

# Beskæftigelsesplan 2015



## Indholdsfortegnelse

### Kapitel 1

#### **Indledning om Beskæftigelsesplanen 2015** 3

#### 1.1 Resumé 8

1.1.1 Beskæftigelsessituationen lige nu

1.1.2 Jobcenter Hedensteds beskæftigelsespolitiske mål for 2015

1.1.3 Strategier

### Kapitel 2

#### **Beskæftigelsesministerens mål for 2015** 10

2.1 Hedensted i forhold til ministermålene 11

2.2 Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted 12

### Kapitel 3

#### **Mål og strategier for den borgerrettede og den virksomhedsrettede indsats** 15

3.1 Borgerrettet indsats 15

3.1.1 Aktiveringsindsats

3.1.2 Indsats omkring sygefravær

3.1.3 Indsats for unge

3.1.4 Samarbejdspartnere

3.1.5 Integrationsindsatsen

3.2 Virksomhedsrettet indsats 19

### Kapitel 4

#### **Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret** 21

### **Bilag: side 22**

Bilag 1: Budget for 2015

Bilag 2: Om Ungeindsatsen

Bilag 3: Aktiveringsindsatsen

Bilag 4: Indsats for ledighedsydelsesmodtagere

Bilag 5: Individuel kompetencevurdering

Bilag 6: Praktik- og jobtræningspladser

Bilag 7: Beskrivelse af tilbud i forbindelse med sygefravær

Bilag 8: Udvikling mod uddannelse

Bilag 9: Resultatoversigt 2013

Bilag 10: Samlet oversigt over målene i Beskæftigelsesplan 2015

Bilag 11: Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

Bilag 12: Måltal 2015 for Hedensted.

## Kapitel 1 - Indledning om beskæftigelsesplanen for 2015

### Om Beskæftigelsesplanen for 2015:

Kommunen skal i 2014 udarbejde en beskæftigelsesplan for 2015.

Beskæftigelsesplanen er kommunens plan for, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2015.

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

Samtidig har Jobcenter Hedensted oplevet stor succes med at kunne navigere hurtigt og effektivt i en lovgivning, og på et marked, der meget hurtigt ændrer sig. Derfor har jobcentret en ambition om, at mål og rammer i Beskæftigelsesplanen ikke sætter begrænsninger for hurtige kursskift. Det vil konkret sige, at tilbud og bemanning i jobcentret konstant skal kunne tilpasses konjunkturerne på arbejdsmarkedet.

Som noget nyt i 2015 har Beskæftigelsesministeriet besluttet at afbureaukratisere processen for beskæftigelsesplanen, og give kommunerne større råderum til at bruge ressourcerne på at tilrettelægge en indsats med udgangspunkt i målene.

Derfor vil der ikke indgå kvantitative målsætninger, og der vil ikke blive stillet formkrav til fastsættelse af kvantitative mål i beskæftigelsesplanen.

Beskæftigelsesministeren understreger, at den enkelte kommune fortsat kan opstille kvantitative mål i planerne med udgangspunkt i de fire beskæftigelsespolitiske mål. Dette kan understøtte den enkelte kommunes løbende opfølgning på resultaterne af indsatsen.

## Beskæftigelsessituationen lige nu

### Generelle arbejdsmarkedsmæssige tendenser

- Ved indgangen til 2014 kendetegnes arbejdsmarkedet i Hedensted med faldende ledighed og lav ledighed for mange faggrupper – samtidig med et mindre fald i beskæftigelsen.
- På sigt forventes en lidt mere positiv beskæftigelsesudvikling, hvilket vil medføre behov for at øge arbejdsstyrken i Hedensted.

### Flere unge skal have en uddannelse

Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på og gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse. Indsatsen kan med fordel tage udgangspunkt i følgende:

- I december 2013 er der 670 offentlig forsørgede unge i Hedensted, hvoraf ½-delen er kontanthjælpsmodtagere. Det svarer til, at 11,3% af de 16-29-årige i befolkningen er på offentlig forsørgelse. Andelen er lidt højere end gennemsnittet for regionen (10,5%).
- I forbindelse med kontanthjælpsreformen er 82% (234 unge) visiteret til uddannelseshjælp, dvs. at de ikke har en uddannelse – mens 18% (50 unge) modtager kontanthjælp, da de har en uddannelse.

## Langvarig offentlig forsørgelse – tværfaglig indsats

Jobcentrene skal iværksætte en tværfaglig og sammenhængende indsats i f.h.t. personer, som modtager offentlig forsørgelse over længere tid. Seneste tal om offentligt forsørgede viser:

- Aktuelt er næsten 4.800 personer på offentlig forsørgelse i Hedensted, svarende til 17,1% af de 16-64-årige i befolkningen.
- 42% af de offentligt forsørgede har modtaget offentlig forsørgelse i over 3 år. Hovedparten af de langvarigt offentligt forsørgede er førtidspensionister, men der er også en betydelig gruppe kontanthjælpsmodtagere med over 3 års offentlig forsørgelse (211 personer).
- 315 personer i Hedensted har modtaget offentlig forsørgelse mellem 2 og 3 år og er dermed i 'risikogruppen' for at blive langvarigt offentligt forsørgt. 'Risikogruppen' har flere kvinder end mænd. Ca. 1/3-del er over 60 år, og 1/5-del er under 30 år. Gruppen består af mange kontanthjælpsmodtagere (38%) og sygedagpengemodtagere (13%).
- 'Risikogruppen' har været aktiveret 44% af tiden (dvs. i den tid, hvor de har modtaget offentlig forsørgelse). Aktiveringsgraden er den 3. højeste i regionen. Regionsgennemsnittet er på 33%.

## Langtidsledigheden skal bekæmpes

Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt. Indsatsen kan med fordel tage udgangspunkt i følgende:

- I december 2013 var der 176 langtidsledige i Hedensted. Det svarer til, at 19,3% af de ledighedsberørte er langtidsledige. Andelen er markant lavere end regionsgennemsnittet på 25,8%.
- I det seneste år er antal langtidsledige faldet med 21%. Dog er antallet af langtidsledige kontanthjælpsmodtagere fordoblet i det seneste år.

## En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder

Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen. Den virksomhedsrettede indsats og samarbejdet med virksomhederne er et centralt element i jobcentrenes indsats i f.h.t. at understøtte virksomhederne med at rekruttere arbejdskraft, opkvalificere ledige og medarbejdere og fastholde medarbejdere. Indsatsen er også en central del af reformerne af kontanthjælp, førtidspension og fleksjob samt sygedagpenge.

## Udviklingen på arbejdsmarkedet i Hedensted

### Stabil udvikling på arbejdsmarkedet i Hedensted

Set over en årrække kendetegnes arbejdsmarkedet i Hedensted af en relativt stabil udvikling i både beskæftigelse og arbejdsstyrke. Der er dog større udsving i beskæftigelsen og arbejdsstyrken fra 2006 til 2009, omkring finanskrisen i 2008. Ledigheden, som er forskellen på arbejdsstyrken og beskæftigelsen, har været påvirket af både ændringer i beskæftigelsen og arbejdsstyrken de seneste år i Hedensted.

Fremskrivningerne for Hedensted viser, at der fra 2012 til 2021 forventes et lille fald i arbejdsstyrken på 1,0% (-247 personer) og en stigning i beskæftigelsen på 0,9% (212 personer). Arbejdsstyrken og beskæftigelsen forventes dog at udvikle sig lidt mere positivt fra 2014 eller 2015. I hele perioden fra 2012 til 2021 forventes udviklingen i Hedensted dog at være

på et lavere niveau end i regionen som helhed, hvor der forventes en vækst i arbejdsstyrken på 4,2% og i beskæftigelsen på 4,3%.

Fremskrivningen for Hedensted viser også, at der er risiko for lokal "mangel" på arbejdskraft, da beskæftigelsen forventes at overstige arbejdsstyrken på sigt. Denne "arbejdskraftmangel" kan bl.a. dækkes med flere indpendlere til Hedensted eller ved at øge arbejdsstyrken.

Både indpendlingen og udpendingen forventes at stige i Hedensted i de kommende år. Indpendlingen forventes at stige med ca. 10% og udpendingen med ca. 20% fra 2012 til 2021.

### **Svagt faldende beskæftigelse**

Antallet af beskæftigede lønmodtagere i Hedensted og i Midtjylland har ligget relativt stabilt gennem de seneste 3-4 år, dog med en svagt faldende tendens og sæsonudsving over året

De seneste tal for 4. kvartal 2013 viser, at beskæftigelsen i Hedensted ligger ca. 1,0% lavere end i 4. kvartal 2012, svarende til et beskæftigelsesfald på ca. 190 på et år.

Fra udgangen af 2009 og frem til udgangen af 2013 er beskæftigelsen faldet ca. 200 i Hedensted, et fald på 1,1%, mens beskæftigelsen er i regionen som helhed er faldet 1,9%

Fordelt på uddannelsesniveau har det største fald i beskæftigelsen i Hedensted fra 2009 til 2013 været blandt de kortuddannede med grundskole som højeste fuldførte uddannelse. Beskæftigelsen for kortuddannede er faldet med 1.109 personer, svarende til en nedgang på 15,9%. Også blandt de faglærte har der været et stort fald i beskæftigelsen på 649 personer, et fald på 6,4%. For de videregående uddannede er beskæftigelsen samlet set steget lidt og mest for personer med en lang videregående uddannelse, som har haft en fremgang på hele 13,0% fra 2009 til 2013.

I samme periode er arbejdsstyrken faldet mest for gruppen af kortuddannede og faglærte, mens den er steget for personer med en videregående uddannelse. Samlet set er antallet af beskæftigede faldet mere end arbejdsstyrken i perioden.

I forhold til arbejdspladser var der 19.098 arbejdspladser i Hedensted i 2013. Fra 2012 til 2013 har der været et lille fald på 36 arbejdspladser (-0,2%). Faldet er størst inden for 'Bygge og anlæg' og 'Handel og transport', mens antallet af arbejdspladser er steget inden for bl.a. 'Industri mv.

I hele perioden fra 2009 til 2013 har 'Industri mv.' tabt flest arbejdspladser med en nedgang på 1.257 arbejdspladser, et fald på 22,4%.

### **Højere udpending end indpendling**

I 2013 var der i Hedensted 11.169 udpendlere, som pendlede til arbejde i andre kommuner. Det svarer til, at 49% af de beskæftigede med bopæl i Hedensted arbejder i en anden kommune. De højeste andele udpendlere findes inden for brancherne: 'Finansiering og forsikring' og

'Handel og transport', hvor hhv. 70% og 55% af de beskæftigede i Hedensted pendler til arbejde i andre kommuner.

Tilsvarende var 7.254 af de ansatte på arbejdspladserne i Hedensted indpendlere, som var bosat i en anden kommune og pendlede til arbejde i Hedensted. Det svarer til, at 38% af arbejdspladserne i Hedensted er besat med indpendlere. Der er flere brancher i Hedensted med relativt mange indpendlere. Over 4 ud af 10 arbejdspladser er besat af indpendlere inden for brancherne: 'Handel og transport', 'Finansiering og forsikring', 'Information og kommunikation', 'Industri mv.' og 'Bygge og anlæg'.

Pendlingen til og fra Hedensted kendetegnes ved størst pendling mellem Hedensted, Horsens, Vejle og Aarhus. Disse tre kommuner står for  $\frac{3}{4}$ -dele af både indpendlingen og udpendingen til/fra Hedensted.

### **Befolkningen i den erhvervsaktive alder falder på sigt**

Befolkningstallet i Hedensted er de seneste otte år steget 5,3%, svarende til en fremgang på 2.319 personer. I de kommende år forventes det samlede befolkningstal at være næsten uændret med et lille fald på 0,2%. I de enkelte aldersgrupper forventes især vækst i befolkningen i aldersgruppen 67 år og derover, mens der forventes færre personer i befolkningen under 50 år.

Befolkningen i den erhvervsaktive alder (16-66 år) forventes at falde med 2,5% (-720 personer) modsat udviklingen i de seneste otte år, hvor gruppen i den erhvervsaktive alder er steget 4,9%.

### **Faldende ledighed**

I december 2013 var der 839 ledige i Hedensted, svarende til en ledighed på 3,8% af arbejdsstyrken. Antallet af ledige er 62 lavere end i december 2012, et fald på 6,9% på et år. Korrigeret for sæsonudsving er den aktuelle ledighed også på 3,7%, hvilket er det laveste niveau siden midten af 2009.

Fordelt på køn og alder er ledigheden generelt højest for kvinder i aldersgruppen 30-39 år og lavest for mænd i aldersgruppen 30-39 år.

I det seneste år – fra december 2012 til december 2013 – er ledigheden faldet for de fleste grupper – dog ikke for mænd i aldersgruppen 40-49 år. Ledighedsfaldet har været størst for mænd i aldersgruppen 30-39 år.

Den største gruppe ledige blandt de forsikrede i Hedensted i december 2013 er medlemmer af 3F med 185 ledige. 3F og a-kassen for Journalistik, kommunikation og sprog har den højeste ledighed med over 6,0% af de forsikrede. Det største ledighedsfald i det seneste år har været i 3F med en nedgang på 42 ledige på et år, en nedgang på 19%.

Mange a-kasser i Hedensted har relativt få ledige, og mange har et lavt ledighedsniveau. Det laveste niveau har Danske Sundhedsorganisationers a-kasse (DSA) med 1,1%.

Gruppen med ikke-forsikrede er på 102 fuldtidsledige i Hedensted. I det seneste år er antallet af ikke-forsikrede ledige faldet 2,9%.

### **Kortere forløb for dagpengemodtagere**

I 2013 var i alt 2.475 dagpengemodtagere og 369 jobklare kontanthjælpsmodtagere berørt af ledighed i Hedensted. De lediges 'varighed på ydelsen' viser, at når dagpengemodtagere bliver ledige, så går de i gennemsnit ledige i kortere tid end de jobklare kontanthjælpsmodtagere.

I Hedensted var de dagpengemodtagerne, som blev ledige i 2013, i gennemsnit ledige i 14,8 uger. Blandt de jobklare kontanthjælpsmodtagere var den gennemsnitlige varighed på 20,3 uger. Sammenlignet med regionen som helhed var varigheden kortere for både dagpengemodtager og kontanthjælpsmodtagere i Hedensted i 2013.

Fra 2012 til 2013 er den gennemsnitlige varighed på ydelsen faldet med 1,3 uger for dagpengemodtagere i Hedensted, mens den er faldet 2,2 uger i regionen som helhed. For de jobklare kontanthjælpsmodtagere er den gennemsnitlige varighed på ydelsen steget 2,0 uger i Hedensted mod 1,7 uger i regionen som helhed.

Fordelt på **a-kasser** varierede den gennemsnitlige varighed på dagpenge i 2013 fra 8,9 uger i El-faget til 18,5 uger i HK. Det største fald i varigheden har været hos DANA med et fald på 9,3 uger, mens Civiløkonomernes a-kasse har haft den største stigning på 5,1 uger. Det skal bemærkes, at mange a-kasser har få ledige i Hedensted, hvilket kan medføre store spring i værdierne over tid.

## 1.1 Resumé

### 1.1.1 Beskæftigelsessituationen lige nu

#### Generelle arbejdsmarkedsmæssige tendenser

- Ved indgangen til 2014 kendetegnes arbejdsmarkedet i Hedensted med faldende ledighed og lav ledighed for mange faggrupper – samtidig med et mindre fald i beskæftigelsen.
- På sigt forventes en lidt mere positiv beskæftigelsesudvikling, hvilket vil medføre behov for at øge arbejdsstyrken i Hedensted.

**Om mål 1:** I december 2013 er der 670 offentlig forsørgede unge i Hedensted, hvoraf ½-delen er kontanthjælpsmodtagere. Det svarer til, at 11,3% af de 16-29-årige i befolkningen er på offentlig forsørgelse. Andelen er lidt højere end gennemsnittet for regionen (10,5%).

**Om mål 2:** Aktuelt er næsten 4.800 personer på offentlig forsørgelse i Hedensted, svarende til 17,1% af de 16-64-årige i befolkningen.

**Om mål 3:** I december 2013 var der 176 langtidsledige i Hedensted. Det svarer til, at 19,3% af de ledighedsberørte er langtidsledige. Andelen er markant lavere end regionsgennemsnittet på 25,8%.

### 1.1.2 Jobcenter Hedensteds beskæftigelsespolitiske mål

Med udmeldingen af de beskæftigelsespolitiske mål for 2015 har ministeren sat fokus på nogle af de væsentlige arbejdsmarkedspolitiske udfordringer, som vi står overfor:

1. Flere unge skal have en uddannelse
2. Langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet
3. Langtidsledigheden skal bekæmpes
4. En tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne.

### 1.1.3 Strategier

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



## Borgerrettede indsatser

Strategien for jobcentrets indsats er, at borgeren bliver selvforsørgende i uddannelse eller job. Strategien herfor er følgende (dog differentieret for de over og under 30 årige):

1. Borgere, som kan selv skal selv! – jobcentret understøtter borgerens egne uddannelses- eller jobsøgning
  2. Aktiveringsindsatsen understøtter borgerens egen mulighed for at tage uddannelse og job
  3. Borgeren får gennem udviklende aktivering opbygget bedre boglige og faglige kompetencer, og bliver i stand til at tage uddannelse eller job
  4. Aktiveringen iværksættes i flg. prioriterede rækkefølge – (med differentiering for de over og under 30 årige):
    - a. Uddannelsesaktivering
    - b. Job med uddannelsesperspektiv
    - c. Løntilskud
    - d. Virksomhedspraktik
    - e. Vejledning og opkvalificering
    - f. Nyttejobs
- **Aktiveringsindsats** (se også bilag 3 om aktiveringsindsatsen)  
Konkrete tilbud: Tidligere i gang, Aktivcenter Hedensted, Ordinær uddannelse målrettet konkrete jobåbninger, Jobrettet coaching mm.
  - **Indsats omkring sygefravær** (se også bilag 7 om tilbud ved sygefravær)  
Konkrete tilbud lige nu er: Ressourceforløb, Mentorkurser, Samarbejde med sundhed og omsorg, Coachforløb, Afklaringsforløb, Job og Trivsel, Virksomhedspraktik, Visitationen, TUC-modul, Arbejdsfastholdelse, Aktiv sygemeldt
  - **Indsats for unge** (se også bilag 2 om "Udvikling mod uddannelse", samt bilag 2 om Ungeindsatsen)  
Konkrete tilbud lige nu er Ungegruppen og "Udvikling mod uddannelse"
  - **Samarbejdspartnere**
  - **Integrationsindsatsen**

## Konkrete virksomhedsrettede strategier

Jobnet/CV-bank, muligheder for offentlige løntilskud, jobvejledning, virksomhedscentre, rotationsprojekter, mentorkurser, mentornetværk, netværkslokomotivet mm.

## Kapitel 2: Beskæftigelsesministerens mål for 2015

I år har ministeren ikke udmeldt konkrete, centrale mål, men der er meget fokus på effekten af jobcentrenes indsats. Dette matcher helt den tilgang, vi har haft i Hedensted i flere år.

### Ministermål 1: Flere unge skal have en uddannelse

*Jobcentrene skal have maksimalt fokus på at sikre implementeringen af kontanthjælpsreformen, og dermed understøtte, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse, samt at unge med komplekse problemstillinger af faglig-, social- eller helbredsmæssig karakter får den nødvendige hjælp og støtte, så vi sikrer at flere unge kommer i varig beskæftigelse. Det skal ses i lyset af, at en uddannelse er en afgørende forudsætning for at den enkelte er rustet til fremtidens arbejdsmarked.*

Der arbejdes i Jobcenter Hedensted målrettet med indsatsen for de unge. Der er i Jobcentrets regi således etableret en Ungegruppe, som bl.a. arbejder med udviklingsindsatser for udsatte unge mellem 15 og 30 år. Ungegruppen samarbejder bredt med UU, forældre, skoler, politi og SSP samt i meget udstrakt grad med private og offentlige virksomheder i lokalområdet.

### Ministermål 2: Langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats

*Målet skal understøtte implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen og reformen af sygedagpenge. Kommunerne skal prioritere en forebyggende, tværfaglig og sammenhængende indsats, så den enkelte borger bliver hjulpet med en tilknytning til arbejdsmarkedet. Målet vil ligeledes sætte fokus på vigtigheden af, at der gøres en tidligere og bedre indsats for at bringe langtidssygemeldte tilbage i job, ligesom målet vil gavne integrationen, idet ikke-vestlige indvandrere er overrepræsenteret i gruppen af langvarige modtagere af offentlig forsørgelse.*

Jobcenter Hedensted vil også i 2015 forsøge at reducere antallet af personer på offentlig forsørgelse. Jobcentret har et tæt samarbejde med socialområdet, bl.a. gennem to store projekter og i samarbejde med konsulentfirmaet Mploy. Fokus er her dels på udvikling af tilbud i ressourceforløb, og dels et projekt for udsatte familier. På denne måde udvikler vi tætte samarbejdsrelationer med henblik på færrest på offentlig forsørgelse, og flest muligt selvforsørgende.

### Ministermål 3: Langtidsledigheden skal bekæmpes

*Jobcentrene skal have fokus på bekæmpelsen af langtidsledigheden ikke mindst set i lyset af den 2-årige dagpengeperiode. Det er vigtigt, at jobcentrene har fokus på at sikre en tidlig og forebyggende indsats over for de ledige, der er i risiko for at blive langtidsledige, således at flere igen får fodfæste på arbejdsmarkedet.*

Jobcenter Hedensteds mål er, at andelen af langtidsledige ligger under andelen af langtidsledige i henholdsvis Beskæftigelsesregion Midtjylland og vores klynge.

### Ministermål 4: En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder

*Der er behov for et øget fokus på virksomhedssamarbejdet. Jobcentrene skal levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering, samt fastholdelse af medarbejdere f.eks. i forbindelse med længerevarende sygemelding.*

Jobcenter Hedensted har en strategi om et tæt samarbejde med virksomhederne, for at kende deres kultur og behov, og kunne lave det rigtige match, og formidling af arbejdskraft, så vi medvirker til, at virksomhederne har den arbejdskraft, de har brug for.

Se desuden bilag 12 med vores måltal for Hedensted i 2015.

## 2.1 Hedensted i forhold til ministermålene

Nedenfor gives status for Jobcenter Hedensteds resultater i forhold til ministermålene for 2013, da det lige nu er de seneste vi har:

**Ministermål 1** (opgjort december 2013 med de gamle klynger: Favrskov-Gribskov-Hedensted-Odder-Ringkøbing/Skjern-Skanderborg-Stevns-Tårnby/Dragør)  
 "Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervskompetencegivende uddannelse".

Målet for Jobcenter Hedensted i 2013 er en uddannelsesgrad på 24 %. Der er endnu ikke oprettet DUR-resultat for dette ministermål.

DUR-målingen for Ungegruppen tegner en udvikling i antallet i Ungegruppen det seneste år på -1,9 % mod -7,0 % for klyngen.

**Ministermål 2** (opgjort februar 2014 med de nye klynger: Ballerup, Favrskov, Fredensborg, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Gribskov, Hedensted, Høje-Tåstrup, København, Odder og Rebild)  
 "Bedre hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet - færre personer på førtidspension".

Mål for Jobcenter Hedensted: Tilgangen af personer til førtidspension forsøges begrænset til 54 personer i december 2013, svarende til et fald på 9,7 % fra december 2011 til december 2013. Med udgangen af november 2013 er der tilkendt 41 førtidspensioner i Jobcenter Hedensted. Tilgangen til førtidspension er det seneste år faldet med 64,6%. Tilsvarende er faldet i klyngen på 59,1 %.

Bestanden af førtidspensionister er faldet med 3,7 % i Hedensted. For klyngen som helhed er bestanden faldet med 3,8 %.

**Ministermål 3** (opgjort december 2013 med de nye klynger - se ministermål 2)  
*Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt.*

Lokalt mål for Hedensted er 214 personer i december 2013.

Jobcenter Hedensted ligger med DUR-målingen pr. december 2013 på 176 langtidsledige, altså under det fastsatte mål. Andelen af ledighedsberørte, som er langtidsledige, ligger på 19,3 % mod 32,1 % for klyngen.

### **Ministermål 4**

*En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder.*

Lokalt mål for Hedensted i 2013 er, at en andel på 31,8 % af virksomhederne har praktik og/eller løntilskudspladser.

De aktuelle tal rækker frem til og med 3. kvartal 2013. Der ser ud til at være en vigende andel af arbejdssteder med virksomhedsrettet indsats, både for Hedensted, Midtjylland og landet som helhed. Dette kan formentlig tilskrives ledighedstal og konjunktur.

De viste tal gælder kun for dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. Der er ikke data for sygedagpenge- og ledighedsydelsesmodtageres aktive virksomhedsrettede tilbud i jobindsats.dk.

## 2.2 Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted

### Faktaark med centrale nøgletal for Hedensted

BEFOLKNING OG ARBEJDSSTYRKE	HEDENSTED		MIDTJYLLAND	
	Faktiske tal	Udvikling	Faktiske tal	Udvikling
Hele befolkning 1. januar 2013 (udv. 2005-2013)	45.868	5,3%	1.272.510	4,9%
Befolkning 16-66-årige 1. januar 2013 (udv. 2005-2013)	29.180	4,9%	843.858	4,2%
Prognose hele befolkningen 2021 (udv. 2013 til 2021)	45.781	-0,2%	1.315.932	3,4%
Prognose befolkning 16-66-årige 2021 (udv. 2013 til 2021)	28.460	-2,5%	846.909	0,4%
Arbejdsstyrke 16-64-årige pr. 1. januar 2013 (udv. 2009-2013), herunder:	22.218	-5,6%	602.985	-4,1%
Grundskoleudd.	6.126	-14,1%	136.587	-14,7%
Gymnasial udd.	1.141	-2,9%	54.587	-0,3%
Erhvervsudd.	9.823	-4,2%	220.538	-5,9%
KVU	1.347	2,1%	34.810	5,1%
MVU	2.911	0,7%	94.431	1,6%
LVU	870	13,9%	62.032	16,6%
Prognose udvikling i arbejdsstyrken 2012-2021 (antal/udvikling i pct.)	-247	-10%	26.733	4,2%
Antal ledige i december 2013 (udv. dec. 2012-dec. 2013)	839	-6,9%	28.654	-8,7%
Ledige i pct. af arbejdsstyrken (udv. i dec. 2012-dec. 2013 i %-point)	3,8%	-0,3%	4,8%	-0,4%
Antal lønmodtagere 4. kv. 2013 - E-indkomst-fuldtidspersoner (udv. 4. kv. 2012-4. kv. 2013)	18.179	-10%	479.048	-10%
Antal beskæftigede 1. januar 2013 (RAS) (udv. 2012-2013)	23.013	-0,7%	612.570	-0,6%
Antal arbejdspladser 1. januar 2013 (RAS) (udv. 2012-2013)	19.098	-0,2%	604.974	-0,7%
Antal indpendlere 1. januar 2013 (RAS) (udv. 2012-2013)	7.254	2,8%	-	-
Antal udpændlere 1. januar 2013 (RAS) (udv. 2012-2013)	11.169	0,6%	-	-
Antal indpendlere i pct. af arbejdspladser	38,0%	-	-	-
Antal udpændlere i pct. af beskæftigede	48,5%	-	-	-
<b>INDSATSEN FOR UNGE</b>				
Antal offentligt forsørgede unge december 2013 (udv. dec. 2012-dec. 2013)	670	-2,0%	24.669	-4,0%
Andel off. forsørgede i pct. af befolkningen 16-29 år (udv. dec. 2012-dec. 2013 i %-point)	11,3%	-0,2%	10,5%	-0,7%
Off. forsørgelse i 2013 for unge, der modtog kontanthjælp, som 18-årig i 2009 (pct. af året)	48%	-	49%	-
Off. forsørgelse i 2013 for øvrige unge (pct. af året)	18%	-	12%	-
Andel unge som tilmelder sig en ungdomsuddannelse efter grundskolen	93,8%	-	91,8%	-
Andel som tilmelder sig en erhvervsfaglig uddannelse efter grundskolen	24,0%	-	19,7%	-
Andel af en 9. kl. årgang fra 2011, som forventes at få mindst en ungdomsudd.	93%	-	94%	-
Andel af en 9. kl. årgang fra 2011, som forventes at få en videregående udd.	56%	-	62%	-
Andel af en 9. kl. årgang fra 2011, som forventes at få en lang videregående udd.	21%	-	28%	-
Aktiveringsgrad - uddannelse/opkvalificering i 2013 (udv. 2012-2013 i %-point)	28,2%	2,1%	22,9%	-2,0%
Aktiveringsgrad - virksomhedsrettet aktivering i 2013 (udv. 2012-2013 i %-point)	15,2%	-2,4%	10,5%	-0,8%
Aktiveringsgrad i alt i 2013 (udv. 2012-2013 i %-point)	43,4%	-0,3%	33,4%	-2,8%
<b>INDSATSEN FOR AT BEGRÆNSE LANGVARIG OFF. FORSØRGELSE</b>				
Off. forsørgede i december 2013 (ekskl. efterløn) (udv. dec. 2012-dec. 2013)	4.778	-10%	152.453	-2,7%
Andel off. forsørgede i pct. af befolkningen 16-64 år (udv. dec. 2012-dec. 2013 i %-point)	17,1%	-0,1%	18,8%	-0,6%
Andel off. forsørgede med under 1 års varighed (udv. dec. 2012-dec. 2013 i %-point)	38,0%	-0,6%	32,5%	-1,9%
Andel off. forsørgede med 1-2 års varighed (udv. dec. 2012-dec. 2013 i %-point)	12,2%	-0,1%	11,5%	0,1%
Andel off. forsørgede med 2-3 års varighed (udv. dec. 2012-dec. 2013 i %-point)	7,6%	1,0%	7,2%	-0,6%
Andel off. forsørgede med over 3 års varighed (udv. dec. 2012-dec. 2013 i %-point)	42,2%	-0,2%	48,8%	2,4%
Tilgang til førtidspension i 2013 (udv. i tilgang 2012-2013)	54	-42,6%	2.194	-42,4%
Antal personer i ressourceforløb i december 2013	61	-	425	-
<b>INDSATSEN FOR AT BEGRÆNSE LANGTIDSLEDIGHEDEN</b>				
Langtidsledige i december 2013 (udv. dec. 2012-2013), herunder:	176	-20,7%	7.984	-17,0%
-Langtidsledige dagpengemodtagere (udv. dec. 2012-dec. 2013)	108	-42,6%	4.441	-46,4%
-Langtidsledige kontanthjælpsmodtagere (udv. dec. 2012-dec. 2013)	68	100,0%	3.543	165,0%
Andel langtidsledige i pct. af ledighedsberørte i december 2012 (udv. dec. 2012-dec. 2013 i %-point)	19,3%	-12%	25,8%	-0,4%
Aktiveringsgrad for dagpengemodtagere med over 1 års ledighed i dec. 2013	37,5%	-	28,9%	-
Gns. antal samtaler for dagpengemodtagere med over 1 års ledighed i dec. 2013	9,0	-	7,7	-
<b>VIRKSOMHEDSKONTAKTEN</b>				
Andel virksomheder i komm. med samarbejde med beskæftigelsessystemet (udv. 2012-2013 i %-point)	42,3%	-3,5%	41,5%	0,0%
Andel virksomheder i komm. med samarbejde med det lokale jobcenter (udv. 2012-2013 i %-point)	33,6%	-3,8%	35,9%	0,9%
Andel virksomheder i komm. med samarbejde med andre jobcentre (udv. 2012-2013 i %-point)	18,6%	-2,4%	15,5%	-0,8%

Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og DREAM

Note: Beskæftigelsen er dels opgjort som 'lønmodtagerbeskæftigelsen' (E-indkomst) og dels beskæftigelsen fra den Registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS). Lønmodtagerbeskæftigelsen går frem til 4. kv. 2013 og er mere aktuell end RAS, som går frem til 1. januar 2013. Lønmodtagerbeskæftigelsen kan dog ikke opdeles på brancher og uddannelse mv. RAS dækker både selvstændige og lønmodtagere og opgøres i personer, mens lønmodtagerbeskæftigelsen kun dækker lønmodtagere og opgøres i fuldtidspersoner. Dvs. at de to statistikker ikke er fuldt ud sammenlignelige. Arbejdsstyrkeprognosen er udarbejdet med SAM-K/LINE-mo-dellen v. Region Midtjylland.

## Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted i forhold til ministermålene

### Unge på offentlig forsørgelse

I Hedensted var der 670 unge på offentlig forsørgelse i december 2013. Det svarer til, at 11,3% af alle unge i aldersgruppen 16-29 år var på offentlig forsørgelse. Andelen af unge på offentlig forsørgelse i Hedensted er lidt højere end gennemsnittet for regionen, som er på 10,5%.

Ungegruppens i Hedensted har næsten samme fordeling på ydelsesgrupper som i regionen.

TABEL 1. OMFANGET AF OFFENTLIGT FORSØRGEDE UNGE I HEDENSTED OG MIDTJYLLAND I DECEMBER 2013 OG UDVIKLINGEN SENESTE ÅR (FULDTIDSPERSONER)

	Hedensted			Midtjylland	
	Antal personer	Andel 16-29 år	Udvikling seneste år	Andel 16-29 år	Udvikling seneste år
Dagpengemodtagere	126	2,1%	-12,5%	2,4%	-10,2%
Kontanthjælpsmodtagere	303	5,1%	5,9%	5,2%	0,4%
KTH - Match 1	46	0,8%	-16,4%	1,2%	-3,7%
KTH - Match 2	203	3,4%	2,0%	3,3%	6,6%
KTH - Match 3	29	0,5%	11,5%	0,6%	-18,8%
Øvrige KTH.	25	0,4%	316,7%	0,0%	1,1%
Revalidering	27	0,5%	-12,9%	0,2%	-21,7%
Forrevalidering	46	0,8%	43,8%	0,2%	0,8%
Sygedagpenge	64	1,1%	-20,0%	0,9%	-10,5%
Ledighedsydelse	4	0,1%	-33,3%	0,1%	26,4%
Fleksjob	16	0,3%	-5,9%	0,2%	3,8%
Førtidspension	84	1,4%	-4,5%	1,2%	-4,4%
<b>Forsørgede i alt</b>	<b>670</b>	<b>11,3%</b>	<b>-2,0%</b>	<b>10,5%</b>	<b>-4,0%</b>

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger. Note: Andel 16-29-årige er andel af befolkningen i aldersgruppen 16-29 år i 4. kvartal 2013, som er på en af de angivne offentlige ydelser.

### Færre offentligt forsørgede i Hedensted

Ved udgangen af 2013 er der i alt næsten 4.800 fuldtidspersoner på offentlig forsørgelse i Hedensted. Det svarer til 17,1% af befolkningen i aldersgruppen 16-64 år. Niveaut for offentligt forsørgede i Hedensted er lidt under gennemsnittet for regionen. I det seneste år er antallet af offentligt forsørgede faldet 1,0% i Hedensted og 2,7% i regionen som helhed.

TABEL 2. OMFANGET AF OFFENTLIGT FORSØRGEDE I HEDENSTED OG MIDTJYLLAND I DECEMBER 2013 OG UDVIKLINGEN SENESTE ÅR

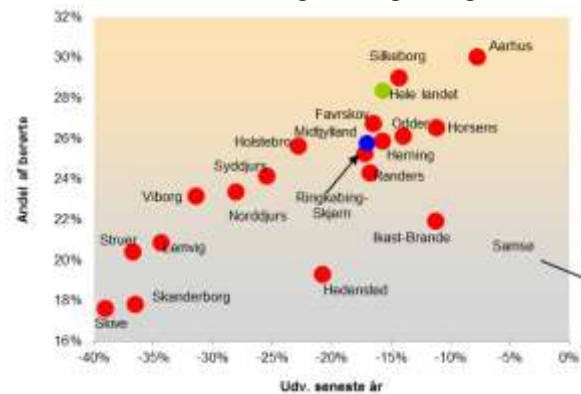
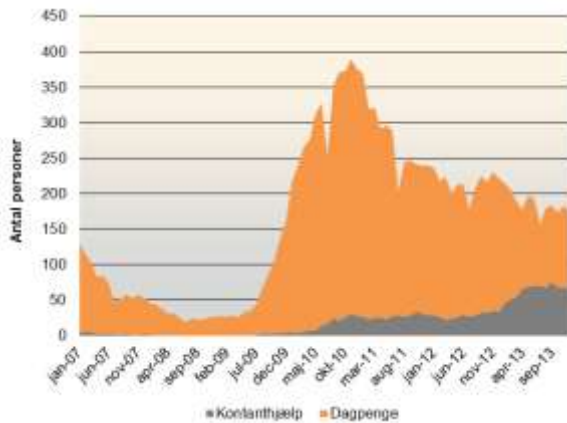
	Hedensted			Midtjylland	
	Antal personer	Andel 16-64 år	Udvikling seneste år	Andel 16-64 år	Udvikling seneste år
Dagpengemodtagere	675	2,4%	-16,5%	2,6%	-22,9%
Særlig uddannelsesydelse (nov.)	49	0,2%	-	0,3%	-
Kontanthjælpsmodtagere	732	2,6%	11,6%	3,5%	5,9%
KTH - Match 1	144	0,5%	14,3%	0,8%	11,2%
KTH - Match 2	482	1,7%	17,3%	2,1%	9,9%
KTH - Match 3	77	0,3%	-27,4%	0,6%	-9,5%
Øvrige KTH.	29	0,1%	123,1%	0,0%	-19,1%
Revalidering	120	0,4%	-4,8%	0,3%	-8,5%
Forrevalidering	47	0,2%	46,9%	0,1%	-4,0%
Sygedagpenge	744	2,7%	-7,0%	2,3%	-7,5%
Ledighedsydelse	140	0,5%	0,0%	0,6%	-4,8%
Ressourceforløb	55	0,2%	-	0,0%	-
Fleksjob	732	2,6%	0,7%	2,1%	7,3%
Førtidspension	1484	5,3%	-3,6%	6,9%	-2,4%
<b>Forsørgede i alt</b>	<b>4.778</b>	<b>17,1%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>18,8%</b>	<b>-2,7%</b>

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger. Note: Særlig uddannelsesydelse er for november '13. Særlig uddannelsesydelse og Ressourceforløb er indført i 2013, derfor kan der ikke beregnes en udvikling i f.h.t. '12. Andel 16-64-årige er andel af befolkningen i aldersgruppen 16-64 år i 4. kv. '13, som er på en af de angivne offentlige ydelser.

## Udviklingen i langtidsledigheden

I december 2013 var der 176 langtidsledige i Hedensted, hvilket er 20,7% færre end for et år siden. Faldet i langtidsledigheden i Hedensted er lidt større end i regionen som helhed. Siden udgangen af 2010 har langtidsledigheden i Hedensted vist en nedadgående trend, og er faldet fra omkring 390 langtidsledige i november 2010 til under 200 langtidsledige ved udgangen af 2013.

FIGUR 1. **VENSTRE FIGUR:** UDVIKLINGEN I ANTAL LANGTIDSLEDIGE DAGPENGEMODTAGERE OG JOBKLARE KONTANTHJÆLPSMODTAGERE I HEDENSTED FRA JANUAR 2007 TIL DECEMBER 2013. **HØJRE FIGUR:** UDVIKLINGEN I ANTAL LANGTIDSLEDIGE FRA DECEMBER 2012 TIL DECEMBER 2013 (VANDRET AKSE) OG DE LANGTIDSLEDIGES ANDEL AF LEDIGHEDSBERØRTE I DECEMBER 2013 (LODRET AKSE)  
Udv. 2007-2013



Kilde: Jobindsats.dk. Ledigheds- og jobindikatorer. Antal langtidsledige personer. Note til højre figur: Samsø har haft en stigning i antal langtidsledige på 28,6% det seneste år. Langtidsledige udgør 13,6% af de ledighedsberørte

## 4 ud af 10 virksomheder i Hedensted samarbejder med jobcentrene

I 2013 havde 42,3% af virksomhederne i Hedensted et samarbejde med beskæftigelsessystemet. 33,6% af virksomhederne samarbejdede med jobcentret i Hedensted, og 18,6% af virksomhederne havde et samarbejde med andre jobcentre. Det betyder, at Jobcenter Hedensted selv varetog størstedelen af kontakten til virksomhederne i kommunen.

Udviklingen fra 2012 til 2013 viser, at samarbejdsgraden i Hedensted er faldet 3,5%-point. Andelen af virksomheder, der samarbejder med det lokale jobcenter, er faldet 3,8%-point, mens andelen, der samarbejder med andre, er faldet 2,4%-point.

Samarbejdsgraden i Hedensted er lidt over niveauet i regionen som helhed, hvor 41,5% af virksomhederne samarbejdede med beskæftigelsessystemet i 2013. Udviklingen fra 2012 til 2013 er lidt mere negativ i Hedensted end i regionen, hvor samarbejdsgraden i 2013 var på niveau med 2012.

Sammenlignet med de øvrige jobcentre i Midtjylland er samarbejdsgraden højere end gennemsnittet – dog kun i f.ht. virksomhedernes samarbejde med andre jobcentre, mens samarbejdsgraden er lidt under gennemsnittet for det lokale jobcenter.

## Kapitel 3 - Mål og strategier for den borgerrettede og virksomhedsrettede indsats

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

### Aktiveringsprincipper:

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

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

Indsatserne knytter sig endvidere til den virksomhedsrettede indsats.

Samarbejdet med virksomhederne og a-kasserne er således også en af grundpillerne i den borgerrettede indsats.

### 3.1 Borgerrettet indsats

Strategien for jobcentrets indsats er, at borgeren bliver selvforsørgende i uddannelse eller job. Strategien herfor er følgende (dog differentieret for de over og under 30 årige):

5. Borgere, som selv skal selv! – jobcentret understøtter borgerens egne uddannelses- eller jobsøgning
6. Aktiveringsindsatsen understøtter borgerens egen mulighed for at tage uddannelse og job
7. Borgeren får gennem udviklende aktivering opbygget bedre boglige og faglige kompetencer, og bliver i stand til at tage uddannelse eller job
8. Aktiveringen iværksættes i flg. prioriterede rækkefølge – (med differentiering for de over og under 30 årige):
  - a. Uddannelsesaktivering
  - b. Job med uddannelsesperspektiv
  - c. Løntilskud
  - d. Virksomhedspraktik
  - e. Vejledning og opkvalificering
  - f. Nyttejobs

#### 3.1.1 Aktiveringsindsats – (se også bilag 3 om aktiveringsindsatsen)

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

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

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

## Aktiveringsprincipper

Det overordnede mål i 2015 er fortsat ”hurtigst muligt i ordinært arbejde eller uddannelse”. Tilbud gives i private virksomheder i det omfang, det er muligt, dernæst i offentlige institutioner. Tilbud om virksomhedspraktik og løntilskud gives med henblik på ordinær ansættelse. Tilbud gives med udgangspunkt i det individuelle ønske hos den enkelte borger og arbejdsmarkedets behov. Virksomhedskompensationen tager ligeledes udgangspunkt i den enkelte borger.

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

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

## Fokus på rettidighed – tilbud og samtaler til tiden

Jobcenteret vil dog fortsat holde fokus på rettidigheden når det gælder samtaler og tilbud til tiden – målet er stadig at sikre en rettidighed så tæt på 100 % som muligt for såvel kontaktførelse, førstegangsaktivering og gentagende aktivering af ledige.

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

### Kombinerede job- og uddannelsesplaner

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

### 3.1.2 Indsats omkring sygefravær

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

Den nye lovgivning, der trådte i kraft 1/7-2014 og 1/1-2015 betyder, at jobcentre hurtigere skal ind på banen for fastholde eller afklare borgerne, da visitationstidspunktet er flyttet fra 52 ugers sygdom til 22 ugers sygdom.

Jobcenter Hedensted har i 2014 i forbindelse med implementeringen af den nye sygedagpengereform, etableret et fastholdelsesteam, der hurtigt tager ud på virksomheden for at lave en fastholdelsesplan i samarbejde med den sygemeldte og virksomheden. Det er



endvidere den enhed der tager kontakt når virksomheden anmoder om en hurtig opfølgningssamtale (fast-track).

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

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

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

### **Aktive tilbud**

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

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

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

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

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

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

Se bilag 7 om tilbud i forbindelse med sygefravær

### **3.1.3 Indsats for unge**

#### **Regler for unge under 30 år**

Jobcenteret vil også fremover have fokus på uddannelse (primært ordinær uddannelse) – og andre udviklingsmuligheder, hvis unge under 30 år ikke har gennemført en uddannelse. Dette medfører en meget målrettet indsats i forhold til uddannelse.

#### **Uddannelsesplan til alle unge under 25 år**

Der udarbejdes for alle unge under 25 år en uddannelsesplan hos UU. Denne uddannelsesplan anvendes som en aktiv del af jobplanen.

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

Herudover så foretages der screening i forhold til de unges læse- og skrivefærdigheder.

### **Ungegruppen**

Der arbejdes i Jobcenter Hedensted målrettet med indsatsen for de unge. Der er i Jobcentrets regi således etableret en Ungegruppe, som bl.a. arbejder med udviklingsindsatser for udsatte unge mellem 15 og 30 år. Ungegruppen samarbejder bredt med UU, forældre, skoler, politi og SSP samt i meget udstrakt grad med private og offentlige virksomheder i lokalområdet.

De unge visiteres primært via underretninger og fra Visitationsafsnittet i Jobcentret. Formålet med at få fat i de unge fra 15 års alderen er en tidlig indsats. Dermed kan der tages fat allerede på det tidspunkt, hvor de mister kontakten med folkeskolen, og der arbejdes med bl.a. at lære den unge sociale spilleregler med et uddannelses- og arbejdsmarkedsrettet perspektiv.

### **UDVIKLING MOD UDDANNELSE**

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

Se mere om UDVIKLING MOD UDDANNELSE i bilag 8.

#### **3.1.4 Samarbejdspartnere**

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

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

Jobcentret viderefører desuden et tæt tværgående fagligt netværk med lokale a-kasser og faglige organisationer, hvor der afholdes flere årlige samarbejds- og vidensudvekslingsmøder.

#### **3.1.5 Integrationsindsatsen**

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

Der er etableret tæt kontakt til sprogcentre for at kombinere eventuelle behov for sprogundervisning med erhvervelse af egentlige erhvervskompetencer i de afgivne tilbud. Udgangspunktet er, at den ledige både skal modtage sprogundervisning og have en tilknytning til en arbejdsplads – evt. via en virksomhedspraktik. Den ugentlige fordeling af tilbuddene er optimalt to dage på sprogskole og tre dage i virksomhedspraktik.

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

### 3.2. Virksomhedsrettet indsats

Vi tror på folks ressourcer! - Empowerment:

Jobcenter Hedensted tror på folks ressourcer, og tror på, at det er godt for folk at have et arbejde. Jobcenter Hedensted tror også på, at de fleste folk selv har ressourcerne til at finde det. For de stærkeste ledige er udgangspunktet i Hedensted er, at den ledige selv skal kontakte virksomhederne med hensyn til ordinære job, løntilskud eller virksomhedspraktik.. Nogle har straks mod på at kaste sig ud i den opsøgende virksomhedskontakt, mens andre først har behov for mere individuel sparring og støtte.

Og så ved vi – og det er derfor vi bruger så mange ressourcer på det – at de jobs eller praktikker, som den ledige selv finder, er de bedste.

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

- a. Skaffe plads til ledige eller sygemeldte borgere, der har svært ved at finde eller fastholde job
- b. Gøre jobåbninger synlige på områder, hvor arbejdsmarkedsbalancemodellen eller andet tyder på mangel på arbejdskraft
- c. Rådgive virksomhederne om rekruttering og situationen på deres del af arbejdsmarkedet, når de henvender sig om mangel på arbejdskraft. Herunder formidle arbejdskraft, så der er et godt match mellem borger og virksomhed.

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

Der er udarbejdet materiale til virksomhederne, hvor de digitalt og på faktaark nemt og overskueligt får viden om de mange forskellige tilbud som Jobcenteret har målrettet til virksomhederne. Endvidere bliver der i samarbejde med beskæftigelsesregionen, nabojobcentrene og uddannelsesinstitutioner løbende kørt målrettede virksomhedskampagner.

Ved kontakten med virksomhederne har jobcentret fokus på arbejdsgivernes ansvar for uddannelse af arbejdskraft, for at imødegå eventuelle flaskehalse.

**Jobnet/ CV-bank:** Jobnet er for alle borgere og virksomheder, og kobler hurtigt og omkostningsfrit arbejdssøgende med de jobåbninger, som virksomhederne har. Jobnet benyttes til at skabe gennemsigtighed på jobmarkedet. Der er erhvervet en stor markedsandel af de annoncerede job. CV-banken prioriteres endnu mere, så de lediges CV'er bliver endnu bedre og mere søgbare for virksomhederne og jobcenterets rekrutteringsservice.

**Muligheder for offentlige løntilskud:** Jobcentret har oprettet en jobbank for offentlige løntilskudspladser i kommunen. Der er i jobcenteret meget fokus på effekten af de offentlige løntilskudspladser. Der bliver løbende lavet effektmålinger på om de offentligt løntilskud får ledige i job eller uddannelse. De foreløbige resultater har vist gode effekter ledige i offentligt løntilskud.

**Jobvejledning:** De beskæftigelsespolitiske udfordringer for den virksomhedsrettede indsats i Jobcenteret i 2015 bliver at sikre, at de lokale virksomheder – på kort og på langt sigt – får den kvalificerede arbejdskraft, de har brug for.

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

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

**Virksomhedscentre:** Et virksomhedscenter er en aftale mellem en virksomhed og Jobcenteret om et antal faste praktikpladser for kommunens svageste borgere. Jobcenter Hedensted her, som det eneste jobcenter, etableret en speciel type virksomhedscenter, som er lokalt forankret og hvor flere virksomheder er med i den samlede virksomhedscenteraftale. Jobcenter Hedensted har 4 virksomhedscentre fordelt på Glud, Tørring, Løsning/Hedensted og Raskmølle/Åle. De 4 virksomhedscentre har ca. 15 forskellige virksomheder, både offentlige og private, med i aftalen. I modsætning til de andre jobcentre, er der tilknyttet en ekstern mentor, som er forankret i jobcenteret, men med fysisk placering i henholdsvis lokalområdet.

**Rotationsprojekter:** Et rotationsprojekt er, når en person i beskæftigelse går på uddannelse, og der samtidig kommer en ledig vikar ind i stedet. Jobcenteret vil også i 2014 – 2015 forsøge at etablere rotationsprojekter i offentlige og private virksomheder.

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

**Mentornetværk** (for mentorer i virksomhederne): Netværket giver et samlet billede af de uddannede mentorer. Der er planlagt årlige netværksmøder for mentorerne. Det er vigtigt med målbare mål i disse aftaler, så de ikke bliver livslange, og fordi der ofte er meget i borgerens liv, der fylder mere end udfordringen med at få et arbejde. Sigtet er altid beskæftigelse, og ikke en erstatning for et socialt netværk.

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

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

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering vil udarbejde en særskilt budgetskelon, som vil blive tilsendt kommunerne. Budgetskelonen skal indgå i beskæftigelsesplanen.

# Bilag

## Bilag 1: Budget for 2015

## Bilag nr. 2 om Ungeindsatsen

I forhold til sammensætningen af unge uddannelseshjælpsmodtagere i Hedensted Kommune kan nævnes, at man i kommunens ungegruppe arbejder med social inklusion af unge gennem uddannelse og arbejde. Man har derfor i mange tilfælde, hvor der for unge mellem 18 og 23 år er foranstaltet en indsats i henhold til reglerne i Lov om Social Service § 76 ud over det fyldte attende år, valgt at gøre denne indsats til en beskæftigelsesrettet indsats i stedet for – som i mange andre kommuner – en social indsats.

Herudover så arbejder man i Ungegruppen meget målrettet med at få unge i uddannelse og arbejde. Dette sker primært gennem udviklingsforløb i private og offentlige virksomheder, hvor de unge gennem virksomhedspraktikker skal opbygge de nødvendige kompetencer til at kunne tage en uddannelse – samt en tro på, at dette kan lade sig gøre.

Gruppen af unge uddannelseshjælpsmodtagere består unge, der i en kortere eller længerevarende periode af forskellige personlige eller strukturelle årsager modtager uddannelseshjælp og dermed har behov for en beskæftigelsesrettet indsats. Derudover så er der også en gruppe af unge uddannelseshjælpsmodtagere, som på trods af langvarige indsatser, ikke er kommet i uddannelse eller for den sags skyld ind i en erhvervsmæssig tilværelse og ej heller umiddelbart synes at være i stand dertil. Problemerne hos denne gruppe er ofte store og af intellektuel, psykisk eller social karakter.

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

Der arbejdes med social inklusion: Indsatsen har fokus på de sociale kompetencer og udviklingen af selvværd og relationer.

Se desuden beskrivelse af Ungeindsatsen på [www.hedensted.dk/jobcenter](http://www.hedensted.dk/jobcenter)



## Bilag 3: Aktiveringsindsatsen

### Tidligere i gang

Jobcenter Hedensted holder tidligt i ledighedsforløbet hyppige jobsamtaler med de forsikrede ledige. Mange undersøgelser viser at hyppige jobsamtaler med medarbejdere fra jobcenteret har en gavnlig indvirkning på at komme hurtigere i job.

De hyppige jobsamtaler, suppleres med et jobsøgningskursus tidligt i ledighedsforløbet. Formålet er at udstyre deltagerne med de relevante værktøjer til systematisk og målrettet jobsøgning, samt struktureret arbejde omkring motivation til selvstændig jobsøgning gennem princippet om hjælp-til-selvhjælp.

Eksempel på undervisningsindhold:

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

Jobcenter Hedensted vil således også i 2015 fortsætte den tidlige aktive linje, for dermed at få de ledige hurtigere i ordinær job og uddannelse, eller i målrettet opkvalificering.

### Aktivcenter Hedensted

Målgruppen er ledige jobklare og aktivitetsklare ledige. Aktivcenteret skal derfor rumme, de ledige, som ikke er klar til uddannelse eller virksomhedspraktik, og de ledige, der hurtigt skal ud i job/virksomhedsrettet aktiviteter. Projektet skal derfor være meget beskæftigelsesorienteret og have mulighed for at lægge vægt på personlig- og social udvikling.

Der udføres bl.a. mindre opgaver for kommunale institutioner og mindre produktionsopgaver for lokale virksomheder.

### Ordinær uddannelse målrettet konkrete jobåbninger

Effekten af ordinær uddannelse er væsentlig højere, når uddannelse retter sig mod konkrete jobåbninger, eller i sammenhæng med en virksomhedsrettet aktivitet.

Jobcenter Hedensted vil derfor fortrinsvis målrette bevillingen af ordinær uddannelse til konkrete jobåbninger, eller til uddannelser, der sker i tæt i sammenhæng med en virksomhedsrettet aktivitet.

## Jobrettet coaching

Jobcenter Hedensted tilbyder den enkelte borger hjælp til afklaring af jobmuligheder i et coach forløb. Der tilbydes op til seks samtaler.

Coaching bygger på den antagelse, at mennesker ofte selv har løsninger på deres udfordringer, og at dialog kan øge bevidstheden om den rigtige jobrettede løsning for den enkelte.

Coachen stiller udfordrende spørgsmål – borgeren har selv svarene.

Processen er fremadrettet og baseret på et tillidsfuldt samarbejde om mål, motivation og handling. Coaching er ikke terapi og/eller behandling.

Coaching kræver, at borgeren aktivt deltager. Coachen styrer processen ved hjælp af afklarende og udfordrende spørgsmål.

Med udgangspunkt i den konkrete situation, er der fokus på for eksempel borgerens styrker, værdier, kompetencer og succes historier, for at skabe fokus på nye handlinger og muligheder på vejen mod den jobmæssige fremtid.

Forudsætningen for at deltage er, at borgeren skal have lyst til at udvikle sig, og forpligter sig til at deltage - herunder også at lave enkelte hjemmeopgaver.

## Bilag 4: Indsats for ledighedsydelsesmodtagere

### Dit fleksjob:

Dit Fleksjob er en videreførelse af jobsøgnings- og vejledningsforløb for ledighedsydelsesmodtagere.

Projektet bygger på erfaringsgrundlaget fra projekt ” Dit fleksjob” som blev støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (dengang ”Arbejdsmarkedsstyrelsen”) i 2011-2013.

Fokus er støtte og inspiration til den enkeltes egen evne til at mestre jobsøgning og arbejdsliv.

Den enkelte styrkes til at se egne positive ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet og støttes så denne selv formår at finde job.

Et efterværn skal styrke den enkelte i at sige til og fra i forhold til arbejdsopgaver, sikre fastholdelse af et positivt syn på egne ressourcer, og dermed forblive i job.

### Fleksjobambassadører

I forbindelse med reform af førtidspension og fleksjob - og finansloven for 2013 - er der afsat midler til fleksjobambassadører og en kampagne for fleksjobreformen.

Jobcenter Hedensted har fået midler til ansættelse af fleksjobambassadører. Disse ambassadører har til opgave at skabe kontakt mellem virksomheder og ledighedsydelsesmodtagere.

Det er derfor også fleksjobambassadørenes opgave at hjælpe personer, som kun kan arbejde relativt få timer om ugen, til at opnå beskæftigelse i private og offentlige virksomheder.

## Bilag 5: Individuel kompetencevurdering

### Individuel kompetencevurdering

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

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

Individuel Kompetencevurdering kan indarbejdes i de vejlednings- og jobsøgningsforløb, der bliver afholdt indenfor 6 ugers selvvalgte forløb

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

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

## **Bilag 6: Praktik- og jobtræningspladser**

### **Flere private praktik- og jobtræningspladser**

Jobcenter Hedensted har i 2014 mærket en spirende optimisme i den private sektor. Jobcenteret vil derfor fortsat fokusere på at få etableret endnu flere løntilskuds- og praktikpladser i de private virksomheder. I perioden 2012 - 2014 har vi således etableret virksomhedscenteraftaler med private virksomheder, som har til formål at etablere praktikpladser for de svageste af Hedensteds borgere.

### **Fastholde et højt antal af offentlige praktik – og jobtræningspladser**

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

Dette tætte samarbejde vedr. etablering af løntilskuds- og virksomhedspraktikpladser vil vi fortsætte i 2015, gerne stadigt kombineret med etablering af rotationsprojekter på Hedensteds kommunes arbejdspladser.

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

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

## Bilag 7: Beskrivelse af tilbud i forbindelse med sygefravær

### Aktiv sygemeldt

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

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

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

Forløbet varer i 8 uger.

### Arbejdsfastholdelse

Fastholdelsesteamet laver optræningsplan for delvis sygemeldte og etablerer virksomhedspraktiker, hvis det er nødvendigt i forbindelse med aktiviteter for sygemeldte. Ved at det er fastholdelsesteamet, der etablerer praktikkerne, giver det mulighed for, at få en snak med såvel virksomhederne som den sygemeldte om hvordan den sygemeldte hurtigst muligt kan komme tilbage til arbejdspladsen igen.

HR- afdelingen i Hedensted Kommune har haft stor succes med at ansætte en ressourcekonsulent, som arbejder med kommunalt ansatte, som er langtidssygemeldte. Formålet er, at den sygemeldte skal afklares hurtigere, og samtidig sikre arbejdsfastholdelse under sygdomsperioden.

### TUC-modul

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

### Visitationen

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

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

### Virksomhedspraktik

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

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

### Job og Trivsel

Job og trivsel består af 2 tilbud som kan benyttes af alle målgrupper i jobcenteret.

**Individuelt forløb** er et tilbud til sygemeldte ledige, der har brug for sparring i forhold til tilbagevenden til job. Tilbuddet består af individuel vejledning eller coaching samt deltagelse i relevante temaer i forhold til

den sygemeldtes situation som ledig. Sideløbende er der moduler med fokus på krop, sundhed og personlig udvikling.

### **Afklaringsforløb**

Afklaringsforløb er et tilbud til sygemeldte, der har brug for redskaber og vejledning til at udarbejde en realistisk plan med fokus på kortest mulig vej tilbage til arbejde. Tilbuddet består af individuelle samtaler med vejledning og sparring, samt deltagelse i gruppeforløb, praktikforløb eller andet der er bedst i forhold til den enkeltes problematik. Der er fokus på den enkeltes kompetencer, arbejdsglæde, handleplan m.m. og der inddrages virksomhedskonsulent efter behov. Tilbuddet består af 2 spor. Et spor som retter sig imod sygemeldte med fysiske problematikker og et spor der retter sig imod sygemeldte med psykiske problematikker.

### **Coachforløb**

Den sygemeldte har mulighed for et individuelt coachforløb  
Varigheden er som udgangspunkt 5-6 samtaler.  
Sigtet for forløbet er beskæftigelsesrettet

### **Samarbejde med sundhed og omsorg**

Sundhed og omsorg har forskellige kursustilbud til borgerne i kommunen med forskellige problematikker fx angst, borgere med en kronisk sygdom fx smertesyndrom. Sygedagpengeafdelingen er i stigende grad opmærksom på, at integrere de tilbud sundhed og omsorg har til borgere i kommunen i sygedagpengeopfølgningen.

### **Ressourceforløb**

Ressourceforløb er for borgere, som har fået deres sag behandlet i Rehabiliteringsteamet – og som herefter er godkendt til et ressourceforløb.

Man godkendes til ressourceforløb, hvis kommunen vurderer, at man kan have udbytte af en tværfaglig og sammenhængende indsats. Målet er at hjælpe til at fungere godt i hverdagen – herunder hjælp til at få en uddannelse og/eller et arbejde.

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

## Bilag 8: UDVIKLING MOD UDDANNELSE.

Som en integreret del af indsatsen for de ledige unge i kommunen arbejdes der i Ungegruppen internt med udvikling af de unges kompetencer, så de kan blive i stand til at tage en uddannelse og ind i en erhvervsmæssig tilværelse på eventuelt støttede vilkår.

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

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

Der er således i kommunen en forholdsvis stor gruppe af unge, der efter deres skoleforløb ikke kommer videre i et uddannelsesforløb eller i arbejde. Disse unge søger uddannelseshjælp, og der er i Ungegruppen en meget intensiv indsats for gennem udviklingsforløb, praktisk træning og uddannelse at hjælpe dem ind i en varig erhvervsmæssig tilværelse. Problemerne hos gruppen er ofte store og af intellektuel, psykisk eller social karakter. Der arbejdes på, at disse unge skal opnå en højere grad af selvforvaltning, så de derigennem bliver parate til at tage de næste skridt frem mod uddannelse eller arbejde.

Mange af de unge er endvidere socialt ekskluderede, og dette har indflydelse på, hvorvidt de er i stand til at deltage i aktivering eller uddannelse eller at komme ind i en erhvervsmæssig tilværelse – også selvom denne skal være på støttede vilkår. De har således ikke nogen oplevelse af at være deltagere i et fællesskab, hvor selvhjulpethed og følelsen af tilhørighed er dominerende. Den sociale integration for denne gruppe er vanskelig og præges ofte af en række barrierer, der skal overvindes undervejs - men den er nødvendig.

Herudover er der selvfølgelig også andre unge, der i en kortere eller længerevarende periode af forskellige personlige eller strukturelle årsager modtager uddannelseshjælp og dermed har behov for en beskæftigelsesrettet indsats.

Barriererne har en afgørende betydning for den måde, hvorpå arbejdet i UDVIKLING MOD UDDANNELSE tilrettelægges på.

Der arbejdes i UDVIKLING MOD UDDANNELSE med gruppeorienteret og individuel rådgivning og vejledning ud fra en helhedsorienteret indgangsvinkel. En del af vejledningen sker i samarbejde med UU Horsens-Hedensted.

Arbejdet i UDVIKLING MOD UDDANNELSE er pragmatisk (learning by doing). Resultaterne skabes via direkte og individuel rådgivning og vejledning om målene - så den enkelte unge bliver i stand til at deltage i aktivering eller uddannelse. Der arbejdes endvidere målrettet med opbygning af deltagerens selvværd og tro på, at hun/han har kompetencer, som kan anvendes i uddannelse eller job. Hovedoverskriften er, at alle mennesker kan mindst 20 ting - og at mindst 10 af dem kan bruges direkte i uddannelse eller job.



## Bilag 9: Resultatoversigt 2013

Ministerens mål	Periode	Niveau		Udvikling		Sammenligning	
		Grad / pct / Antal <sup>1</sup>	ift. perioden før, pct. <sup>2</sup>	ift. samme periode året før, pct. <sup>2</sup>	Bedste udvikling i klyngen ift. perioden året før, pct. <sup>3</sup>	Gnsn. udvikling i klyngen ift. perioden året før, pct. <sup>3</sup>	
<b>Uddannelsesgrad<sup>1</sup></b>	<b>Jan-apr 13</b>	<b>6</b>	<b>-0</b>	<b>-7</b>	<b>-2</b>	<b>-6</b>	
A-dagpenge	Jan-apr 13	13	-1	-9	7	-6	
Kontanthjælp	Jan-apr 13	5	0	-6	-3	-6	
<b>Tilgang til førtidspension<sup>3</sup></b>	<b>Dec 2013</b>	<b>54</b>	<b>-2</b>	<b>-43</b>	<b>-69</b>	<b>-55</b>	
<b>Antal langtidsledige personer</b>	<b>Dec 2013</b>	<b>176</b>	<b>-4</b>	<b>-21</b>	<b>-37</b>	<b>-20</b>	
A-dagpenge	Dec 2013	108	-6	-43	-49	-44	
Kontanthjælp (jobklar)	Dec 2013	68	0	100	36	121	
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning		
		Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.	Gnsn. udvikling i klyngen ift. året før, pct.	
<b>Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)</b>		<b>4.649</b>	<b>0</b>	<b>-4</b>	<b>-8</b>	<b>-6</b>	
<b>Jobklar - fuldtidspersoner</b>		<b>1.166</b>	<b>0</b>	<b>-16</b>	<b>-27</b>	<b>-17</b>	
A-dagpenge	Dec 2013	675	5	-17	-29	-23	
Kontanthjælp	Dec 2013	144	-4	14	-9	-1	
Sygedagpenge	Dec 2013	232	-10	-29	-41	-15	
Revalidering	Dec 2013	21	-5	-8	-29	4	
Ledighedsydelse	Dec 2013	95	6	-4	-27	10	
<b>Indsatsklar - fuldtidspersoner</b>		<b>932</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>-4</b>	<b>1</b>	
Kontanthjælp	Dec 2013	482	3	17	7	13	
Sygedagpenge	Dec 2013	317	2	-2	-36	-18	
Revalidering	Dec 2013	97	1	-4	-8	1	
Ledighedsydelse	Dec 2013	36	-9	53	-51	-30	
<b>Midlertidigt passive - fuldtidspersoner</b>		<b>212</b>	<b>-6</b>	<b>-14</b>	<b>-35</b>	<b>-11</b>	
Kontanthjælp	Dec 2013	77	-10	-28	-45	-23	
Sygedagpenge	Dec 2013	129	-4	3	-46	-7	
Ledighedsydelse	Dec 2013	6	-12	-58	-24	32	
<b>Forrevalidering - fuldtidspersoner</b>	<b>Dec 2013</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>-59</b>	<b>-21</b>	
<b>Fleksjob - fuldtidspersoner</b>	<b>Dec 2013</b>	<b>732</b>	<b>-0</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	<b>4</b>	
<b>Førtidspension - fuldtidspersoner</b>	<b>Dec 2013</b>	<b>1.484</b>	<b>-1</b>	<b>-4</b>	<b>-5</b>	<b>-3</b>	
<b>Ukendt match – fuldtidspersoner<sup>4</sup></b>		<b>75</b>	<b>28</b>	<b>77</b>	<b>-64</b>	<b>-18</b>	
Indsatsen	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning		
		Procent	ift. måneden før, pct. point	ift. samme måned året før, pct. point	Høj/laveste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.	
<b>Aktiveringsgrad i alt</b>		<b>27</b>	<b>-6</b>	<b>-4</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	
A-dagpenge	Dec 2013	27	-2	-0	26	23	
Kontanthjælp, jobklar	Dec 2013	52	-7	-13	53	31	
Kontanthjælp, indsatsklar	Dec 2013	38	-12	-15	51	38	
<b>Opfyldelse af minimumskrav</b>							
Manglende jobsamtaler - a-dagpenge	Dec 2013	3	0	-0	2	6	
Manglende jobsamtaler - kontanthjælp	Dec 2013	3	-1	-2	3	7	
Manglende aktive tilbud - a-dagpenge	Dec 2013	3	0	1	1	2	
Manglende aktive tilbud - kontanthjælp	Dec 2013	5	-1	0	1	6	

Kilde: Jobindsats.dk

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

1: Uddannelsesgrad er en år-til-dato måling, som opgøres for alle måneder samlet set i den angivne periode.

2: Niveau i uddannelsesgrad er opgjort i procent, og udviklingen for jobcenteret og i forhold til sammenligningsgrundlaget er opgjort i procentpoints. For Tilgang til førtidspension og Antal langtidsledige personer vises hhv. antal hhv. procentvis udvikling i antallene.

3: Tilgang til førtidspension viser tilgangen de seneste 12 måneder – dvs. den angivne måned samt de 11 forudgående måneder.

4: Forsørgelsesgruppen *Ukendt match - fuldtidspersoner* indeholder modtagere af kontanthjælp, sygedagpenge, revalideringsydelse og ledighedsydelse, der endnu ikke er blevet matchet.

## Bilag 10: Samlet oversigt over målene i Beskæftigelsesplan 2015

Med udmeldingen af de beskæftigelsespolitiske mål for 2015 har ministeren sat fokus på nogle af de væsentlige arbejdsmarkedspolitiske udfordringer, som vi står overfor:

1. Flere unge skal have en uddannelse
2. Langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet
3. Langtidsledigheden skal bekæmpes
4. En tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne.

## **Bilag 11: Det lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer**

I Beskæftigelsesplanen skal indgå det lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede lokale initiativer, jf. § 47, stk. 2, i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer skal være vedlagt Beskæftigelsesplanen senest ved offentliggørelsen af beskæftigelsesplanen den 31. januar 2015.

Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer drøftes på møde i det Lokale Beskæftigelsesråd den 17. november 2014.

## Bilag 12: Måltal 2015 for Hedensted

Budget 2015	Refusion	Måltal 2014	Gennemsnitspriser 2014	Måltal 2015	Gennemsnitspriser 2015 - 2014
<b>Priser</b>			<b>2014 priser</b>		<b>1,019</b>
Forsikrede ledige aktiveret	50 %	155	191.343	110	191.343
Forsikrede ledige aktiveret	30 %	148	191.343	60	191.343
Forsikrede ledige - passive	30 %	449	191.343	488	191.343
Forsikrede ledige ikke rettidigt tilbud	0 %	0	191.343		191.343
Voksenlære og rotation	100 %	20	191.343	35	191.343
2012 (0-8 uger) 2013 og 2014 (0-4 uger)	100 %	48	191.343	40	191.343
<b>Forsikrede ledige i alt</b>		<b>820</b>		<b>758</b>	
Uddannelsesordning/Arbejdsmarkedsydelse	30%	13	131.093	13	131.093
Uddannelsesordning/Arbejdsmarkedsydelse	50%	3	131.093	19	131.093
<b>Uddannelsesordning i alt</b>		<b>16</b>		<b>32</b>	<b>122.470</b>
Seniorjob		34	302.572	29	280.956
Introduktionsydelse	50 %	81	142.911	92	141.068
<b>Førtidspension antal tilkendelser</b>	<b>35 %</b>	<b>54</b>	<b>160.186</b>	<b>46</b>	<b>178.460</b>
Kontanthjælp - passiv	30 %	137	164.212		
Kontanthjælp - aktiverede	30 %	205	116.016		
Kontanthjælp til aktiverede	50 %	147	119.565		
Kontanthjælpsmodtagere i lønbliskud	50%	41	161.148		
<b>Kontanthjælp i alt</b>		<b>530</b>			
Uddannelseshjælp passiv <30 år	30%			23	120.438
Uddannelseshjælp aktiv <30 år	50%			79	75.855
Uddannelseshjælp aktiv <30 år	30%			300	74.564
Kontanthjælp passiv <30 år	30%			0	
Kontanthjælp aktiv < 30 år	50%			0	
Kontanthjælp aktiv < 30 år	30%			23	119.388
Forældreledelse < 30 år	50/30 %			70	40.251
<b>Under 30 år i alt</b>				<b>281</b>	
Kontanthjælp - passiv + 30 år	30%			100	139.504
Kontanthjælp - aktiverede + 30 år	30%			110	139.388
Kontanthjælp til aktiverede + 30 år	50%			63	125.148
Kontanthjælpsmodtagere i lønbliskud	50%			17	164.425
<b>Over 30 år i alt</b>				<b>280</b>	
<b>Kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælp i alt</b>				<b>561</b>	
Ressourceforløb	30%	90	134.376	110	165.028
Ressourceforløb	50%	22	134.376	119	165.028
Jobafklaringsforløb over 52 uger	0%			19	142.900
Jobafklaringsforløb	30%			19	142.900
Jobafklaringsforløb	50%			30	142.900
<b>Ressourceforløb i alt</b>		<b>112</b>		<b>311</b>	
Sygedagpenge - 0-4 uger	100%	86		30	
Sygedagpenge over 52 uger	0 %	90	203.889	70	189.230
Sygedagpenge 5-8 uger	50 %	86	176.503	80	218.949
Sygedagpenge 9-52 uger	30 %	294	180.723	245	281.286
Sygedagpenge 9-52 uger	50 %	132	165.067	62	143.778
<b>Sygedagpenge i alt</b>		<b>690</b>		<b>507</b>	
Flexjob etableret (gf. ordning)	65%	534	186.332	440	180.255
Flexjob etableret (ny ordning)	65%	260	156.263	280	198.103
<b>Flexjob etableret</b>	<b>65 %</b>	<b>794</b>		<b>720</b>	
Ledighedsydelse - passive eller aktiverede	30 %	90	191.880	78	204.409
Ledighedsydelse - aktiverede	50 %	32	191.880	38	181.241
Ledighedsydelse over 18 mdr.	0 %	18	191.880	10	184.298
<b>Ledighedsydelse i alt</b>		<b>140</b>		<b>118</b>	
Skånejob	50 %	18	18.604	18	18.379
Revalidering	50 %	70		30	195.325
Revalidering	65%	82		45	207.134
Revalidering	30 %	8		58	211.088
<b>Revaliderende</b>		<b>160</b>	<b>191.7557</b>	<b>133</b>	
<b>Ydelsesmodtagere i alt excl. Førtidspensionister</b>		<b>3.395</b>		<b>3.290</b>	