

Beskæftigelsesplan 2011

Næstved Kommune



Det Lokale Beskæftigelsesråd | Arbejdsmarkedsudvalget | Næstved Kommune

Indholdsfortegnelse

Indledning	03
Borgere på offentlig forsørgelse i Næstved Kommune	04
Beskæftigelsesministerens mål	05
Rammer for beskæftigelsesindsatsen	06
Arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden	
Den økonomiske ramme	
Lovgivningen	
Kommunens politikker og strategier	
Jobcenter Næstveds mission	
Arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden	11
Arbejdsmarkedssituationen – lokalt og regionalt	
Jobcenter Næstveds udfordringer på kort og på lang sigt	
Resultatmål for Jobcenter Næstved	17
Sammenhængen mellem mål og målgrupper	18
Den nye matchmodel	
Fra ministermål til målgrupper	
Strategier for indsatsen i Jobcenter Næstved	20
Andre Aktører og Eksterne/Interne Leverandører	36
Kort opsummering og samlet overblik	38
Budget og økonomi 2011	40
Bilag	43
Bilag 1: Prognose for arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed i regionen	
Bilag 2: LBR Næstved – Plan for særlige virksomhedsrettede lokale initiativer i 2011	
Bilag 3: LBR Næstved – Høringssvar i forhold til Beskæftigelsesplan 2011	

Indledning

Jobcenter Næstved er stedet, hvor borgere og virksomheder kan henvende sig med alle spørgsmål og problemstillinger, der handler om beskæftigelse og sygefravær.

Jobcentrene løser kerneopgaverne i beskæftigelsesindsatsen. Jobcentrets indsats er et vigtigt bidrag til en effektiv og sammenhængende lokal og regional beskæftigelsesindsats. Målet med en aktiv beskæftigelsesindsats er at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked. Den aktive beskæftigelsesindsats er bygget op om to grundelementer, nemlig kontakt og aktivering.

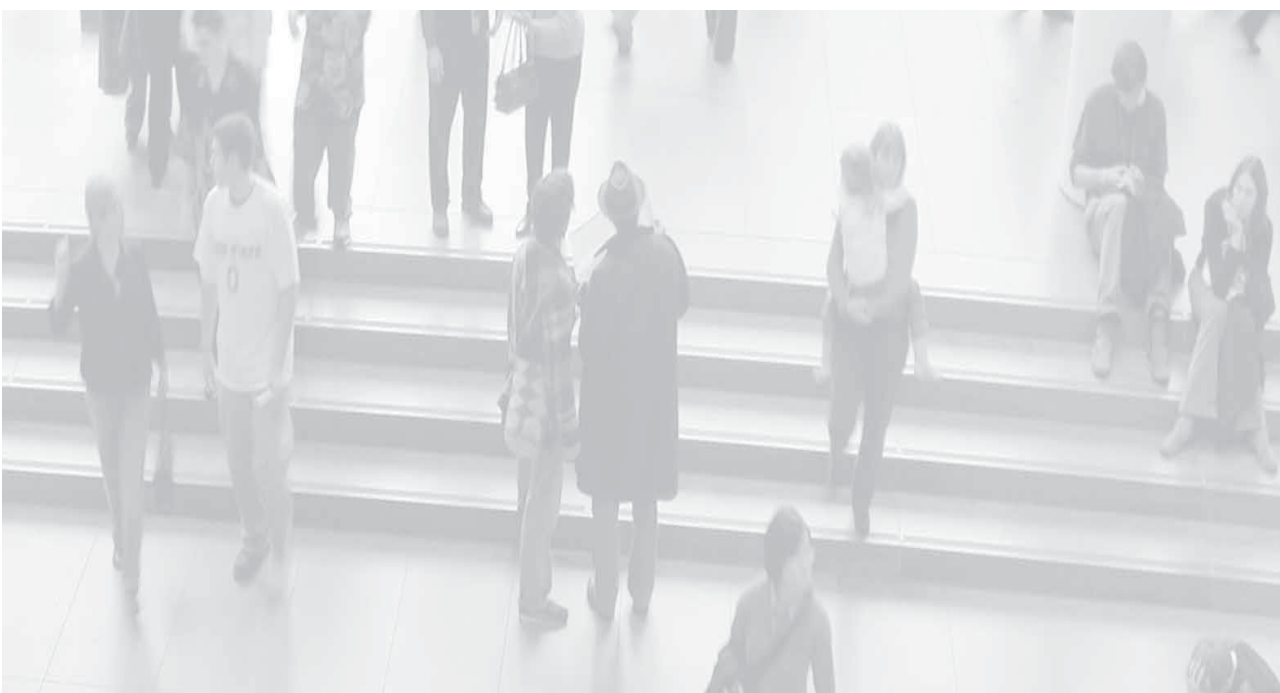
Jobcentret har ansvaret i forhold til den aktive beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige, kontant- og starthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, fleksjobvisiterede, revalidender, samt for personer i fleksjob. Herudover varetager Jobcentret beskæftigelsesrettede opgaver i forbindelse med integrationsperioden for flygtninge og indvandrere.

Jobcentret varetager ligeledes en række beskæftigelsesrettede opgaver i forhold til virksomhederne, herunder formidling af arbejdskraft samt rådgivning og vejledning i forbindelse med arbejdsfastholdelse, etablering af fleksjob, løntilskud, virksomhedspraktik, etablering af voksenlærlingeaftaler, mentorordninger, løntilskud ved job på særlige vilkår mv.

Jobcenter Næstved vil også i 2011 prioritere et tæt samarbejde med virksomhederne, akasserne, uddannelsesinstitutionerne m.fl. omkring løsningen af Næstved Kommunes beskæftigelsespolitiske udfordringer.

Beskæftigelsesplan 2011 beskriver de politisk fastsatte mål og politisk prioriterede strategier for Jobcenter Næstved. Beskæftigelsesplanen er omdrejningspunktet for den samlede indsats i Jobcentret og har derfor fokus på alle målgrupperne i Jobcentret.

De konkrete indsatser i forhold til de enkelte målgrupper vil i efteråret 2010 blive beskrevet i en Indsatsplan 2011. Dette gør det muligt at revidere indsatsen i løbet af året, hvis arbejdsmarkedssituationen ændrer sig, eller hvis erfaringen med de konkrete indsatser nødvendiggør et skifte i indsatsen.



Borgere på offentlig forsørgelse i Næstved Kommune

Det overordnede mål for beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter Næstved er at understøtte, at så mange af kommunens borgere som muligt, kommer i varig selvforsørgelse – og dermed væk fra offentlige forsørgelsesydelse.

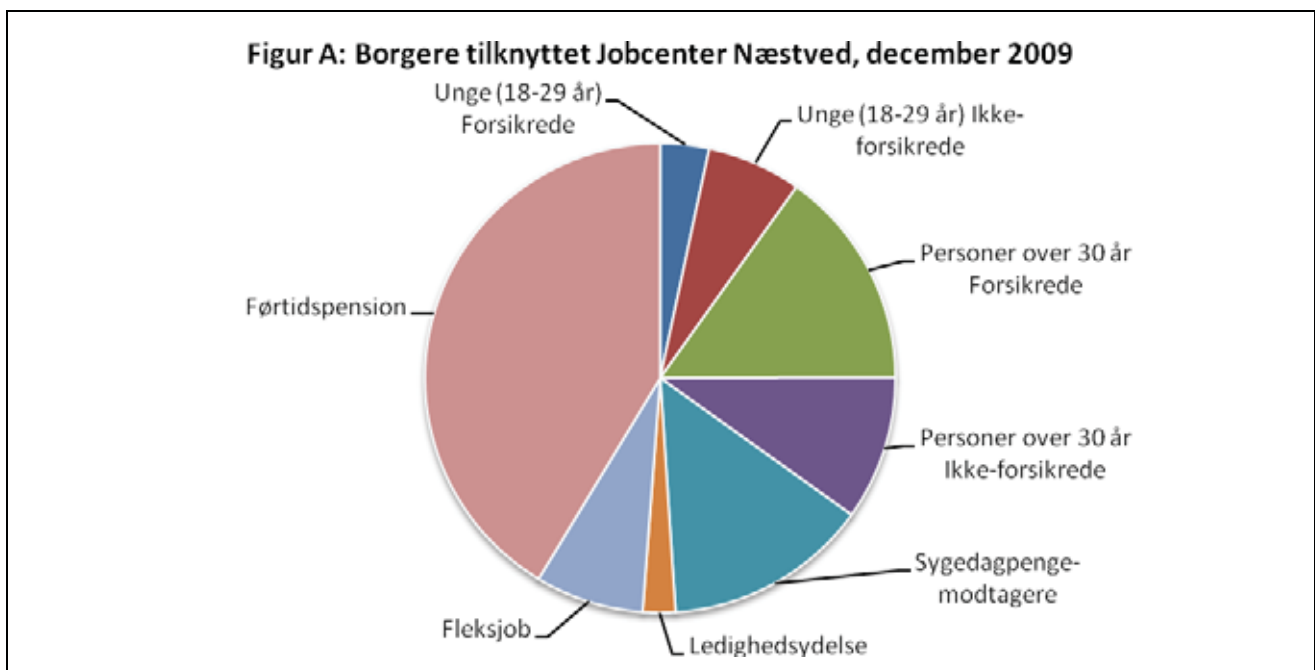
I december 2009 var der i alt 10.219 fuldtidspersoner på offentlige forsørgelsesydelse inden for arbejdsmarkedsområdet (inkl. førtidspension) i Næstved Kommune. Dette er en stigning på 14,8 pct. i forhold til antallet i december 2008. Af nedenstående tabel fremgår antal og udvikling på de forskellige forsørgelsesydelse.

Tablet 1: Oversigt over borgere tilknyttet Jobcenter Næstved

Antal fuldtidspersoner	Dec. 2009	Udvikling i fht. dec. 2008
Unge (18-29 år)	1.008	36,6%
Forsikrede	342	75,4%
Ikke-forsikrede	666	22,4%
<i>AM-parate</i>	389	21,2%
<i>Ikke AM-parate</i>	277	24,2%
Personer over 30 år	2.556	61,7%
Forsikrede	1.542	115,1%
Ikke-forsikrede	1.014	17,4%
<i>AM-parate</i>	439	20,3%
<i>Ikke AM-parate</i>	575	15,2%
Sygedagpengemodtagere	1.439	3,2%
26-52 uger (forløb)	297	-6,0%
Over 52 uger (forløb)	240	7,1%
Personer på ledighedsydelse	229	5,0%
Personer i fleksjob	764	4,1%
Personer på førtidspension	4.223	-0,4
I alt (fuldtidspersoner)	10.219	14,8%

Kilde: Jobindsats.dk

I figuren nedenfor er fordelingen af borgere på de forskellige forsørgelsesydelse illustreret.



Kilde: Jobindsats.dk

Beskæftigelsesministerens mål 2011

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal beskæftigelsespolitiske indsatsområder med tilhørende mål, hvor der vurderes at være behov et særligt fokus det kommende år for at løfte den beskæftigelsespolitiske indsats. For 2011 har beskæftigelsesministeren udmeldt fire beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål:

1. Indsatsområde:

Styrket indsats for at hjælpe virksomhederne ved hurtigt at få de ledige tilbage i job

Mål 1:

Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere en 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse begrænses mest muligt

2. Indsatsområde:

Styrket indsats for at begrænse antallet af personer på permanent offentlig forsørgelse

Mål 2:

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

3. Indsatsområde:

Styrket indsats for at få unge på offentlig forsørgelse i job eller uddannelse

Mål 3:

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

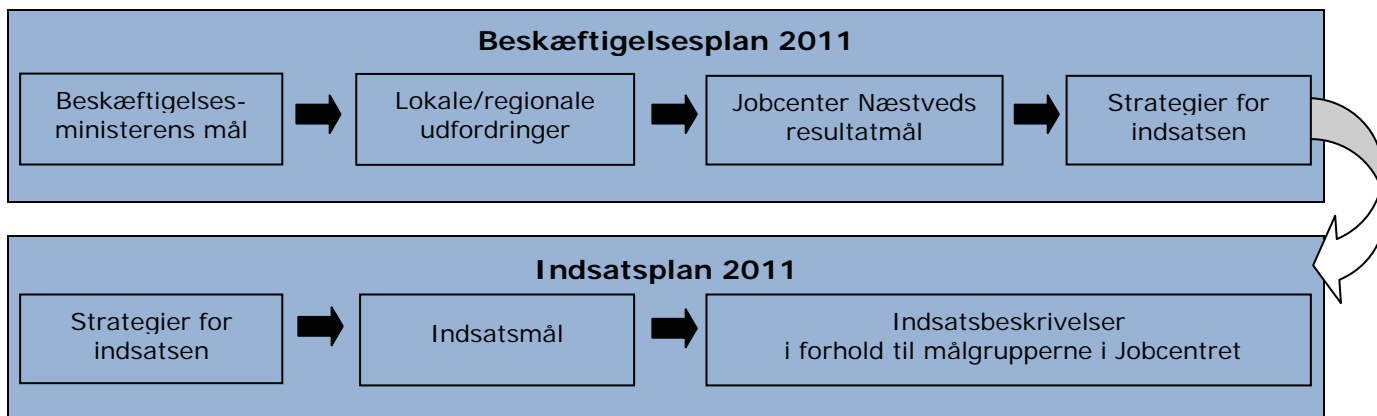
4. Indsatsområde:

Styrket indsats for at integrere ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på arbejdsmarkedet

Mål 4:

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

Beskæftigelsesministerens fire mål er retningsgivende for samtlige jobcentres planlægning af indsatsen. Denne Beskæftigelsesplan beskriver de lokale og regionale *udfordringer* for Jobcenter Næstved, samt hvilke *mål* og beskæftigelsespolitiske *strategier* det lokalpolitisk er besluttet at have fokus på i 2011 med henblik på at opfylde ministerens mål for 2011.



Beskæftigelsesplan 2011 vil som nævnt blive fulgt op af en Indsatsplan for Jobcenter Næstved, hvor strategierne skal omsættes til konkrete indsatser i forhold til de forskellige målgrupper.

Rammer for beskæftigelsesindsatsen

Mange forskellige faktorer har indflydelse på og skal tænkes ind i forhold til beskæftigelsesindsatsen på forskellig vis.

Arbejdsmarkedssituationen er en afgørende faktor i forhold til tilrettelæggelsen af indsatsen i Jobcentret. Lovgivningen på området samt kommunens budget er med til at sætte de overordnede rammer for den beskæftigelsesrettede indsats. Herudover skal indsatsen efterleve de politikker og strategier i Næstved Kommune, der har relevans for den beskæftigelsesrettede indsats. Det er vigtigt, at disse politikker og strategier tænkes ind i den daglige kommunale indsats. Dette forudsætter en høj grad af samarbejde på tværs af forvaltningerne. Endelig skal beskæftigelsesindsatsen hænge sammen med Jobcenter Næstveds mission.

De mange faktorer er illustreret i nedenstående figur B.



Arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden

Arbejdsmarkedssituationen har afgørende betydning for beskæftigelsesindsatsen. Indsatsen skal ske i sammenhæng med behovet for arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Det er således vigtigt at være opmærksom på de strukturelle og konjunkturmæssige betingelser på arbejdsmarkedet. Den aktuelle og forventede fremtidige arbejdsmarkedssituation vil blive nærmere beskrevet i et af de efterfølgende afsnit.

Økonomien

Jobcentrets beskæftigelsesindsats skal realiseres inden for de budgetmæssige rammer, der er fastsat af byrådet. De budgetmæssige rammer for beskæftigelsesindsatsen vedrører tre hovedområder: forsørgelsesudgifter, aktiveringsudgifter samt lønudgifter til personale.

For at sikre så lave udgifter til forsørgelse som muligt, har jobcentret fokus på at reducere varigheden af borgernes forløb på offentlig forsørgelse, på afgivelse af aktive tilbud til borgerne samt på overholdelse af rettidigheden (refusionen fra staten er afhængig af, hvorvidt borgerne er i aktive tilbud samt at jobcentrets beskæftigelsesindsats i forhold til kontakt og aktivering gennemføres til tiden). I forhold til aktiveringsudgifterne er der fokus på, inden for den budgetmæssige ramme, at opnå den bedst mulige relation mellem kvalitet, effektivitet og

pris - både hvad angår intern og ekstern aktivering. Endelig skal jobcentret overholde budgettet for lønudgifter til personale, hvilket har betydning for råderummet i fht. personalekapacitet.

Lovgivningen

Lovgivningen sætter rammerne for Jobcentrets handlemuligheder. Lovgivningen angiver ret og pligt for den enkelte borger tilknyttet Jobcentret, samt hvilke muligheder og begrænsninger Jobcentret har i forhold til konkrete indsatser. Følgende love har blandt andet betydning for beskæftigelsesindsatsen:

Bekendtgørelse af Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

(LBK nr. 1428 af 14. december 2009)

Loven omfatter blandt andet regler om individuelt kontraktforløb, vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, løntilskud, fleksjob samt ret og pligt til tilbud.

Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik

(LBK nr 946 af 01. oktober 2009)

Loven omfatter blandt andet regler om kontanthjælp, starthjælp og revalidering.

Lov om sygedagpenge

(Lov nr. 563 af 9. juni 2006)

Loven indeholder blandt andet betingelser for ret til sygedagpenge, regler for sygedagpenge til selvstændige erhvervsdrivende og beregning af sygedagpenge.

Bekendtgørelse af lov om compensation til handicappede i erhverv mv.

(LBK nr. 727 af 7. juli 2009)

Loven omfatter blandt andet regler om personlig assistance til handicappede og løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap.

Lov om seniorjob

(Lov nr. 1543 af 20. december 2006)

Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats

(Lov nr. 522 af 24. juni 2005)

Loven omhandler blandt andet jobcentre, andre aktører, Beskæftigelsesrådet, de regionale beskæftigelsesråd og de lokale beskæftigelsesråd.

Ungepakken – Aftale om flere unge i uddannelse og job

Regeringen (Venstre og Konservative), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre indgik 5. november 2009 en aftale vedrørende Ungepakken for 15 til 17-årige.

Der er fremsat fem parallelle lovforslag til udmøntning af denne aftale - fire på undervisningsområdet og et på beskæftigelsesområdet. Heraf involverer de fire lovforslag den kommunale indsats. Med lovforslagene foreslås en række initiativer, der skal styrke indsatsen, så flere unge kommer i job og uddannelse.

Elementer i lovforslaget (L151) på Beskæftigelsesministeriets område:

- En aktiv indsats for de unge mellem 15 og 18 år.
- Bedre datagrundlag for indsatsen over for unge.
- Strakstilbud til unge under 20 år.
- Læse-skrivetest til unge under 30 år.
- Forbedring af muligheden for at deltage i jobrotation.
- Forbedrede muligheder for mentor til unge under 30 år.
- Styrket samarbejde mellem Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), uddannelsesinstitutioner og jobcentre om 15-17-årige.
- Bedre overblik over praktikpladser.
- Særligt tilskud til jobcentre, der gør en ekstra indsats for unge med langvarig ledighed.
- Pulje til opkvalificerende læse-, skrive- og regnekurser.
- Forbedring for unge ledige af forsøgsordningen med opkvalificering ved ordinær ansættelse.
- Oprettelse af en National Unge-enhed.

- Nye initiativer for nyuddannede akademikere.
- Fritidsjobinitiativ.
- Forlængelse af projekt »High Five« i 2 år.
- Gennemførelse af projekt »Unge – godt i gang«.

Politiske aftaler

Herudover indgår Regeringen politiske aftaler med indflydelse på indsatsen i Jobcentret. Regeringen har blandt andet fremsat en "Ungepakke 2", der indebærer en aktiv beskæftigelsesindsats for helt unge. Det vil sige, at jobcentrene fremover skal spille en mere aktiv rolle i forhold til de unge mellem 15 og 17 år, der ikke umiddelbart er klar til at tage en uddannelse efter 9. klasse.

Inddragelse af kønsvinklen

Ifølge Ligestillingslovens § 4 skal Jobcentret integrere køn og ligestilling både i kerneopgaverne og i Beskæftigelsesplanen. Indsatsen i forhold til ligestilling skal planlægges på baggrund af faktisk viden om konkrete, lokale kønsuligheder og barrierer, som Jobcentret kan imødegå. I indsatsen skal Jobcentret tage højde for, at selv tilsyneladende kønsneutrale indsatser kan have uhensigtsmæssige konsekvenser for det ene køn, og hermed for ligestillingen for mænd og kvinder.

Kommunens politikker og strategier

Beskæftigelsespolitikken

Af Beskæftigelsespolitikken fremgår det, at udgangspunktet for den borgerrettede indsats er at fremme størst mulig grad af selvforsørgelse. Dette er således kommunens overordnede mål med Jobcentrets beskæftigelsesindsats. Det fremgår endvidere af Beskæftigelsespolitikken, at indsatsen skal være aktiv, tidlig, fleksibel og målrettet, og at indsatsen skal tilrettelægges med udgangspunkt i den enkelte borgers ressourcer og arbejdsmarkedets behov. Det skal sikres, at indsatsen er helhedsorienteret og tværfaglig.

Medborgerskabspolitikken

Byrådet i Næstved Kommune vedtog i juni 2009 en Medborgerskabspolitik, der gælder for alle kommunens borgere uanset etnicitet, køn, alder, religion mv. Målet med politikken er, at alle borgere i Næstved Kommune skal føle sig anerkendt og accepteret som medborgere og føle sig som en del af fællesskabet. Politikken understreger blandt andet vigtigheden af lige muligheder, ansvarlighed, mangfoldighed, ligeværdig dialog, fokus på personlige ressourcer samt medindflydelse i forhold til egen livssituation.

Sundhedspolitikken

Sundhedspolitikken skal styrke den sammenhængende sundhedsindsats til gavn for kommunens borgere og medarbejdere. En af målsætningerne i politikken er, at "Den sociale lighed i sundhed skal øges", og kommunen ønsker derved at sætte fokus på en sundhedsfremmende indsats for de borgere, der befinder sig i en særlig udsat situation (herunder ledighed, langtidssygdom, psykiske problemer eller misbrug).

Næstved Kommune ønsker med politikken at markere, at der er brug for en sammenhængende og tværfaglig sundhedsindsats, der går på tværs af fagområderne i den kommunale organisation. Sundhed skal således tænkes ind i den borgerrettede beskæftigelsesindsats, idet sundhed har stor betydning for den enkelte borgers helbredstilstand og arbejdsevne.

Sundhedspolitikken indeholder et "Idékatalog til konkrete tiltag", hvor et af indsatsområderne er "Sundhed og arbejdsmarked".

Handicap- og psykiatripolitikken

Handicap- og psykiatripolitikken dækker hele handicap- og psykiatriområdet, herunder borgere med fysiske og/eller psykiske handicap, sindslidende samt socialt udsatte og misbrugere. Politikken har fokus på at skabe muligheder/tilbud for deltagelse i samfundslivet og dermed

arbejdslivet med udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og ud fra, at alle kan lære og udvikle sig, hvis de får mulighederne. Det er vigtigt, at borgere på trods af deres funktionsnedsættelse får mulighed for at "mestre eget liv" og indgå i fællesskaber. Nøgleord som "respekt, åbenhed, tillid, rummelighed og accept af forskellighed" er vigtige i denne sammenhæng.

Handicap- og psykiatropolitikken lægger vægt på, at borgere med funktionsnedsættelse anses for at være en ressource, hvis evner og kompetencer skal udvikles og bruges optimalt. Borgere med funktionsnedsættelse skal ikke passivt modtage sociale ydelser, men være aktive medspillere i det omfang, det er muligt. Borgere med funktionsnedsættelse skal kunne deltage i det almindelige arbejdsliv og opnå beskæftigelse eller fastholdelse på det almindelige arbejdsmarked.

Børne- og ungepolitikken

Børne- og ungepolitikken fokuserer på at styrke tværfagligheden og den forebyggende indsats over for børn og unge fra 0 til 18 (23) år. Politikken fremhæver vigtigheden af, at flest mulige unge gennemfører en ungdomsuddannelse, da dette giver identitet og sikrer et godt udgangspunkt for fodfæste på arbejdsmarkedet. I forhold til de unge i risikogruppen er det vigtigt at sikre kontinuiteten i handlingsforløbet ved overgangen fra ung til voksen. Dette kræver et tæt samarbejde mellem børne- og ungeområdet og voksenområdet.

Frivilligpolitikken

Formålet med Frivilligpolitikken er at understøtte den frivillige og ulønnede indsats som ydes på social- og sundhedsområdet. Med Frivilligpolitikken ønsker Næstved Kommune blandt andet at forpligte de sociale områders ledere og medarbejdere til en aktiv inddragelse af det frivillige og sociale arbejde og af den viden der er, til både medarbejdere og ledere. Dette skal ske ved, at ledelsen, i deres arbejde med at udvikle service og kvalitet, effektivt lytter til de erfaringer, som de frivillige organisationer har opsamlet som bruger af de kommunale ydelser. Ledelsen skal desuden gå foran i udbygningen af samarbejdet mellem sagsbehandlere og relevante frivillige sociale foreninger.

Uddannelsesstrategi

Formålet med Næstved Kommunes nye Uddannelsesstrategi er at sætte styrket fokus på uddannelse i kommunen. Strategien har således fokus på både indsatsen i daginstitutionerne, skolerne, uddannelsesinstitutionerne og i Jobcentret for derved at skabe en sammenhængende indsats for at få flere til at gennemføre en kompetencegivende uddannelse. Samtidig har strategien fokus på at styrke mulighederne for at uddanne sig i Næstved Kommune. Næstved Kommune ønsker at være en uddannelses- og studieby.

Erhvervsstrategi

Erhvervsstrategiens overordnede formål er at sikre en effektiv og enstrenget erhvervsservice samt at medvirke til at skabe de bedste rammebetingelser for vækst og udvikling i kommunens erhvervsliv. Der er udpeget en række indsatsområder for erhvervsfremme-arbejdet i kommunen – og de forskellige indsatsområder involverer mange dele af kommunens virksomhed. Det er vigtigt, at der er en tæt kobling mellem det erhvervsstrategiske arbejde og beskæftigelsesindsatsen i kommunen.

Rekrutteringsstrategi

Næstved Kommune forventes, inden for de næste 5-10 år, at opleve et markant rekrutteringsbehov, idet 22 pct. af de nuværende medarbejdere i Kommunen har mulighed for at gå på pension. For at imødekomme denne udfordring har kommunen udarbejdet en rekrutteringsstrategi, som skal medvirke til at sikre, at kommunen også i fremtiden har de rette kompetencer og ansatte. Rekrutteringsstrategien færdigbehandles i efteråret 2010 og vil blive medtænkt som et naturligt element i Jobcentrets tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatsen i 2011.

Jobcenter Næstveds mission

Ud over lovgivningen på området, kommunens vedtagne politikker samt inddragelse af kønsvinklen skal indsatsen i Jobcentret, som nævnt, hænge sammen med Jobcenter Næstveds mission:

Alle i gang – til alles bedste

Arbejdsmarkedet som mål
Mennesket som ressource
Fælles ansvar for fremtiden

Den overordnede mission "**Alle i gang – til alles bedste**" bygger på en filosofi om, at mennesker grundlæggende har det bedst med at være i gang, og at det således både har samfundsmæssig og personlig værdi at sikre den enkelte ledige/sygemeldte borger meningsfyldt aktivitet med fokus på beskæftigelse under ledigheds- eller sygeperioden. Den overordnede mission understøttes af tre "fokusmissioner", der skal angive retningen i det daglige arbejde og sikre opfyldelse af den overordnede mission:

Arbejdsmarkedet som mål

Vi skaber resultater og medvirker til et velfungerende og rummeligt arbejdsmarked med flest muligt på selvforsørgelse – nu og i fremtiden.

Alle arbejdsmarkedsparete samt sygemeldte borgere skal sikres en realiserbar vej ud på eller tilbage til arbejdsmarkedet. Personer på kanten af arbejdsmarkedet skal sikres den nødvendige støtte og opkvalificering, der kan medføre, at de får fodfæste på arbejdsmarkedet. Derved sikres det, at den enkelte borger ikke fastholdes på offentlig forsørgelse.

Mennesket som ressource

Vi anerkender forskellighed og sætter fokus på det enkelte menneskes muligheder frem for begrænsninger.

Jobcenter Næstved anerkender, at mennesker er forskellige og kan bidrage med noget forskelligt. Den borgerrettede indsats tager således udgangspunkt i den enkeltes arbejdskraftpotentiale og arbejdsmarkedets behov, når vejen til selvforsørgelse skal fastlægges.

Fælles ansvar for fremtiden

Vi yder en professionel, rettidig, relevant og sammenhængende service til kommunens borgere og virksomheder – men vi kræver også en indsats fra deres side.

Jobcentret kan ikke løse beskæftigelsesopgaven alene. Jobcentret har brug for et godt samarbejde med borgerne, virksomhederne, a-kasserne, de faglige organisationer, uddannelsesinstitutionerne, de eksterne og interne leverandører af tilbud samt andre samarbejdspartnere.

Arbejdsmarkedet – nu og i fremtiden...

Den dominerende overskrift for de seneste par års udvikling på det danske arbejdsmarked har været krise. En finansiell og økonomisk krise, som har givet virksomhederne vanskelige kår, og i forlængelse heraf har betydet at mange arbejdspladser er forsvundet, særligt inden for områder med ufaglært arbejdskraft.

For Næstved Kommune og for Jobcenter Næstved betyder krisen, at der skal sættes ind på flere områder i den beskæftigelsesrettede indsats. For det første skal der sikres en effektiv jobformidling af ledige job, for kommunens borgere og virksomheder. Ligeledes skal der gennemføres en beskæftigelsesrettet indsats, som kan medvirke til at bringe så mange borgere som muligt i varig selvforsørgelse, og dermed også sikre, at virksomhederne kan få den arbejdskraft de efterspørger – på kort og på lang sigt.

På lidt længere sigt forventes krisen at betyde, at der sker en ændring i erhvervsstrukturen, som betyder, at særligt behovet for ufaglært arbejdskraft vil falde markant. Tilsvarende vil der blive en øget efterspørgsel efter højt kvalificeret arbejdskraft. De arbejdspladser, der genopstår efter krisen, vil således ikke svare fuldstændig til de arbejdspladser, der var før krisen indtraf. Dermed bliver det en vigtig opgave for Jobcentret at "fremtidssikre" arbejdsstyrken, så den matcher fremtidens behov for arbejdskraft.

I det følgende sættes fokus på arbejdsmarkedssituationen lokalt og regionalt – på kort og på lidt længere sigt.

Arbejdsmarkedssituationen - lokalt og regionalt

For at kunne løse den beskæftigelsesrettede opgave og tilrettelægge indsatsen på bedst mulig vis er det vigtigt at have overblik over såvel den nuværende som den forventede fremtidige situation på det lokale og regionale arbejdsmarked. Dette vil blive behandlet i det følgende.

Arbejdsstyrken – status og udvikling på kort sigt (2010-2011)

I november 2009 var der 53.807 personer i den erhvervsaktive alder (16-66 år) i Næstved Kommune, hvilket er en stigning på 53 personer i forhold til november 2008. Af personerne i den erhvervsaktive alder stod 40.214 personer til rådighed for arbejdsmarkedet i november 2009, svarende til en erhvervsfrekvens¹ på 74,7 pct. Det er et væsentligt fald i forhold til november 2009, hvor erhvervsfrekvensen var på 77,5 pct.

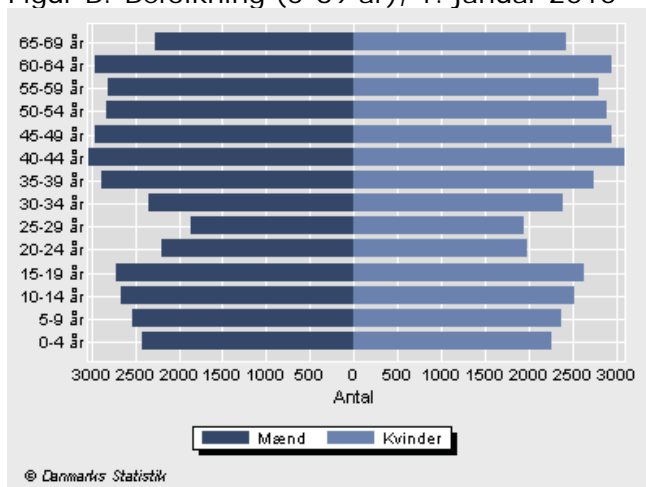
Af nedenstående tabel og figur fremgår arbejdsmarkedsbalancen for Næstved Kommune samt befolkningens sammensætning på køn og alder.

Tabel 2: Arbejdsmarkedsbalance

Arbejdsmarkedsbalance 16-66 år for Næstved Kommune (november 2009)	Antal
Befolkning	53.807
Arbejdsstyrken	40.214
Beskæftigede	39.488
Uden for arbejdsstyrken	13.593
Erhvervsfrekvens	74,7 pct.
Beskæftigelsesfrekvens	73,4 pct.

Kilde: Jobindsats.dk

Figur B: Befolkning (0-69 år), 1. januar 2010



Kilde: Danmarks statistik

¹ Erhvervsfrekvensen angiver arbejdsstyrkens andel af befolkningen i alderen 16-66 år.

Ifølge prognoser, udarbejdet af Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland (BRHS), forventes der, over de kommende to år (2010-2011) et fald i antallet af personer, der står til rådighed for arbejdsmarkedet (arbejdsstyrken) i region Hovedstaden & Sjælland på 1,4 pct. Næstved Kommune har dog en relativt ung befolkning, hvorfor faldet her forventes at blive mere begrænset.

Arbejdsstyrken - udvikling på længere sigt (2011-2018)

Den nuværende situation på arbejdsmarkedet forudses at vende imod slutningen af 2011. På længere sigt (frem mod 2018) forudses faldende ledighed og stigende beskæftigelse, en svagt stigende arbejdsstyrke samtidig med en voldsom stigning i antal personer uden for arbejdsstyrken (pga. den demografiske udvikling).

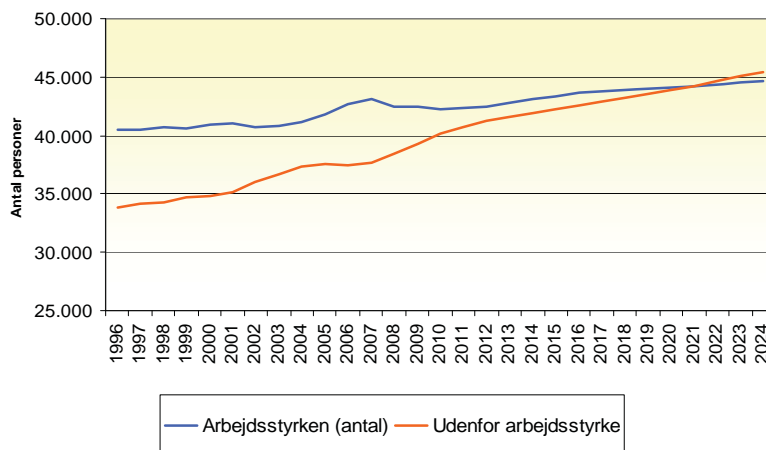
De unge årgange, der træder ind på arbejdsmarkedet, modsvarer ikke helt, antals- eller kvalifikationsmæssigt, de årgange, der forlader arbejdsmarkedet. Der vil således være færre hænder til at forsørge flere – og det er vigtigt at have fokus på dette i den beskæftigelsesrettede indsats.

Af figur C fremgår den forventede udvikling i arbejdsstyrken i Næstved Kommune.

Det skal bemærkes, at befolkningen i Næstved Kommune er relativt yngre end gennemsnittet for Region Hovedstaden & Sjælland, og prognosen for Næstved er derfor også forholdsvis positiv. Uanset dette bliver det vigtigt at "passe godt på" arbejdsstyrken i de kommende år.

Figur C: Udvikling i arbejdsstyrken

Udviklingen i antallet af personer inden og uden for arbejdsstyrken i Næstved kommune frem til 2024



Kilde: Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjællands prognose

Udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft – status og udvikling på kort sigt

Beskæftigede borgere

Som det fremgår af tabel 3, var der i november 2009 et større antal beskæftigede med bopæl i Næstved Kommune (41.025 personer) end der var arbejdspladser i kommunen (33.869 arbejdspladser). Der er altså en del af kommunens borgere, der pendler til andre kommuner for at arbejde.

I november 2009 arbejdede omkring en tredjedel af de beskæftigede borgere med bopæl i Næstved Kommune inden for området "offentlig administration, undervisning og sundhed" (33,9 pct.), mens knap en fjerdedel var beskæftiget med "Handel og transport mv.". Omkring en tiendedel var beskæftiget inden for områderne "Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed" (11,4 pct.), "Bygge og anlæg" (8,9 pct.) og "Erhvervsservice" (8,0 pct.).

Fordelingen af arbejdspladser i kommunen er meget lig fordelingen af beskæftigede, dog med en større andel (5,6 procentpoint) arbejdspladser end beskæftigede inden for "Offentlig administration, undervisning og sundhed" Offentlige og private tjenester", og en lidt mindre andel inden for "Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed" samt "Handel og transport mv.".

Tabel 3: Beskæftigelses- og erhvervsstruktur i Næstved Kommune, november 2009

	Beskæftigede		Arbejdspladser	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Landbrug, skovbrug og fiskeri	1.147	2,8%	1.111	3,3%
Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed	4.679	11,4%	3.268	9,7%
Bygge og anlæg	3.636	8,9%	2.621	7,7%
Handel og transport mv.	10.128	24,7%	7.706	22,8%
Information og kommunikation	841	2,1%	417	1,2%
Finansiering og forsikring	1.182	2,9%	883	2,6%
Ejendomshandel og udlejning	530	1,3%	456	1,4%
Erhvervsservice	3.278	8,0%	2.555	7,5%
Offentlig administration, undervisning og sundhed	13.898	33,9%	13.373	39,5%
Kultur, fritid og anden service	1.503	3,7%	1.292	3,8%
Uoplyst aktivitet	192	0,5%	187	0,6%
I alt	41.014	100%	33.869	100%

Kilde: Danmarks Statistik

Ledige borgere

Som det også har været tilfældet på såvel landsplan som i Region Hovedstaden & Sjælland, har der været markante ledighedsstigninger i Næstved Kommune. Fra december 2008 til december 2009 har der således været en samlet stigning i antallet af arbejdsmarkedsparete ledige (fuldtidspersoner) på 63 pct., mens der har været en stigning i antallet ikke-arbejdsmarkedsparete ledige (fuldtidspersoner) på 16 pct.

Ledighedsstigningen forventes at fortsætte frem til 2011, dog med faldende styrke. I Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland forventes en stigning i antallet af ledige på 17,4 pct. i 2010 og på 5,7 pct. i 2011.

Fortsat stor jobomsætning og mangel på arbejdskraft inden for enkelte områder

På trods af den stigende ledighed er der fortsat stor jobomsætning på arbejdsmarkedet og mange nyledige kommer i hurtigt tilbage i job. Andelen med mere end tre måneders sammenhængende ledighed var i december 2009 på godt 40 pct. Det vil sige at knap 60 pct. af de ledige var ude af ledigheden (arbejdsmarked, uddannelse eller overgået til anden ydelse) inden for tre måneder.

Ligesom der fortsat er stor jobomsætning på arbejdsmarkedet, er der også fortsat mangel på arbejdskraft inden for enkelte fag og brancher. På kort sigt er manglen dog langt mindre omfattende end tidligere. Antallet af forgæves rekrutteringer i Østdanmark er således, ifølge en undersøgelse blandt virksomhederne, faldet med 77 pct. fra efteråret 2008 til efteråret 2009. På kort sigt er der i Region Hovedstaden & Sjælland bl.a. mangel på pædagoger og sygeplejersker inden for den offentlige sektor, mens den private sektor mangler arbejdskraft inden for butiksområdet, kokke/tjenere samt personer med særlige it-kundskaber.

Det er derfor vigtigt, at Jobcenter Næstved fortsat har fokus på at understøtte en aktiv og målrettet jobsøgning, særligt rettet mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder. Ligeledes er det vigtigt, at der er fokus på at øge arbejdskraftens geografiske mobilitet mod nye arbejdsmarkedsområder.

I figur D er det arbejdsmarkedsområde, der vil kunne nås på omkring 1½ time i bil fra Næstved Kommune, illustreret (lovgivningen foreskriver en "rimelig transporttid" på op til tre timer dagligt med offentlig transport). En togtur fra Næstved til Odense tager ca. 1½ time, mens en togtur til København tager omkring 1 time.

Figur D: Pendlingsradius



Udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft – udvikling på længere sigt

Efterspørgslen efter arbejdskraft forventes på længere sigt at stige inden for servicefagene, såvel offentligt som privat service, mens der forventes et stort set tilsvarende fald inden for andre sektorer, særligt fremstilling. Den samlede beskæftigelsesstigning i Region Hovedstaden & Sjælland vurderes samlet set at begrænse sig til 2.500 arbejdspladser.

Den relative fordeling af arbejdspladser mellem sektorerne forventes ikke at ændre sig væsentligt, men pga. forskel i kvalifikationer hos de årgange, der forlader arbejdsstyrken og de årgange, der træder ind i arbejdsstyrken, kan der forventes et fald i arbejdsstyrken inden for særligt social- og sundhedsområdet samt handel og kontor. Der er derfor en stor sandsynlighed for, at der opstår mangel på faglært arbejdskraft inden for disse områder. Ligeledes er der en risiko for, at der vil opstå mangel på personer med en mellemlang videregående uddannelse, som bl.a. pædagoger og folkeskolelærere. Tilsvarende vil der opstå et "overskud" inden for nogle områder, særligt af ufaglærte, studenter samt personer med en uddannelse inden for bygge-/anlægssektoren. For uddybende information vedr. den forventede udvikling i udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, se bilag 1.

Endvidere følger Jobcenter Næstved udviklingen i forhold til etableringen af Femern Bælt forbindelsen nøje, og er opmærksom på de beskæftigelsesmuligheder, der kan opstå i forbindelse hermed.

Næstved Kommune som arbejdsgiver

Næstved Kommune er, med over 8.000 ansatte, kommunens største arbejdsgiver – og en stor del af de kommunale arbejdspladser er netop inden for social- og sundhedsområdet, kontor og it samt inden for det pædagogiske område og i folkeskolen. Aldersfordelingen blandt de ansatte ved Næstved Kommune gør, at det også her vil være vigtigt at have fokus på at sikre, at der – også om 5-10 år – vil være tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft til at kunne dække behovet. På nuværende tidspunkt er 20 pct. af de ansatte ved kommunen over 55 år og heraf er ca. 1/3 over 60 år.

Særligt følgende fagområder har en personalegruppesammensætning, hvor de ansatte over 55 år udgør mellem en fjerdedel og en tredjedel af arbejdsgruppen.

- Kontor og it-personale
- Folkeskolelærere mv.
- Rengøringsassistenter
- Socialrådgivere/socialformidlere
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.
- Syge- og sundhedsplejersker
- Tekniske service

Da det må forventes, at en stor del af de ansatte over 55 år forlader arbejdsmarkedet inden for den kommende 10-års periode, er det vigtigt, at den beskæftigelsesrettede indsats har fokus på at sikre, at der også i fremtiden vil være tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft til at dække behovet for arbejdskraft.

Uddannelsesniveaut i Næstved Kommune

Uddannelsesniveaut i Næstved Kommune er generelt lavt sammenlignet med situationen på landsplan og særligt sammenlignet med Region Hovedstaden & Sjælland, jf. tabel 4, som viser højest fuldførte uddannelse for befolkningen i alderen 16-66 år. Der har dog været en positiv udvikling i uddannelsesniveaut blandt de unge de seneste år, og det er vigtigt at der fortsat fokuseres på at få flere unge til at tage en uddannelse.

Inden for de kommende 10 år vil der, jf. ovenstående beskrivelse af sammenhængen mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, blive et stort overskud af bl.a. ufaglært arbejdskraft i regionen, hvis ikke uddannelsesniveaut hæves, eller der sker en opkvalificering og kompetenceudvikling af arbejdsstyrken.

Det vil derfor være afgørende, at Jobcenter Næstved har fokus på at opkvalificere ufaglærte, til job inden for de faglærte områder, særligt social og sundhed samt handel. Ligeledes skal der være fokus på at motivere de unge til at uddanne sig inden for områder, hvor der forventes at være gode beskæftigelsesmuligheder.

Tabel 4: Befolkningens (16-66 år) højest fuldførte uddannelse, november 2009

	Andel i pct.		
	Næstved	BRHS*	Landsplan
Grundskole	32	27	29
Almengymnasiale uddannelser	4	8	6
Erhvervsgymnasiale uddannelser	2	2	2
Erhvervsfaglige praktik- og hovedforløb	37	30	33
Korte videregående uddannelser	5	5	5
Mellemlange videregående uddannelser	13	13	13
Bachelor	1	2	2
Lange videregående uddannelser	3	9	7
Uddannelse uoplyst	2	4	4

Kilde: Jobindsats.dk

* Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

Jobcenter Næstveds udfordringer på kort og på lang sigt

Som nævnt indledningsvist i dette afsnit betyder den nuværende og forventede fremtidige arbejdsmarkedssituation, at der må sættes ind på flere områder i den beskæftigelsesrettede indsats. Der skal således tilrettelægges en beskæftigelsesindsats, som både sikrer en effektiv indsats her og nu og medvirker til at fremtidssikre arbejdsstyrken i Næstved Kommune.

På kort sigt er der brug for en beskæftigelsesrettet indsats, som kan medvirke til at bringe så mange borgere som muligt i varig selvforsørgelse, og dermed også medvirke til at virksomhederne kan få den arbejdskraft de efterspørger.

På lidt længere sigt betyder en kombination af demografisk udvikling og en forventet ændring i erhvervsstrukturen, at der vil opstå mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for bestemte områder, hvis ikke der foretages en generel opkvalificering af arbejdsstyrken. Det bliver derfor et vigtigt element i den beskæftigelsesrettede indsats at fremtidssikre arbejdsstyrken således at denne også i fremtiden vil matche behovet for arbejdskraft.

Udfordringerne for beskæftigelsesindsatsen i 2011:

At håndtere en forventet fortsat stigning i ledigheden

At medvirke til, at virksomhederne fortsat kan få den arbejdskraft, de efterspørger

At medvirke til, at den samlede arbejdsstyrke opkvalificeres

At sikre, at der er tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft – på kort og på lang sigt

At medvirke til at flere unge får en kompetencegivende uddannelse

At "passe på" arbejdsstyrken

At forebygge langtidslidighed

At forebygge langvarigt sygefravær og reduktion af arbejdsevne



Resultatmål for Jobcenter Næstved

I overensstemmelse med Beskæftigelsesministerens udmelding har Jobcenter Næstved opstillet både konkrete niveauer og relative mål for de fire ministermål. Til fastlæggelse af niveauerne har Jobcentret taget udgangspunkt i Regionens prognoser over udviklingen på arbejdsmarkedet samt evt. særlige lokale forhold.

Mål 1: Arbejdskraftreserven

Ministermål: Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere en 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse begrænses mest muligt.

Mål 1

Resultatmål for Jobcenter Næstved (i forhold til mål 1):
Antallet af personer i arbejdskraftreserven begrænses til max 1.877 personer i december 2011, svarende til en stigning på max 4,5 pct. fra december 2009 til december 2011.

Mål 2: Permanente offentlige forsørgelsesordninger

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

Mål 2

Resultatmål for Jobcenter Næstved (i forhold til mål 2):
Antallet af personer på permanente offentlige forsørgelsesordninger begrænses til max 5.189, svarende til et fald på 0,5 pct. fra december 2009 til december 2011.

Mål 3: Unge på offentlig forsørgelse

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

Mål 3

Resultatmål for Jobcenter Næstved (i forhold til mål 3):
Antallet af unge på offentlig forsørgelse begrænses til max 1.530 personer i december 2011, svarende til en stigning på max 3 pct. fra december 2009 til december 2011.

Mål 4: Nydanskere på offentlig forsørgelse

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

Mål 4

Resultatmål for Jobcenter Næstved (i forhold til mål 4):
Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses til max 844 personer i december 2011, svarende til en stigning på max 2 pct. fra december 2009 til december 2011.

Sammenhængen mellem mål og målgrupper

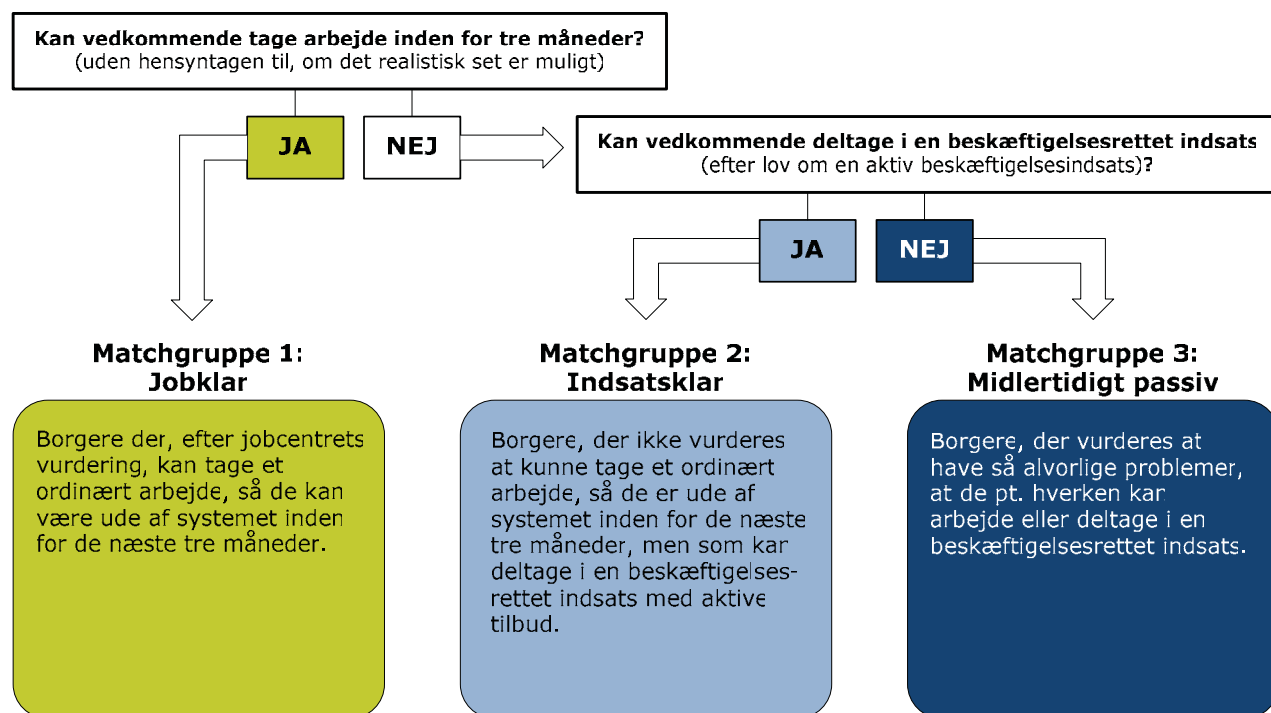
Jobcenter Næstved anser Beskæftigelsesministerens **mål 1 og 2** som overordnede retningsgivende mål, hvor en styrket indsats i forhold til flere forskellige målgrupper i Jobcentret vil have en positiv indflydelse på opfyldelsen af disse mål.

Beskæftigelsesministerens **mål 3** har fokus på en bestemt målgruppe (de unge) og er derved et målgruppemål. En styrket indsats i forhold til denne målgruppe må således forventes også at have indflydelse på **mål 1 og 2**.

Beskæftigelsesministerens **mål 4** kan ligeledes betragtes som et målgruppemål (etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande), men da Næstved Kommune har vedtaget en Medborgerskabspolitik ønsker Jobcenter Næstved ud fra en medborgerskabstankegang ikke at betragte indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande som en særskilt gruppe. Jobcenter Næstved vil tage udgangspunkt i den enkeltes behov og muligheder i stedet for i etniciteten. Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande indgår naturligt i de øvrige målgrupper ud fra deres ydelsesbaggrund og tilknytning til arbejdsmarkedet, og indsatsen i forhold til dem vil afhænge af deres behov. Nytilkomne flygtninge under Integrationsloven vil dog fortsat blive henvist til særlig tilrettelagte introduktionsforløb med undervisning i det danske sprog og den danske kultur.

Den nye matchmodel

Medio 2010 indføres en ny matchmodel i landets kommuner. Den nye matchmodel har kun tre matchgrupper i stedet for de nuværende fem. Jobcentret skal vurdere indplaceringen ved at besvare nedenstående to spørgsmål (se model).



Den nye matchmodel gælder som noget nyt for alle jobcentrets målgrupper og ikke kun a-dagpengemodtagere samt kontant- og starthjælpsmodtagere. Borgere i matchgruppe 1 og 2 har ret-og-pligt til tilbud efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Fra Ministermål til målgrupper

Jobcenter Næstved ser sammenhængen mellem Beskæftigelsesministerens fire mål, de nye matchgrupper og Jobcentrets målgrupper på følgende måde:

Mål 1:

Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere en 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse begrænses mest muligt.

Fokus:

Begrænse ledighedsperioden

Matchgruppe 1: Jobklare

Målgrupper:

- A. Jobklare ledige MED kompetencegivende uddannelse
 - o Unge mellem 18-29 år (Mål 3)
 - o Ledige over 30 år
- B. Jobklare ledige UDEN kompetencegivende uddannelse og ledige med behov for brancheskift
 - o Unge mellem 15-17 år
 - o Unge mellem 18-29 år (Mål 3)
 - o Ledige over 30 år
- C. Jobklare ledige fleksjobvisiterede
- D. Sygemeldte hvor arbejdsevnen ikke er truet ("glatsag")
- E. Personer i revalideringsforløb, der afsluttes inden for tre måneder

Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande (Mål 4) indgår i ovenstående målgrupper

Mål 2:

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

Fokus:

Begrænse tilgangen til varige offentlige forsørgelsesydelse

Matchgruppe 2: Indsatsklare

Målgrupper:

- A. Personer på kontant- og starthjælp eller introduktionsydelse, der enten er misbrugere, psykisk syge, vanskelige at medicinere og/eller periodevis misbrugere.
 - o Unge mellem 15-17 år
 - o Unge mellem 18-29 år (Mål 3)
 - o Personer over 30 år
- B. Sygemeldte hvor arbejdsevnen er truet
 - o Unge mellem 18-29 år (Mål 3)
 - o Personer over 30 år
- C. Indsatsklare fleksjobvisiterede
 - a. Unge mellem 18-29 år (Mål 3)
 - b. Personer over 30 år
- D. Personer i revalideringsforløb med mere end tre måneders forløb tilbage
 - o Unge mellem 18-29 år (Mål 3)
 - o Personer over 30 år

Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande (Mål 4) indgår i ovenstående målgrupper

Matchgruppe 3: Midlertidigt passive

Målgrupper:

- A. Personer på kontant- og starthjælp eller introduktionsydelse, der enten er indstillet til førtidspension, har massiv psykisk lidelse (og evt. er indlagt).
 - o Unge mellem 18-29 år (Mål 3)
 - o Personer over 30 år
- B. Sygemeldte med alvorlig og længerevarende sygdom
 - o Unge mellem 18-29 år (Mål 3)
 - o Personer over 30 år
- c. Modtagere af ledighedsydelse og særlig ydelse (visiteret til fleksjob), der hverken kan arbejde eller deltage i aktive tilbud.

Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande (Mål 4) indgår i ovenstående målgrupper

Strategier for indsatsen i Jobcenter Næstved

Jobcenter Næstved ønsker at imødekomme de forventede udfordringer på arbejdsmarkedet, og Jobcentret har derfor fokus på at skabe en bedre sammenhæng mellem arbejdsmarkedets behov og arbejdsstyrkens ressourcer – nu og i fremtiden.

Det overordnede mål er selvforsørgelse gennem beskæftigelse, og Jobcentrets opgave bliver således at medvirke til, at kommunens borgere opnår en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Jobcenter Næstved opstiller derfor følgende overordnede strategi for indsatsen:

Jobcenter Næstveds overordnede strategi (gældende for alle målgrupper)

Den mest effektive vej til varig beskæftigelse

Den mest effektive vej til varig beskæftigelse vil være omdrejningspunktet for indsatsen i Jobcenter Næstved. Der vil dog være behov for en differentieret indsats i forhold til de forskellige målgrupper i Jobcentret, idet den mest effektive vej til varig beskæftigelse vil variere afhængigt af den enkeltes ressourcer og situation.

For at skabe den mest effektive vej til varig beskæftigelse er det centralt, at der er sammenhæng mellem den borgerrettede og virksomhedsrettede indsats, idet det ofte er samspillet mellem disse indsatser, der skaber gode resultater.

For at understøtte en fortsat forbedring af beskæftigelsesindsatsen ønsker Jobcentret løbende at udvikle og nytænke de metoder der anvendes. Det er derfor vigtigt at lære af egne og andres erfaringer samt at videreudvikle det, der virker.

På de følgende sider præsenteres Jobcenter Næstveds strategier i forhold til de enkelte matchgrupper og tilhørende målgrupper. Målgruppestrategierne vedrører såvel den borgerrettede som den virksomhedsrettede indsats og skal ses i sammenhæng med de tidligere beskrevne udfordringer for beskæftigelsesindsatsen og de konkrete udfordringer i forhold til den enkelte målgruppe.



Matchgruppe 1 - JOBKLARE

Tidligere var ledige personer i matchgruppe 1, 2 og 3, der modtog enten a-dagpenge, kontanthjælp eller starthjælp, defineret som arbejdsmarkedsparete. I den nye matchmodel er disse borgere samlet i matchgruppe 1 og defineres nu som jobklare. De skal leve op til præcis de samme krav som tidligere. Den nye matchmodel medfører således ikke, at ydelsesmodtagere bliver stillet over for nye krav. De skal fortsat tilmeldes som ledige i jobcentret, stå til rådighed for arbejdsmarkedet, bekræfte aktiv jobsøgning, udarbejde CV osv.

En anden forskel er, at den nye matchmodel gælder for alle jobcentrets målgrupper, hvilket betyder at både sygemeldte borgere, ledige fleksjobvisiterede samt personer i revalideringsforløb indgår i de nye matchgrupperinger.

Matchgruppe 1 omfatter således både ledige, sygemeldte, ledige fleksjobvisiterede og revalidender, der efter jobcentrets vurdering kan tage et ordinært arbejde, så de kan være ude af systemet inden for de næste tre måneder.

Vurderingen af, om borgeren kan arbejde, dvs. om vedkommende hører til i matchgruppe 1, skal *ikke* ske ud fra, om borgeren aktuelt kan finde et arbejde. Konjunkturerne skal således ikke spille ind. Det afgørende er, om borgeren, givet de individuelle karakteristika, kan tage et arbejde, som bringer vedkommende ud af systemet, dvs. sætter vedkommende i stand til at forsøge sig selv.

Målgrupper under Matchgruppe 1:

- 1A.** Jobklare ledige MED kompetencegivende uddannelse
- 1B:** Jobklare ledige UDEN kompetencegivende uddannelse og ledige med behov for brancheskift
- 1C.** Jobklare ledige fleksjobvisiterede
- 1D.** Sygemeldte hvor arbejdsevnen ikke er truet ("glatsag")
- 1E.** Personer i revalideringsforløb, der afsluttes inden for tre måneder

På de efterfølgende sider fremgår udfordringer, strategier og fokusområder i forhold til indsatsen over for målgrupperne.

1A. Jobklare ledige MED kompetencegivende uddannelse

Gruppen omfatter:

- Forsikrede ledige MED kompetencegivende uddannelse, der kan tage arbejde op til fuld sædvanlig arbejdstid
- Modtagere af kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse MED kompetencegivende uddannelse, der kan tage et ordinært arbejde inden for tre måneder. Arbejdet forventes at have et omfang, så borgeren er ude af offentlig forsørgelse.

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At mange ledige inden for Bygge- og Anlægsbranchen venter på det nye opsving og på at få det gamle job tilbage:
 - Denne gruppe har behov for at "åbne øjnene" for nye muligheder.
- At mange nyuddannede har vanskeligt ved at få foden indenfor på arbejdsmarkedet:
 - Denne gruppe har behov for hurtigst muligt efter endt uddannelse at afprøve sig selv i praksis.
 - Denne gruppe er i særlig risiko for at miste troen på egne evner
 - Denne gruppes kompetencer skal anvendes optimalt

I forhold til de Jobklare ledige MED kompetencegivende uddannelse vil strategierne være ens for både de unge mellem 18-29 år og de ledige over 30 år.

1A. Ledige MED kompetencegivende uddannelse

Målgruppestrategi:

Virksomhedssporet som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Jobsøgning som aktivt redskab
- Tæt samarbejde med virksomhederne
- Fokus på 6-ugers selvvalgt uddannelse som led i en sammenhængende plan
- Individuel opfølgning (aktivitetssamtaler) på iværksatte uddannelsesaktiviteter
- Individuel jobrotation
- Tæt dialog med a-kasserne

1B. Ledige UDEN kompetencegivende uddannelse - og ledige med behov for brancheskift

Gruppen omfatter:

- Forsikrede ledige UDEN kompetencegivende uddannelse, der kan tage arbejde op til fuld sædvanlig arbejdstid
- Modtagere af kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse UDEN kompetencegivende uddannelse, der kan tage et ordinært arbejde inden for tre måneder. Arbejdet forventes at have et omfang, så borgeren er ude af offentlig forsørgelse.
- Ledige med behov for brancheskift

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At de ufaglærte opkvalificeres til at matche arbejdsmarkedets behov – nu og i fremtiden
- At motivere til ordinær uddannelse
 - Uddannelsespålæg i forhold til unge med manglende motivation til uddannelse
 - Nogle unge har fået "færten" af at tjene penge og ønsker derfor ikke uddannelse
 - Bogligt svage unge kan have svært ved at gennemføre et ordinært uddannelsesforløb
 - Motivere de unge mænd til uddannelse inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder.
- At dokumentere og synliggøre uformelle kompetencer
 - Ledige med lang erhvervs erfaring har erhvervet mange uformelle kompetencer

1B. Ledige UDEN kompetencegivende uddannelse (og ledige med behov for brancheskift)

Målgruppestrategi:

Uddannelsessporet som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- At motivere til uddannelse
- Uddannelse og opkvalificering i tæt samspil med uddannelsesinstitutionerne, virksomhederne og a-kasserne
- Elementerne i Ungepakken
- Virksomheden som omdrejningspunkt for beskæftigelsesfremmende uddannelsesaktiviteter
- Individuel opfølgning (aktivitetssamtaler) på iværksatte uddannelsesaktiviteter
- Motivere til 6 ugers selvvalgt uddannelse

1C. Jobklare ledige fleksjobvisiterede

Gruppen omfatter:

- Modtagere af ledighedsydelse og særlig ydelse (visiterede til fleksjob), der inden for tre måneder kan tage et fleksjob tilpasset deres arbejdsevne.

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- Fortsat at udbrede kendskabet til fleksjobordningen hos private og offentlige virksomheder samt kendskabet til de redskaber, der kan lette arbejdssituationen og arbejdsforholdet for både virksomheden og den ansatte.
- At skabe fokus på jobsøgning
 - At skabe fokus på egne kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet
 - At skærpe "fleksjobberens" fokus på jobmuligheder inkl. skånebehov frem for begrænsninger i arbejdsevnen.
 - Bevidstgørelse omkring arbejdsbegrænsningerne i forhold til det konkrete jobtilbud - der er forskellige begrænsninger i forhold til arbejdets karakter.
- At den fleksjobvisiterede bevarer netværket på arbejdsmarkedet.
- At sikre hurtigere introduktion til jobbank, jobnet mv.

1C. Jobklare ledige fleksjobvisiterede

Målgruppestrategi:

Et styrket jobfokus som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Tidlig indsats
- JOB-fokus frem for sygdomsfokus
- Hjælp til selvhjælp
- Den virksomhedsrettede indsats
- Vedligeholdelse af kompetencer

1D. Sygemeldte hvor arbejdsevnen ikke er truet ("glatsag")

Gruppen omfatter:

- Modtagere af sygedagpenge med ukomplicerede kortvarige sygeforløb (match 1), der forventes at være raskmeldt inden for 10 – 12 uger.

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At forebygge sygefravær
 - Fortsat at udbrede viden til medarbejdere og virksomheder om, at arbejdspladsens indretning og arbejdets tilrettelæggelse har betydning for medarbejderens nedslidning, trivsel og fravær af sygdom.
 - Fortsat at udbrede kendskab til mulighederne for compensation og hjælpemidler med henblik på lønmodtagerens fastholdelse i ordinær beskæftigelse
- At borgeren fastholder sin tilknytning til arbejdsmarkedet / fastholde sit job.
 - At skabe fokus på varigheden af sygeforløbet er så kort som muligt i relation til sygdommens karakter
 - At der er fokus på at delvis raskmelding er en vej tilbage til arbejdsmarkedet.
- At der sker en tidlig indsats
 - Fokus på at udbrede viden om betydningen for kommunens muligheder for iværksættelse af en tidlig og præcis indsats.
 - Fokus på betydningen af relevant samarbejde mellem kommunen, borgeren, a-kassen, arbejdsgiveren og behandlingssystemet.

1D. Sygemeldte hvor arbejdsevnen ikke er truet ("glatsag")

Målgruppestrategi:

Arbejdsfastholdelse som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Forebyggende indsats med fokus på fastholdelse af beskæftigelse
- Proaktiv indsats – tidlig kontakt i sygeforløbet
- Systematisk og struktureret sagsforløb som middel til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet

1E. Personer i revalideringsforløb, der afsluttes inden for tre måneder

Gruppen omfatter:

- Personer i revalideringsforløb, der følger det planlagte revalideringsforløb, og som afslutter revalideringsforløbet inden tre måneder.

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At personerne efter endt revalideringsforløb kommer i arbejde
 - Fokus på selvforsørgelse i forbindelse med afslutning af revalideringsforløbet
 - Fokus på om borgeren er jobsøgende i perioden op til uddannelsen afsluttes

1E. Personer i revalideringsforløb, der afsluttes inden for tre måneder

Målgruppestrategi:

Tidlig aktiv virksomhedsrettet indsats som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Tæt opfølgning med henblik på jobsøgning
- Virksomhedspraktik og løntilskud som redskaber til at få erfaring

Matchgruppe 2 - INDSATSKLARE

Matchgruppe 2 rummer de ikke-arbejdsmarkedsparete, der kan deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud. Personer, der efter de tidligere regler typisk hører til i matchgruppe 4, vil fremover typisk være i matchgruppe 2. De vil have de samme rettigheder og pligter som i dag, f.eks. med hensyn til den beskæftigelsesrettede indsats med aktive tilbud.

Matchgruppe 2 omfatter nu både modtagere af kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse, samt sygemeldte, ledige fleksjobvisiterede og revalidender.

Borgere i matchgruppe 2 kan deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud, men kan ikke arbejde i et omfang, der bringer vedkommende ud af offentlig forsørgelse inden for tre måneder.

Vurderingen af, om borgere kan deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud sker på grundlag af de redskaber, der er i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, fx virksomhedspraktik eller løntilskud. Det er ikke tilstrækkeligt, at borgeren kan deltage i tilbud efter lov om social service, fx afvæning, behandling og samværstilbud. Men der må gerne være tale om en kombination af sociale tilbud og beskæftigelsesrettede tilbud.

Målgrupper under Matchgruppe 2:

- 2A.** Indsatsklare personer på kontant- og starthjælp eller introduktionsydelse
- 2B.** Sygemeldte hvor arbejdsevnen er truet ("risikosag")
- 2C.** Indsatsklare ledige fleksjobvisiterede
- 2D.** Personer i revalideringsforløb hvor der er mere end tre måneder tilbage af forløbet

På de efterfølgende sider fremgår udfordringer, strategier og fokusområder i forhold til indsatsen over for målgrupperne.

2A. Indsatsklare personer på kontant- og starthjælp eller introduktionsydelse

Gruppen omfatter:

- Personer på kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse kan deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud, men kan ikke arbejde i et omfang, der bringer vedkommende ud af offentlig forsørgelse inden for tre måneder. Herunder blandt andet:
 - Personer med misbrugsproblemer
 - Personer med psykiske lidelser
 - Personer, der er vanskelige at medicinere og/eller periodevis er misbrugere...
 - Personer med ADHD

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At flytte den enkelte tættere på arbejdsmarkedet
- At sikre en sammenhængende parallelindsats mellem den sociale indsats og beskæftigelsesindsatsen

2A. Indsatsklare personer på kontant- og starthjælp eller introduktionsydelse

Målgruppestrategi:

En helhedsorienteret indsats som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- At tage udgangspunkt i den enkeltes kompetencer målrettet virksomhedernes behov
- Afklaring af behov, ressourcer og kompetencer
- Parallelindsats (socialt og arbejdsmarkedsorienteret)
- Tæt kontakt til og samarbejde med virksomhederne
- Virksomhedscentre
- Tæt opfølgning

2B. Sygemeldte hvor arbejdsevnen er truet ("risikosag")

Gruppen omfatter:

- Personer med risikosag. Der er usikkerhed om diagnose, varighed og konsekvens.
 - En stor andel af de sygemeldte i denne gruppe har psykiske problemstillinger (alene eller i kombination med fysiske problemstillinger)

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At fastholde den sygemeldtes tilknytning til arbejdsmarkedet
 - Anvende delvis raskmelding i aktiveringsindsatsen
 - Fokus på rundbordssamtaler med alle aktører (a-kasser, praktiserende læger, arbejdsgivere mv.)
- At sikre en tidlig og hurtig afklaring
 - Forløbet i behandlingssystemet bliver ofte langvarigt idet borgeren henvises til flere forskellige undersøgelser med henblik på afklaring af sygdomsbilledet
 - Der er behov for, at flere indsatser iværksættes samtidig (lægelig, arbejdsmæssig afklaring)
 - Der er behov for større hyppighed i opfølgning

2B. Sygemeldte borgere med "risikosag"

Målgruppestrategi:

Tidlig aktiv indsats som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Proaktiv i forhold til kontakt tidligt i sygeforløbet
- Fokus på et aktivt sygeforløb, herunder brug af delvis raskmelding
- Systematisk og struktureret sagsforløb som middel til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- Fokus på hurtig afklaring af sygdomsbillede, herunder ventetider på behandling/genoptræning (informere sygemeldte om behandlingsgaranti)
- Fokus på rundbordssamtaler (arbejdsgiver, a-kasser, læger og Jobcentret)
- Fokus på at optimere arbejdsgivernes handlemuligheder i forbindelse med potentielt sygemeldte borgere (forebyggende indsats)

2C. Indsatsklare ledige fleksjobvisiterede

Gruppen omfatter:

- Personen kan ikke tage et fleksjob inden for de næste tre måneder, men kan deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud
 - En større andel af de indsatsklare fleksjobvisiterede har psykiske problemstillinger (alene eller i kombination med fysiske problemstillinger)
 - Ofte er skånebehovet nedsat arbejdstid med kun få arbejdstimer ugentligt
 - Særligt kendetegnede ved gruppen af unge fleksjobvisiterede mellem 18 – 35 år er at flere aldrig har været i ordinær beskæftigelse eller kun haft korte forløb på arbejdsmarkedet.

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At mange af de indsatsklare fleksjobvisiterede mangler erfaring på arbejdsmarkedet.
 - At skabe fokus på jobsøgningen
 - At skabe fokus på egne kompetencer, og det de kan tilbyde virksomheden
 - At skærpe de fleksjobvisiteredes fokus på jobmuligheder med skånebehov frem for begrænsningerne i arbejdsevnen.
 - Selvværd og motivation i forhold til arbejdsmarkedet
- At virksomhederne mangler kendskab til mulighederne for støtteordninger ved ansættelse af en person i fleksjob.
 - At skabe viden om muligheder for opkvalificering af den fleksjobvisiterede i forhold til den enkelte arbejdsplads.
 - At skabe viden om mentorordninger mv.

2C. Indsatsklare ledige fleksjobvisiterede

Målgruppestrategi:

Et styrket beskæftigelsesperspektiv som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Afklaring af kompetencer
- JOB-fokus frem for sygdomsfokus
- Hjælp til selvhjælp

2D. Personer i revalideringsforløb hvor der er mere end tre måneder tilbage af forløbet

Gruppen omfatter:

- Personer i revalideringsforløb, der følger det planlagte revalideringsforløb, men hvor der er mere end tre måneder til, at forløbet afsluttes

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At sikre at revalideringsforløbet gennemføres
- At sikre en hurtig indsats, hvis der opstår problemer undervejs i revalideringsforløbet

2D. Personer i revalideringsforløb hvor der er mere end tre måneder tilbage af forløbet

Målgruppestrategi:

Løbende opfølgning som vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Løbende opfølgning med fokus på arbejdsmarkedet
- Hurtig indsats ved problemer

Matchgruppe 3 – MIDLERTIDIGT PASSIVE

Borgere, der ikke pt. kan deltage i beskæftigelsesrettede tilbud, vil efter den tidligere matchkategorisering typisk være placeret i matchgruppe 5. De vil nu blive matchet 3 (midlertidigt passiv).

Matchgruppe 3 er den eneste gruppe, som jobcentret ikke skal tilbyde aktivering, men kun samtaler. Borgere i denne matchgruppe er automatisk fritaget fra rådighed og aktivering.

Personen kan hverken arbejde (helt eller delvist) eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det kan være personer, der er indstillet til førtidspension, personer med massive psykiske lidelser samt alvorligt syge med en diagnose, der normalt fører til langvarig sygdom (sygedagpengekategori 3)

Målgrupper under matchgruppe 3:

3A. Midlertidigt passive personer på kontant- og starthjælp eller introduktionsydelse

3B. Sygemeldte med alvorlig og længerevarende sygdom

3C. Midlertidigt passive fleksjobvisiterede

På de efterfølgende sider fremgår udfordringer, strategier og fokusområder i forhold til indsatsen over for målgrupperne.

3A. Midlertidigt passive personer på kontant- og starthjælp eller introduktionsydelse

Gruppen omfatter:

- Modtagere af kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse, der hverken kan arbejde eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelseindsats.

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At skabe en god kontakt til målgruppen
 - Baseret på gensidig tillid og respekt
- At afklare evt. muligheder for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet

3A. Midlertidigt passive personer på kontant- og starthjælp eller introduktionsydelse

Målgruppestrategi:

Helhedsorienteret indsats i forhold til at afklare vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Koordineret indsats med udgangspunkt i den enkeltes behov
- Samtalen som redskab
- Social indsats
- De små succeshistorier
- At gøre den enkelte borger indsatsklar
- Systematisk afklaring af arbejdsevne

3B. Sygemeldte med alvorlig og længerevarende sygdom

Gruppen omfatter:

- Alvorligt syge med en diagnose, der normalt fører til langvarigt sygdomsforløb.
 - Mange langvarige forløb
 - Sygdommen og behandlingsforløbet er ofte kompliceret med påvirkning af eksistentiel karakter.

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At afdækningen af ressourcer og barrierer i forhold til tilknytningen til arbejdsmarkedet sker så tidligt og så hurtigt som muligt.

3B. Sygemeldte med alvorlig og længerevarende sygdom

Målgruppestrategi:

Tidlig indsats i forhold til at afklare vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Systematisk og struktureret sagsforløb som middel til afklaring af muligheder for hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- Tæt samarbejde med behandlingssystemet
- Fokus på hurtig afklaring af sygdomsbillede, herunder ventetider på behandling/genoptræning (informere sygemeldte om behandlingsgaranti)
- Rundbordssamtaler (arbejdsgiver, a-kasser, læge og Jobcentret)

3C. Midlertidigt passive fleksjobvisiterede

Gruppen omfatter:

- Modtagere af ledighedsydelse og særlig ydelse (visiterede til fleksjob), der hverken kan arbejde eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud.

Særlige udfordringer i forhold til målgruppen er:

- At afdække ressourcer og barrierer i forhold til tilknytningen til arbejdsmarkedet
- At afklare evt. muligheder for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet

3C. Midlertidigt passive fleksjobvisiterede

Målgruppestrategi:

Afdækning af arbejdsevne i forhold til at afklare vejen til varig beskæftigelse...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Systematisk afdækning af ressourcer og barrierer med henblik på afklaring af muligheder for tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- Mulige støtteordninger for at øge mulighederne for tilbagevenden til job

Andre Aktører og Eksterne/Interne Leverandører

Beskæftigelseslovgivningen indeholder mulighed for, at Jobcenteret kan overlade dele af eller hele udførelsen af beskæftigelsesindsatsen i forhold til samtlige målgrupper i Jobcenteret til såkaldte Andre Aktører samt Eksterne og Interne Leverandører. Disse aktører/leverandører er derved medspillere i Jobcentrets beskæftigelsesindsats over for udvalgte målgrupper. Selv om beskæftigelsesindsatsen overlades til Andre Aktører eller Eksterne/Interne Leverandører, er det fortsat Jobcenteret, der har det overordnede ansvar for indsatsen.

- *Andre Aktører* kan defineres som private virksomheder, uddannelsesinstitutioner, konsulentfirmaer m.fl., der har fået en rammeaftale via et statsligt rammeudbud, og derved i en aftalt periode varetager hele beskæftigelsesindsatsen (det vil sige både kontakt- og aktiveringsforløb) for en afgrænset målgruppe.
- *Eksterne Leverandører* kan defineres som private/offentlige virksomheder, uddannelsesinstitutioner, konsulentfirmaer m.fl., som Jobcenteret på baggrund af egen udbudsrunde vælger at samarbejde med, hvis det vurderes hensigtsmæssigt i forhold til en konkret målgruppe eller i forhold til etablering af et særligt forløb.
- *Interne Leverandører* kan defineres som kommunens egne virksomheder/institutioner, hvor Jobcenteret uden en udbudsrunde ud fra definerede behov vælger at etablere et konkret samarbejde i forhold til specifikke målgrupper. Der udarbejdes i Jobcenter Næstved ligeledes kontrakter med de Interne Leverandører.

Mål for anvendelse af Andre Aktører

Jobcenter Næstved har fokus på at sikre den mest optimale anvendelse af såvel Anden Aktør som Eksterne og Interne Leverandører. Udgangspunktet er en vurdering af, hvilke opgaver, Jobcenteret og de Interne Leverandører på området (Susågården og RevaCenter Nord) bedst selv kan varetage, og hvilke opgaver der skal udlægges til henholdsvis Anden Aktør og Ekstern Leverandør. I forhold til visse målgrupper er der dog et lovkrav om anvendelse af Anden Aktører, bl.a. på LVU-området, mens Jobcenteret har mulighed for at anvende Service-udbuddet samt "Hurtigt i gang"-udbuddet i forhold til andre målgrupper.

Det er et lovkrav, at Jobcenteret skal fastsætte måltal for, hvor stor en andel af beskæftigelsesindsatsen, der skal varetages af Andre Aktører. Jobcenter Næstved udlægger generelt en stor andel af de ledige borgere til Andre Aktører samt Eksterne og Interne Leverandører, idet dette giver mulighed for en stor grad af differentiering af indsatserne i forhold til de enkelte målgruppers behov. Jobcenteret vil fastholde denne praksis i 2011.

Mål 1

Jobcenter Næstved forventer, at 20 pct. af de ledighedsberørte (forsikrede ledige og arbejdsmarkedsparate ikke-forsikrede ledige) i 2011 påbegynder forløb hos Anden Aktør.

Det skal bemærkes, at det under de eksisterende rammeaftaler ikke er muligt at udlægge hele indsatsen i forhold til ufaglærte ledige til Anden Aktør. Jobcenter Næstved har derfor lavet eget udbud i forhold til indsatsen for denne målgruppe og indgået kontrakter om et "Godt i gang"-forløb med to Eksterne Leverandører efter samme model som serviceudbuddet. De ufaglærte ledige, der er henvises til sådanne forløb hos Ekstern Leverandør vil ikke blive medregnet i forbindelse med opgørelse af mål 1.

Målene for anvendelsen af Interne og Eksterne Leverandører fastsættes først i forbindelse med afklaringen af behov for forskellige indsatser i efteråret 2010 i forbindelse med udarbejdelsen af Jobcentrets Indsatsplan 2011. Herefter vil der blive foretaget udbudsrunde med henblik på

indgåelse af aftaler med kvalificerede Eksterne Leverandører i forhold til varetagelse af indsatser for både forsikrede og ikke-forsikrede ledige.

Mål i forhold til samarbejdet med Andre Aktører samt Eksterne/Interne Leverandører

Jobcentret har pligt til at føre tilsyn med Andre Aktører samt Eksterne/Interne Leverandører. Det er Jobcentrets erfaring, at tilsynet giver anledning til en konstruktiv og givende dialog for begge parter, og på den baggrund ønsker Jobcenter Næstved at videreføre og fortsat udvikle modellen for tilsyn.

Tilsynet foretages løbende og i positiv dialog med aktørerne/leverandørerne. Der lægges op til et dialogbaseret samarbejde mellem JC og aktørerne/leverandørerne. Dette sikrer bedre resultater, idet indsatsen løbende justeres til de konkrete behov.

Som en udvikling af tilsynsmodellen ønsker Jobcentret i 2011 at sætte øget fokus på deltagernes oplevelse af indsatsen hos Anden Aktør samt Intern/Ekstern Leverandør. Deltagernes oplevelse skal, sammen med de målbare effekter af indsatsen, anvendes til at kvalificere dialogen med de enkelte aktører/leverandører.

Mål 2

Jobcenter Næstved vil, som en del af tilsynet med Andre Aktører samt Eksterne/Interne Leverandører, gennemføre følgende aktiviteter:

- Månedlige dialogmøder med fokus på effektivitet, rettidighed og kvalitet samt evt. drøftelse af særlige temaer
- Halvårige stikprøvekontroller af sager
- Løbende deltagerevalueringer med årlig afrapportering.

Strategier i forhold til anvendelse af og samarbejdet med Andre Aktører samt Eksterne/Interne Leverandører

For at sikre den mest optimale anvendelse samt et godt samarbejde med aktører/leverandører vil Jobcentret arbejde efter følgende strategier i 2011:

Strategi og fokusområder

Andre Aktører samt Eksterne/Interne Leverandører

Strategi:

Kvalitet og samarbejde som nøgleord til at skabe effektive indsatser...

Herunder vil Jobcentret have fokus på:

- Rette tilbud til rette målgruppe
- Tæt dialog og klar forventningsafstemning
- Tidlig indsats
- Prioritering af virksomhedsvendte redskaber
- Målbare resultater og succeskriterier
- Rettidighed og effekter

Kort opsummering og samlet overblik

Det overordnede mål for beskæftigelsesindsatsen i Næstved Kommune er, at de borgere, der er tilknyttet Jobcentret, i videst muligt omfang opnår varig selvforsørgelse gennem beskæftigelse.

De centralt udmeldte mål sætter fokus på fire indsatsområder, og disse mål skal således være retningsgivende for Jobcentrets egne resultatmål.

Der er nogle overordnede rammer, som Jobcenter Næstved skal tage højde for i fastlæggelsen af strategier for beskæftigelsesindsatsen i 2011. Jobcenter Næstved skal have fokus på arbejdsmarkedssituationen – nu og i fremtiden. Herudover skal Jobcentret være opmærksom på at overholde de økonomiske rammer samt efterleve Lovgivningen på området. Kommunens forskellige politikker og strategier samt Jobcentrets egen mission skal ligeledes indtænkes ved fastsættelse af strategier og indsatsen for beskæftigelsesindsatsen i 2011.

Jobcenter Næstved har valgt at opstille fire resultatmål i forhold til Beskæftigelsesministerens fire mål. Det er blevet besluttet ikke at opstille yderligere mål for de konkrete målgrupper. Der vil i stedet blive opstillet resultatmål og indsatsmål for de enkelte målgrupper i Jobcenter Næstveds Indsatsplan 2011.

I forhold til Jobcenter Næstveds strategier for beskæftigelsesindsatsen i 2011 er den overordnede strategi "Den mest effektive vej til varig beskæftigelse". Strategien skal ses i sammenhæng med den nuværende arbejdsmarkedssituation – lokalt og regionalt - og de forventede fremtidige udfordringer på arbejdsmarkedet.

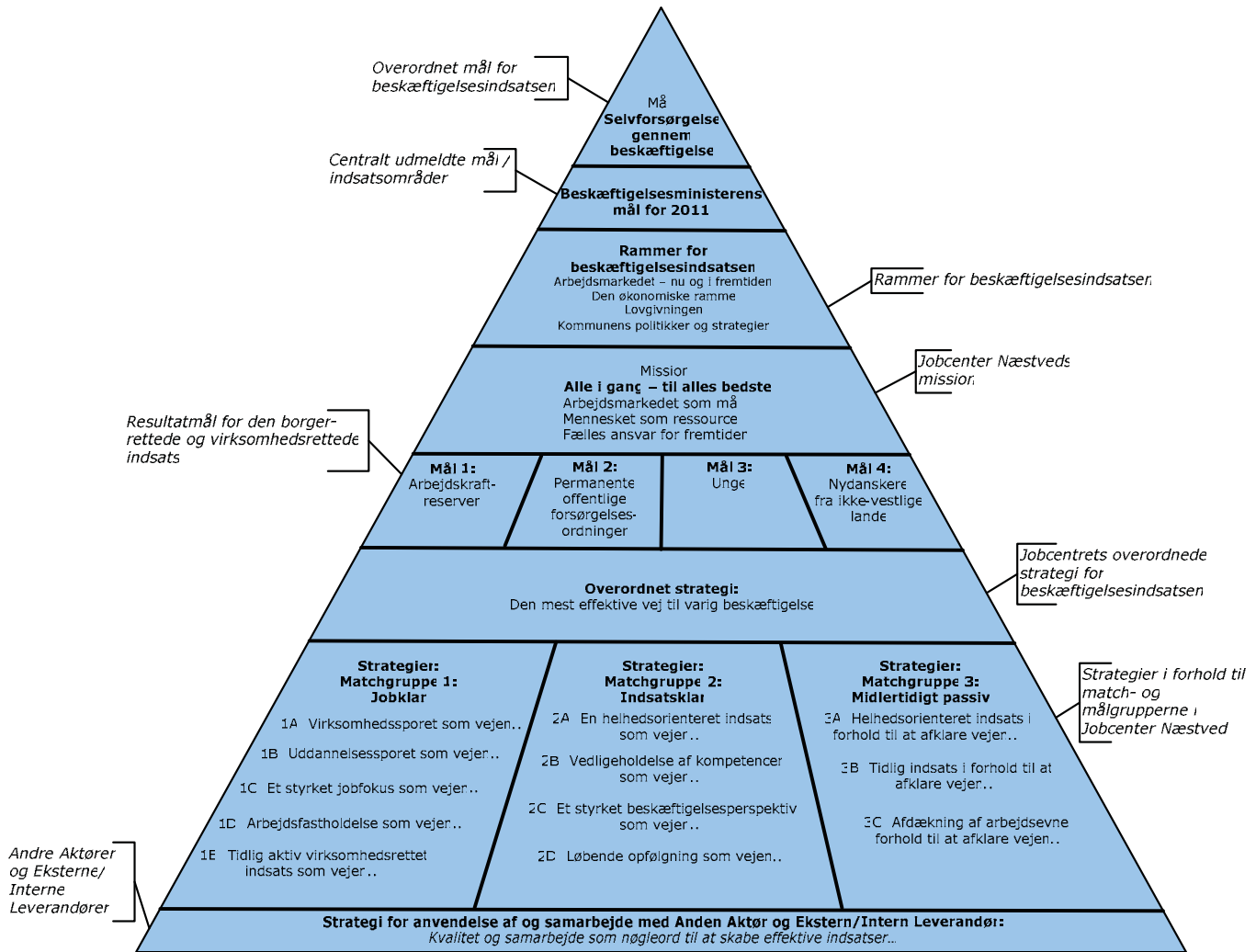
Strategierne i forhold til målgrupperne skal være retningsgivende for indsatsen i 2011. Beskæftigelsesplanen 2011 vil som tidligere nævnt blive fulgt op af en Indsatsplan 2011, der beskriver de konkrete indsatser. Jobcentret forventer, at indsatserne i forhold til målgrupperne vil have en positiv indflydelse på målopfyldelsen af de opstillede resultatmål.

—
38
—

Som det fremgår af målgruppeopdelingen, ønsker Jobcenter Næstved ikke at sætte særligt fokus på ledige og sygemeldte borgere med en etnisk minoritetsbaggrund. Disse borgere vil derimod ud fra en medborgerskabstankegang indgå på lige fod med de øvrige borgere i kommunen efter den lovpligtige introduktionsperiode.

Strategien i forhold til at sikre optimal anvendelse af og samarbejde med *Anden Aktør og Ekstern/Intern Leverandør* er "Kvalitet og samarbejde som nøgleord til at skabe effektive indsatser".

Et visuelt overblik



Overordnet strategi: Den mest effektive vej til varig beskæftigelse

Målgruppe:

Jobklare ledige MED uddannelse
Jobklare ledige UDEN uddannelse
Jobklare ledige fleksjobvisiterede
Sygemeldte hvor arbejdsevnen ikke er truet
Personer i revalidering - slut inden 3 mdr.
Indsatsklare kontant- og starthjælpsmodtagere
Sygemeldte hvor arbejdsevnen er truet
Indsatsklare fleksjobvisiterede
Personer i revalidering - slut efter 3 mdr.
Midlertidigt passive kontant- og starthjælpsmodtagere
Sygemeldte med alvorlig/længerevarende sygdom
Midlertidigt passive fleksjobvisiterede
Anden Aktør og Ekstern/Intern Leverandør

Målgruppestrategi:

Virksomhedssporet som vejen til varig beskæftigelse...
Uddannelsessporet som vejen til varig beskæftigelse...
Et styrket jobfokus som vejen til varig beskæftigelse...
Arbejdsfastholdelse som vejen til varig beskæftigelse...
Tidlig aktiv virksomhedsrettet indsats som vejen til varig beskæftigelse...
En helhedsorienteret indsats som vejen til varig beskæftigelse...
Tidlig aktiv indsats som vejen til varig beskæftigelse...
Et styrket beskæftigelsesperspektiv som vejen til varig beskæftigelse...
Løbende opfølgning som vejen til varig beskæftigelse...
Helhedsorienteret indsats i forhold til at afklare vejen til varig beskæftigelse...
Tidlig indsats i forhold til at afklare vejen til varig beskæftigelse...
Afdækning af arbejdsevne i forhold til at afklare vejen til varig beskæftigelse...
Kvalitet og samarbejde som nøgleord til at skabe effektive indsatser...

Budget og økonomi 2011

Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen	Budget 2010 Mio. kr. *	Budget 2011 Mio. kr. *
Ikke-forsikrede ledige m.v.		
Kontanthjælp (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.57.73 samt 5.57.74)	107,4	100,7
Antal helårspersoner	1.052	977
Enhedspris	102.091	103.071
Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.57.75)	90,3	116,3
Antal helårspersoner	794	978
Enhedspris	113.728	118.916
Revalidering (inkl. forrevalidering) (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.58.80)	46,4	46,6
Antal helårspersoner	155	155
Enhedspris	299.355	300.645
Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)		
Driftsudgifter (konto 5.58.81)	167,6	172,8
Antal helårspersoner	1.075	1.105
Enhedspris	151.573	156.380
Sygedagpenge (forsørgelse)		
Driftsudgifter (konto 5.57.71)	195,4	198,8
Antal helårspersoner	1.025	1.153
Enhedspris	190.634	172.420
Beskæftigelsesordninger		
Driftsudgifter (konto 5.68.98)	28,4	28,6
Antal helårspersoner	794	978
Enhedspris	35.768	29.243
Flaskehalsproblemer		
Indtægter (tilskud fra staten) (konto 5.68.98.1.008)	-1,7	-1,3
Dagpenge til forsikrede ledige		
Dagpenge i aktive perioder, 25 pct. kommunalt bidrag **		
Driftsudgifter (konto 5.57.78.001) i 2010 – netto medfinansiering	9,8	14,6
Enhedspris		
Dagpenge i passive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **		
Driftsudgifter (konto 5.57.78.002) i 2010 - netto medfinansiering	96,4	126,2
Antal helårspersoner		
Enhedspris		
Dagpenge ved ikke-rettidig aktivering, 100 pct. kommunalt bidrag**		
Driftsudgifter (konto 5.57.78.003)	0	0
Antal helårspersoner		
Enhedspris		
Forsikrede ledige m.v.		
Driftsudgifter ved aktivering af forsikrede ledige		
Driftsudgifter (konto 5.68.99, gruppering 001-004)	19,9	30,5
Antal helårspersoner i vejledning og opkvalificering	335	***
Enhedspris	59.403	
Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere		
Udgifter (konto 5.68.99, gruppering 009-012)	28,4	38,6
Antal helårspersoner	200	***
Enhedspris	142.000	

Løntilskud forsikrede ledige – kommunale arbejdsgivere		
Udgifter (konto 5.68.95, gruppering 002)	4,7	10,1
Antal helårspersoner	120	160
Enhedspris	29.167	63.125
Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge)		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 013-014)	10,2	6,0
Antal helårspersoner	140	
Enhedspris	72.857	
Seks-ugers selvvalgt uddannelse		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 015)	0,0	12,0
Antal helårspersoner	0	
Enhedspris	0	
Jobrotation		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 016-017)	0,0	0
Antal helårspersoner	0	
Enhedspris	0	
Flaskehalsindsats for forsikrede ledige		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 020)	-1,7	-1,3
Medfinansiering 50 pct. af befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige **		
Driftsudgifter (konto 5.68.91, gruppering 005)	0,2	0,7
Hjælpe midler m.v. til forsikrede ledige og beskæftigede		
Driftsudgifter (konto 5.68.91, gruppering 006)	0,3	0,3
Personlig assistance til handicappede		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 007-008)	3,8	5,4

Hovedkonto 6. Administration mv.	Budget 2010	Budget 2011
	mio. kr. *	mio. kr.
Administrationsudgifter vedrørende jobcentre		
Udgifter (konto 6.45.53)	45,3	37,2
- Heraf administrative udgifter til andre aktører		
Udgifter (gruppering 6.43.53.001 og 6.43.53.002)	-0,5	-0,5

LAB: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

* Opgørelsen skal omfatte udgifter og indtægter (dranst 1), men skal være før refusion (dranst 2).

Fx hvis en kommune budgetterer at afholde udgifter for 2 mio. kr. og at have indtægter for 0,1 mio. kr. på en ordning, hvor der gives 50 pct. i refusion. Da oplyses ovenfor et budget på 1,9 mio. kr.

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

Bemærkninger 2011:

Ikke forsikrede ledige: Beregnet med baggrund i de mængder og forudsætninger, der udgjorde arbejdsmarkedsrådets budget 2011 til budgetseminaret.

Dagpenge til forsikrede: Næstved kommunes andel af medfinansiering jf. økonomaftalens beløb til "beskæftigelsestilskud", som på landsplan udgør 9.147,5 mio.kr. - andelen heraf svarer til 1,54 % eller 140,8 mio.kr.

Forsikrede ledige: I opgørelsen af ovennævnte beløb er taget udgangspunkt i KL's budgetvejledning omkring skøn af udgifter til forsikrede ledige 2011. I aftalen om kommunernes økonomi 2011 er "beskæftigelsestilskuddet" på landsplan opgjort til 11.014,5 mio.kr. Næstved kommunes andel af dette tilskud udgør 170 mio.kr. Dette svarer til 1,54 %, som udgør andelen af "bruttoledige" - nemlig 1.517 personer for år 2009 (779 personer for år 2008 vedrørende budget 2010)

Udgifter med 100% refusion er opgjort med baggrund i beregninger til "budgetskabelon 2009".



Bilag 1

Prognose for arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed, Region Sjælland

	Udbud		Efterspørgsel		balance	
	Antal 2008	Udvikling	Antal 2008	Udvikling	Antal 2008	Antal 2018
		2008-2018		2008-2018		
Ufaglært/Uoplyst	114.349	-31.853	109.551	-47.086	4.798	10.508
Studenter, hf, hhx, htx	27.874	18.681	27.742	5.396	132	2.245
EFU: Handels- og kontor	66.082	-27.240	66.828	-14.542	-746	-4.909
EFU: Bygge & anlæg	25.530	-724	24.355	-2.686	1.175	2.647
EFU: Jern & metal	31.018	-9.726	31.267	-3.382	-249	-1.300
EFU: Social & sundhedsassistenter	16.861	-1.906	16.405	8578	456	-2.704
EFU: Andre	28.338	-3.796	28.021	1.991	317	-34
KVU: Alle	24.155	9.395	24.228	12.445	-73	-123
MVU: Pædagogiske	16.409	3.275	15.333	14.025	1.076	-1.357
MVU: Folkeskolelærere	11.980	-1.669	11.708	256	272	-477
MVU: Samfundsfaglig	7.911	4.226	8.069	10.528	-158	-1.501
MVU: Teknisk mv.	9.669	-1.481	9.876	2.783	-207	-946
MVU: Sundhed	11.809	-22	11.474	2.070	335	287
MVU: Bachelor, alle	3.725	21.517	3.606	13.312	119	609
LVU: Humanistiske	6.301	15.977	6.344	15.439	-43	-267
LVU: Naturvidenskabelig	4.600	5.033	4.594	5.377	6	-243
LVU: Samfundsvidenskabelig	3.848	7.204	3.773	8.631	75	-421
LVU: Sundhed	2.848	-221	2.751	1.504	97	-276
LVU: Andre	1.971	685	2.092	2.189	-121	-496
Forskere og Ph.d.-uddannelse	1.160	2.338	1.135	3.776	25	-82
Ukendt uddannelse	7.239	10.047	7.150	12.273	89	-269
Alle uddannelser	423.678	9.693	416.301	40.604	7.377	892

Kilde: Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjællands prognose

LBR Næstved

Plan for særlige virksomhedsrettede lokale initiativer i 2011

1. Overordnede rammer for anvendelsen af LBR's midler.

Staten stiller hvert år midler til rådighed for LBR til fremme af særlige virksomhedsrettede lokale initiativer. For 2011 forventes beløbet til LBR Næstved at udgøre 2.838.301 kr. Udmeldingen er med forbehold for Finanslovens endelige vedtagelse. Midlerne skal som udgangspunkt anvendes (det er ikke tilstrækkeligt at bevillingen blot er disponeret) i 2011, men det er muligt at overføre op til 25 pct. af midlerne til 2012. Uforbrugt bevilling herudover vil skulle tilbagebetales.

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

Midlerne kan anvendes til alle målgrupper. Forsørgelsesgrundlaget har således ikke nogen betydning for, hvilke aktiviteter, der kan igangsættes.

Inden for det overordnede formål kan midlerne anvendes til:

1. Efter lokale forhold at udvikle og underbygge virksomhedernes medvirken i virksomhedsrettede tilbud.
2. Efter lokale forhold at udvikle nye tilbud og nye jobtyper til personer med begrænsninger i arbejdsevnen, eller som i øvrigt har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.
3. Opkvalificering og efteruddannelse af medarbejdere.
4. Evaluering og formidling.

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

LBR skal årligt udarbejde en plan for anvendelsen af de tildelte midler. Denne plan skal ligge inden for de overordnede rammer i beskæftigelsesindsatsen i det pågældende jobcenter, dvs. Jobcenter Næstved. LBR's plan skal indføres i Beskæftigelsesplanen for jobcentret.

2. LBR's plan for særlige virksomhedsrettede lokale initiativer

I Beskæftigelsesplanen skal der som nævnt ovenfor indgå Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer i 2011.

Det Lokale Beskæftigelsesråd besluttede på deres møde den 8. juni 2010, at LBR-midlerne i 2011 primært skal anvendes i forhold til:

- Unge
- Opkvalificering og efteruddannelse

Bilag 3

LBR Næstved

Høringssvar til Beskæftigelsesplan 2011 August 2010

Det Lokale Beskæftigelsesråds (LBR) høringssvar ift. Beskæftigelsesplan 2011

LBR har på et dialogmøde den 24. august 2010 drøftet Beskæftigelsesplan 2011 med Arbejdsmarkedsudvalget, Integrationsrådet samt ledelsesrepræsentanter fra Jobcenter Næstved og Job, Omsorgs- og Sundhedsforvaltningen.

Efter endt dialogmøde har LBR besluttet at afgive følgende bemærkninger til Beskæftigelsesplan 2011 i dette høringssvar:

Budget for beskæftigelsesindsatsen i 2011

LBR savner, på tidspunktet for afgivelse af høringssvaret, viden om budgettet for beskæftigelsesindsatsen i 2011 og udtrykker bekymring for, om der bliver afsat tilstrækkelige økonomiske midler til at gennemføre intentionerne i Beskæftigelsesplan 2011.

Aktivering

LBR anerkender, at økonomien på mange måder er styrende for jobcentrets aktiveringsindsats, men understreger vigtigheden af også at have fokus på kvaliteten i aktiveringen. Aktiveringen skal gøre en forskel og medvirke til at flytte borgeren tættere på arbejdsmarkedet.

45

Uddannelse

LBR er enig i, at uddannelse og opkvalificering er centrale indsatsområder, men udtrykker bekymring for, om der afsættes tilstrækkelige økonomiske midler til området. LBR finder det problematisk at beskrive uddannelse og opkvalificering som centrale indsatsområder i Beskæftigelsesplanen, hvis det ikke bliver efterlevet i praksis.

Sygedagpenge

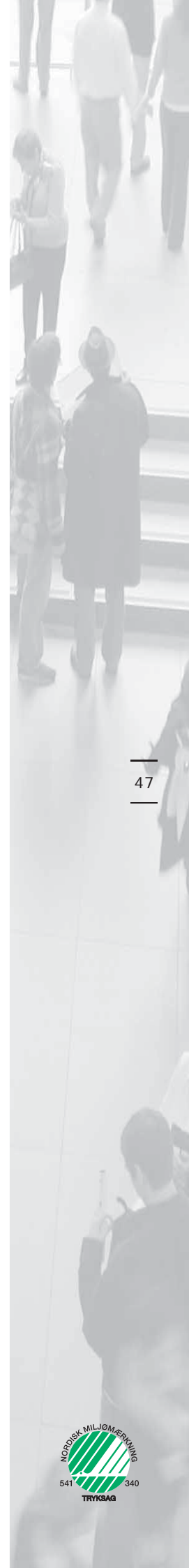
LBR tilslutter sig Jobcentrets fokus på arbejdsevne frem for sygdom blandt de sygemeldte borgere, men understreger samtidig at det er vigtigt med en differentieret indsats med individuelle vurderinger.

Virksomhedsrettet indsats

LBR finder, at intentionerne i afsnittet omkring den virksomhedsrettede indsats er positive, men bemærker, at afsnittet er beskrevet meget bredt.

Fokus på indsatsen for alle medborgere

Endelig giver LBR udtryk for et ønske om at indsatsen i Jobcenter Næstved, i tråd med medborgerskabstankegangen, har fokus på de ressourcer der findes hos alle kommunens medborgere, uanset baggrund, etnicitet, køn, eventuelle handicap mv. Derigennem skal Jobcentret medvirke til at sikre, at alle dele af arbejdsmarkedets ressourcer bliver anvendt.





jobcenter

Næstved

Jobcenter Næstved

Jernbanegade 12

4700 Næstved

Tlf: 5588 6600

Fax: 5588 6779

jobcenter@naestved.dk

www.naestved.dk

