



Beskæftigelsesplan 2012

for

Jobcenter Sønderborg

Indhold

1. Indledning	3
2. Rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen i 2012	3
2.1 Svagt fald i ledigheden frem mod december 2012	3
2.2 Stigning i langtidsledigheden	4
2.3 De økonomiske udfordringer i Sønderborg Kommune	4
3. Beskæftigelsesministerens mål	5
3.1 Mål 1 - Begrænse antallet af borgere i arbejdskraftreserven	6
3.2 Mål 2 - Begrænse tilgangen til permanente forsørgelsesydelse	9
3.3 Mål 3 - Begrænse antallet af unge på offentlig forsørgelse	12
3.4 Mål 4 - Begrænse antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse	15
4. Den virksomhedsrettede indsats	19
5. Tillæg til beskæftigelsesplan 2012	21
5.1 Samlet oversigt over målene i beskæftigelsesplanen for 2012.....	21
5.2 Det lokale beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer	22
5.3 Indsats mod langtidsledighed	28
5.4 Fælles afsnit i BP2012 for de 4 sønderjyske kommuner	29
5.5 Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret	30

1. Indledning

Beskæftigelsesplanen for Sønderborg Kommune 2012 er udarbejdet af Jobcenter Sønderborg i overensstemmelse med en centralt fastsat skabelon. Der anvendes informationer og statistik trukket fra Danmarks Statistik, jobindsats.dk og publikationer fra Beskæftigelsesregion Syddanmark.

Beskæftigelsesplanen er samtidig blevet til på baggrund af inspiration fra temadage, hvor udfordringer på beskæftigelsesområdet blev drøftet af repræsentanter fra Det lokale beskæftigelsesråd (LBR), Arbejdsmarkedsudvalget (AU) og Byrådet i Sønderborg Kommune.

Beskæftigelsesplanen er dermed kommunens samlede plan for, hvordan de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2012 håndteres. Planen har til formål at styrke sammenhængen mellem de faktiske udfordringer og de politiske mål (lokalt og fra Beskæftigelsesministeren) samt at danne grundlag for de strategiske prioriteringer af indsatsen og indsatsens faktiske tilrettelæggelse.

Hvis ikke andet er angivet, er data og grafiske fremstillinger baseret på jobindsats.dk.

2. Rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen i 2012

Beskæftigelsesindsatsen i 2012 vil skulle imødegå eftervirkningerne fra lavkonjunktoren og samtidig sikre, at arbejdsmarkedet er bedst muligt rustet til et eventuelt kommende opsving. Samlet set vil den største udfordring i de kommende års beskæftigelsesindsats fortsat være at udvide og opkvalificere arbejdsstyrken, som på grund af den demografiske udvikling vil opleve en stigende aldersbetinget afgang fra arbejdsmarkedet.

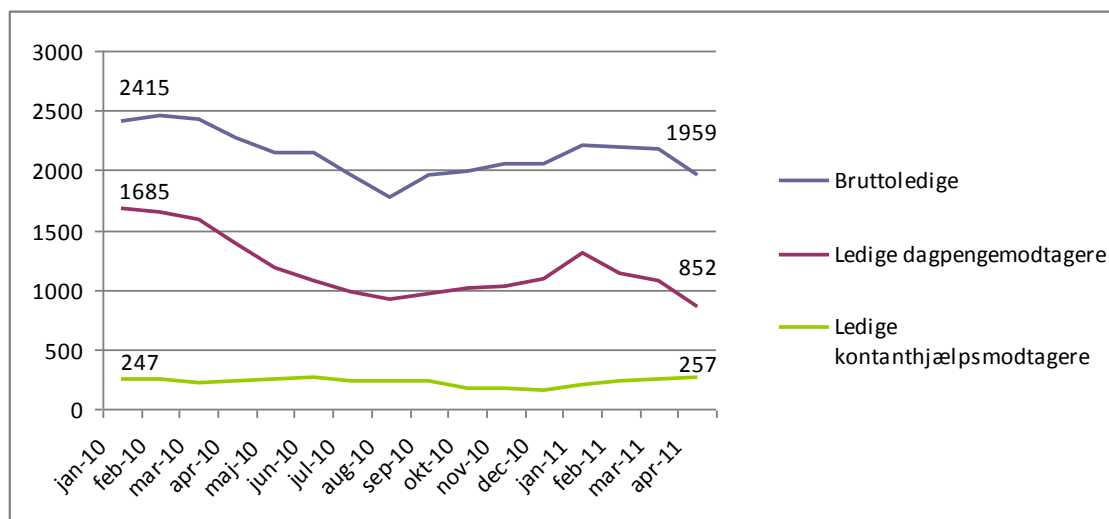
Sønderborg står over for en række udfordringer frem mod december 2012 og de efterfølgende år. En del af udfordringerne er udløst af den igangværende lavkonjunktur, mens andre udfordringer skyldes den demografiske og strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet. Udfordringerne danner baggrund for formuleringen af de mål og strategier, der er opstillet for de forskellige indsats i beskæftigelsesplanen. I 2012 vil mange borgere i Sønderborg fortsat have behov for at kvalificere sig til at skifte fra job i brancher, som oplever nedgang i beskæftigelsen til job i brancher, som efterspørger arbejdskraft med større krav til uddannelse og kompetencer.

2.1 Svagt fald i ledigheden frem mod december 2012

Efter nogle år hvor ledigheden er steget markant indenfor især industrien og bygge- og anlægssektoren, og hvor unge og ufaglærte har været særligt hårdt ramt, så forventes et svagt fald i ledigheden mod udgangen af 2011 og fortsat i 2012¹. Der er således fortsat store udfordringer på beskæftigelsesområdet, men der er udsigt til, at situationen ikke forværres yderligere som følge af konjunkturerne. Samtidig kan en effektiv indsats medføre en reduktion i antallet af ledige samt i længden af ledighedsforløbene.

¹ Jf. Beskæftigelsesregion Syddanmarks "Arbejdsmarkedsoverblik, 1. halvår 2011".

Udvikling i antal fuldtidsledige i Sønderborg januar 2010 til april 2011



Kilde: Danmarks statistik. Statistikbanken.

I 2012 skal der gøres en indsats for at understøtte et arbejdsmarked, der får brug for flere medarbejdere med nye kvalifikationer, da et betydeligt antal ufaglærte jobs forventes at falde samtidig med at den aldersbetingede afgang fra arbejdsmarkedet stiger.

2.2 Stigning i langtidsledigheden

Sønderborg Kommune er udfordret af et højt antal langtidsledige a-dagpengemodtagere. Fra april 2010 til april 2011 er antallet steget med 18% fra 548 til 646. Stigningen stiller store krav til en effektiv virksomhedsopsøgende indsats fra jobcentret og et tæt kontaktforløb med fokus på jobformidling over for de langtidsledige. Jobcentret vil forsøge at motivere a-kasserne til at indgå i et samarbejde omkring en særlig indsats for borgere, som er truet på deres forsørgelsesgrundlag på grund af den forkortede dagpengeperiode på 2 år. 68% af de langtidsledige a-dagpengemodtagere kommer fra 4 a-kasser, 3F (38%), Kristelig (11%), Metal (10%) og HK (9%).

2.3 De økonomiske udfordringer i Sønderborg Kommune

De økonomiske udfordringer for Sønderborg Kommune i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen er betydelige. Udover den udfordring som ledighed blandt borgerne naturligt medfører, samt den velkendte demografiske udvikling med et stigende antal ældre, der skal forsørges, vil der på beskæftigelsesområdet fremover være yderligere to meget afgørende udfordringer for kommunens økonomi.

a) Permanent offentlig forsørgelse

Den første store udfordring er et relativt højt antal borgere i Sønderborg (set i forhold til sammenlignelige kommuner) på permanent offentlig forsørgelse². Antallet af personer kan dog ikke umiddelbart reduceres, fordi tilkendte ydelser er varige. Dermed vil antallet af borgere på permanent offentlig forsørgelse være en økonomisk udfordring mange år frem.

Der kræves med andre ord en langsigtet strategisk indsats (med væsentligt længere sigte end udgangen af 2012), hvor Jobcenter Sønderborg i et samspil med øvrige forvaltninger og relevante aktører samarbejder om at begrænse tilgangen til permanent offentlig forsørgelse.

² Permanente forsørgelsesydelse defineres som ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension.

En fastholdelse af borgeren i et arbejde eller subsidiært i en virksomhedsrettet aktivering er ikke alene en økonomisk gevinst for kommunen, det er også en gevinst for den enkelte borger. Hermed fastholdes borgerens arbejdsidentitet og risikoen for marginalisering reduceres.

b) Ny finansieringsstruktur

Den anden store udfordring er finansieringsomlægningen i forhold til den kommunale beskæftigelsesindsats, som blev vedtaget som en del af finansloven for 2011.

Den nye finansieringsmodel betyder, at der fremover ikke er højere refusion af ydelsen, når blot borgeren er i aktivering. Det er kun virksomhedsrettet aktivering, ordinær uddannelse og delvis raskmelding, der giver den højeste refusion³ på 50%. I passive perioder og i perioder med andre typer aktivering⁴ modtager kommunen kun 30% i refusion. Det er derfor afgørende, at jobcenteret indhenter flere virksomhedsvendte aktiveringspladser i virksomhedspraktikker og løntilskud.

Den nye finansieringsmodel betyder også, at Sønderborg Kommune fremover får færre udgifter til forsørgelsesydelse refunderet direkte fra staten. I stedet tildeles en større del via bloktilskuddet og beskæftigelsestilskuddet. Samlet flyttes godt 90 mio. kr. fra refusion til bloktilskud, for en gennemsnitskommune⁵. Der er derfor behov for, at beskæftigelsesområdet i højere grad indgår i kommunens økonomiske prioriteringer på lige fod med øvrige kommunale opgaver.

3. Beskæftigelsesministerens mål

Beskæftigelsesministeren har udmeldt fire mål for beskæftigelsesindsatsen i 2012. Målene har til hensigt at forebygge langtidsledighed, at nedbringe tilgangen til offentlig forsørgelse, samt at sikre et velkvalificeret og tilstrækkeligt stort udbud af arbejdskraft.

Ministerens mål for 2012:

1. Ledige skal hurtigt tilbage i job - Langtidsledigheden skal bekæmpes

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

2. Bedre hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre mennesker på permanent offentlig forsørgelse

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

3. Unge skal i uddannelse eller job

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

4. Flere indvandrere og efterkommere skal i job

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

³ Den høje refusion var tidligere på 65%.

⁴ Det drejer sig om vejledning- og afklaringsforløb og projekter, f.eks. A2B, Aktivitetscenteret, AlsMic, LOF, Serviceværkstedet og Syværkstedet.

⁵ Jævnfør: Opsamlingsrapport fra KL på seminar om beskæftigelsesplan 2012 på Sandbjerg Gods

Jobcenter Sønderborgs indsats indenfor ministermålene vil blive behandlet tematisk i de følgende afsnit.

3.1 Mål 1 - Begrænse antallet af borgere i arbejdskraftreserven







Det første resultatmål for beskæftigelsesindsatsen i 2012 har fokus på at begrænse antallet af borgere i arbejdskraftreserven. Formålet med resultatmålet er at understøtte, at virksomhederne får den arbejdskraft, som de har behov for samt at forebygge langvarig ledighed.

Ved at begrænse antallet af personer, som opnår 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse styrkes det effektive arbejdsudbud samtidig med at stigende langtidsledighed og marginalisering forebygges.

Hvem er omfattet af resultatmålet?

Arbejdskraftreserven omfatter alle arbejdsmarkedsparete ledige (forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere i matchkategori 1) med minimum 12 ugers sammenhængende offentlig forsørgelse⁶.

Fakta om arbejdskraftreserven i Sønderborg – status marts 2011

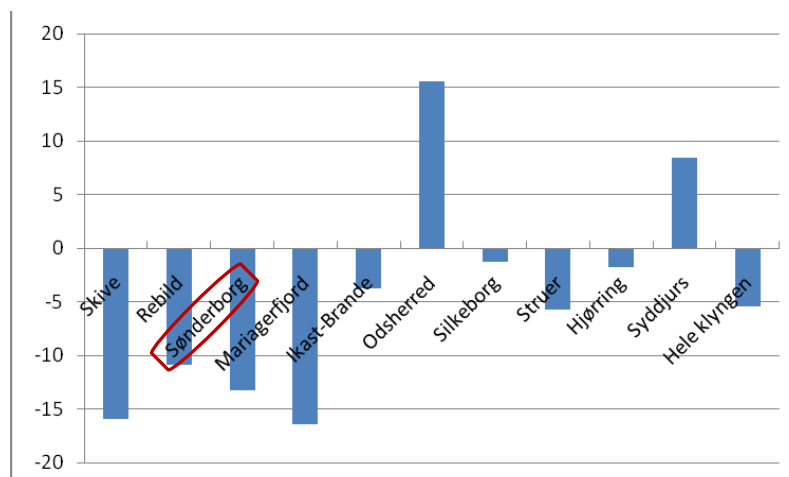
-  Arbejdskraftreserven er faldet med 13% i Sønderborg fra marts 2010 til marts 2011. Faldet fordeler sig med henholdsvis 11% for dagpengemodtagere og 23% for kontant- og starthjælpsmodtagere.
-  1.662 personer indgår i arbejdskraftreserven. 81% er a-dagpengemodtagere svarende til 1.340 personer.
-  To tredjedele af a-dagpengemodtagerne kommer fra 4 a-kasser: 3F (38%), kristelig a-kasse (13%), HK (8%) og Metal (8%).
-  Aldersfordelingen i arbejdskraftreserven afspejler stort set arbejdsstyrkens aldersfordeling, idet de over 60 årige dog kun udgør 3% af arbejdskraftreserven men 7% af arbejdsstyrken.
-  60% af arbejdskraftreserven er mænd.
-  Personer med dansk oprindelse udgør 85% af arbejdskraftreserven, indvandrere og efterkommere fra vestlige lande udgør 7% og indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande udgør 8%. Begge grupper af indvandrere og efterkommere udgør en større andel af arbejdskraftreserven end af arbejdsstyrken.

⁶ I sammenhængende offentlig forsørgelse indgår uger, hvor personen modtager dagpenge (inkl. aktivering og feriedagpenge fra ledighed), sygedagpenge, uddannelsesydelse, barseldagpenge, orlov, kontanthjælp (inkl. løntilskud), starthjælp (inkl. løntilskud), introduktionsydelse (inkl. løntilskud), revalidering (inkl. løntilskud), forrevalidering (inkl. løntilskud) og ledighedsydelse (inkl. løntilskud). En periode på 4 sammenhængende uger uden mindst én af de nævnte ydelser afbryder perioden på samlet offentlig forsørgelse.

Som det ses af figuren til højre har Sønderborg Kommune haft en gunstig udvikling i arbejdskraftreserven fra marts 2010 til marts 2011 med et fald på 13,3%.

De øvrige sønderjyske kommuner har ligeledes oplevet et fald omend i mindre grad. Arbejdskraftreserven faldt med 3,5% i Haderslev, 7,0% i Tønder og 4,0% i Aabenraa i samme periode.

Udviklingen i klyngens arbejdskraftreserve fra marts 2010 til marts 2011



Fastlæggelse af mål for 2012

I vurderingen af den fremadrettede udvikling frem til december 2012 har Sønderborg Kommune lagt følgende til grund:

- Beskæftigelsesregionens forventninger til udviklingen i ledigheden i 2011 og 2012 i de forskellige a-kasser samt for arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere.
- Den konkrete a-kassesammensætning i befolkningen i Sønderborg Kommune.
- Jobcenterets indsats for at begrænse arbejdskraftreserven.

Med afsæt i ovenstående forudsætninger fastsættes følgende resultatmål for arbejdskraftreservens udvikling frem til december 2012 i Sønderborg Kommune:

Ministerens mål 1: *Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 1.311 personer i december 2012, svarende til et fald på 17,1% fra december 2010 til december 2012.*

Målsætningen om et fald på 17,1% skal ses i lyset af, at Beskæftigelsesregionen som nævnt forventer et fortsat fald i ledigheden i 2011 og 2012. Imidlertid forventes der kun en svag stigning i den samlede beskæftigelse i perioden. Derfor skal der fortsat være fokus på en tidlig, intensiv indsats. Udviklingen vil afspejle en række forskydninger mellem brancher i Sønderborg og omegn, hvor beskæftigelsen inden for industrien og bygge- og anlæg forventes at stige, mens beskæftigelsen inden den offentlige sektor og dele af den private servicesektor forventes at falde.

Sønderborg Kommune foretager en prioritering af uddannelsesindsatsen i 2011 for de globaliseringsramte ledige i samarbejde med lokale a-kasser og uddannelsesinstitutioner. Prioritering af uddannelsesaktivering forlænger erfaringsmæssigt længden af ledighedsforløb, men Sønderborg forventer at høste gevinst af uddannelsesaktivering på lidt længere sigt, da en mere velkvalificeret arbejdskraft har mulighed for at være mere fagligt mobil i forhold til de jobåbninger, som opstår.

Fokusområder i indsatsen for at begrænse arbejdskraftreserven:

- Jobcentret vil internt arbejde med at videreudvikle serviceydelserne til borgerne. Med udgangspunkt i en intern analyse af modtagelsen og den løbende kontakt med borgerne, vil jobcentret

professionalisere både form og indhold i kontaktforløbet, således at borgeren bibeholder ansvaret for eget liv i så høj grad som muligt. Målet er at fastholde borgernes arbejdsidentitet og afkorte forløb på offentlig forsørgelse.

- Tilrettelæggelse af en tidlig og intensiv indsats for nyledige:
 - Alle nyledige uden en kompetencegivende uddannelse tilbydes en FVU-screening i dansk og matematik, således at eventuelle barrierer hurtigt identificeres og forsøges afhjulpet.
 - Hurtig afklaring af nyledige for at identificere mulige beskæftigelsesmål og målrettet opkvalificering for at forebygge længerevarende ledighed.
 - En tæt vejledning og opfølgning igennem et rettidigt kontaktforløb med de ledige
 - Realkompetenceafklaring af ufaglærte.
 - Straksaktivering med jobsøgning for borgere, der søger om kontanthjælp.
 - Fortsat udnyttelse af eksisterende aktiveringsredskaber, herunder især virksomhedsrettede tilbud.
- Fokus på job i indsatsen:
 - Synliggørelse af ledige job og jobområder med gode beskæftigelsesmuligheder, når borgeren møder første gang i jobcentret.
 - Understøttelse af effektive jobsøgningsmetoder tilpasset de beskæftigelsesmuligheder, som identificeres i samarbejde med den ledige.
 - Tilbud om konkret jobsøgningsvejledning til de ledige.
 - Understøttelse af og rådgivning om nødvendigheden af faglig mobilitet, f.eks. gennem brug af Mit Jobkompass, som er et redskab til at synliggøre jobmuligheder for især ufaglærte job-søgere.
- Understøtte og motivere til geografisk mobilitet. Undersøgelser viser, at arbejdskraften i Sønderborg Kommune havde den laveste gennemsnitlige pendlingsafstand i 2009 blandt alle kommuner i Region Syddanmark⁷.
- Fokus på opkvalificering af ledige, så de erhverver kvalifikationer til at foretage brancheskift til områder med gode beskæftigelsesmuligheder i henhold til Beskæftigelsesregion Syddanmarks arbejdsmarkedsbalance.
- Fortsat udvikling af samarbejdet med a-kasserne om en tidlig og intensiv indsats for de nyledige og langvarigt ledige.
- Øget anvendelse af løntilskud og mentorordning til længerevarende ledige – og til ledige med risiko for langtidsledighed:
 - Fortsat udnyttelse af den offentlige løntilskudskvotepå i Sønderborg Kommune samt øget anvendelse af regionens og statens kvote til løntilskudspladser.
 - Sikre et større udbud af private løntilskudspladser især inden for brancher med gode beskæftigelsesmuligheder i gennem en øget virksomhedsopsøgende indsats.
 - Øget anvendelse af mentorordninger med henblik på fastholdelse af tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Målrettet anvendelse af uddannelsesaktivering – i sammenhæng med løntilskud eller virksom-

⁷ Se http://www.brsyddanmark.dk/Viden_om_Arbejdsmarkedet/Rammevilkaer.aspx.

hedspraktik inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

- Jobcentret ønsker at indgå i et samarbejde med VEU-center Syd for at synliggøre og markedsføre mulighederne ved jobrotation mhp. at flere ufaglærte beskæftigede opkvalificeres, og samtidig giver plads til ledige vikarer.

3.2 Mål 2 - Begrænse tilgangen til permanente forsørgelsesydelse

Beskæftigelsesministerens mål 2 sætter fokus på at øge arbejdsudbuddet og begrænse antallet af personer på permanente offentlig forsørgelsesydelse.

Antallet af borgere på permanente forsørgelsesordninger har både på landsplan og i Sønderborg Kommune været stigende i en årrække. Ved at begrænse tilgangen til permanente forsørgelsesydelse øges arbejdskraftudbuddet.

Hvem er omfattet af resultatmålet?

Permanente forsørgelsesydelse er førtidspension, ledighedsydelse og fleksjob. Målingen omfatter antal fuldtids personer på en af de ydelser.

Fakta om fuldtids personer på permanent offentlig forsørgelse i Sønderborg

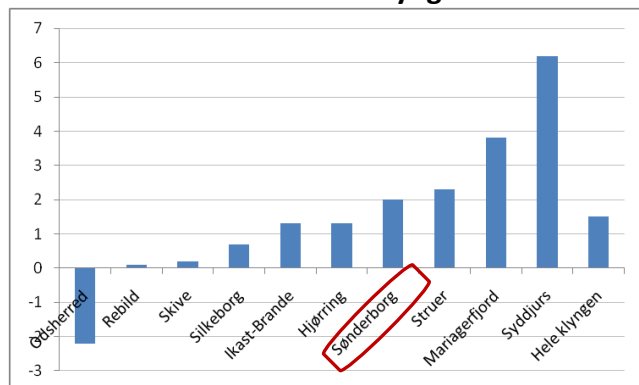
- i** I marts 2011 var der 5.079 personer på permanent offentlig forsørgelse i Sønderborg, heraf 3.895 på førtidspension, 887 i fleksjob og 297 på ledighedsydelse.
- i** I marts 2011 er antallet af personer på permanent offentlig forsørgelse i Sønderborg større end i marts 2010 - svarende til en stigning på 2%. Den samlede forøgelse dækker over, at antallet af personer ansat i fleksjob er faldet med 19 personer (-2,1%). Samtidig er antallet af personer på ledighedsydelse steget med 13 personer (+4,6%) og antallet af modtagere af førtidspension er steget med 109 personer (+2,9%).
- i** Fra marts 2010 til marts 2011 udgjorde indvandrere fra ikke-vestlige lande 16% af tilgangen til permanente forsørgelsesydelse fordelt med 6 personer til fleksjob/ledighedsydelse og 59 på førtidspension.
- i** Knap seks ud af ti (57%) på permanente offentlige ydelser er kvinder.
- i** I marts 2011 udgjorde andelen af unge under 30 år 5,2% af den samlede gruppe på permanente offentlige forsørgelsesydelse, svarende til 264 personer.
- i** LBR har i 2010 medfinansieret en analyse af permanente forsørgelsesydelse i Sønderborg Kommune. Analysen viser, at tilgangen til førtidspension kommer fra sygedagpenge og kontanthjælp i henholdsvis 46% og 32% af tilfældene. Borgere under 40 år, som får tilkendt en førtidspension, kommer fortrinsvis fra kontanthjælp.

Som det fremgår af nedenstående grafer har Sønderborg haft en udvikling i antallet af personer på permanente forsørgelsesydelse fra marts 2010 til marts 2011 på 2%. Klyngen som helhed havde en stigning

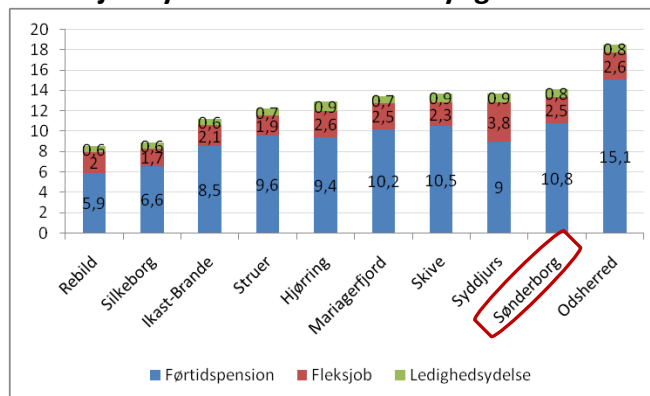
i antallet af permanent forsørgede i samme periode på 1,5%. De øvrige sønderjyske jobcentre fik i perioden fald (Aabenraa (-1,4%) og Tønder (-1,6%) eller en mindre stigning Haderslev (1,1%).

Sønderborg Kommune har en relativ høj andel af befolkningen på permanente forsørgelsesydelse. I marts 2011 havde Sønderborg den næst højeste andel af arbejdsstyrken i klyngen på passive forsørgelsesydelse, idet kun Odsherred har en højere andel. I forhold til de øvrige sønderjyske kommuner ligger Sønderborg på et lidt højere niveau på 14,1% i forhold til Aabenraa med 13,9%, Haderslev med 13,6% og Tønder med 13,5%.

Udvikling i permanente forsørgelsesydelse fra marts 2010 til marts 2011 - Klyngen



Fuldtidspersoner på permanente ydelser i pct. af arbejdsstyrken marts 2011 - Klyngen



Fastlæggelse af mål for 2011

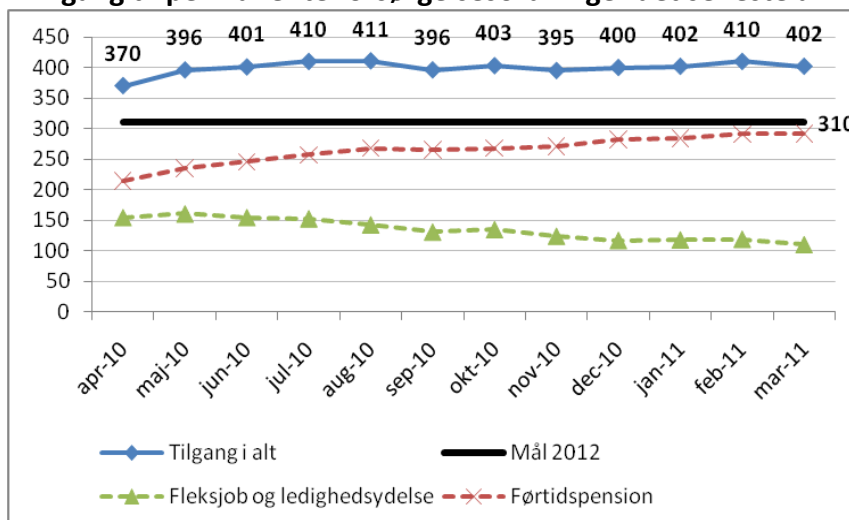
Sønderborg Kommune har fastlagt følgende resultatmål i forhold til en begrænsning af tilgangen til permanente forsørgelsesydelse frem mod 2011:

Ministerens mål 2: Tilgangen af personer til permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses til 310 i december 2012.

Som det fremgår af grafen til højre, er det en voldsom udfordring for Sønderborg Kommune at begrænse tilgangen til permanente forsørgelsesydelse.

Tilgangen skal begrænses med 23% i forhold til niveauet i marts 2011.

Tilgang til permanente forsørgelsesordninger det seneste år⁸



En indsats, som kan ændre udviklingen, må fokusere på at begrænse tilgangen til de permanente forsørgelsesydelse gennem en målrettet, tidlig og mere effektiv beskæftigelsesrettet indsats i forhold til borgere, som er i risiko for at blive permanent forsørgt.

⁸ Tilgang til permanente forsørgelsesordninger det seneste år opgør antal personer, som de seneste tolv måneder (inklusive den valgte måned) for første gang enten modtog ledighedsydelse, førtidspension eller kom i fleksjob.

Fokusområder i indsatsen for at begrænse tilgangen til permanente ydelser

- Sikre at der i den aktive beskæftigelsesindsats for den enkelte borger fra start er fokus på at afdække alle muligheder for, at borgeren bevarer sin tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette betyder, at jobcentret vil motivere til faglig mobilitet og anvende revalidering for relevante borgere⁹.
- Fokus på at styrke og udvikle samarbejdet med centrale aktører i indsatsen, herunder læger, sundhedssystemet, øvrige kommunale forvaltninger, a-kasser mv.
 - Jobcentret vil samarbejde med øvrige forvaltninger om at udvikle parallelle indsatser, som kan minimere afgang fra arbejdsmarkedet og fastholde en arbejdsidentitet.
 - Jobcentret vil medvirke til at professionalisere lægesamarbejdet for bedst muligt at sikre arbejdsmarkedstilknytningen.
 - Jobcentret vil forsøge at udvikle samarbejdet med a-kasserne, således at borgernes tilknytning til arbejdsmarkedet bevares.
- Jobcentret vil i et samarbejde med Psykiatrien i Region Syddanmark udvikle parallelle beskæftigelsesindsatser for borgere med psykiske lidelser. Region Syddanmark vil gerne samarbejde med jobcentre, idet der er erfaring for, at især virksomhedsrettede aktiveringstilbud er et godt redskab, hvis det koordineres med psykiatriens behandlingstilbud.
- En begrænsning af tilgangen til permanente forsørgelsesydelser kræver en strategisk, målrettet og længerevarende aktiv indsats over for kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere.
 - Øge anvendelsen af aktive virksomhedsvendte forløb for sygedagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere.
 - Øge anvendelsen af arbejdsprøvning for at kunne identificere restarbejdsevne.
 - Etablering af flere sammensatte forløb hvor forvaltningerne samarbejder om parallelle indsatser. Jobcentret vil bidrage med virksomhedsrettede tilbud, som kan understøtte tilknytningen til arbejdsmarkedet og fastholde arbejdsidentiteten.
- Styrke jobcentrets virksomhedsopsøgende indsats for at sikre at borgerne får gode og relevante virksomhedsvendte aktive forløb.
- Særligt fokus på at undgå, at unge kommer i en situation, hvor førtidspension er sidste mulighed.
- Målrettet og aktiv virksomhedsvendt indsats for modtagere af ledighedsydelse med henblik på at nedbringe varigheden af ledighedsydelse og fastholde borgernes arbejdsidentitet. Jobcentret opretter en hjemmeside, som præsenterer fleksjobsøgende for potentielle arbejdsgivere.
- Styrket opfølgning i forhold til virksomheder for at øget antallet af delvise raskmeldinger for sygedagpengemodtagere.
- Arbejde med målrettede sygeopfølgninger med mulighedserklæringer.
- Fokus på at få handicappede i beskæftigelse.

⁹ Revalidering er for personer med begrænsninger i arbejdsevnen og altid subsidiær til, om pågældende ved egen hjælp kan opnå selvforsørgelse, jf. LAS § 46, stk. 1. Desuden er revalidering altid subsidiær til andre beskæftigelsesrettede tilbud efter beskæftigelsesindsatsloven (LAB) eller anden lovgivning, jf. LAS § 46, stk. 2.

- Fokus på at fastholde handicappede i erhverv.

3.3 Mål 3 - Begrænse antallet af unge på offentlig forsørgelse

Det tredje resultatmål for beskæftigelsesindsatsen frem mod december 2012 har fokus på at begrænse antallet af unge på offentlig forsørgelse. Med udsigt til en faldende arbejdsstyrke og stigende krav til arbejdskraftens kompetencer er det afgørende, at alle unge får en uddannelse. Det er samtidig afgørende at alle unge har fokus på uddannelse og job fra start i deres ungdoms- og voksenliv, således at de kommer igennem uddannelsessystemet og ud på arbejdsmarkedet.

Jobcentret vil medvirke til at styrke uddannelsesniveaue og støtte de unges tilknytning til arbejdsmarkedet.

Lavkonjunktoren har ramt de unge, som mangler jobberfaring og unge uden uddannelse, som ofte arbejder inden for områder med kortvarige job, midlertidige ansættelser, høj jobomsætning og/eller høj konjunkturfølsomhed.

Blandt de unge kontanthjælpsmodtagere er en gruppe, som har en række barrierer i forhold til både uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, og som derfor har behov for en særlig indsats af længere varighed, der indeholder en beskæftigelsesindsats og andre mere vidtgående indsatser fra øvrige forvaltninger.

Hvem er omfattet af resultatmålet?

Alle unge under 30 år er omfattet af resultatmålet, men der differentieres i den indsats, der gøres for den enkelte. Generelt vil der for unge uden en erhvervskompetencegivende uddannelse blive fokuseret på, at den unge bliver opkvalificeret og uddannet. For unge med en erhvervskompetencegivende uddannelse vil fokus i højere grad være på hurtig udslusning til arbejdsmarkedet.

Fakta om unge i Sønderborg – status marts 2011

- De unge offentligt forsørgede udgjorde i marts 2010 i alt 1.564 fuldtidspersoner og i marts 2011 i alt 1495 fuldtidspersoner. I alt et fald på 69 fuldtidspersoner svarende til 4,4%.
- Bag det samlede fald ligger som de væsentligste faktorer et fald i a-dagpengemodtagere på 26,6% (447 til 328 fuldtidspersoner) og et fald i Sygedagpengemodtagere på 11,2% (161 til 143 fuldtidspersoner).
- Antallet af unge kontant- og starthjælpsmodtagere er steget med 13,5% (600 til 681 fuldtidspersoner), og antallet af unge førtidspensionister er steget med 7,1% (196 til 210 fuldtidspersoner).
- 9% af alle unge starter som 18-19årige med at være i berøring med kontanthjælpssystemet.
- Kun 79,3% af en ungdomsårgang i Sønderborg Kommune får en ungdomsuddannelse¹⁰.

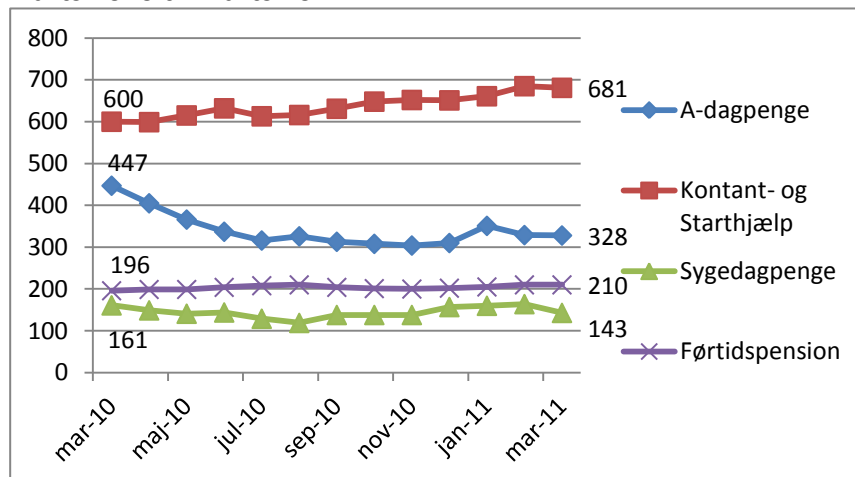
¹⁰ Til sammenligning ligger den procentvise andel af unge der forventes at opnå en ungdomsuddannelse højere i de øvrige sønderjyske kommuner: Aabenraa 80,3 %, Haderslev 81,4 % og Tønder 82,6 %. Undervisningsministerens målsætning er, at 95 % af en ungdomsårgang gennemfører en ungdomsuddannelse i 2015.

Kilde: <http://www.uvm.dk/service/Statistik/Tvaergaende/Andel%20der%20faar%20uddannelse/Kommunerne.aspx>

i Af det samlede antal unge på offentlig forsørgelse er 47,4% kvinder og 52,6% mænd.

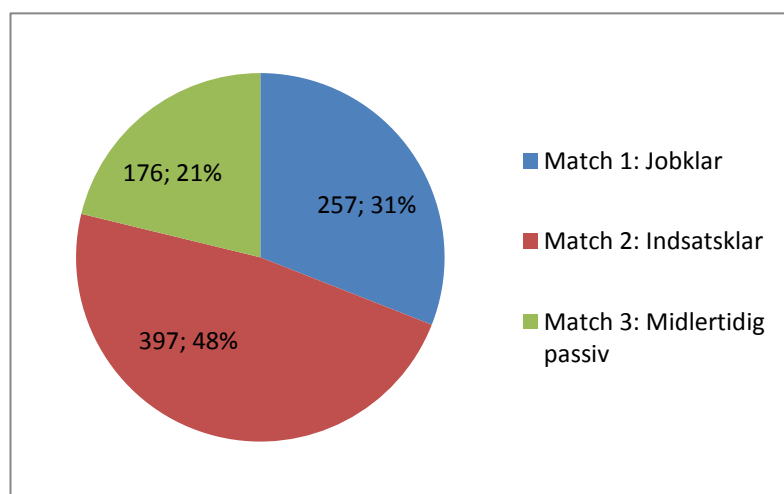
Af grafen til højre ses det, at der har været et fald i antallet af unge a-dagpengemodtagere, mens der har været en stigning i antallet af unge på kontant- og starthjælp. Ses der nærmere på aldersgrupperne 16-24 år og 25-29 år, så er faldet i antallet af a-dagpengemodtagere mest markant i den ældste gruppe. Jobcentret har stadig fokus på de 25-29årige a-dagpengemodtagere på trods af den positive udvikling, da gruppen har en markant overledighed i forhold til alle øvrige aldersgrupper.

Antal unge under 30 år (fuldtidspersoner) på udvalgte ydelser marts 2010 til marts 2011



Stigning i antallet af unge kontant- og starthjælpsmodtagere dækker over en stigning blandt de 16-24-årige på 72 fuldtidspersoner svarende til 18,8%, mens stigningen blandt 25-29årige var på 15 fuldtidspersoner svarende til 6,4%. Det betyder, at der er en tilvækst af unge, der starter deres voksenliv som modtagere af offentlig forsørgelse i form af kontant- eller starthjælp.

Unge kontant- og starthjælpsmodtagere (fuldtidspersoner) fordelt på matchkategorier¹¹ marts 2011



I modellen til venstre er de unge kontant- og starthjælpsmodtageres fordeling på de tre matchkategorier vist.

Jobklare unge udgør kun 31% af de unge kontant- og starthjælpsmodtagere. De vurderes til at være parate til ordinær beskæftigelse og/eller uddannelse.

48% er indsatsklare og har andre barrierer end ledighed i forhold til arbejdsmarkedet. Det er en massiv udfordring, at næsten halvdelen af de unge kontant- og starthjælpsmodtagere er i en situation, hvor de har brug for en yderligere indsats inden de er parate til arbejdsmarkedet eller ordinær uddannelse.

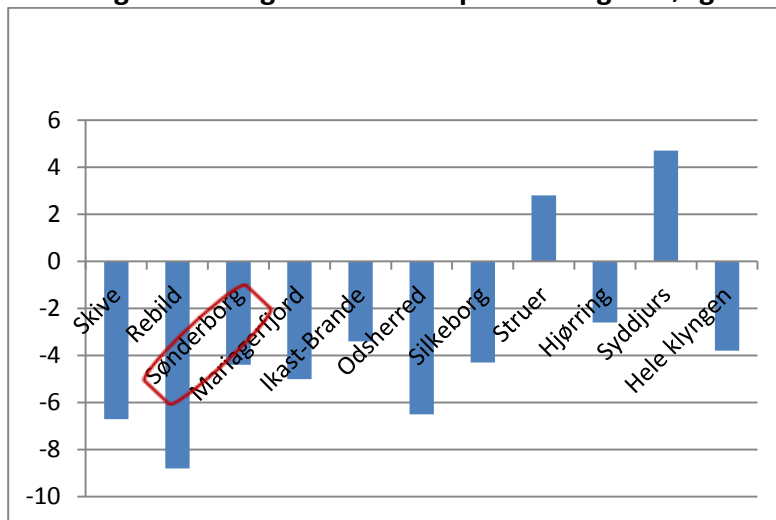
De midlertidigt passive udgør 21%. Det er en gruppe af unge, der er udfordret af fx massive fysiske og/eller psykiske lidelser eller misbrug, og som er i fare for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet, hvis der ikke sættes ind med en massiv indsats på tværs af forvaltningerne i kommunen.

¹¹Note: Matchkategorierne inkluderer ikke unge førtidspensionister og fleksjobbere.

Det er fortsat unge med mindst erfaring på arbejdsmarkedet og med det laveste uddannelsesniveau, der har sværest ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Det er en stor udfordring, at sikre de unge flere kompetencer og dermed et bedre fundament for at fremme en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Jobcenter Sønderborg vil medvirke til i et øget samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning og relevante forvaltninger at styrke de unges uddannelsesniveau og arbejdsidentitet.

Sammenholdt med de øvrige kommuner i klyngen placerer Sønderborg sig midt i feltet, hvad angår udvikling i antallet af unge på offentlig forsørgelse. Faldet i antallet af fuldtidspersoner i aldersgruppen 16-29 år er på 4,4%, og svarer dermed meget godt til den gennemsnitlige udvikling blandt de sammenlignelige kommuner. De øvrige sønderjyske kommuner har også oplevet en faldende ledighed blandt de unge, men dog i et mere markant omfang. Tønder oplevede et fald på 6,6%, Haderslev et fald på 8,5% og Aabenraa et fald på 7,1%

Udvikling i antal unge under 30 år på offentlig forsørgelse.



Fastlæggelse af mål for 2012

Sønderborg Kommune har fastlagt følgende resultatmål for ungeindsatsen frem til december 2012:

Ministerens mål 3: *Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse skal begrænses til 1250 personer i december 2012, svarende til et fald på 13,8% fra december 2010 til december 2012.*

Målsætningen om et fald på 13,8 % er ambitiøs set i lyset af, at Beskæftigelsesregionen forventer en svagt faldende ledighed i 2011 og 2012. Erfaringer viser, at netop de unge, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet i perioder med øget ledighed. Jobcenteret vil derfor arbejde for at reducere gruppen af unge uden en erhvervskompetencegivende uddannelse ved at spore dem ind på uddannelsesvejen. Samtidig vil Jobcenteret have et fortsat fokus på hurtig virksomhedsrettet aktivering samt på at indgå i parallelindsatser på tværs af forvaltninger for støtte de unge.

Fokusområder i indsatsen for at begrænse antallet af unge på offentlig forsørgelse:

- Konsekvent og intensiv aktiveringsindsats for de unge.
 - Straksaktivering til alle nytilkendte kontant- og starthjælpsmodtagere.
 - En hurtig indsats og tæt kontaktforløb med aktivering for a-dagpengemodtagere.
 - Hurtig FVU-screening med henblik på kompetenceafklaring, så der om nødvendigt kan iværksættes en uddannelsesforberedende indsats
- De unge, der allerede har en uddannelse, skal have en virksomhedsvendt indsats med vejledning i forhold til gode beskæftigelsesområder samt fokus på faglig og geografisk mobilitet.
- Jobcenteret søger fortsat samarbejde med de øvrige aktører på ungeområdet, herunder Ungdommens Uddannelsesvejledning, uddannelsesinstitutionerne samt de øvrige forvaltninger i kommunen mv.

- Unge uden uddannelse, der er uddannelsesegnede, skal i ordinær uddannelse. De skal vejledes og rådgives om uddannelsesmuligheder med henblik på uddannelsesvalg.
- De unge uden uddannelse, der ikke er uddannelsesegnede, skal gøres klar til at tage en uddannelse på længere sigt, f.eks. via afklaring, rådgivning, erhvervelse af grundlæggende kompetencer (eksempelvis læse-, skrive- og stavefærdigheder). I samarbejde med UU anvendes produktionsskoler, EGU og STU¹².
- Jobcenteret vil medvirke til etablering af en tværgående indsats mellem Jobcenter, Sundhed & Handicap, Børn & Uddannelse og kommunal læge for at styrke indsatsen omkring de meget svage unge (matchkategori 3). Jobcenterets fokusområde vil være beskæftigelses- og/eller uddannelsesmålsætninger for den enkelte unge.
- Fortsat fokus på at etablere gode samarbejder med virksomhederne i området som kan sikre de unge adgang til ordinære job, virksomhedspraktik og løntilskudspladser samt snusepraktikker
- Fortsat fokus på de unges erhvervelse af kompetencer via virksomhedscentre og mentorer som kan støtte de svage unge og medvirke til indtræden på det ordinære arbejdsmarked

3.4 Mål 4 - Begrænse antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse

Det fjerde resultatmål for beskæftigelsesindsatsen i 2012 har fokus på at sikre, at antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt. Formålet med resultatmålet er, at flere ikke-vestlige indvandrere og efterkommere får solidt fodfæste på det danske arbejdsmarked samt bevarer tilknytningen.

En succesfuld beskæftigelsesrettet indsats i forhold til gruppen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse vil medføre flere positive effekter:

- Ved at understøtte, at flere indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande kommer i arbejde, styrkes det effektive arbejdsudbud.
- Tilgangen til de permanente forsørgelsesydelse begrænses. Især antallet af borgere med ikke-vestlig baggrund har i løbet af det sidste år oplevet en stigning i forbindelse med tilkendelser af førtidspension.
- Ved at sikre, at flere ikke-vestlige indvandrere og efterkommere kommer i job, øges integrationen i Sønderborg Kommune. Eksklusion og marginalisering i samfundet forebygges.

Hvem er omfattet af resultatmålet?

Ikke-vestlige¹³ indvandrere og efterkommere omfatter alle på forsørgelsestyperne a-dagpenge, kontant- og starthjælp, introduktionsydelse, ledighedsydelse, sygedagpenge, førtidspension, revalidering/forrevalidering og fleksjob.

Fakta om ikke-vestlige indvandrere og efterkommere i Sønderborg Kommune – status marts 2011

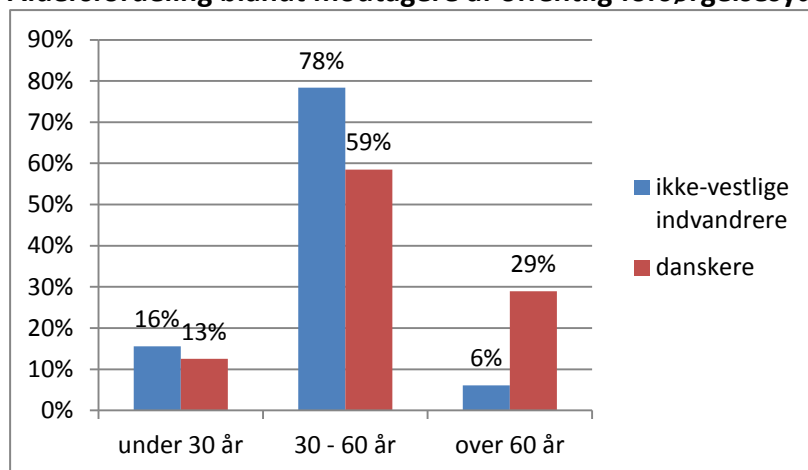
- Gruppen af fuldtidspersoner er sammensat af 1.061 indvandrere fra ikke-vestlige lande og 24 efterkommere fra ikke-vestlige lande. Ikke-vestlige efterkommere udgør med kun 2% en meget lille andel af den samlede gruppe.

¹² EGU = Erhvervsgrunduddannelse, som indeholder meget praktik og kun lidt teori; STU = Særlig tilrettelagt undervisning, som retter sig mod unge med særlige behov, som ikke kan gennemføre en anden ungdomsuddannelse

¹³ Som ikke-vestlige lande betegnes alle lande bortset fra EU-landene, Island, Norge, Schweiz, Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien, og New Zealand.

- i Antallet af indvandrere fra ikke-vestlige lande er med i marts 2011 stort set på samme niveau som i marts 2010. I løbet af sommeren 2010 oplevede Sønderborg Kommune et fald på 4%¹⁴, som over efteråret og vinteren 2010 igen blev udlignet.
- i Indvandrere fra ikke-vestlige lande udgør som tidligere nævnt 8% af arbejdskraftreserven.
- i I marts 2011 stammer 12% af alle førtidspensionister i Sønderborg Kommune fra ikke-vestlige lande. 469 fuldtidspersoner og dermed 43% af samtlige indvandrere fra ikke-vestlige lande på offentlig forsørgelse modtager førtidspension. I marts 2010 modtog 426 fuldtidspersoner med indvandrerbaggrund førtidspension – udviklingen svarer til en stigning på 10%.
- i Der ses en ligelig kønsfordeling blandt ikke-vestlige indvandrere på offentlig forsørgelse – 51% er mænd og 49% er kvinder.
- i Som det kan ses af nedenstående figur adskiller aldersfordelingen blandt ikke-vestlige modtagere af offentlig forsørgelse sig fra aldersfordelingen blandt de danske modtagere. Aldersgruppen 30-60 år er blandt ikke-vestlige indvandrere 20% større end blandt danskerne. Derimod er aldersgruppen over 60 år blandt de ikke-vestlige indvandrere underrepræsenteret i forhold til aldersgruppen blandt danskerne.

Aldersfordeling blandt modtagere af offentlig forsørgelsesydelse med fokus på herkomst



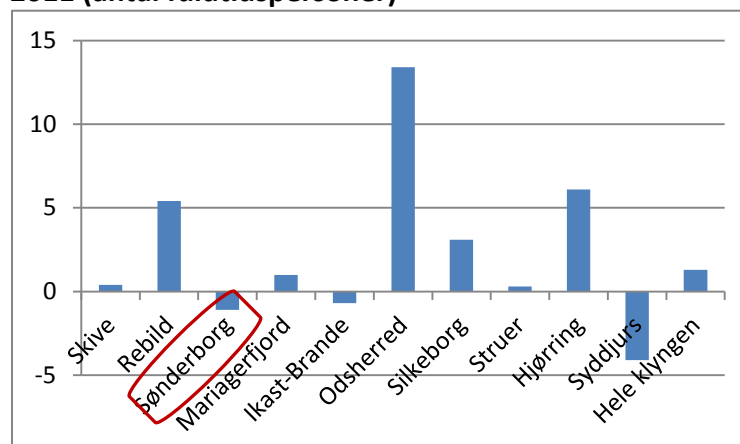
- i 26% af indvandrere fra ikke-vestlige lande modtager kontanthjælp, henholdsvis 3% modtager start- og introduktionshjælp, 11% a-dagpenge og 8% sygedagpenge.
- i Andelen af indvandrere fra ikke-vestlige lande, som er ansat i et fleksjob og som modtager ledighedsydelse er lavere end blandt de andre herkomstgrupper. 4% af fleksjobberne og 8% af ledighedsydelsesmodtagerne i Sønderborg Kommune kommer fra ikke-vestlige lande.

¹⁴ Dykket hen over sommermånederne tolkes som sæsonbetinget, da det også kan ses i de foregående år, og tillægges ikke yderlige betydning.

Som det ses af figuren til højre har Sønderborg Kommune har haft en positiv udvikling i antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse fra marts 2010 til marts 2011 med et fald på 1,1 %.

Udviklingen i de øvrige sønderjyske kommuner viser, at Tønder og Haderslev har oplevet et mindre fald i antallet på 0,1 %. Aabenraa har derimod i samme periode oplevet en kraftig stigning på 6,7 %.

Udviklingen i antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse - fra marts 2010 til marts 2011 (antal fuldtidspersoner)



Fastlæggelse af mål for 2012

Med afsæt i ovenstående forudsætninger fastsættes følgende resultatmål for udviklingen af antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse frem til december 2012 i Sønderborg Kommune:

Ministerens mål 4: *Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere skal begrænses til 1.036 personer i december 2012, svarende til et fald på 5% fra december 2010 til december 2012.*

Målsætningen om et fald på 5% er højt - set på baggrunden af Beskæftigelsesregionens prognoser i forbindelse med de fremtidige udfordringer for arbejdsmarkedet i Syddanmark. Ikke-vestlige indvandrere modtager i højere grad offentlig forsørgelse og repræsenterer en forholdsvis større del blandt førtidspensionisterne. Den øgede risiko for langtidsledighed og kravene til arbejdskraftens kompetencer resulterer i en særlig fare for marginalisering for indvandrere fra ikke-vestlige lande.

Målgruppen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere er en meget heterogen målgruppe med vidt forskellige individuelle baggrunde fra nyankomne flygtninge til borgere med mange års erhvervs erfaring. Sønderborg Kommune vil derfor prioritere en tidlig og beskæftigelsesrettet indsats for den enkelte borger med ikke-vestlig baggrund.

Fokusområder i indsatsen for at begrænse antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse:

- Jobcentret vil udvikle en aktiv beskæftigelsesrettet fokus i integrationsindsatsen for ikke-vestlige indvandrere fra starten af integrationsperioden. Jobcentret vil medvirke i parallelindsatser og samarbejde på tværs af forvaltningerne med det formål at støtte den enkelte borger i at opnå og bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.
- Indsats i den 3-årige integrationsperiode:
 - Konkret og beskæftigelsesrettet fokus i integrationskontrakten.
 - Tæt samarbejde med sprogskolerne med fokus på kombinerede forløb som fx sprogpøtninger for at fremme sproginlæringen under danskuddannelsen.
 - Hurtig identificering af ressourcer og kompetencer.
 - Fokus på mulige beskæftigelsesmål og synliggørelse af jobområder med gode beskæftigelsesmuligheder.

- Målrettet brug af jobcentrets ordinære tilbudsvifte i form af virksomhedspraktik- og løntilskudspladser.
- Metodeudvikling i sygedagpengeindsatsen for ikke-vestlige indvandrere, der har diffuse lidelser og en forøget risiko for at miste arbejdsidentiteten og komme på en permanent forsørgelse.
- Inddragelse af læger og kommunallæger for at professionalisere og målrette indsatsen så tidligt som muligt.
- Fokus på en tidlig og beskæftigelsesrettet indsats:
 - Målrettet opkvalificering og afklaring i forhold til udviklingspotentiale
 - Ingen brug af tolk efter afsluttet sprogscole for at støtte ansvarsbevidsthed og myndiggørelse hos borgeren
 - Beskæftigelsesrettet vejledning og opfølgning
- Udvikling af den virksomhedsrettede indsats
 - Fokus på brug af virksomhedscentre
 - Målrettet og individuel indsats i forhold til nedbrydning af sproglige og kulturelle barrierer bl.a. gennem øget brug af mentorordning
 - Fokus på kombination af sprogundervisning med virksomhedsrettet aktivering
- Jobcenter Sønderborg vil oplyse borgere med ikke-vestlig baggrund i repatriering dvs. muligheden for at vende tilbage til borgerens oprindelsesland eller tidligere opholdsland for at tage varig bo-pæl. Kommunen kan udbetale støtte til udlændinge, der frivilligt vælger repatriering.

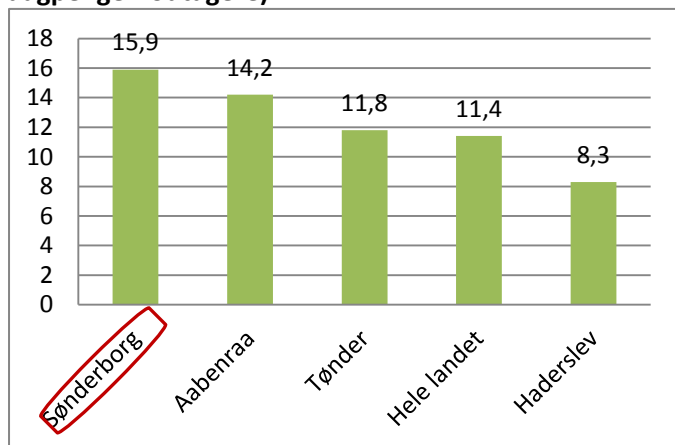
4. Den virksomhedsrettede indsats

Med baggrund i de ændrede økonomiske incitamenter og refusionsregler på beskæftigelsesområdet er der kommet et endnu større fokus på jobcentrenes virksomhedsrettede indsats. Samarbejdet med virksomhederne er og har altid været vigtig og væsentlig. Jobcenter Sønderborg stræber efter at yde en god og professionel service overfor virksomhederne.

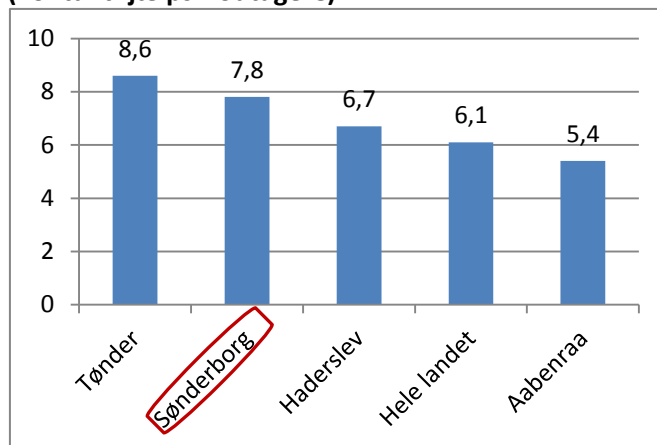
Jobcenter Sønderborgs virksomhedsrettede indsats skal understøtte, at virksomhederne kan rekruttere velkvalificeret arbejdskraft og på denne måde medvirke til at sikre en fortsat vækst og erhvervspolitisk udvikling i kommunen. En velfungerende virksomhedsindsats er ligeledes en forudsætning for, at der kan skabes resultater og succes i den borgerrettede beskæftigelsesindsats.

Jobcenter Sønderborgs indsats bærer allerede frugt, idet andelen af arbejdssteder med virksomhedsrettet indsats for januar og februar 2011 ligger højt - højere end landsgennemsnittet for a-dagpenge- såvel som for kontanthjælpsområdet.

Andel arbejdssteder med virksomhedsrettet indsats (a-dagpengemodtagere)

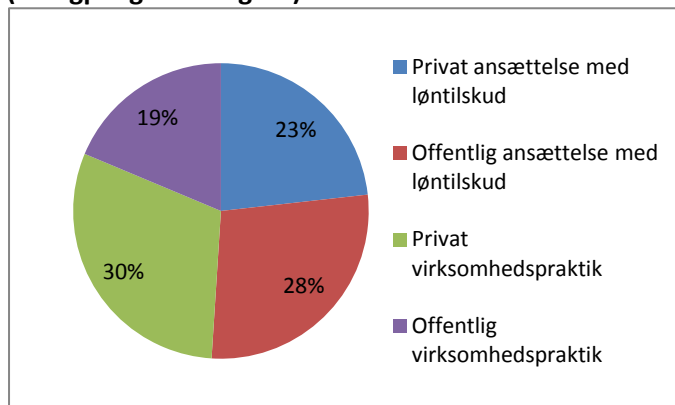


Andel arbejdssteder med virksomhedsrettet indsats (kontanthjælpsmodtagere)

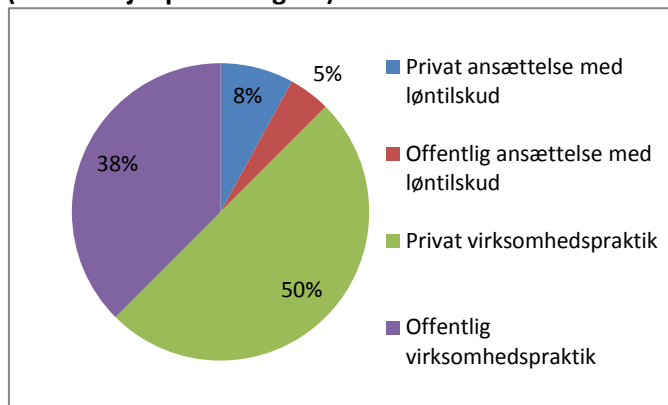


Sammensætningen af tilbudstyperne fordeler sig i januar og februar 2011 som følger:

Fordeling af virksomhedsrettede tilbudstyper (a-dagpengemodtagere)



Fordeling af virksomhedsrettede tilbudstyper (kontanthjælpsmodtagere)



Over halvdelen af den samlede virksomhedsrettede aktivering (53% på a-dagpengeområdet og 58% på kontanthjælpsområdet) finder allerede sted på private arbejdspladser.

Jobcenter Sønderborg vil i det kommende år prioritere virksomhedsindsatsen endnu højere. Indsatsen overfor virksomhederne skal være præget af en høj service, effektivitet og kvalitet, en synlig og vel koordineret kontaktflade, et godt kendskab til de lokale virksomheder og et tæt og gensidigt forpligtende

samarbejde. Jobcenter Sønderborg vil fremme og udvide den virksomhedsrettede indsats ved at forfølge nedenstående overordnede strategier for i den virksomhedsrettede indsats.

Fokusområder i den virksomhedsrettede indsats:

- Opbygning af et specialiseret og professionelt virksomhedsteam, som udvikler nye metoder i den opøgende virksomhedskontakt igennem kompetenceudvikling og træning af medarbejdere.
- Virksomhedsteamet er etableret som en enhed hvori der indgår sagsbehandlere fra alle teams og virksomhedskonsulenter fra Arbejdsmarkedsservice. Virksomhedsteamet har følgende opgaver:
 - Tilrettelægge en opøgende virksomhedskontakt som er målrettet områder med gode beskæftigelsesmuligheder inden mange brancheområder.
 - Information om jobcentrets beskæftigelsesrettede serviceydelser som f.eks. fleksjob, virksomhedspraktik, løntilskud og voksenlærlinge.
 - Indhente og synliggøre ordinære jobordrer samt sikre at disse formidles til ledige i kontaktforløbet
 - Varetage formidling af ledige som er i risiko for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet.
 - Indhente og sikre besættelse af virksomhedspraktikpladser og løntilskudspladser.
- Fokus på at sikre, at virksomhederne får den arbejdskraft og kompetence, de har behov for bl.a. via:
 - Synliggørelse af jobåbninger på www.jobnet.dk.
 - Understøtte virksomhedernes anvendelse af www.jobnet.dk i forhold til rekruttering.
- Indgå i et samarbejde med VEU-center Syd om rådgivning om muligheder og perspektiver ved jobrotation med henblik på at opkvalificere beskæftigede og give plads til ledige vikarer.
- Intensiveret kontakt til en række lokale virksomheder med henblik på at indgå yderligere partnerskabsaftaler om virksomhedscentre.
- Tæt dialog med virksomhederne i forbindelse med fastholdelse af sygemeldte medarbejdere, herunder om en aktiv anvendelse af mulighedserklæringer og delvise raskmeldinger.

5. Tillæg til beskæftigelsesplan 2012

5.1 Samlet oversigt over målene i beskæftigelsesplanen for 2012

Tillæg nummer 1 til beskæftigelsesplan 2012

Samlet oversigt over målene i beskæftigelsesplanen for 2012

Sønderborg Kommunes mål i forhold til de udmeldte beskæftigelsespolitiske mål:

- **Ministerens mål 1:** *Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 1.311 personer i december 2012, svarende til et fald på 17,1% fra december 2010 til december 2012.*
- **Ministerens mål 2:** *Tilgangen af personer til permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses til 310 i december 2012.*
- **Ministerens mål 3:** *Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse skal begrænses til 1250 personer i december 2012, svarende til et fald på 13,8% fra december 2010 til december 2012.*
- **Ministerens mål 4:** *Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere skal begrænses til 1.036 personer i december 2012, svarende til et fald på 5% fra december 2010 til december 2012.*

5.2 Det lokale beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

Tillæg nummer 2 til beskæftigelsesplan 2012

Det lokale beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

LBR's plan for særlige virksomhedsrettede initiativer – 2012

Det Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) i Sønderborg Kommune skal inden for de overordnede rammer i Beskæftigelsesplan 2012 udarbejde en plan for, hvilke initiativer der påtænkes gennemført i 2012 med henblik på at styrke den virksomhedsrettede indsats.

Lovgrundlag for LBR

Formålet med LBR er, at LBR skal have en rådgivende og koordinerende funktion for den lokale beskæftigelsesindsats. LBR's opgaver er at overvåge jobcentrets indsats og udøve en rådgivende funktion i forbindelse hermed.

LBR skal inddrages i og godkende beskæftigelsesplanen og kan på baggrund af resultatrevisionen kræve ændringer i jobcentrets indsats. Endvidere skal LBR fordele en bevilling fra staten til virksomhedsrettede initiativer og aktiviteter til forbedring af beskæftigelsesindsatsen

Lovgrundlaget i sin helhed kan ses i vedlagte bilag.

Virksomhedsrettede initiativer

LBR's plan for den virksomhedsrettede indsats i 2012 ligger i forlængelse af Beskæftigelsesplanens mål og strategier samt indsatsresultaterne.

De virksomhedsrettede initiativer skal medvirke til at sikre, at virksomhederne får den nødvendige arbejdskraft, og at arbejdskraftpotentialer i Sønderborg Kommune udnyttes optimalt

LBR får hvert år midler stillet til rådighed til at understøtte særlige virksomhedsrettede lokale initiativer. Arbejdsmarkedsstyrelsen har efter afslutning af finanslovsforhandlingerne meddelt, at LBR i Sønderborg Kommune i 2012 tildeles 1.700.000 kr.

Beskæftigelsesministeren har i forbindelse med bevillingen for 2012 til de lokale beskæftigelsesråd meddelt følgende indsatsområder for anvendelsen af tilskuddet med henblik på at sikre en sammenhæng til de beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål:

”At de lokale beskæftigelsesråd understøtter indsatser over for de udsatte grupper på arbejdsmarkedet, hvor den hidtidige indsats ikke har været tilstrækkelig til at fastholde eller finde veje til beskæftigelse, herunder at de lokale beskæftigelsesråd understøtter en forstærket indsats over for de udsatte unge, som har svært ved at finde job og starte i uddannelse”.

Såfremt LBR ikke disponerer det tildelte tilskud til anvendelse i 2012, kan op til 25 procent heraf overføres til 2013.

Det vil sige, at der er mulighed for at overføre ca. 450.000,- kr. fra 2012 til 2013. Hvis et eventuelt uforbrugt tilskud udgør mere end 25 procent af årets bevilling, skal det overskydende beløb tilbageføres til Arbejdsmarkedstyrelsen.

LBR's rolle og opgave

LBR ønsker proaktivt at være en væsentlig strategisk bidrager til beskæftigelsesindsatsen i Sønderborg Kommune.

LBR ser det som sin opgave, at

- analysere og udpege behov for udvikling af beskæftigelsesindsatsen
- producere ideer og forslag til beskæftigelsesindsatsen
- igangsætte udviklings- og forsøgsprojekter
- udvikling af metoder og værktøjer til forbedring af beskæftigelsesindsatsen
- evaluere og viderebringe læring fra gennemførte projekter.

Det lokale beskæftigelsesråd ønsker, at der ved gennemførelse af rådets initiativer skal være fokus på kvalitet og resultater, samt vidensdeling og videreformidling.

Rammer for anvendelse af Det lokale Beskæftigelsesråds midler

De initiativer der gennemføres, skal ligge inden for de overordnede rammer i Beskæftigelsesplan 2012, som bla. omfatter indsatser for at opfylde Beskæftigelsesministerens udmelding om fire landsdækkende beskæftigelsespolitiske mål:

Beskæftigelsesplan 2012:

1. Ledige skal hurtigt tilbage i job - Langtidsledigheden skal bekæmpes

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

2. Bedre hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre mennesker på permanent offentlig forsørgelse

Jobcentrene skal sikre, at tilgangen af personer til permanente forsørgelsesordninger (ledigheds-ydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses mest muligt.

3. Unge skal i uddannelse eller job

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

4. Flere indvandrere og efterkommere skal i job

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

Lokale indsatsområder:

1. Bekæmpelse af ledighed
2. Rehabilitering / parallelle indsatser
3. De udfaldstruede
4. Grønne jobs

LBRs virksomhedsrettede indsatser i 2012

Beskæftigelsesplan 2012

1. Mål:

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

LBR ønsker særlige indsatser til såvel at bekæmpe langtidsledighed som målrettet målgruppen ”personer på kanten af arbejdsmarkedet”. Disse særlige indsatser ønskes implementeret bl.a. ved hjælp af opbygning af virksomhedsnetværk.

2. Mål:

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

3. Mål:

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

LBR vil understøtte initiativer der direkte eller indirekte kan få flere unge i job eller ordinær uddannelse.

4. Mål:

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

Det er LBR's indstilling, at indsatsen for ikke-vestlige indvandrere prioriteres handlingsorienteret, bl.a. ved gennemførelse af en virksomhedsorienteret integration. Midlet er faglig og sproglig opkvalificering, hurtig kompetenceafklaring og fleksibel danskundervisning. Hovedsagen er, at det foregår i tilknytning til en konkret arbejdsplads. Der skal arbejdes med at integrere denne målgruppe via virksomhedscenter tankegangen.

Beskæftigelsesministerens udmelding om indsatsområde for LBR

”At de lokale beskæftigelsesråd understøtter indsatser over for de udsatte grupper på arbejdsmarkedet, hvor den hidtidige indsats ikke har været tilstrækkelig til at fastholde eller finde veje til beskæftigelse, herunder at de lokale beskæftigelsesråd understøtter en forstærket indsats over for de udsatte unge, som har svært ved at finde job og starte i uddannelse”.

Den virksomhedsrettede indsats skal helt naturligt indeholde vurdering af muligheder overfor de svageste på arbejdsmarkedet, der kun ved tilhørsforholdet til en velfungerende og social bevidst virksomhed, kan opnå selvtillid og dermed reelt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Lokale indsatsområder:

1. Bekæmpelse af ledighed

LBR vil støtte initiativer, der er medvirkende til at nedbringe ledigheden

LBR ønsker en særlig indsats for reducere langtidsledigheden, herunder en indsats for de svageste ledige, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet.

Det lokale beskæftigelsesråd ser det aktuelt som sin særlige opgave at understøtte initiativer og projekter, der imødekommer de udfordringer, som den øgede globalisering skaber. Opkvalificering af arbejdskraften og muligheder for brancheskift har særligt rådets bevågenhed. De gode erfaringer fra GLOBUS400 skal videreformidles og implementeres i beskæftigelsesindsatsen.

2. Rehabilitering / Parallelle indsatser

LBR ønsker etableret forsøg med parallelle indsatser. Begrebet parallelle indsatser anvendes ofte i forbindelse med målgrupper, der har brug for indsatser der ikke alene er omfattet af beskæftigelseslovgivningen. Parallelle indsatser har fortsat selvforsørgelse som mål, dog ligger målet lidt længere ude – en parallel indsats giver mulighed for at borgeren omfattes af en mere helhedsorienteret indsats (sundhed, motivation, coach, psykolog etc). En parallel indsats skal ikke erstatte en beskæftigelsesindsats men supplere.

3. De udfaldstruede

Særlig fokus i den virksomhedsrettede indsats, skal forebygge at forsikrede dagpengemodtagere falder ud af dagpengesystemet, hvorfor netop denne gruppe, skal have særlig opmærksomhed, og gives yderligere muligheder for at undgå udstødning.

4. Grønne jobs

I takt med at samfundet skal omstilles til et mere grønt og bæredygtigt samfund, skal fremtidens jobs og kompetencer også tilpasses hertil. Grønne jobs er jobs, der bidrager til samfundets bæredygtighed. LBR vil understøtte projekter, hvor kompetenceudvikling i det ordinære uddannelsessystem til grønne jobs og etablering af nye grønnes jobs indgår (ProjectZero er eksempel herpå)

Anvendelse af LBR-midler

LBR midlerne skal anvendes til aktiviteter og særlige indsatser, med det mål at fremme beskæftigelsesplanens mål. Gerne med forsøgs- og udviklingsperspektiv. Gode resultater skal videreføres via ordinær finansiering. Der skal derfor allerede ved beskrivelsen af projekter indtænkes mulighederne for videreførelse.

Vurdering af LBR-projekter

LO/FTF har fremsendt "input" til LBR's plan for særlige virksomhedsrettede initiativer for 2012 (vedlagt som bilag). LO/FTF's "input" indgår sammen med LBR's plan for virksomhedsrettede initiativer ved vurderingen af ansøgninger om LBR-midler.

Bemyndigelse

LBR's formandskab har bemyndigelse til at godkende ansøgninger, som efterfølgende fremlægges på det efterfølgende ordinære møde i LBR til orientering.

LBR ønsker løbende at modtage en oversigt over indkomne forslag og ideer.

Bilag: LO/FTF – input til virksomhedsplanen for 2012.

Guderup den 14.11.2011

LO/FTF input
Til virksomhedsplanen for 2012.

Aktiveringsindsatsen:

Som grundprincip, bør virksomhedsaktivering kun anvendes, når det med sikkerhed kan godtgøres, at aktiveringen medfører en reel forbedring af den lediges situation,-

Enten:

- en væsentlig styrkelse af tilknytningen til arbejdsmarkedet
- Et ansættelsesforhold
- En forberedelse til et eventuelt nødvendigt ”sporskifte”
- Motivation for efter og videreuddannelse.
- Etablering af netværk til styrkelse af jobsøgningen.
- Styrket selvtilid i forhold til arbejdsmarkedet.

Aktivering må aldrig være begrundet i den kommunale økonomi, men alene i hensynet til den lediges situation og fremtidige muligheder.

LO/FTF ser meget gerne at der løbende gennemføres evalueringer af virksomhedsaktiveringen, således at LBR kan vurdere kvaliteten af den gennemførte aktivering. Evalueringerne skal omfatte såvel den ledige, virksomheden, jobcentret og A kasserne.

De virksomheder som indgår aktiveringsaftaler med jobcentret skal tilbydes coaching i forhold til opgaven, således at der skabes sikkerhed for at aktiveringen er en professionel proces, med nødvendigt ansvar og engagement i virksomheden.

MED udvalg og tillidsfolk bør altid inddrages i aktiveringen, og acceptere denne, forud for etablering.

Uddannelse/jobrotation:

Der er vel ingen tvivl om at kvalifikationer er det grundlæggende råstof i den Danske arbejdskraft.

Derfor skal opkvalificering og uddannelse helt naturligt være grundpillen i den virksomhedsrettede indsats.

Alle kræfter bør sættes ind på:

- Voksenerhvervsuddannelse/ungdomsuddannelse.
- Efter og videreuddannelse/AMU uddannelser.
- Jobrotation.

Ingen virksomheder bør kunne indgå aktiveringsaftaler, med mindre de gennemfører systematisk uddannelse af personalet, og har lærling

Kommunen skal anvende sociale klausuler i forbindelse med indhentning af tilbud/licitationer, så det sikres at antallet af praktikpladser naturligt øges.

Forebyggelse af sygdom.

Selvom kommunen er den største leverandør af sygemeldte medarbejdere, skal den virksomhedsrettede indsats udbygges væsentligt på den forebyggende indsats, såvel på det fysiske som på det psykiske arbejdsmiljø.

Dialogen med virksomhederne skal derfor som hovedregel, altid indeholde arbejdsmiljøet, med særlig focus på det forebyggende arbejde, men også med focus på indsatsen, når medarbejderen raskmeldes, og vender tilbage til virksomheden.

Indsatsen for de svageste på arbejdsmarkedet:

Den virksomhedsrettede indsats skal helt naturligt indeholde vurdering af muligheder overfor de svageste på arbejdsmarkedet, der kun ved tilhørsforholdet til en velfungerende og social bevidst virksomhed, kan opnå selvtillid og dermed reelt fodfæste på arbejdsmarkedet.

De udfaldstruede:

Særlig focus i den virksomhedsrettede indsats, skal forebygge at forsikrede medlemmer falder ud af dagpengesystemet, hvorfor netop denne gruppe, skal have særlig opmærksomhed, og gives reelle muligheder for at undgå udstødning.

Ingen bør falde ufrivilligt ud af dagpengesystemet.

Revalidering:

Netop fordi arbejdsmarkedet forandrer sig så drastisk som det gør, skal revalidering anvendes langt mere i den virksomhedsrettede indsats, så job og måske branche skift, bliver reelle alternativer.

På LO og FTF's vegne
Marita Geinitz

5.3 Indsats mod langtidsledighed

Tillæg nummer 3 til beskæftigelsesplan 2012

Indsats mod langtidsledighed

Jobcentret vil i 2012 fortsætte udviklingen af den virksomhedskontakt, som blev beskrevet i afsnit 4. Denne styrkede virksomhedsvendte indsats er blevet understøttet af de midler, som jobcentret har modtaget til indsatsen mod langtidsledighed.

Målgruppen for indsatsen er forsikrede ledige og jobklare kontanthjælpsmodtagere, som har 39 ugers ledighed inden for 12 måneder.

Jobcentret tilrettelægger indsatsen mod brancher med gode jobmuligheder og inkludere både private og offentlige virksomheder. I forlængelse af den opkvalificering, som er blevet muliggjort af globaliseringsfonden, vil jobcentret arbejde med en håndholdt outplacement af den del af målgruppen, som fortsat er ledig.

Jobcentret vil opfordre a-kasserne til at samarbejde omkring at motivere borgere til eventuelle brancheskift og øget mobilitet for at sikre en tilbagevenden til ordinær beskæftigelse.

Samtidig arbejdes der for at etablere en pulje af gode virksomhedsrettede tilbud for de ledige, som ikke umiddelbart placeres i ordinær beskæftigelse.

5.4 Fælles afsnit i BP2012 for de 4 sønderjyske kommuner

Tillæg nummer 4 til beskæftigelsesplan 2012

Fælles afsnit i BP2012 for de 4 sønderjyske kommuner

I 2009 startede et samarbejde mellem LBR og tilhørende Jobcentre i Haderslev, Sønderborg, Tønder og Aabenraa kommuner. Formålet er at udvikle konkrete tværgående samarbejdsaktiviteter i erkendelse af, at arbejdsmarkedet ikke afgrænses af kommunegrænser og at der gennem konkret samarbejde mellem Jobcentrene og LBR'erne, kan skabes synergi..

Målet for 2012 og frem er at etablere et samarbejde om følgende:

- Erfaringsudveksling (herunder skærpet erfaringsudveksling og dialog på tværs af de respektive afdelinger på driftsniveau.)
- Erfa-møder (LBR og Jobcenter ledelser)
- Mulig samfinansiering af LBR midler, til et eller flere udvalgte projekter.
- Fællesafsnit i de 4 Beskæftigelsesplaner, vedrørende samarbejdet på tværs af kommunegrænserne.
- Fælles strategiseminar forud for færdiggørelse af de 4 Beskæftigelsesplaner.

Et styrket tværkommunalt samarbejde kan bidrage til at skabe bedre resultater af indsatsen, sikre flere kræfter og ressourcer til at udvikle indsatsen, samt samlet set sikre en bedre udnyttelse af de ressourcer, der er til rådighed i indsatsen.

Fokusområder, der indgår i de fire kommuners beskæftigelsesplaner for 2012:

- Udvikling af indsatsen for at forebygge og afhjælpe langtidsledighed på tværs af kommunegrænserne
- Udvikling af indsatsen for at begrænse antallet af personer på permanente forsørgelsesydelse på tværs af kommunegrænserne
- Udvikling af ungeindsatsen på tværs af kommunegrænserne, især for at begrænse antallet af unge på offentlig forsørgelse
- Udvikling af virksomhedskontakten på tværs af kommunegrænserne
- Udvikling for at begrænse antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse
- Øget samtænkning af beskæftigelsesindsatsen med andre kommunale politikområder

Det er etableret en styregruppe bestående af formænd og næstformænd for udvalgene, jobcenterchefer og en administrativ medarbejder. Styregruppen har den koordinerende funktion i forhold til de aktiviteter, som igangsættes på tværs af kommunerne.

Foruden det fælles strategiseminar afholdes der 2 årlige styregruppemøder. Derudover afholder de administrative medarbejdere 2 årlige møder eller efter behov, for at sikre fremdrift i samarbejdet.

5.5 Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret

Tillæg nummer 5 til beskæftigelsesplan 2012

Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret

Bruttobeløb i mio. kr. i årets priser	Budget 2012
Førtidspension	608,9
Sygedagpenge	181,7
Sociale Formål	4,8
Kontanthjælp	214,1
Reva	12,3
Revalidering	36,8
Fleksjob og ledighedsydelse	224,1
Pilotjobcenter	0
Arbejdsmarkedsprojekter	109,7
Jobtræning og servicejob	
Øvrige tilbud	0,2
Forsikrede ledige	233,6
Administration	59,1
Udgifter i alt	1685,3
Indtægter/refusioner	613,2