobcenter Gribskov i 2010 for den virksomhedsrettede indsats:**

#### **Resultatmål 12:**

Jobcenter Gribskov har 10 aktive partnerskabsaftaler og 30 etablerede virksomhedscentre i 2011.

#### **At kvalitetssikre arbejdet med at etablere partnerskabsaftaler.**

Jobcenter Gribskov har som målat have minimum 10 aktive partnerskabsaftaler i 2011. Jobcenter Gribskov vil konsolidere arbejdet med partnerskabs aftaler for at afprøve mulighederne for gensidigt forpligtende aftaler samt afprøve nye veje i samarbejdet mellem offentlige myndigheder og virksomhederne. Et af målene med partnerskabsaftaler er at sikre fastholdelse og opkvalificering af de mest udsatte på arbejdsmarkedet.

Partnerskabsaftalerne giver en platform for dialog med virksomhederne om fastholdelse af sygemeldte personer og personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet, f.eks. via job på særlige vilkår og tiltag i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Endelig kan partnerskabsaftalerne inddrage virksomhederne aktivt i opkvalificering af ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, fx via virksomhedspraktik, løntilskud eller voksenlærlinge aftaler. Indholdet i partnerskabsaftalerne vil bl.a. blive tilpasset og udviklet i lyset af de erfaringer, som jobcentret har fået ved at deltage i Arbejdsmarkedsstyrelsens forsøgsprojekt ”Projekt Virksomhedscentre”.

<sup>21</sup> ”Jobcentrenes virksomhedsindsats – skab de rette forventninger” Udgivet af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Jobcenter Gribskovs virksomhedskonsulenter inddrages og bruges aktivt i alle strategierne for virksomhedskontakten. Virksomhedskonsulenterne skal rådgive virksomhederne om rekruttering og situationen på deres del af arbejdsmarkedet, når de henvender sig om mangel på arbejdskraft. I virksomheds-kontakten skal Jobcenter Gribskov have kendskab til **nuværende og fremadrettet behov for arbejdskraft**. Således kan jobcentret bedre støtte op omkring opkvalificering til efterspurgte stillinger, hvilket kan være med til at forebygge, at der opstår mangelsituationer. Jobcenter Gribskov vil gerne, som en fortløbende proces, udvikle kendskabet til lokalområdet og de lokale branchers behov.

### **Strategi for de, der har svært ved at finde eller fastholde job**

Jobcenter Gribskovs strategier for at skaffe plads til ledige eller sygemeldte borgere, der har svært ved at finde eller fastholde job, er følgende:

- Jobcenter Gribskov vil rette henvendelse til lokale virksomheder med profiler på borgere, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet; det vil sige en **individuel matchning**, hvilket harmonerer med håndholdt formidling.
- Det er et mål for Jobcenter Gribskov at iværksætte initiativer inden for **flaskehalsområder**.

Samtidig har jobcentret et mål om at begrænse tilgangen til ungegruppe. Begge områder er i fokus, og derfor giver det god mening at forsøge at opkvalificere ungegruppen inden for de brancher, der har de største rekrutteringsmæssige problemer.

Med hensyn til nydanskerne kan der nævnes en undersøgelse, hvor ledige nydanskere peger på social- og sundhedsområdet, som det mest eftertragtede område at arbejde i.<sup>22</sup>

- Virksomhedskonsulenterne i Jobcenter Gribskov arbejder målrettet på at indgå **partnerskabsaftaler** med lokale virksomheder. Partnerskabsaftalerne styrker det rummelige arbejdsmarked. Jobcenter Gribskovs mål er at oparbejde gode kontakter til lokale virksomheder, der har en interesse i at indgå et tæt samarbejde om for eksempel virksomhedspraktikker eller løntilskud.
- Virksomheder, der ønsker at samarbejde med Jobcenter Gribskov om at få nogle af de svagegrupper ud på arbejdsmarkedet og tage et socialt ansvar, skal informeres og vejledes i brugen af **mentorordningen**. Netop denne ordning har målbare effekter for borgere, der har svært ved at blive fastholdt.
- Der afholdes to virksomhedskonferencer, der har til at opbygge virksomhedsnetværk og det rummelige arbejdsmarked

---

<sup>22</sup> "Nydanskeres tilknytning til arbejdsmarkedet i Østdanmark – en analyse med fokus på udvikling af indsatsen", . Udgivet af Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.

## Kapitel 6 – Inddragelsen af Andre Aktører

### Arbejdsmarkedsstyrelsens landsdækkende LVU udbud

Jobcenter Gribskov har i samarbejde med ti jobcentre i Nordsjælland indgået fælles delaftaler med 4 aktører om varetagelsen af indsatsen for ledige med en akademisk baggrund. Delaftalerne kan anvendes til både A-dagpengemodtagere og kommunale målgrupper i jobcentret.

I 2011 henvises 60 ledige akademikere til de fem aktører.

De ledige henvises i.f.m. med 3 og 6 måneders jobsamtalen i kontaktføreløbet. Ved indkaldelsen til samtalen præsenteres den ledige borger for de fem aktører og den ledige borger vælger frit, hvilken af de fem aktører borgeren ønsker at blive udliciteret til.

Som et led af samarbejdet mellem de ti jobcentre i Nordsjælland omkring den administrative anvendelse af de fælles del-aftaler har Jobcenter Gribskov en særlig tilsynsrolle i forhold til en af aktørerne.

### Arbejdsmarkedsstyrelsens landsdækkende Serviceudbud

I modsætning til det landsdækkende LVU-udbud er Service-udbudet frivilligt for jobcentret at benytte. Men også på dette område har Jobcenter Gribskov indgået fælles delaftaler - dog kun med fire aktører - sammen med 10 jobcentre i Nordsjælland.

Jobcenter Gribskov har anvendt delaftalerne på serviceudbudets område i 2010 og forventer også at ville få behov for at anvende serviceudbudet i 2011.

#### **Resultatmål 13:**

Andre aktører anvendes, hvor effekten er bedre og billigere end jobcentrets. Alle LVU forløb lægges hos andre aktører. **Jobcentret henviser mindst 10% af de forsikrede ledige til andre aktører.**

## Kapitel 7. Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret

### Den aktive beskæftigelsesindsats 2011

<b>Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen</b>	2010	2011
<b>Ikke-forsikrede ledige m.v.</b>		
<b>Kontanthjælp (forsørgelse)</b>		
Antal helårspersoner	520	<b>650</b>
<b>Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (forsørgelse)</b>		
Antal helårspersoner	192	<b>389</b>
<b>Revalidering (forsørgelse)</b>		
Antal helårspersoner	60	<b>60</b>
<b>Fleksjob (forsørgelse)</b>		
Antal helårspersoner	355	<b>392</b>
<b>Sygedagpenge (forsørgelse samt aktivering og løntilskud)</b>		
Antal helårspersoner	530	<b>461</b>
<b>Ledighedsydelse</b>		
Antal helårspersoner	75	<b>85</b>
<b>Integration (indsats)</b>		
Antal helårspersoner	50	<b>82</b>
<b>Dagpenge til forsikrede ledige</b>		
Antal helårspersoner	<b>441</b>	<b>533</b>

## Budget for beskæftigelsesindsatsen

Funktion	Regnskabsår	
	2010	2011
	Korr. budget	Korr. budget
	Udgiftsbaseret	Udgiftsbaseret
	DKK	DKK
<b>Samlet resultat</b>	<b>207.168.672</b>	<b>246.326.000</b>
054660 Introduktionsprogram m.v.	1.175.735	1.936.000
055771 Sygedagpenge	61.491.219	58.307.000
055773 Kontanthjælp	29.986.491	23.297.000
055775 Aktiverede kontanthjælpsmodtagere	12.038.280	24.638.000
055778 Dagpenge til forsikrede ledige	39.424.572	47.630.000
055880 Revalidering	7.718.519	7.077.000
055881 Løntilskud m.v. til personer i fleksjob og personer i løntil	33.643.117	34.796.000
056891 Beskæftigelsesindsats for forsikredeledige	6.252.487	9.907.000
056893 Jobcentre		
056894 Jobcentrenes aktive beskæftigelsesindsats for forsikredeledi		
056895 Løn til forsikrede ledige ansat i kommuner	705.132	1.275.000
056896 Servicejob	0	0
056898 Beskæftigelsesordninger	9.446.172	2.092.000
064242 Kommissioner, råd og nævn		
064550 Administrationsbygninger	0	47.000
064551 Sekretariat og forvaltninger		2.063.000
064553 Administration vedrørende jobcentre og pilotjobcentre	5.286.948	32.684.000
064867 Erhvervsservice og iværksætterti		577.000

## Samlet oversigt om målene i beskæftigelsesplanen for 2011

### Minister mål:

Mål 1:

**Antallet af arbejdsmarkedsparede ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse begrænses mest muligt**

- **Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 562 personer (personer i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. en stigning på 0,8 pct. fra december 2009 til december 2011.**

Mål 2:

**Antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses mest muligt**

- **Antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) skal begrænses til 2.035 personer (fuldtidspersoner) i december 2011, svt. status quo fra december 2009 til december 2011.**

Mål 3:

**Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år begrænses mest muligt**

- **Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal begrænses til 483 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. en stigning på 2,4 pct. fra december 2009 til december 2011**
- For de ledige mellem 18 og 25 år skal 50 pct. i ordinær uddannelse.
- For de ledige mellem 25 og 30 år skal 25 pct. i ordinær uddannelse resten bliver orienteret mod arbejdsmarkedet.

Mål 4:

**Begrænsning af ikke-vestlige nydanskere på offentlig forsørgelse**

- **Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til 193 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2011, svt. en stigning på 1,9 pct. fra december 2009 til december 2011.**

### **Jobcentrets øvrige lokale mål:**

#### **Resultatmål 1:**

Antallet af personer på ledighedsydelse skal begrænses mest muligt, maksimalt til 75 personer i december 2011. Dette svarende til en stigning på maksimalt 10 procent fra december 2009 til december 2011

- Af den samlede målgruppe bestående af borgere ansat i fleksjob og borgere på ledighedsydelse, må højst 15 % af målgruppen modtage ledighedsydelse..

#### **Resultatmål 2:**

For borgere ansat i fleksjob skal Jobcenter Gribskov i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed på 90 procent på opfølgningssamtaler

**Resultatmål 3:**

For borgere omfattet af integrationsloven skal Jobcenter Gribskov i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed på 90 procent på opfølgningssamtaler

**Resultatmål 4:**

- For dagpengemodtagere skal Jobcenter Gribskov i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed på 90 procent på jobsamtaler, 1. og gentagne aktiveringstilbud.
- Aktiveringsgraden for dagpengemodtagere skal i gennemsnit være på 40 pct. i 2011

**Resultatmål 5:**

For kontanthjælpsmodtagere skal Jobcenter Gribskov i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed på 90 procent på jobsamtaler

**Resultatmål 6:**

For kontanthjælpsmodtagere skal Jobcenter Gribskovs i 2011 gennemsnitligt have en rettidighed for aktivering på over 80 %

**Resultatmål 7:**

Aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagere skal i 2011 gennemsnitligt ligge på over 50 %

**Resultatmål 8:**

Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger nedbringes til maksimalt 226 forløb i december 2011, svarende til et fald på 15 pct. fra det gennemsnitlige niveau i 2009.

Andelen af sygedagpengeforløb over 26 uger må maksimalt udgøre 37 pct. af det samlede antal sygedagpengeforløb.

**Resultatmål 9:**

Antallet af sygedagpengeforløb over 52 uger nedbringes til maksimalt 65 forløb i december 2011, svarende til et fald på 40 pct. fra det gennemsnitlige niveau i 2009. Andelen af sygedagpengeforløb over 52 uger må maksimalt udgøre 10 pct. af det samlede antal sygedagpengeforløb

**Resultatmål 10:**

Aktiveringsgraden for sygedagpengemodtagere skal være mindst 60 ved udgangen af 2011  
Heraf er 20 procent aktiveret i delvise raskmeldinger

**Resultatmål 11:**

Der gennemføres 15 virksomhedsbesøg i 2011 med fokus på jobcentrets handicapordninger.

**Resultatmål 12:**

Jobcenter Gribskov har 10 aktive partnerskabsaftaler og 30 etablerede virksomhedscentre i 2011.

**Resultatmål 13:****Resultatmål 13:**

Andre aktører anvendes, hvor effekten er bedre og billigere end jobcentrets. Alle LVU forløb lægges hos andre aktører. **Jobcentret henviser mindst 10% af de forsikrede ledige til andre aktører.**

LVU

## Benchmarking, klynger og Nøgletal

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

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

For de aktuelle resultater og nøgletal henvises til Arbejdsmarkedstyrelsens hjemmeside [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk) og Beskæftigelsesregionens hjemmeside. Her kan nøgletal om arbejdsmarkedet, ledigheden, resultater og nulpunktsanalyser findes.

[http://www.brhovedstadensjaelland.dk/sw3393.asp#516\\_1168](http://www.brhovedstadensjaelland.dk/sw3393.asp#516_1168)

For yderligere oplysninger kontakt Kim Sejrsild 7249 6377 eller Christian Langvad 7349 6447