

Beskæftigelsesplan 2014



Indholdsfortegnelse

Kapitel 1	
Indledning om Beskæftigelsesplanen 2014	3
1.1 Resumé	5
1.1.1 Situation	5
1.1.2 Mål	6
1.1.3 Strategier	6
1.1.4 Implementering af Beskæftigelsesplanen	7
Kapitel 2	
Beskæftigelsesministerens mål for 2014	8
2.1 Lokale udfordringer i forhold til ministermål	10
2.2 Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted	12
2.3 Jobomsætningen i Hedensted	19
Kapitel 3	
Mål og strategier for den borgerrettede og den virksomhedsrettede indsats	20
3.1 Borgerrettet indsats	20
3.1.1 Aktiveringsindsats	20
3.1.2 Indsats omkring sygefravær	21
3.1.3 Indsats for unge	22
3.1.4 Samarbejdspartnere	23
3.1.5 Integrationsindsatsen	23
3.2 Virksomhedsrettet indsats	24
Kapitel 4	
Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret	26

Bilag og tillæg: side 27 - 40

Kapitel 1 - Indledning om beskæftigelsesplanen for 2014

Om Beskæftigelsesplanen for 2014:

Kommunen skal i 2013 udarbejde en beskæftigelsesplan for 2014¹.

Beskæftigelsesplanen er kommunens plan for, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2014.

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.

Beskæftigelsessituationen lige nu

Arbejdsmarkedet i Hedensted er i bedring. Beskæftigelsen er uændret og ledigheden falder, hvilket afspejler, at Hedensted har fået del i den stabilisering, som også ses andre steder i Midtjylland.

- I 2012 er antallet af beskæftigede steget inden for privat service og er uændret i det offentlige.
- Omvendt falder beskæftigelsen især inden for landbrug og byggeri samt i mindre grad inden for industri og handel/transport.
- I løbet af 2011 er antallet af lokale arbejdspladser faldet lidt kraftigere end antallet af beskæftigede i Hedensted. Det betyder, at det bliver særligt vigtigt, at jobsøgende er geografisk mobile for at få adgang til de mange jobåbninger, der altid er på arbejdsmarkedet.
- I Hedensted pendler 48% af de beskæftigede til arbejde i en anden kommune.
- I 2010 var der i Hedensted ca. 6.000 jobåbninger. Medregnes antallet af jobåbninger i nabokommunerne stiger antallet til 28.000.
- Antallet af ledige i Hedensted er faldet med 3,5% i 2012. Ledighedsprocenten er højest blandt ufaglærte mænd og kvinder samt ufaglærte unge.
- I Hedensted er ledigheden er faldet for uddannede unge, personer med en videregående uddannelse, ufaglærte mænd og kvinder samt faglærte mænd og kvinder i 2012.
- Antallet af offentligt forsørgede er uændret i 2012, men mange har modtaget offentlig forsørgelse i lang tid, hvilket kan gøre det svært at komme tilbage i job eller uddannelse.
- Den demografiske udvikling betyder, at arbejdsstyrken i Hedensted vil stige fremover, når effekterne af tilbagetrækningsreformen medregnes.

¹ For de kommuner, der indgår i et forpligtende kommunalt samarbejde, jf. lov om forpligtende kommunale samarbejder, skal der udarbejdes en beskæftigelsesplan, der beskriver det kommende års beskæftigelsesindsats for hver enkelt af de kommuner, der indgår i samarbejdet.

Den fremtidige udvikling på arbejdsmarkedet i Hedensted Kommune

På kort sigt forventes beskæftigelsen i Midtjylland at være stabil frem til 2014 og herefter at stige svagt i 2015.

Arbejdsstyrken i Hedensted skaber mulighed for samme udvikling som i Midtjylland på kort sigt og for en stigende beskæftigelse på længere sigt. På 10 års sigt kan der forventes følgende befolkningsudvikling:

- 2.073 flere i pensionsalderen
- 1.093 flere 50-64-årige
- 1.634 færre 20-49-årige
- 1.403 færre børn og unge

Udviklingen betyder, at arbejdsstyrken kan forventes at stige i Hedensted, når effekterne af tilbagetrækningsreformen medregnes. Denne udvikling skærper kravene til at skabe gode vækstmuligheder for de lokale virksomheder, så de bliver i stand til at ansætte den ekstra arbejdskraft. Det betyder blandt andet, at arbejdsstyrken skal have de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger.

Hedensteds største beskæftigelsesmæssige udfordringer lige nu:

I løbet af 2012 er situationen på arbejdsmarkedet i Hedensted forbedret. Udviklingen i beskæftigelsen har været stort set konstant efter kraftige fald i perioden fra 2008 til 2010. Samtidig falder ledigheden, men er fortsat høj blandt ufaglærte.

Beskæftigelsen er stabiliseret i Hedensted

I december 2012 er der 17.974 lønmodtagere i Hedensted. Antallet af lønmodtagere har været stort set konstant i løbet af 2012. Der har dog været et mindre fald på 69 personer, svarende til et fald på 0,4%. Udviklingen igennem 2012 betyder, at beskæftigelsen i Hedensted – i lighed med hele Midtjylland – har været nogenlunde konstant igennem de seneste tre år. Krisen på arbejdsmarkedet i Midtjylland kan siges at have gennemløbet to faser: En nedgangsfase fra starten af 2008 til starten af 2010, hvor beskæftigelsen i Midtjylland er faldet med ca. 7%, efterfulgt af en stagnationsfase fra starten af 2010 og - indtil videre – til slutningen af 2012. I perioden er beskæftigelsen faldet med ca. 1%.

Set over hele krisen har beskæftigelsen i Hedensted udviklet sig på stort set samme måde som i Midtjylland. Beskæftigelsen i Hedensted faldt dog kraftigere under krisens første fase (9%), men til gengæld har udviklingen været uændret under krisens anden fase, hvor beskæftigelsen er faldet i Midtjylland.

Beskæftigelsen i 2012 er faldet inden for dele af det private arbejdsmarked, mens den er steget inden for andre. Der er således rimelige kraftige fald inden for landbrug og byggeri (5%), mens faldene inden for industri og handel/transport er mindre (1%). Omvendt stiger beskæftigelsen inden for den private servicesektor, mens beskæftigelsen inden for det offentlige er uændret. I forhold til klyngen er udviklingen bedre inden for industri, privat service og det offentlige og dårligere inden for landbrug og byggeri.

I 2011 blev de lokale virksomheder i Hedensted ramt lidt hårdere end borgerne. Antallet af arbejdspladser i Hedensted er således faldet lidt kraftigere end antallet af beskæftigede. Beskæftigelsen faldt med 0,4% i løbet af 2011, mens de lokale virksomheder i samme periode mistede 1,0% af deres arbejdspladser, svarende til 199 stillinger.

Faldet i antallet af lokale arbejdspladser i Hedensted skærper nødvendigheden af, at ledige er villige til at pendle efter job.

1.1 Resumé

1.1.1 Situation

Beskæftigelsessituationen lige nu

Arbejdsmarkedet i Hedensted er i bedring. Beskæftigelsen er uændret og ledigheden falder, hvilket afspejler, at Hedensted har fået del i den stabilisering, som også ses andre steder i Midtjylland.

Den fremtidige udvikling på arbejdsmarkedet i Hedensted Kommune

På kort sigt forventes beskæftigelsen i Midtjylland at være stabil frem til 2014 og herefter at stige svagt i 2015.

Arbejdsstyrken i Hedensted skaber mulighed for samme udvikling som i Midtjylland på kort sigt og for en stigende beskæftigelse på længere sigt. På 10 års sigt kan der forventes følgende befolkningsudvikling:

- 2.073 flere i pensionsalderen
- 1.093 flere 50-64-årige
- 1.634 færre 20-49-årige
- 1.403 færre børn og unge

Udviklingen betyder, at arbejdsstyrken kan forventes at stige i Hedensted, når effekterne af tilbagetrækningsreformen medregnes. Denne udvikling skærper kravene til at skabe gode vækstmuligheder for de lokale virksomheder, så de bliver i stand til at ansætte den ekstra arbejdskraft. Det betyder blandt andet, at arbejdsstyrken skal have de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger.

Arbejdskraften

Selvom Hedensted har oplevet en stigning i uddannelsesniveaue gennem de sidste 10 år, er der fortsat ca. 1/5 af en ungdomsårgang, der ikke gennemfører en kompetencegivende uddannelse.

Skal udfordringen med mangel på kvalificeret arbejdskraft håndteres, kræver det en bred vifte af initiativer i beskæftigelsesindsatsen, herunder at:

- Sikre en større erhvervsdeltagelse fra personer der i dag står uden for arbejdsmarkedet (nedbringe sygefraværet, reducere antallet af personer i match 2, reducere antallet af førtidspensionister mv.)
- Fastholde ældre på arbejdsmarkedet i flere år
- Sikre at flest muligt unge gennemfører en kompetencegivende uddannelse målrettet de områder, hvor der bliver mangel på arbejdskraft
- Sikre opkvalificering af ufaglærte voksne.

Jobcentrene kan imidlertid ikke løse opgaven alene. Der er også behov for initiativer ude på de enkelte arbejdspladser, i uddannelsessystemet, i andre kommunale forvaltninger m.fl.

Endelig viser pendlingsmønstrene, at arbejdsmarkedet i Midtjylland er ét sammenhængende arbejdsmarked, der ikke begrænser sig til enkeltkommuner. De kommende års indsats kan derfor også med fordel tilrettelægges i et større tværkommunalt perspektiv og samarbejde.

1.1.2 Mål: Jobcenter Hedensteds mål

Ministermål 1: Flere unge skal have en uddannelse

"Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervs-kompetencegivende uddannelse".

Mål for 2014 i Hedensted: Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2014 være på 25,3 %, svarende til en stigning på 9,1 procentpoint fra december 2012 til december 2014.

Link til Ungeindsats: <http://jobcenter.hedensted.dk/page29891.aspx>

Ministermål 2: Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension

"Jobcentrene skal forebygge, at så mange personer førtidspensioneres".

Mål for 2014 i Hedensted: Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 71 personer i december 2014, svarende til et fald på 28 % fra december 2012 til december 2014 (den samlede tilgang af personer til førtidspension i 2012 var på 99).

Ministermål 3: Langtidsledigheden skal bekæmpes "Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt".

Mål for 2014 i Hedensted: Der gøres en særlig indsats for at undgå, at ledige falder ud af dagpengesystemet. Antallet af langtidsledige – dvs. borgere, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 180 personer i december 2014, svarende til et fald på 18,9 % fra december 2012 til december 2014 (antallet af langtidsledige i december 2012 var 222).

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

"Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen".

Mål for 2014 i Hedensted: Samarbejdsgraden (andelen af virksomhedskontakter i kommunen) (september 2013): Da vi ikke kender målemetoden endnu, eller niveauet for december 2012 forholder vi os til et overordnet mål, hvor vi forventer en stigning på 5 procentpoint til december 2014.

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.

Derudover har jobcentret følgende fire fokuspunkter, som de fire ministermål understøtter:

1. Færre personer modtager offentlige ydelser
2. Flere unge gennemfører uddannelse eller starter i job
3. Tidlig og effektiv indsats for alle målgrupper
4. Det skal være let for virksomheder at finde arbejdskraft

Konkrete borgerrettede indsatser:

- **Aktiveringsindsats** (se også bilag 3 om aktiveringsindsatsen)
Konkrete tilbud lige nu er: "Tidligere i gang", Aktivcenter Hedensted, jobrettet coaching og ordinær uddannelse målrettet konkrete jobåbninger. Aktiveringstilbud gives med henblik på ordinært arbejde og ordinær uddannelse.
- **Indsats omkring sygefravær** (se også bilag 7 om tilbud ved sygefravær)
Konkrete tilbud lige nu er: "Arbejdsfastholdelse", "Job & Trivsel", "Aktiv sygemeldt", TUC-modul, virksomhedspraktik, samarbejdet med Sundhed og omsorg, ressourceforløb,

mentorer, coachforløb, Revalideringsteam, Specialteam for ledige sygemeldte samt et tættere samarbejde mellem ydelseskontoret og visitationsgruppen.

- **Indsats for unge** (se også bilag 8 om afklaring og opkvalificering for unge, samt bilag 2 om ungeindsatsen)
Konkrete tilbud lige nu er: Ungegruppen samt "Afklaring og opkvalificering for unge"
- **Samarbejdspartnere**
- **Integrationsindsatsen**

Konkrete virksomhedsrettede strategier

Jobbank, Jobnet, jobvejledning, virksomhedscentre, rotationsprojekter, mentorkurser, mentornetværk, Netværkslokomotivet.

1.2 Implementering af beskæftigelsesplanen

Medarbejderen skal sikres ejerskab over Beskæftigelsesplanen. For 2014 udarbejdes en mini-udgave af beskæftigelsesplanen, og det er målet, at alle medarbejderne læser og arbejder efter denne udgave.

Kapitel 2: Beskæftigelsesministerens mål for 2014

Beskæftigelsesministeren har udmeldt følgende beskæftigelsespolitiske mål for 2014:

Ministermål 1: Flere unge skal have en uddannelse – ”Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervskompetencegivende uddannelse”

- **Lokalt mål for Hedensted:** Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcentret skal i december 2014 være på 25,3 %, svarende til en stigning på 9,1 procentpoint fra december 2012 til december 2014.

Ministermål 2: Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension

”Jobcentrene skal forebygge, at så mange personer førtidspensioneres”.

- **Lokalt mål for Hedensted:** Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 71 personer i december 2014, svarende til et fald på 28 % fra december 2012 til december 2014 (den samlede tilgang af personer til førtidspension i 2012 var på 99).

Ministermål 3: Langtidsledigheden skal bekæmpes ”Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt”.

- **Lokalt mål for Hedensted:** Der gøres en særlig indsats for at undgå, at ledige falder ud af dagpengesystemet.
Antallet af langtidsledige – dvs. borgere, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 180 personer i december 2014, svarende til et fald på 18,9 % fra december 2012 til december 2014 (antallet af langtidsledige i december 2012 var 222).

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

”Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen”.

Lokalt mål for Hedensted: (september 2013): Da vi ikke kender målemetoden endnu, eller niveauet for december 2012 forholder vi os til et overordnet mål, hvor vi forventer en stigning på 5 procentpoint til december 2014.

Samarbejdsgraden med virksomhederne er ikke kun afhængig af antallet af praktik- og løntilskudspladser, men skal ses meget bredt:

Samarbejdsgraden er også virksomhedernes mulighed for at rekruttere den arbejdskraft de har behov for, som ordinært ansatte, samt mulighed for efteruddannelse af egne medarbejdere via for eksempel jobrotation.

Sådan ser det ud lige nu: Hedensted vs. Ministermålene for 2014:

Ministermål 1 – 2014: Flere unge skal have en uddannelse

- Der er 685 offentligt forsørgede unge i Hedensted. Det svarer til 14,9% af de unge under 30 år.
- 6,7% af alle unge under 30 år er ufaglærte unge på kontanthjælp eller dagpenge.
- Uddannelsesgraden (ministermål for 2013 og 2014) er 20,0% i Hedensted. Dvs. at de unge ufaglærte modtagere af dagpenge eller kontanthjælp i Hedensted er i uddannelse i 20,0% af tiden i løbet af et år. Det er lidt højere end i Midtjylland (19,6%).

Mål 1: Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2014 være på 25,3 %, svarende til en stigning på 9,1 procentpoint fra december 2012 til december 2014.

Ministermål 2 – 2014: Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension

- Aktuelt er 5,5% af befolkningen i Hedensted på førtidspension. Det er en mindre lidt andel end i klyngen (5,9%).

Mål 2: Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 71 personer i december 2014, svarende til et fald på 28 % fra december 2012 til december 2014 (den samlede tilgang af personer til førtidspension i 2012 var på 99).

Ministermål 3 – 2014: Langtidsledigheden skal bekæmpes

- I december 2012 udgør langtidsledigheden 1,0% af arbejdsstyrken, svarende til 223 langtidsledige. Det er et fald på 8% ift. året før.

Mål 3: Antallet af langtidsledige – dvs. borgere, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 180 personer i december 2014, svarende til et fald på 18,9% fra december 2012 til december 2014 (antallet af langtidsledige i december 2012 var 222).

Ministermål 4 – 2014: En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder

- Samarbejdet med virksomhederne er intensiveret siden 2008, men har været svagt faldende det seneste år. I januar 2008 var 189 personer i virksomhedsrettet aktivering i Hedensted, mens dette tal er steget til 536 i december 2012.

Mål 4: (september 2013): Da vi ikke kender målemetoden endnu, eller niveauet for december 2012 forholder vi os til et overordnet mål, hvor vi forventer en stigning på 5 procentpoint til december 2014.

2.1 Lokale udfordringer i forhold til ministermålene

Jobcenter Hedensteds vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer

Hedensted står over for en række udfordringer i de kommende år.

Der stiller store krav til beskæftigelsesindsatsen – både på kortere og længere sigt –

Det vil i hovedsag være at udvide, opkvalificere og omskole arbejdsstyrken målrettet, så arbejdsmarkedet får den arbejdskraft, det efterspørger, og så vækstmulighederne ikke forhindres af mangel på arbejdskraft.

Konkret ligger de største udfordringer i

Flere unge skal have en uddannelse: Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Indsatsen kan med fordel tage udgangspunkt i følgende:

- Der er 685 offentligt forsørgede unge i Hedensted. Det svarer til 14,9% af de unge under 30 år. 6,7% af alle unge under 30 år er ufaglærte unge på kontanthjælp eller dagpenge.
- Uddannelsesgraden (ministermål for 2013 og 2014) er 20,0% i Hedensted. Dvs. at de unge ufaglærte modtagere af dagpenge eller kontanthjælp i Hedensted er i uddannelse i 20,0% af tiden i løbet af et år. Det er lidt højere end i Midtjylland (19,6%).
- De bedste uddannelsesresultater opnås i Hedensted for de ufaglærte unge i match 1 under 25 år. I denne gruppe starter 33% i uddannelse.
- Blandt alle de ufaglærte unge i Hedensted starter 19% i uddannelse. Det er en lidt større andel end i Midtjylland (18%).
- Indsatsen for at få de unge i uddannelse i Hedensted udfordres af, at der er mangel på praktikpladser. I december 2012 manglede 54 unge i Hedensted en praktikplads.
- Indsatsen udfordres desuden af, at 30% af de ufaglærte ledige unge i Hedensted frafalder deres uddannelse i løbet af et år. Det er dog en lavere andel end i klyngen (33%).
- Ledigheden blandt nyuddannede unge er høj. I Hedensted er 15% af de nyuddannede ledige et halvt år efter afsluttet uddannelse, hvilket dog er en lavere andel end i Midtjylland (22%).
- De unge på dagpenge og kontanthjælp aktiveres i 48% af tiden og modtager i gennemsnit 1,8 samtaler i kvartalet. Både aktiveringsgraden og samtaleintensiteten er højere end i klyngen.
- Blandt unge i Hedensted, der debuterede tidligt på kontanthjælp i 2006 eller 2007, modtager 62% i dag offentlig forsørgelse. Blandt andre unge er andelen 15%.

Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension: Jobcentrene skal forebygge, at så mange personer førtidspensioneres.

Indsatsen kan med fordel tage udgangspunkt i følgende:

- Aktuelt er 5,5% af befolkningen i Hedensted på førtidspension. Det er en mindre andel end i klyngen (5,9%).
- I Hedensted er den årlige tilgang til førtidspension reduceret fra 95 personer i 2011 til 94 personer i 2012. Det svarer til, at 0,3% af alle 16-64-årige tilgår førtidspension årligt, og det er en mindre tilgang end i klyngen (0,5%).
- I Hedensted skyldes 40% af de nye førtidspensioner psykiske lidelser. Det er især blandt unge, at en høj andel tilkendes på baggrund af psykiske lidelser (78%). Der er dog få unge, der tilkendes førtidspension i Hedensted.

- Blandt jobcentrets målgrupper er risikoen for førtidspension størst blandt personer med lange sygedagpengeforløb, efterfulgt af modtagere af ledighedsydelse og kontanthjælpsmodtagere i match 3.

Langtidsledigheden skal bekæmpes: Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt.

Indsatsen kan med fordel tage udgangspunkt i følgende:

- I december 2012 udgør langtidsledigheden 1,0% af arbejdsstyrken, svarende til 223 langtidsledige. Det er et fald på 8% ift. året før.
- Langtidsledigheden stiger blandt mænd og falder blandt kvinder, hvilket er modsat det generelle mønster i Midtjylland.
- I Hedensted har 659 personer modtaget dagpenge i mindre end 1 år, mens 348 har været på dagpenge i mere end 1 år.
- Langtidsledigheden i Hedensted er højest blandt ufaglærte kvinder (1,8%) og blandt seniorer (1,7%).
- Den mest udsatte gruppe er de ufaglærte kvinder, der både har høj risiko for ledighed og efterfølgende langtidsledighed.
- I Hedensted aktiveres langtidsledige 63% af tiden og modtager i gennemsnit ca. 1,7 samtaler per kvartal. Aktiveringsindsatsen er i lighed med samtaleintensiteten mere intensiv end i klyngen.

En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder: Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen.

Indsatsen kan med fordel tage udgangspunkt i følgende:

- Samarbejdet med virksomhederne er intensiveret siden 2008, men har været svagt faldende det seneste år. I januar 2008 var 189 personer i virksomhedsrettet aktivering i Hedensted, mens dette tal er steget til 536 i december 2012.
- Det er især antallet af personer i virksomhedspraktik, der er steget.
- Jobcentret har i gennemsnit et samarbejde med 29% af virksomhederne i kommunen om aktiveringen af ledige. Samarbejdsgraden ligger på niveau med gennemsnittet for hele Midtjylland (29%).
- I Hedensted samarbejdes især med den offentlige sektor og med virksomheder inden for industri.

2.2 Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted

FAKTAARK MED CENTRALE NØGLETAL FOR HEDENSTED

	HEDENSTED		KLYNGE ¹	
	Faktiske tal	Udvikling det seneste år	Faktiske tal	Udvikling det seneste år
Indsatsen for unge				
Uddannelsesgraden blandt ufaglærte unge i 2011 (ministermål)	20,0%	-	-	-
Offentligt forsørgede unge (18-29 år) december 2012 ¹	685	5%	4.269	7%
Andel forsørgede unge i % af befolkningen (18-29 år) i december 2012	14,9%	0,6 pct.point	14,0%	0,7 pct.point
Ufaglærte unge kontanthjælps- og dagpengemodtagere i december 2012 ²	305	-	2.187	-
Udannede unge kontanthjælps- og dagpengemodtagere i december 2012 ²	121	-	844	-
Andel af ufaglærte kth/dgp, som påbegynder uddannelse inden for 1 år	19%	-	17%	-
Andel af ufaglærte kth/dgp, der fratrudder deres uddannelse inden for 1 år	30%	-	33%	-
Andel unge, der modtog kontanthjælp som 18-årige i 2012	7%	0 pct.point	10%	1,1 pct.point
Andel af 18-årige kontanthjælpsmodtagere i 2006-2007, der aktuelt er off. forsørgede	62%	-	51%	-
Aktiveringsgrad blandt unge dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i 2012	48%	-4,1 pct.point	33%	-6,4 pct.point
Antal samtaler pr. kvartal blandt unge på dagpenge og kontanthjælp i 2012	1,8	4%	1,4	-11%
Indsatsen for at begrænse tilgangen til førtidspension				
Nyttikendelser til førtidspension i 2012 (ministermål)	94	-1%	881	13%
Førtidspensionister december 2012 ²	1.542	-1%	10.745	1%
Andel førtidspensionister i befolkningen (16-64 år) december 2012	5,5%	-0,05 pct.point	5,9%	0,0 pct.point
Andel nye førtidspensionister, der er under 40 år	18%	-5 pct.point	23%	2 pct.point
Andel nye førtidspensioner under 40 år, der tildeles pba. en psykisk diagnose	78%	40 pct.point	69%	-2 pct.point
Andel nye førtidspensionister der kommer fra sygedagpenge i 2012	53%	7 pct.point	39%	1 pct.point
Andel nye førtidspensionister der kommer fra kontanthjælp i 2012	16%	0 pct.point	28%	-3 pct.point
Indsatsen mod langtidsledighed				
Langtidsledige i december 2012 (ministermål)	223	-8%	2.115	-2%
Andel langtidsledige i pct. af arbejdsstyrken (16-64 år) december 2012	1,0%	-0,1 pct.point	1,5%	0 pct.point
Andel nyledige i 2011, der bliver langtidsledige i løbet af 1 år	16%	0,5 pct.point	18%	0,7 pct.point
Aktiveringsgrad blandt langtidsledige i 2012	63%	-18,6 pct.point	44%	-7,2 pct.point
Antal samtaler pr. kvartal blandt langtidsledige i 2012 ³	1,7	3,5%	1,2	-11,2%
Virksomhedsindsatsen				
Antal personer i virksomhedsrettet aktivering i december 2012	536	-10%	2.458	-7%
Aktiveringsgrad i virksomhedsrettet aktivering (alle målgrupper) i 2012	19%	-1 pct.point	11%	-1 pct.point
Andel virksomheder, der samarbejder om aktiveringsindsatsen i 2012	29%	-2 pct.point	26%	-3 pct.point
Jobomsætning i 2010	32%	-	29%	-
Andel af jobåbninger i 2010, der var synlige på jobnet.dk	11%	-	15%	-
Beskæftigelse og pendling				
Beskæftigede i alt primo 2012 (RAS)	23.186	-0,4%	149.522	0,0%
Fuldtidslønmodtagere i alt i december 2012 (Jobindsats.dk)	17.974	-0,4%	117.255	-0,5%
Berørte lønmodtagere i private brancher i december 2012 (DREAM/eindkomst)	14.805	-1,1%	87.415	-1,2%
Berørte lønmodtagere i offentlige brancher i december 2012 (DREAM/eindkomst)	6.675	-0,5%	49.505	-0,7%
Andel indpendlere 2012	37%	-0,2 pct.point	41%	0,7 pct.point
Andel udpendlere 2012	48%	0,1 pct.point	51%	0,2 pct.point
Gns. pendlingsafstand 2011 (km)	21,1 km	0,1 km	21 km	0,1 km
Befolkning/arbejdsstyrke				
Befolkning i alt i januar 2013	45.868	-0,3%	302.541	0,2%
Befolkning 16-64 år i januar 2013	27.951	-0,6%	183.346	-0,5%
Befolkning 16-29 år i januar 2013	5.982	0,2%	38.934	1,3%
Arbejdsstyrken (16-64 år) 2012	22.412	-1,1%	145.566	-0,8%
Ledighed				
Ledighed i december 2012 ⁴	4,0%	-0,2 pct.point	4,6%	0 pct.point
Ledighed blandt kvinder i december 2012 ⁴	4,7%	-0,5 pct.point	4,8%	-0,1 pct.point
Ledighed blandt mænd i december 2012 ⁴	3,4%	0,1 pct.point	4,4%	0 pct.point
Offentligt forsørgede				
Offentligt forsørgede i alt i december 2012 ⁵	4.831	0,1%	31.033	0,8%
Andel offentligt forsørgede i befolkningen i december 2012 (16-64 år)	17,3%	0,1 pct.point	16,9%	0,2 pct.point

*Klyngen indeholder følgende jobcentre: Tårnby/Dragør, Favrskov, Gribskov, Odder, Ringkøbing-Skjern, Skanderborg, Stevns.

Kilde: Jobindsats.dk, DREAM, Danmarks Statistik og egne beregninger

Anm.: *Hedensted indgår ikke i opgørelserne for JC-klyngen.

1) Opgjort i fuldtidspersoner. SU, SVU, voksenlærling og barselsdagpenge er ikke medtalt som offentlig forsørgelse.

2) Opgjort i fuldtidspersoner.

3) Antal samtaler pr. 13 ydelsesuger i langtidsledighed.

4) Faktisk ledighed – ej sæsonkorrigeret.

5) Efterløn, SU, SVU, voksenlærling og barselsdagpenge er ikke medtalt som offentlig forsørgelse.

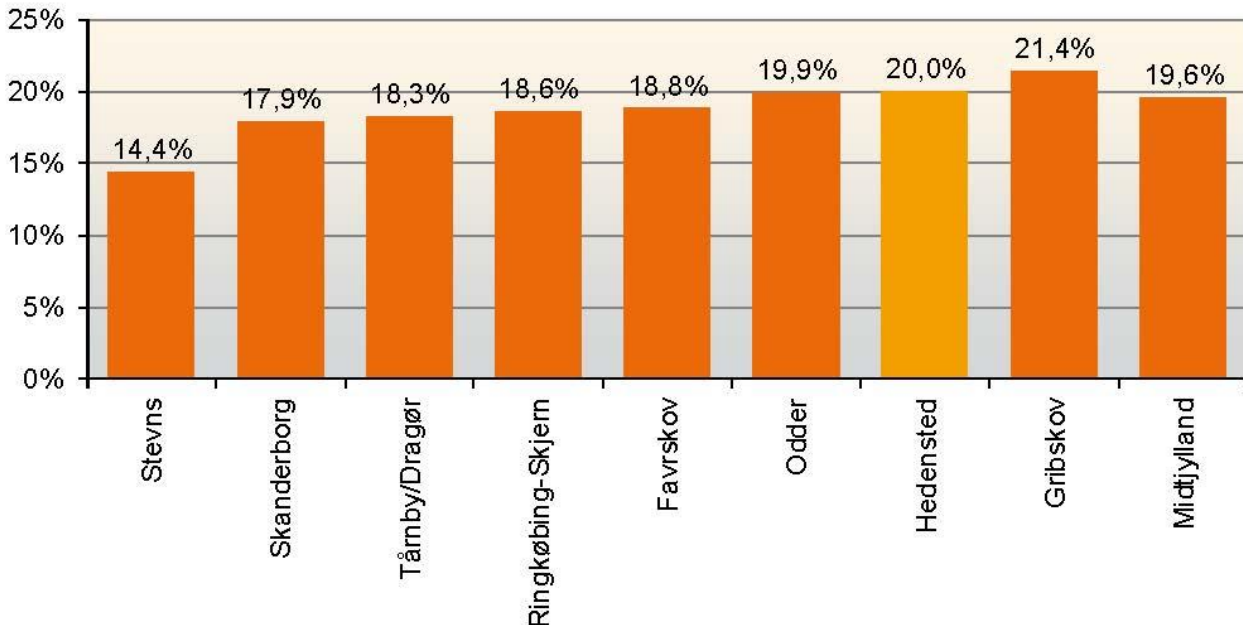
Fakta om arbejdsmarkedet i Hedensted i forhold til ministermålene

Der er et potentiale for at øge uddannelsesniveaut blandt unge ledige

I Hedensted var de ufaglærte dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i uddannelse i 20,0% af tiden i 2011, jf. figur 8. Det er en smule højere end niveauet i Midtjylland (19,6%).

Den foreløbige opgørelse af uddannelsesgraden for 2012 (januar til november) i Hedensted er på 17,2%, hvilket ligeledes er højere end i Midtjylland (16,6%).

FIGUR 8: UDDANNELSESGRADEN BLANDT UNGE DAGPENGE- OG KONTANTHJÆLPSMODTAGERE I 2011



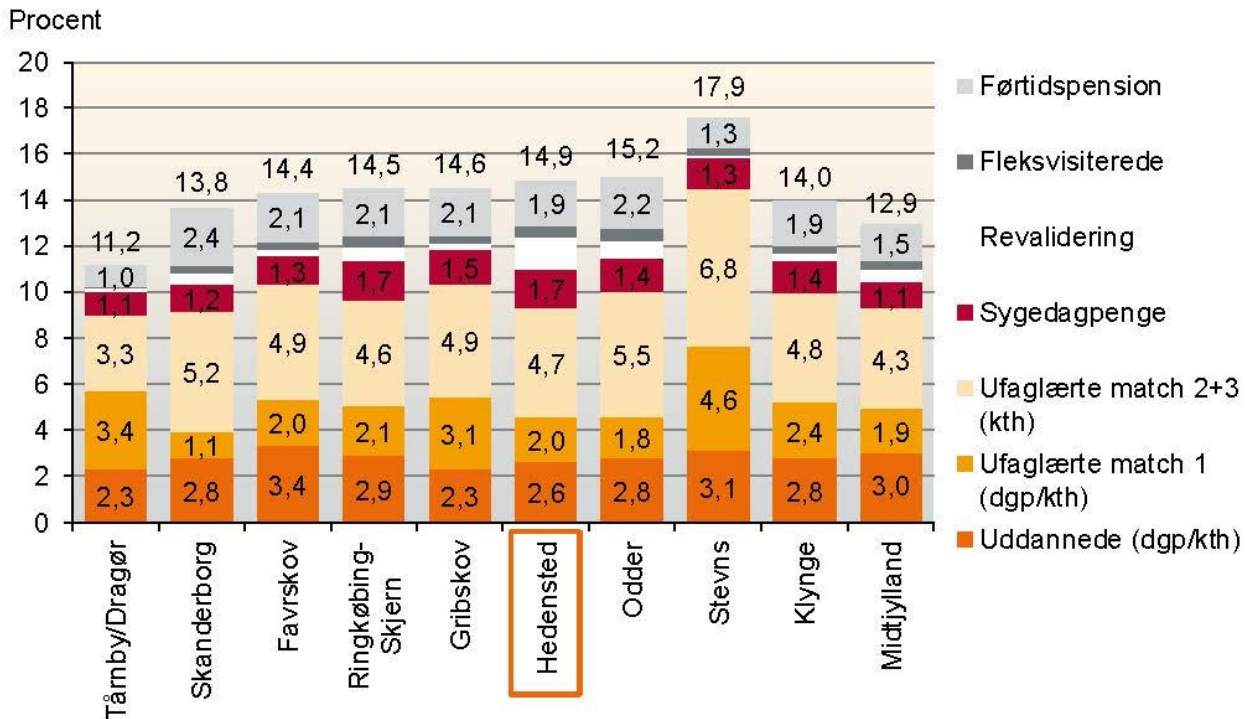
Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Anm.: Opgørelsen viser hvor stor en andel af tiden, som ikke-uddannede unge på dagpenge og kontanthjælp var i uddannelse i løbet af 2011.

Der er mange offentligt forsørgede unge i Hedensted

Antallet af offentligt forsørgede unge har været nogenlunde stabilt i Hedensted siden 2010. I alt er der 685 offentligt forsørgede unge i Hedensted i december 2012, svarende til 14,9% af alle unge mellem 18 og 29 år. Blandt de offentligt forsørgede unge er der 305 ufaglærte unge på kontanthjælp eller dagpenge, som har brug for at få en uddannelse. Disse ufaglærte unge udgør 6,7% af alle unge i Hedensted, jf. figur 9. Andelen af unge på offentlig forsørgelse er højere i Hedensted end i klyngen, jf. figur 9. Der er dog lidt færre ufaglærte unge på dagpenge eller kontanthjælp end i klyngen (7,2%). Derudover er der lidt færre uddannede unge på dagpenge eller kontanthjælp i Hedensted (2,6%) end i klyngen (2,8%).

FIGUR 9: ANTAL OFFENTLIGT FORSØRGEDE UNGE I PROCENT AF ALLE 18-29-ÅRIGE UNGE I DECEMBER 2012



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistiks forskningsservice og egne beregninger

Anm.: Opgjort i fuldtidspersoner. Antallet af unge dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere er skaleret ift. match, så antallet matcher antallet af unge dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i Jobindsats.dk i december 2012 (fuldtidspersoner). De uddannede unge dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere er defineret som unge, der har afsluttet en kompetencegivende uddannelse inden oktober 2011 samt unge, der er i gang med en kompetencegivende uddannelse i oktober 2011, og som er på dagpenge i december 2012.

Færre på førtidspension

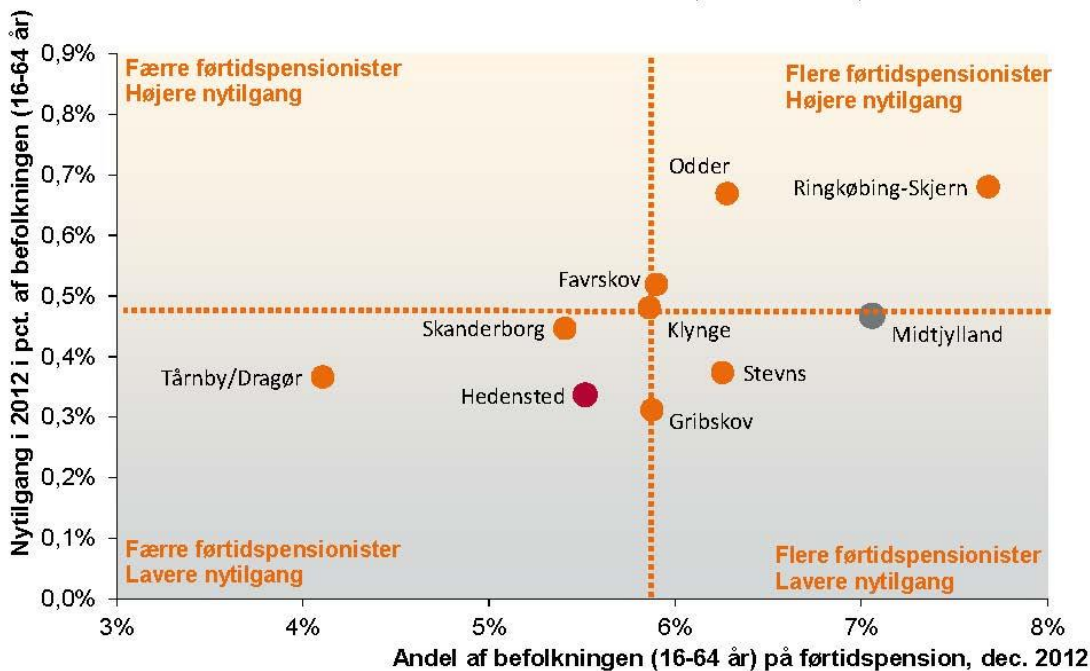
Tilgangen til førtidspension er faldet svagt i Hedensted

Der er 1.542 fuldtidspersoner på førtidspension i Hedensted. Det svarer til 5,5% af befolkningen i den erhvervsaktive alder. Det er en mindre andel end i klyngen (5,9%).

Det årlige antal nytilkendelser til førtidspension i Hedensted faldt med 1% fra 2011 til 2012. I alt fik 94 personer tildelt førtidspension i løbet af 2012.

De nye førtidspensionister i Hedensted i 2012 udgør 0,3% af den 16-64-årige befolkning. Det er en lavere andel end i klyngen (0,5%) såvel som i Midtjylland, jf. figur 16.

FIGUR 16: ANDELEN AF BEFOLKNINGEN (16-64 ÅR) DER MODTAGER FØRTIDSPENSION I DECEMBER 2012, OG ANDELEN DER HAR FÅET TILDELTE FØRTIDSPENSION I 2012 (NYTILGANGEN)



Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger

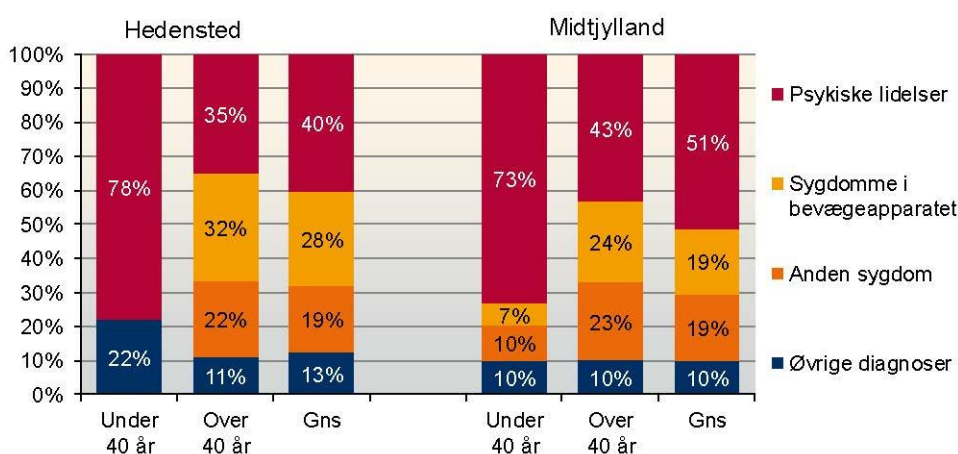
Anm.: Antal på førtidspension er opgjort i fuldtidspersoner. Befolkningen er opgjort for 16-64-årige ultimo 2012.

Mange unge tilkendes førtidspension på baggrund af en psykisk diagnose

I Hedensted er 40% af de nye førtidspensioner baseret på en psykisk diagnose. Det er en mindre andel end generelt i Midtjylland, hvor mere end halvdelen af alle nye førtidspensioner skyldes psykiske lidelser.

Det er især de yngre aldersgrupper, som får førtidspension som følge af psykiske lidelser. I Hedensted er det 78% af tilgangen blandt personer under 40 år, som skyldes psykiske diagnoser, mens det i Midtjylland er 73%, jf. figur 17.

FIGUR 17: TILGANGEN AF NYE FØRTIDSPENSIONISTER FORDELT EFTER PRIMÆR DIAGNOSE I 2012



Kilde: Tal fra Ankestyrelsen og egne beregninger

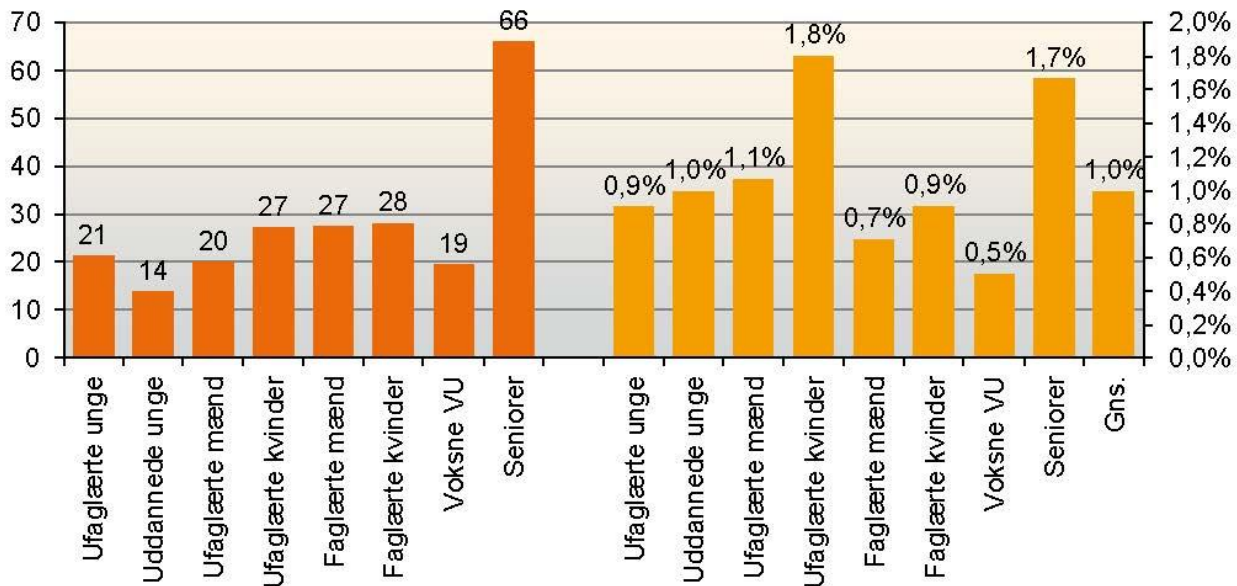
Anm.: Kategoriseringen bygger på Ankestyrelsens kategorier. Anden sygdom dækker kategorieme "Hjerte- og karsygdomme", "Sygdomme i nervesystem og sansorganer", "Kræftsygdomme" og "Sygdomme i åndedrætsorganer". Øvrige diagnoser dækker kategorieme: "Medfødte misdannelser", "Ulykkestilfælde, vold mv.", "Social indikation" og "Øvrige diagnoser".

Langtidsledigheden skal bekæmpes

Risikogrupper for langtidsledighed

Blandt de 223 borgere i Hedensted, som aktuelt er langtidsledige, er der et stort antal seniorer, faglærte mænd og kvinder samt ufaglærte kvinder, jf. figur 22. Langtidsledigheden i Hedensted er højest blandt ufaglærte kvinder (1,8%) og seniorer (1,7%).

FIGUR 22: HVEM ER DE LANGTIDSLEDIGE I HEDENSTED (VENSTRE AKSE) OG HVOR HØJ ER LANGTIDSLEDIGHEDSPROCENTEN FOR DE FORSKELLIGE GRUPPER (HØJRE AKSE) I DECEMBER 2012



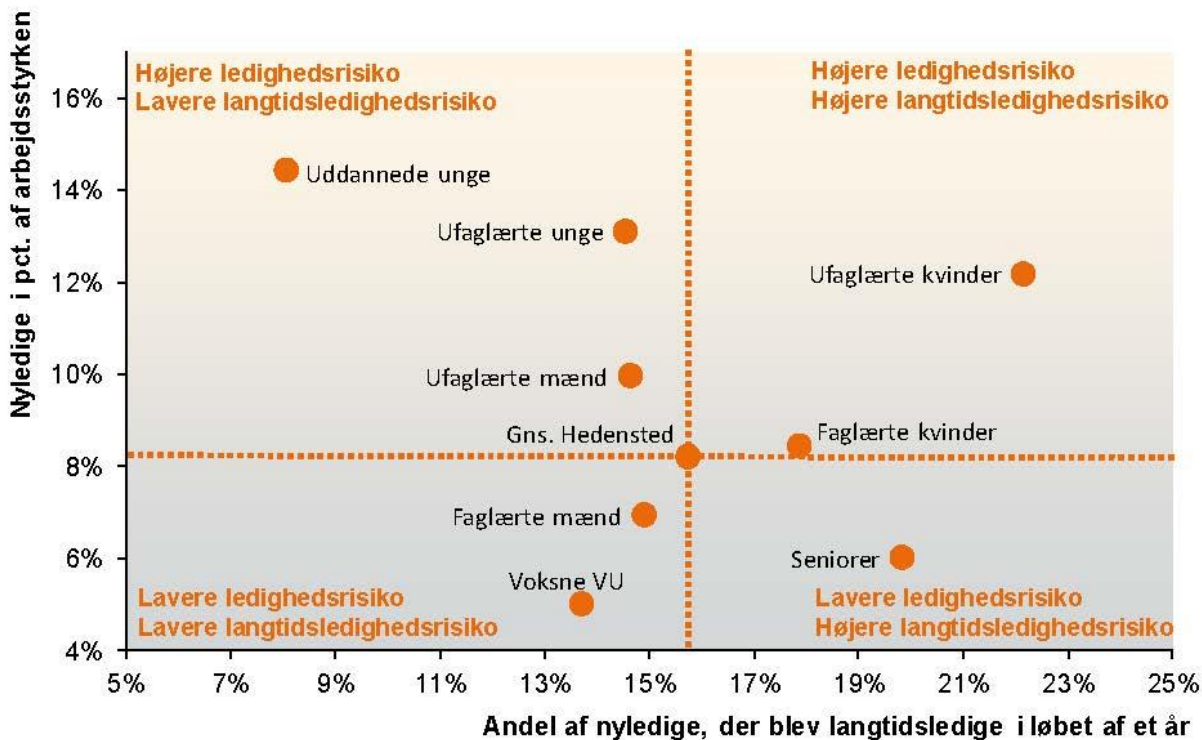
Kilde: Danmarks Statistiks forskningsservice (DREAM og uddannelsesregistre), Jobindsats.dk og egne beregninger
 Anm.: Uddannelsesniveau er fastlagt i oktober 2011. Data om offentlig forsørgelse (DREAM) er fra december 2012.
 Antallet er skaleret ift. køn og alder, så antallet matcher antallet af langtidsledige i Jobindsats.dk december 2012.
 Opgørelsen dækker ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i match 1. Unge er 18-29 år, voksne/mænd/kvinder er 30-54 år og seniorer er 55-64 år.

Der er betydelige variationer i risikomønstret blandt forskellige persongrupper på arbejdsmarkedet.

Det giver jobcentret gode muligheder for tidligt at spotte de grupper, som har en forøget risiko for langtidsledighed.

Den mest udsatte gruppe er de ufaglærte kvinder, som både har en højere risiko for ledighed og langtidsledighed end gennemsnittet, jf. figur 23.

FIGUR 23: RISIKO FOR LEDIGHED OG RISIKO FOR EFTERFØLGENDE LANGTIDSLEDIGHED BLANDT GRUPPER I HEDENSTED



Kilde: Danmarks Statistiks forskningsservice (DREAM og uddannelsesregistre) og egne beregninger
 Anm.: Y-aksen viser andelen af arbejdsstyrken ramt af nyledighed i perioden 1kv2012 til 4kv2012. En nyledig er en person, som påbegynder dagpenge eller kontanthjælp i match 1 efter en periode på mindst 13 uger uden ledighed. Arbejdsstyrken er opgjort for 16-64-årige i 2012 (RASU33). X-aksen viser andelen af nyledige i 2011, som i løbet af det efterfølgende år er blevet langtidsledige. Unge er 18-29 år, voksne kvinder/mænd er 30-54 år. Seniorer er over 54 år. 'VU' er videregående uddannelser.

De uddannede unge og de ufaglærte unge har i lighed med de ufaglærte mænd en relativ høj risiko for ledighed, men til gengæld er risikoen for efterfølgende langtidsledighed lavere end gennemsnittet.

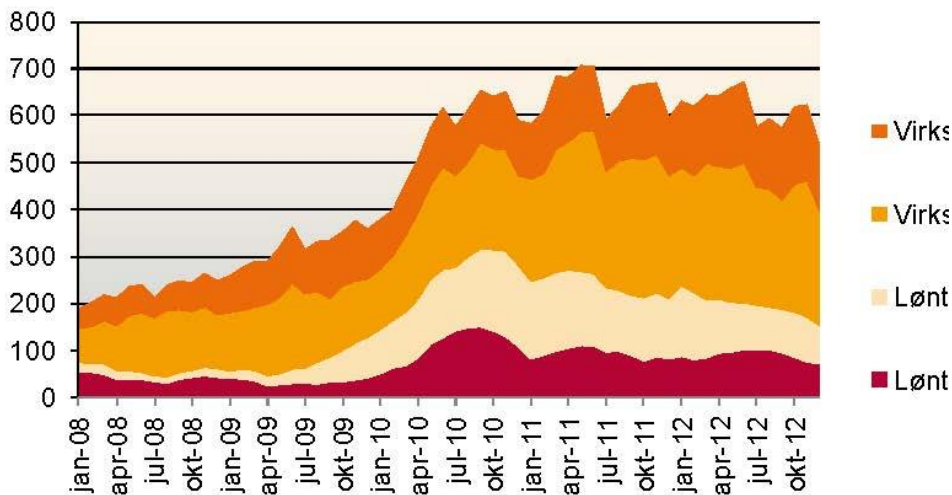
Det omvendte er tilfældet for seniorer, som har en lavere risiko for at blive ledige, men til gengæld en større risiko for at blive langtidsledige, hvis de først rammes af ledighed.

En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder

Virksomhedssamarbejdet er øget, men der er fortsat potentialer

I de senere år er brugen af virksomhedsrettede tilbud i aktiveringen af ledige steget. Udviklingen illustreres af, at antallet af personer i virksomhedsrettet aktivering i Hedensted er steget fra 189 personer i januar 2008 til 536 personer i december 2012, jf. figur 25. Det seneste år er antallet af ledige i virksomhedsrettet aktivering dog faldet en smule.

FIGUR 25: UDVIKLINGEN I ANTALLET AF PERSONER AKTIVERET I VIRKSOMHEDSF DENSTED FORDELT EFTER TILBUDSART OG SEKTOR, JANUAR 2008 TIL DECEMBER

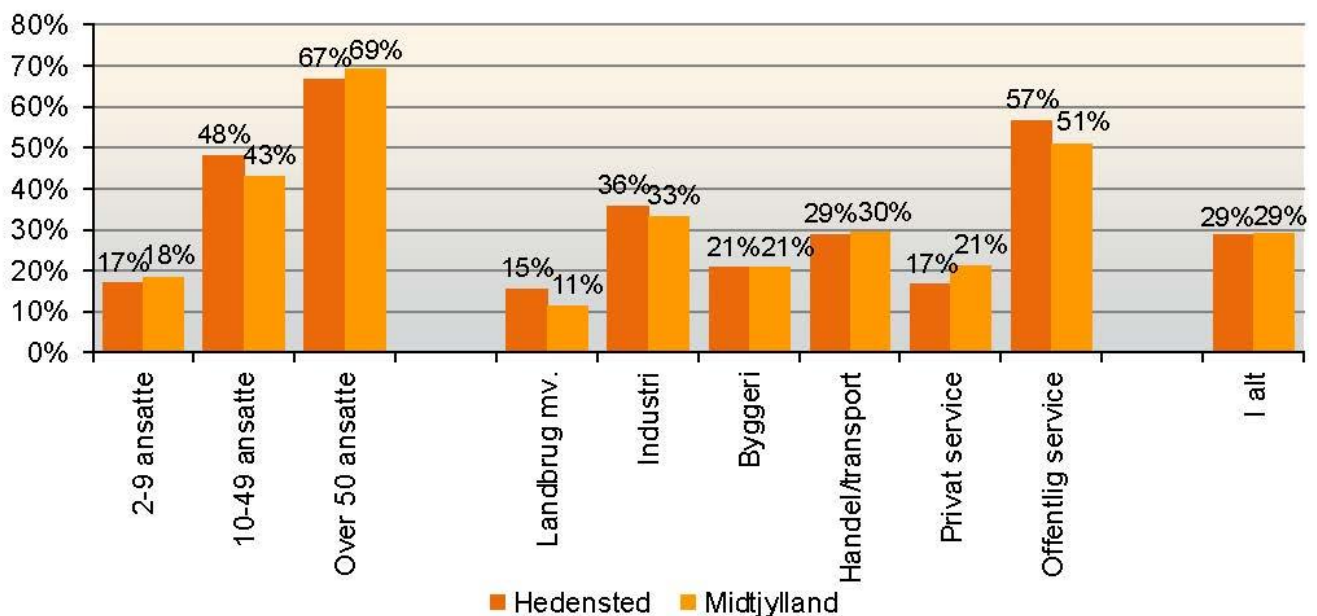


Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Anm.: Opgjort pba. berørte personer i den enkelte måned. Aktivering blandt modtagere af sygedagpenge, revalidering, forrevalidering og ledighedsydelse.

Samarbejdet kan blandt andet øges ved, at flere små og mellemstore virksomheder deltager i aktiveringen af ledige. Det ses ved, at 67% af virksomhederne med over 50 ansatte medvirker til aktivering, mens kun 17% af virksomhederne med 2-9 ansatte medvirker i aktiveringsindsatsen, jf. figur 27.

FIGUR 27: ANDELEN AF ARBEJDSSTEDER I HEDENSTED DER HAR ET SAMARBEJDE MED JOBCENTRET OM VIRKSOMHEDSRETTEDE PLADSER TIL DAGPENGE- OG KONTANTHJÆLPSMODTAGERE, 2012



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Anm.: Kun arbejdssteder med minimum 2 ansatte indgår.

2.3 Jobomsætningen i Hedensted

Jobomsætningen kan anvendes som et mål for bevægeligheden på arbejdsmarkedet. Den beregnes som antallet af jobåbninger per beskæftiget med arbejdsplads i kommunen og angiver således, hvor stor en andel af virksomhedernes ansatte, der udskiftes hvert år. De ca. 6.000 jobåbninger i Hedensted i 2010 betyder, at jobomsætningen ligger på 32%. Det er højere end gennemsnittet i Midtjylland

I nabokommunerne er der en mindre jobomsætning end i Hedensted. I Ikast-Brande var jobomsætningen på 29%, mens den i Horsens var på 27% (se Kommunebeskrivelsen 2013). Når 32% af alle job i Hedensted årligt bliver genbesat, betyder det, at der er jobmuligheder for de ledige. Den høje jobomsætning giver således muligheder for beskæftigelsesindsatsen, da den øger chancerne for at skabe plads til ledige grupper på arbejdsmarkedet. Synliggørelse af jobåbninger for de ledige

Det er en udfordring for de ledige og for beskæftigelsesindsatsen, at mange jobåbninger ikke synliggøres. I Hedensted synliggøres 11% af jobåbningerne i løbet af et år på Jobnet.dk, Der er forholdsvis færre synlige jobåbninger i Hedensted end i Midtjylland (19%). (se Kommunebeskrivelsen 2013).

I nabokommunen Horsens er andelen af synlige jobåbninger (18%) højere end i Hedensted, mens Ikast-Brande, som den eneste kommune i Midtjylland, har en lavere jobsynlighed (8%) end Hedensted.

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

Efter kontanthjælpsreformens ikrafttræden 1.1.2014 foreslås, at 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 egen 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

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 2014 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

Regeringen har i kommuneaftalen med KL, som 2-årigt forsøg, aftalt at der ikke bliver reduceret i refusion når tilbud og aktivering ikke holdt rettidigt. 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 kontakforløb, førstegangskompensation 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 uddannelsesforløb, 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.

Grundtanken er, 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 anden opkvalificering, 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.

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 afklaring og opkvalificering af 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 fra Social Service og 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.

Afklaring og Opkvalificering for Unge

Som en integreret del af indsatsen arbejdes der i Ungegruppen internt med afklaring og opkvalificering af de unge, 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 Afklaring og Opkvalificering for Unge 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 – et samarbejde, som med finansiering fra LBR afholder flere årlige samarbejds- og vidensudvekslingsmøder mellem medarbejdere i Jobcentret, a-kasserne og de faglige organisationer.

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 sprogscole og tre dage i virksomhedspraktik.

Samtidig er kontakten til og samarbejdet med Hedensted Kommunes afdeling for den sociale integrationsindsats øget i 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 job eller praktik, 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 på faktablade nemt og overskueligt får viden om de mange forskellige tilbud Jobcenteret har målrettet til virksomhederne. Endvidere bliver der i samarbejde med beskæftigelsesregionen, nabojobcentrene og uddannelsesinstitutioner løbende kørt målrettede virksomhedskampagner.

Jobnet: 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.

Muligheder for offentlige løntilskud: Jobcenteret 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 2014 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. Der er i et virksomhedscenter ofte tilknyttet en mentor på virksomheden eller en ekstern mentor. Jobcenter Hedensted har i 2011 -2012 etableret 2 virksomhedscenter aftale, hvor der er tilknyttet en mentor på virksomheden. Endvidere har Jobcenter Hedensted etableret en anden type virksomhedscenter, som er lokalt forankret og hvor flere virksomheder er med i den samlede virksomhedscenteraftale. I virksomhedscenter "Glud" og Virksomhedscenter "Tørring" er der således 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 Glud og Tørring området.

Rotationsprojekter: Et rotationsprojekt er, når en person i beskæftigelse går på uddannelse, og der samtidig kommer en ledig vikar ind i stedet.

Den høje ledighed, en mere fordelagtig rotationsydelse og jobcentrets delvise finansiering af forsørgelsen for forsikrede ledige, har gjort det økonomisk mere attraktivt at etablere rotationsordninger. Jobcenteret vil derfor også i 2013 – 2014 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, når budgettet er vedtaget)

Arbejdsmarkedsstyrelsen vil udarbejde en særskilt budgetskabelon, som vil blive tilsendt kommunerne. Budgetskabelonen skal indgå i beskæftigelsesplanen.

Bilag og tillæg

Bilag 1: Budget

Bilag nr. 2 om Ungeindsatsen

I forhold til sammensætningen af unge kontanthjælpsmodtagere 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 opkvalificering 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 kontanthjælpsmodtagere består unge, der i en kortere eller længerevarende periode af forskellige personlige eller strukturelle årsager modtager kontanthjælp og dermed have behov for en beskæftigelsesrettet indsats. Derudover så er der også en gruppe af unge kontanthjælpsmodtagere, som på trods af en meget intensiv indsats fra forvaltningens side, ikke er kommet 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 på, at disse unge skal opnå en højere grad af selvforvaltning, så de derigennem bliver parate til at tage de næste skridt frem mod arbejde eller uddannelse.

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

Se desuden beskrivelse af Ungeindsatsen på: <http://jobcenter.hedensted.dk/page29891.aspx>

Bilag 3: Aktiveringsindsatsen

Tidligere i gang

Jobcenter Hedensted holder tidligt i ledighedsforløbet hyppige jobsamtaler med de forsikrede ledige.

Formålet med forløbet er at bringe deltagerne tilbage til arbejdsmarkedet, og det specifikke mål er ordinær beskæftigelse.

Dette mål skal fremmes ved 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 2014 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 fortrinsvis ledige, som ikke er klare til uddannelse eller virksomhedspraktik. Projektet er meget rummeligt. Det er et aktiveringstilbud med 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 succeshistorier, 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 arbejdsmarkedsstyrelsen i 2011-2012.

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 (for de nyledige).

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

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 2014, gerne stadig 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.

Flere private praktik- og jobtræningspladser

Jobcenter Hedensted har i 2012 og 2013 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 2012 og 2013 har vi således etableret virksomhedscenteraftaler med private virksomheder, som har til formål at etablere praktikpladser for de svageste af Hedensteds borgere.

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

Virksomhedskonsulenterne etablerer virksomhedspraktikkerne i forbindelse med aktiviteter for sygemeldte. Ved at det er virksomhedskonsulenterne, 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 to ressourcekonsulenter, der i en forsøgsperiode, skal arbejde 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 praktikklare 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.

Mentorer

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: Afklaring og Opkvalificering for Unge

Som en integreret del af indsatsen for de ledige unge i kommunen arbejdes der i Ungegruppen internt med afklaring og opkvalificering af de unge, 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.

Endvidere skal de unge opnå en højere grad af selvforvaltning, så de derigennem bliver parate til at tage det næste skridt frem mod arbejde eller uddannelse. 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 kontanthjælp, og der er i Ungegruppen en meget intensiv for gennem opkvalificering, praktisk træning og uddannelse at hjælpe dem ind i en varig erhvervsmæssig tilværelse. Problemerne hos denne gruppe 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 arbejde eller uddannelse.

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 vil modtage kontanthjælp og dermed have behov for en beskæftigelsesrettet indsats.

Barriererne har en afgørende betydning for den måde, hvorpå arbejdet i Afklaring og Opkvalificering for Unge tilrettelægges på.

Der arbejdes i Afklaring og Opkvalificering for Unge både 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 Afklaring og Opkvalificering for Unge 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 job eller uddannelse.



Resultatoversigt - Hedensted

Ministerens mål	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedsle udvikling i klyngen ift. året før, pct.
Arbejdskraftreserven	Dec 2012	645	4	-8	-8	-3
A-dagpenge	Dec 2012	547	6	-13	-9	-4
Kontanthjælp	Dec 2012	98	-8	29	-35	0
Permanente forsørgelsesordninger	Dec 2012	2.419	1	0	-3	0
Tilgang til permanente forsørgelsesordninger ¹	Dec 2012	149	6	-2	-20	-1
Unge under 30 år	Dec 2012	670	-0	3	-11	4
Ikke-vestlige indvandrere og efterkommere	Dec 2012	286	0	8	-1	4
Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
		Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedsle udvikling i klyngen ift. året før, pct.	Genn. udvikling i klyngen ift. året før, pct.
Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)		4.745	0	-1	-4	-1
Jobklar - fuldtidspersoner		1.316	2	-7	-14	-7
A-dagpenge	Dec 2012	766	4	-10	-15	-4
Kontanthjælp	Dec 2012	126	-4	65	-18	1
Sygedagpenge	Dec 2012	302	4	-10	-45	-21
Revalidering	Dec 2012	23	-14	3	-	91
Ledighedsydelse	Dec 2012	100	-6	-18	-21	-10
Indsatsklar - fuldtidspersoner		850	1	10	-8	14
Kontanthjælp	Dec 2012	412	-1	26	-8	21
Sygedagpenge	Dec 2012	314	1	6	-14	9
Revalidering	Dec 2012	100	6	-22	-32	-7
Ledighedsydelse	Dec 2012	24	0	-7	-21	10
Midlertidigt passive - fuldtidspersoner		240	-8	-13	-26	-12
Kontanthjælp	Dec 2012	106	2	11	-35	5
Sygedagpenge	Dec 2012	119	-16	-22	-36	-21
Ledighedsydelse	Dec 2012	15	-2	-45	-68	-39
Forrevalidering - fuldtidspersoner	Dec 2012	32	9	67	-	-46
Fleksjob - fuldtidspersoner	Dec 2012	736	3	10	-3	3
Førtidspension - fuldtidspersoner	Jan 2013	1.535	-0	-1	-3	1
Ukendt match - fuldtidspersoner ²		37	-15	-66	-43	-12
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.	Genn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
Aktiveringsgrad i alt		32	-2	-10	35	24
A-dagpenge	Dec 2012	27	-2	-12	34	23
Kontanthjælp, jobklar	Dec 2012	65	2	-12	48	33
Kontanthjælp, indsatsklar	Dec 2012	53	-1	-1	42	33
Opfyldelse af minimumskrav						
Manglende jobsamtaler - a-dagpenge	Dec 2012	4	-0	0	3	6
Manglende jobsamtaler - kontanthjælp	Dec 2012	6	-2	1	1	6
Manglende aktive tilbud - a-dagpenge	Jun 2012	3	0	-0	2	5
Manglende aktive tilbud - kontanthjælp	Dec 2012	7	-0	1	2	9

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-dagpengemålinger, hvor antallet af fuldtidspersoner ved den efterfølgende opdatering typisk vil stige med omkring 5-6 procent.

1: Tilgang til permanente forsørgelsesordninger viser tilgangen de seneste 12 måneder (inkl. den anførte måned). Hvis den anførte måned f.eks. er januar 2011, viser målingen tilgangen i perioden februar 2010 - januar 2011.

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

Tillæg 1 - Samlet oversigt over målene i beskæftigelsesplanen for 2014

Ministermål 1: Flere unge skal have en uddannelse

"Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervs-kompetencegivende uddannelse".

Mål for 2014 i Hedensted: Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2014 være på 25,3 %, svarende til en stigning på 9,1 procentpoint fra december 2012 til december 2014

Ministermål 2: Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension

"Jobcentrene skal forebygge, at så mange personer førtidspensioneres".

Mål for 2014 i Hedensted: Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 71 personer i december 2014, svarende til et fald på 28 % fra december 2012 til december 2014 (den samlede tilgang af personer til førtidspension i 2012 var på 99).

Ministermål 3: Langtidsledigheden skal bekæmpes "Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt".

Mål for 2014 i Hedensted: Antallet af langtidsledige – dvs. borgere, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 180 personer i december 2014, svarende til et fald på 18,9% fra december 2012 til december 2014 (antallet af langtidsledige i december 2012 var 222).

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

"Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen".

Lokalt mål for Hedensted: (september 2013): Da vi ikke kender målemetoden endnu, eller niveauet for december 2012 forholder vi os til et overordnet mål, hvor vi forventer en stigning på 5 procentpoint til december 2014.

Samarbejdsgraden med virksomhederne er ikke kun afhængig af antallet af praktik- og løntilskudspladser, men skal ses meget bredt:

Samarbejdsgraden er også virksomhedernes mulighed for at rekruttere den arbejdskraft de har behov for, som ordinært ansatte, samt mulighed for efteruddannelse af egne medarbejdere via for eksempel jobrotation.

Tillæg nr. 2 til beskæftigelsesplanen 2014

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 2014.

Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer drøftes på møde i det Lokale Beskæftigelsesråd den 26. november 2013.