

# Hvidovre Kommunes Beskæftigelsesplan 2013

---

## Indhold

1. Om Beskæftigelsesplan 2013 .....	2
2. Krav til indholdet i Beskæftigelsesplan 2013 .....	3
2.1. Beskæftigelsesministerens mål for 2013 .....	4
2.2. De vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer .....	5
2.2.1 Beskæftigelsessituationen i Hvidovre Kommune .....	7
2.2.2 Uddannelse .....	8
2.2.3 Offentlig forsørgelse og førtidspension .....	11
2.2.4 Langtidsledighed .....	17
2.2.5 Virksomhedsindsatsen .....	19
2.3. Mål og strategi for den borgerrettede og virksomhedsrettede indsats .....	22
Mål 1. Unge i uddannelse .....	22
Mål 2. Færre på førtidspension .....	24
Mål 3. Langtidsledighed begrænses .....	26
Mål 4. Styrket samarbejde med virksomheder .....	28
Mål 5. Høj aktiveringsgrad .....	30
Mål 6. Begrænse langvarige sygedagpengesager .....	30
Mål 7. Virksomhedsnære redskaber skal anvendes .....	31
2.4 Buget for beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter Hvidovre .....	33
Tillæg 1. Samlet oversigt over målene i Beskæftigelsesplan 2013 .....	36
Tillæg 2. LBR's plan for særlige virksomhedsrettede initiativer .....	37
Tillæg 3. Anvendelse af bevilling til ekstra virksomhedsrettede jobkonsulenter .....	38
Tidsfrister i forbindelse med udarbejdelse af Beskæftigelsesplanen for 2013 .....	39
Kilder .....	40

## 1. Om Beskæftigelsesplan 2013

Hvidovre Kommune skal som landets øvrige kommuner i 2012 udarbejde en beskæftigelsesplan for 2013. Beskæftigelsesplanen er kommunens plan for, hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2013.

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

For at sikre en kontinuitet i indsatsen er målene i Beskæftigelsesplan 2013 i et vist omfang sammenfaldende med Hvidovre Kommunes beskæftigelsesplansmål for 2011 og 2012. De fire første mål er fastlagt af beskæftigelsesministeren, og niveauerne er lagt med udgangspunkt i Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjællands tekniske fremskrivninger og anbefalinger. De øvrige mål støtter op om de fire ministermål, og de er fastlagt af jobcenterledelsen i dialog med forvaltningsledelsen. Målene er ligeledes drøftet med Arbejdsmarkedsudvalget, Det lokale beskæftigelsesråd, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland samt lokale samarbejdspartnere i kommunen.

Beskæftigelsesplan 2013 indeholder et analysekapitel, der gennemgår de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer generelt og med særligt fokus på Hvidovre Kommune og de fire mål udmeldt af beskæftigelsesministeren. Dette afsnit efterfølges af afsnit 2.3, hvor de konkrete mål for Hvidovre Kommune præsenteres, og indsatsen for at nå målene beskrives. Beskæftigelsesplanen sætter rammen for senere udarbejdelse af jobcentrets indsatsstrategi. Indsatsstrategien er jobcentrets afdelingers delmål i indsatsen. Strategierne udarbejdes i overensstemmelse med beskæftigelsesplanens overordnede målsætninger. Afslutningsvis findes budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret samt diverse tillæg, tidsfrister og oversigt over kilder.

Opfyldelse af målene i Beskæftigelsesplan 2013 vil ske under forudsætning af, at der ikke sker væsentlige ændringer på beskæftigelsesområdet som følge af godkendelse af finansloven, nye prognoser og kommunes budget for 2013.

## 2. Krav til indholdet i Beskæftigelsesplan 2013

Beskæftigelsesplanen skal ifølge bekendtgørelse om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, § 12, som minimum indeholde<sup>1</sup>:

- 1) Beskæftigelsesministerens mål for beskæftigelsesindsatsen
- 2) En beskrivelse af de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer
- 3) Strategi og mål for den borgerrettede og virksomhedsrettede indsats
- 4) Budget for beskæftigelsesindsatsen

Arbejdsmarkedsafdelingen har udarbejdet Beskæftigelsesplan 2013 i overensstemmelse med kravene i bekendtgørelsen samt Arbejdsmarkedsstyrelsens skabelon for udarbejdelse af beskæftigelsesplan 2013.

---

<sup>1</sup> Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 1277 af 14/12/2011 om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsespolitik.

## 2.1. Beskæftigelsesministerens mål for 2013

Beskæftigelsesministeren har udmeldt fire beskæftigelsespolitiske mål for 2013, som er oplistet nedenfor. Niveauerne for målene skal senest fastsættes i forbindelse med offentliggørelsen af beskæftigelsesplanen den 31. januar 2013.<sup>2</sup>

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

*Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2013 (år til dato) være på 21,3 pct., svt. en stigning på 1,0 procentpoint fra december 2011 til december 2013.*

**Mål 2: Bedre hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension – Jobcentrene skal forebygge, at så mange personer førtidspensioneres**

*Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 60 personer i december 2013 (rullende år), svt. et fald på 74,0 pct. fra december 2011 til december 2013.*

**Mål 3: Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt**

*Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 353 personer (antal personer) i december 2013, svt. et fald på 18 pct. fra december 2011 til december 2013.*

**Mål 4: En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder – Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen**

Inden for rammerne af det fjerde beskæftigelsespolitiske mål skal kommunen selv opstille og formulere et konkret mål. Kommunen skal desuden beskrive, hvordan og hvornår der følges op.

---

<sup>2</sup> Opgørelsen af mål 1 måler uddannelsesgraden, dvs. hvor meget de unge dagpenge- eller kontanthjælpsberørte under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse i jobcenteret har været i uddannelse i året (år-til-dato) divideret med det samlede antal uger, hvor de unge har modtaget ydelse eller været i ordinær uddannelse i året (år-til-dato). Opgørelsesmetoden vil grundlæggende svare til opgørelsen af aktiveringsgraden. Dvs. det opgøres, hvor stor en del af perioden som ledig, ledige gennemsnitligt er i uddannelse.

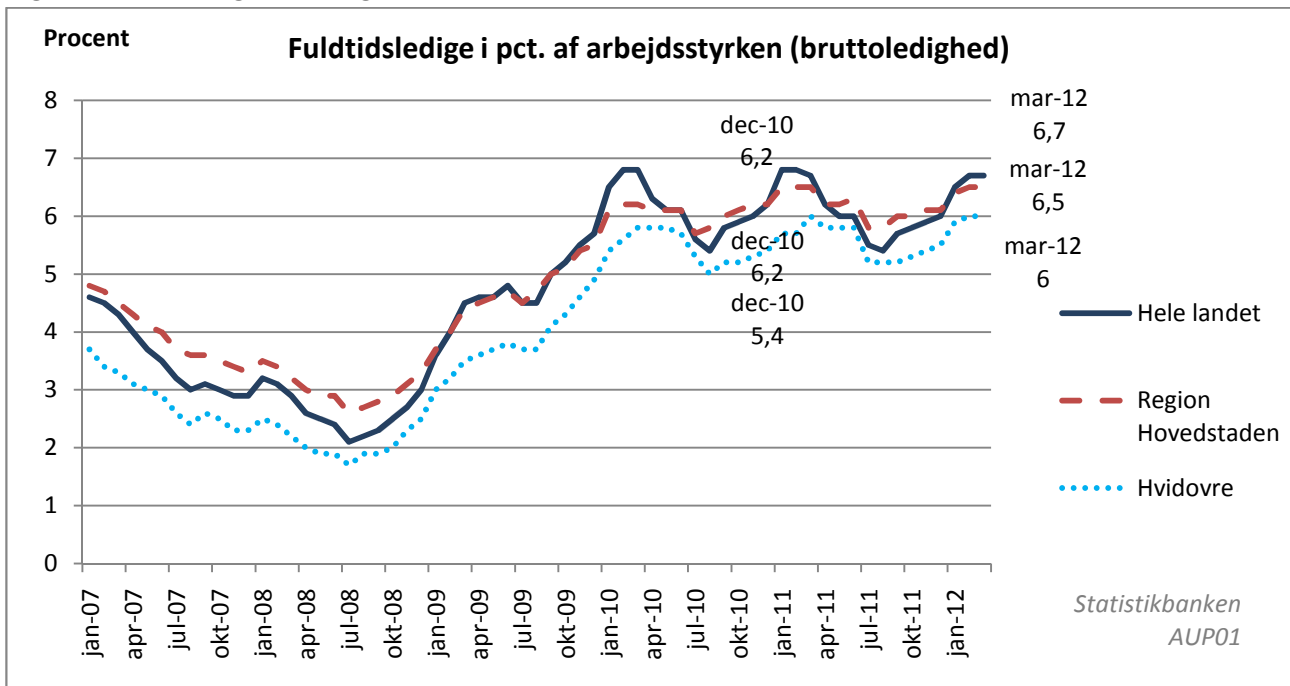
Opgørelsen af mål 2 viser antallet af 18-66-årige, der inden for den valgte periode for første gang får bevilliget førtidspension, uanset om personen kommer fra fleksjob eller ledighedsydelse. Siden målet blev defineret er Førtidspension- og Fleksjobreformen vedtaget, og reformen vil væsentlig reducere tilgangen til førtidspension.

Opgørelse af mål 3 viser antal brutto-ledige personer (inkl. aktiverede) på a-dagpenge eller kontanthjælp i "Match 1: Jobklar", der har været ledige/aktiverede i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger fra og med sidste uge i den valgte periode.

## 2.2. De vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer

Hvidovre Kommune har som resten af landet oplevet store udsving i ledighedsniveauet de seneste år. Ledigheden i Hvidovre Kommune nåede et historisk lavt niveau i juni 2008 på 1,7 % og ligger i marts 2012 på 6 % mod 6,5 i Region Hovedstaden og 6,7 % på landsplan. Som det fremgår af figur 1, så er ledighedsniveauet i Hvidovre stabiliseret på omkring 5-6 % fra slutningen af 2009 og frem til marts 2012. Af figur 1 ses også, at Hvidovre Kommune gennem hele perioden ligger på en ledighedsprocent, der er lavere end gennemsnittet i Region Hovedstaden og i hele landet.

**Figur 1. Udviklingen i ledigheden**



Analyser fra Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland (BRHS) på baggrund af prognose fra Økonomi og Indenrigsministeriet viser, at beskæftigelsen i Østdanmark<sup>3</sup> fra 4. kvartal 2012 til 4. kvartal 2013 forventes at stige med 0,2 %, samtidig med at arbejdsstyrken forventes at falde med 0,3 % og ledigheden forventes at falde med 7,5 % i Østdanmark (Analyserapport).<sup>4</sup>

Dagpengeperioden afkortes fra fire til to år pr. 1. juli 2010, hvilket med den nyligt vedtagne forlængelse vil ramme de første ledige 31. december 2012, og en del af disse ledige, der mister dagpengere retten, vil ikke være berettiget til kontanthjælp.<sup>5</sup> At ledige mister retten til offentlig ydelse kan også være en forklaring på, at ledighedstallet falder uden af beskæftigelsen stiger tilsvarende.

<sup>3</sup> Østdanmark dækker Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland.

<sup>4</sup> Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland har i april 2012 udsendt justeret fremskrivning af ledigheden og forventer at ledigheden fra 4. kv. 2011 til 4. kv. 2013 i Østdanmark vil falde med 2,7 % og at ledigheden i Hvidovre kommune i samme periode vil falde med 3,9 %.

<sup>5</sup> En del af de ledige, der risikerer at miste dagpengere retten pr. 31. december 2012, vil i stedet være berettiget til ansættelse i seniorjob. Kommunen har pligt til at ansætte forsikrede ledige, hvis dagpengeperiode udløber

Jobcentrenes to store udfordringer de kommende år er – at der på kort sigt er en del ledige, som jobcentrene skal hjælpe i arbejde og den store udfordring på længere sigt, at arbejdsstyrken bliver reduceret så meget, at der kan blive mangel på kvalificeret arbejdskraft. Så samtidig med, at jobcentrene skal have fokus på at reducere ledigheden, så skal jobcentrene ligeledes medvirke til at sikre en stor og kvalificeret arbejdsstyrke.

Netop i disse år overstiger antallet af befolkningen i Østdanmark uden for arbejdsstyrken antallet i arbejdsstyrken. Dette skyldes især, at andelen af ældre i befolkningen stiger markant de kommende år.

Da den økonomiske krise satte ind i 2008, betød det markante stigninger i ledigheden, som har ramt visse grupper hårdere end andre. Generelt set har krisen betydet store stigninger i antallet af forsikrede ledige (a-dagpenge), da de er særligt konjunkturfølsomme. Det forventes derfor også, at et kommende opsving hurtigt vil kunne aflæses i faldende ledighed for netop denne gruppe.

Krisen ramte forskellige brancher med uens styrke og i forskellige tempi. De første brancher der for alvor mærkede krisen var byggeri og fremstilling, hvor der fra 2008 til 2010 blev 34.000 færre jobs i Østdanmark. I samme periode blev handel og transport reduceret med 27.000 jobs. Som konsekvens af krisen har beskæftigelsen inden for den offentlige sektor været faldende i 2011. I 2011 er beskæftigelsen derimod steget i byggeriet og de private serviceerhverv (Analyserapport).

Krisen har på samme måde ramt kønnene forskelligt som følge af, at mænd og kvinder traditionelt er beskæftiget inden for forskellige brancher.

At byggeri, industri mv. har været hårdt ramt af krisen har medvirket til, at stigningen i ledigheden blandt mænd var større end blandt kvinder, hvilket er usædvanligt. Denne tendens er dog udjævnet i 2011, hvor ledigheden også har ramt kvindedominerede fag som offentlig administration, sundhedssektoren mv.

Ledigheden er siden krisens start øget markant blandt unge, hvilket kan forklares med, at unge ofte er ufaglærte med en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet. Ligeledes er nydanskernes beskæftigelse sårbar, når ledigheden stiger.

At den faldende beskæftigelse er flyttet fra brancher, der ofte beskæftiger mange ufaglærte til brancher, der i højere grad er kendetegnet ved, at medarbejderne har en uddannelse, betyder, at jobcentrene skal tilpasse indsatsen, så den også kan rumme den relative store gruppe ledige, der har en uddannelse og har stærk tilknytning til en branche, hvor der for manges vedkommende kan forventes stigende beskæftigelse inden for en relativ kort tidshorisont (Analyserapport).

---

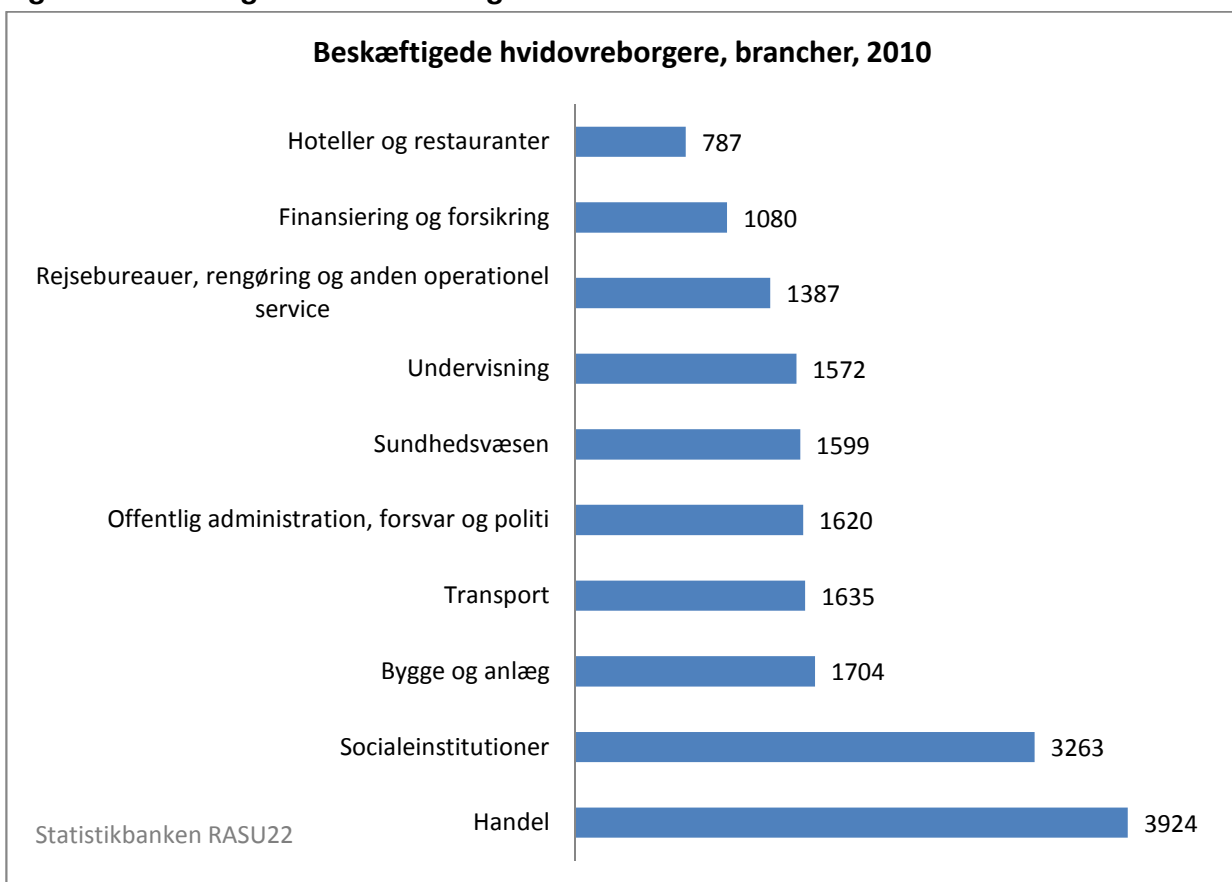
tidligst fem år før efterlønsalderen, frem til de når efterlønsalderen. Retten til seniorjob gælder således langvarigt ledige i alderen 55-59 år. Tidspunktet, hvor man er berettiget til seniorjob, stiger dog i takt med, at efterlønsalderen stiger.

### 2.2.1 Beskæftigelsessituationen i Hvidovre Kommune

Hvidovre Kommunes geografiske placering betyder, at kommunen er del af arbejdsmarkedet i hovedstadsområdet, hvor kommunegrænserne har begrænset betydning for, hvor borgerne finder beskæftigelse. Eksempelvis pendler næsten to-tredjedele (17.718 personer) af de beskæftigede i Hvidovre til job uden for kommunegrænsen. Samtidig pendler 19.627 ind i kommunen (Statistikbanken: PENDAB22).

Af Hvidovre Kommunes 50.028 indbyggere var 25.399 i beskæftigelse i 2010 (Statistikbanken FOLK1 og AFSTB1). Af figur 2 nedenfor fremgår hvilke ti brancher, der var flest beskæftiget indenfor i 2010.

**Figur 2. Beskæftigede hvidovreborgere**



Figuren viser, at de brancher, hvor der er flest hvidovreborgere beskæftigede, er handel og sociale institutioner. Antallet af beskæftigede inden for de ti største brancher ligger i 2010 tæt på antallet i 2009.

Forventningerne til udviklingen i ledigheden i Østdanmark er, at der i de største a-kasser vil være et mindre fald fra 4. kv. 2011 til 4. kv. 2013. Dog er der en forventning om, at ledigheden inden for byggefagene vil falde med 10,3 % men også, at ledigheden for metal som den eneste branche vil stige (1,5 %) (Analyserapport).

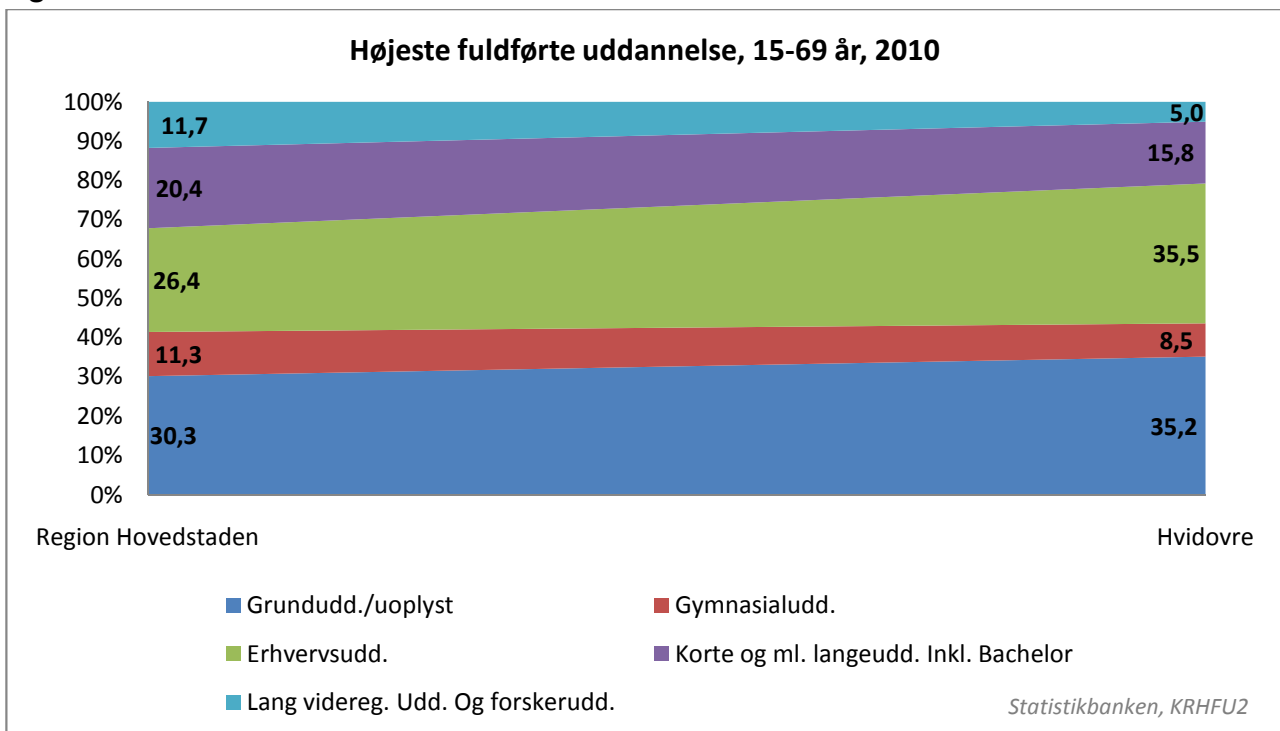
Som det fremgår af figur 2 ovenfor, så er en stor del af hvidovreborgerne beskæftiget inden for brancher, som har været og er meget påvirket af krisen. Dette er en væsentlig forklaring i forhold til en stigning i ledigheden i Hvidovre. Overordnet set forventes beskæftigelsesmulighederne for hvidovreborgerne ikke at ændre sig markant til og med 2013.

### 2.2.2 Uddannelse

Figur 3 viser, at uddannelsesniveaet i Hvidovre Kommune generelt er lavere end gennemsnittet i Region Hovedstaden. Eksempelvis har 35,2 % grunduddannelse som højeste gennemførte uddannelse, hvor niveauet i Region Hovedstaden er 30,3 %. I Hvidovre har 5,0 % af befolkningen en lang videregående uddannelse, hvor det er tilfældet for 11,7 % i regionen.

I forhold til 2009 er andelen med en lang videregående uddannelse i Hvidovre steget med 0,3 procentpoint og andelen med korte og mellemlange uddannelser steget med 0,2 procentpoint. Dog er andelen af samme uddannelsestyper i Region Hovedstaden steget med henholdsvis 0,4 og 0,1 procentpoint. Uddannelsesniveaet i Hvidovre er således steget fra 2009 til 2010 men ikke mere end i regionen.

**Figur 3. Uddannelsesniveau**



Fremskrivninger af efterspørgslen på arbejdskraft viser, at der særligt bliver brug for faglærte (især bygge og anlæg samt social- og sundhedssektoren) og personer med en mellemlang uddannelse. Derimod forventes arbejdskraftudbuddet af ikke-faglærte at oversige efterspørgslen.



Dette betyder, at der i Hvidovre Kommune er behov for at hæve det generelle uddannelsesniveau, da der er udsigt til et overskud af personer, der har grundskole som højeste uddannelse. Jobcentret har således en væsentlig opgave i forhold til at motivere særligt unge ledige til at få en kompetencegivende uddannelse. Dette understøttes af, at det forventes, at flere særligt unge motiveres til at tage en uddannelse i en periode med relativ høj ledighed og begrænsede muligheder for at få ufaglærte jobs.

### Unge og uddannelse

Af tabel 1 fremgår det, at andelen af 25-29 årige fra ufaglærte hjem i Hvidovre Kommune, der *ikke* har eller er i gang med en ungdomsuddannelse er faldet fra 40,8 % til 35,4 % fra 2000 til 2009 og er i 2009 lavere end gennemsnittet i Østdanmark.

**Tabel 1. Andel af unge 25-29 år fra ufaglærte hjem, der *ikke* har eller er i gang med en ungdomsuddannelse.**

	1990	1995	2000	2005	2009
<b>Hvidovre</b>	38,9	38,3	40,8	37,2	35,4
<b>Østdanmark</b>	40,6	38,5	36,4	35,5	36,5

Kilde: Den sociale arv i Østdanmark

Når flere unge fra ufaglærte hjem får en ungdomsuddannelse, kan det være medvirkende til at højne uddannelsesniveaet i Hvidovre Kommune.

Tabel 2 viser, at 66,8 % af unge ledige kontant- og dagpengemodtagere under 30 år i Hvidovre i 2009 har 10. klasse som højeste gennemførte uddannelsesniveau. Der er derfor et stort motivationsarbejde for jobcentret i at få de unge ledige til at påbegynde og gennemføre en uddannelse.

**Tabel 2. Ledige unge pr. oktober 2009, fordelt efter uddannelsesstatus. Hvidovre**

	Ikke faglærte		Ikke faglærte studenter		Har erhvervs-kompetencegivende uddannelse		I alt	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
<i>Hvidovre</i>	66.8 %	386	6.1 %	35	27.2 %	157	100.0 %	578

Note: Ikke faglærte er personer med højst 10. kl. som afsluttet grundskoleniveau. Ikke faglærte studenter er personer med STX, HHX, HTX eller HF, men uden erhvervskompetencegivende uddannelse. Analysen omfatter kun personer i alderen 18-29 år, som modtager dagpenge eller kontanthjælp pr. primo oktober 2009.

Kilde: *Afgangsmønstre for unge uden uddannelse*

Af de ikke-faglærte kontanthjælps- og dagpengemodtagere under 30 år er 44,6 % af kvinderne ledige i hele måleperioden oktober 2009 til april 2011 mod 31,1 % af mændene, jf. tabel 3. Tabellen viser også, at langt størstedelen af målgruppen er af dansk oprindelse, ligesom der er langt flere 18-24 årige i gruppen af ikke-faglærte kontanthjælps- og dagpengemodtagere end 25-29 årige. Endelig viser tabellen, at den største gruppe, der afsluttes til uddannelse, er de jobklare kon-

tanthjælpsmodtagere (35,6 %). Størstedelen af dagpengemodtagerne afsluttes til andet, herunder selvforsørgelse.

**Tabel 3. Andel af ledige ikke faglærte pr. oktober 2009, som er afsluttet til uddannelse inden april 2011. Hvidovre**

	<i>Afsluttet til SU</i>	<i>Afsluttet til andet</i>	<i>Ledig hele perioden</i>	<b>I alt</b>	<i>Antal</i>
<b>Køn</b>					
<i>Kvinder</i>	20.9 %	34.5 %	44.6 %	100.0 %	177
<i>Mænd</i>	23.9 %	45.0 %	31.1 %	100.0 %	209
<b>Herkomst</b>					
<i>Dansk</i>	22.4 %	36.8 %	40.8 %	100.0 %	299
<i>Vestlig</i>	10.0 %	50.0 %	40.0 %	100.0 %	10
<i>Ikke-vestlig</i>	24.7 %	51.9 %	23.4 %	100.0 %	77
<b>Alder</b>					
<i>18-24 år</i>	33.5 %	32.6 %	33.9 %	100.0 %	230
<i>25-29 år</i>	6.4 %	51.3 %	42.3 %	100.0 %	156
<b>Forsørgelsesgrundlag</b>					
<i>Dagpenge</i>	13.2 %	78.9 %	7.9 %	100.0 %	38
<i>Kontanthjælp - ikke jobklar</i>	13.3 %	31.9 %	54.8 %	100.0 %	188
<i>Kontanthjælp - jobklar</i>	35.6 %	40.6 %	23.8 %	100.0 %	160
<b>Alle</b>	22.5 %	40.2 %	37.3 %	100.0 %	386

Note: Afsluttet til uddannelse inkluderer SU, voksenlærling og SVU/VUS. Afsluttet til anden inkluderer selvforsørgelse og udvandret samt øvrige off. ydelser der ikke er kontanthjælp eller dagpenge, herunder barsel, sygedagpenge, førtidspension, revalidering, fleks/skånejob mv.

Analysen omfatter kun personer i alderen 18-29 år, som modtager dagpenge eller kontanthjælp pr. primo oktober 2009.

*Kilde: Afgangsmønstre for unge uden uddannelse*

Undersøgelser viser, at der er et betydeligt frafald af unge ledige, som afsluttes til ordinær uddannelse, som falder tilbage til ledighed inden for en kort tidshorisont. (Afgangsmønstre for unge uden uddannelse).

Der er tendens til, at jo større del af befolkningen i en kommune, der er uden ungdomsuddannelse, desto flere unge fra ufaglærte hjem vil ligeledes være uden ungdomsuddannelse. I Vestegnskommunerne er befolkningen karakteriseret ved en høj andel uden ungdomsuddannelse, og tilsvarende er der mange unge fra ufaglærte hjem, der ikke har eller er i gang med en ungdomsuddannelse.

Der er tendens til, at der er færre mønsterbrydere i kommuner med stor andel uden ungdomsuddannelse, hvor der generelt ikke er tradition for uddannelse.

Som tidligere nævnt har en større andel af befolkningen i Hvidovre Kommune har grundskole som højeste gennemførte uddannelse sammenlignet med Region Hovedstaden. Dermed kan man forvente, at det lavere uddannelsesniveau i Hvidovre Kommune vil have en negativ indflydelse på sandsynligheden for, at unge får en ungdomsuddannelse. Dog er det væsentligt at bemærke, at andelen af unge fra ufaglærte hjem uden uddannelse er faldende i Hvidovre Kommune.

### 2.2.3 Offentlig forsørgelse og førtidspension

Andelen af borgere på offentlig forsørgelse udgør i januar 2012 17,9 % af befolkningen i Hvidovre Kommune svarende til 5.951 fuldtidspersoner mod 18,9 % i klyngen, hvilket fremgår af tabel 4. Antallet af offentlig forsørgede i Hvidovre Kommune er steget med 1,2 % fra januar 2011 til januar 2012, hvor klyngen i gennemsnit har fået 0,4 % færre på offentlig forsørgelse.

De største ydelsesgrupper i Hvidovre er førtidspension med 1.994 fuldtidspersoner, kontanthjælp med 1.361 fuldtidspersoner, a-dagpenge med 1.092 og sygedagpenge med 912 fuldtidspersoner.

Af tabellen fremgår det også, at Hvidovre Kommune på de fleste ydelsesgrupper har en udvikling og et niveau tilsvarende klyngens. Hvidovre ligger dog under niveauet (færre på ydelsen) på andel af befolkningen på alle ydelsesgrupper bortset fra kontanthjælp match 3 og sygedagpenge. Hvidovre Kommune har dog oplevet et fald i antallet af langvarige sygedagpengesager, både antallet af sager med varighed over 26 og 52 uger. I marts 2012 udgør andelen af sygedagpengesager med varighed over 26 uger 37,5 % af samtlige sygedagpengesager og andelen over 52 uger udgør 12,5 %.

Antallet af a-dagpengemodtagere i Hvidovre Kommune er fra januar 2011 til januar 2012 steget med 2,4 %, hvor klyngen i gennemsnit har haft et fald på 6,3 %. Personer på a-dagpenge udgør dog en mindre andel af befolkningen i Hvidovre (3,3 %) end i klyngen (3,4 %).

Hvidovre Kommune har haft en bedre udvikling end klynge på kontanthjælp, hvor Hvidovre har haft en stigning på 3,5 % mod klyngens stigning på 4,8 %. Samtidig udgør kontanthjælpsmodtagerne 4,1 % af befolkningen mod 4,2 % i klyngen. Dette dækker dog over, at Hvidovre kommune har en større andel af befolkningen i matchgruppe 3 (midlertidig passiv) (1,3 %) mod 1,2 % af befolkningen i klyngen.

Hvidovre har også haft en væsentlig større stigning på ledighedsydelse (38,5 %) end klyngen (9,6 %) samtidig med, at antallet i fleksjob er faldet med 3,6 % i Hvidovre mod et fald i klyngen på 0,8 %. Dette tyder på, at flere hvidovreborgere har mistet deres fleksjob og er overgået til ledighedsydelse, end det er tilfældet i klyngen. Ledighedsydelse og fleksjob udgør fortsat en mindre andel af befolkningen i Hvidovre (0,3 % og 1,2 %) sammenlignet med klyngen (0,5 % og 1,4 %).

**Tabel 4. Personer på offentlig forsørgelse**

		Hvidovre			Klyngen		
		jan-11	jan-12	Ændring jan 11 - jan 12	Andel af befolkningen jan. 12	Ændring jan 11 - jan 12	Andel af befolkningen jan. 12
A-dagpenge		1.066	1.092	2,4	3,3	-6,3	3,4
Kontanthjælp	Matchkategori i alt	1.315	1.361	3,5	4,1	4,8	4,2
	Match 1: Jobklar	380	382	0,5	1,2	1,9	1,2
	Match 2: Indsatsklar	583	525	-9,9	1,6	-7,1	1,7
	Match 3: Midlertidig passiv	346	445	28,6	1,3	31,3	1,2
	Uoplyst	6	9	50,0	0,0	-11,7	0,0
Revalidering		82	71	-13,4	0,2	-18,2	0,3
Forrevalidering		14	9	-35,7	0,0	-3,1	0,1
Sygedagpenge		977	912	-6,7	2,8	-7,9	2,6
Ledighedsydelse		78	108	38,5	0,3	9,6	0,5
Fleksjob		419	404	-3,6	1,2	-0,8	1,4
Førtidspension		1.932	1.994	3,2	6,0	0,3	6,5
<b>I alt</b>		<b>5.883</b>	<b>5.951</b>	<b>1,2</b>	<b>17,9</b>	<b>-0,4</b>	<b>18,9</b>

Jobindsats.dk

### Unge

I Hvidovre Kommune er der i januar 2012 8.722 indbyggere i alderen 16-29 år, hvilket svarer til 17,2 % af Hvidovres 50.600 indbyggere (statistikbanken.dk). Af de unge i kommunen har 1.064 personer modtaget offentlig forsørgelse i en eller flere dage i januar 2012, svarende til 12,2 % af alle unge i kommunen.

Andelen af unge på offentlig forsørgelse af befolkningen er lidt større i Hvidovre (3,2 %) end i Klyngen (3,0 %) i januar 2012, jf. tabel 5.

**Tabel 5. Unge under 30 år på offentlig forsørgelse, fuldtidspersoner**

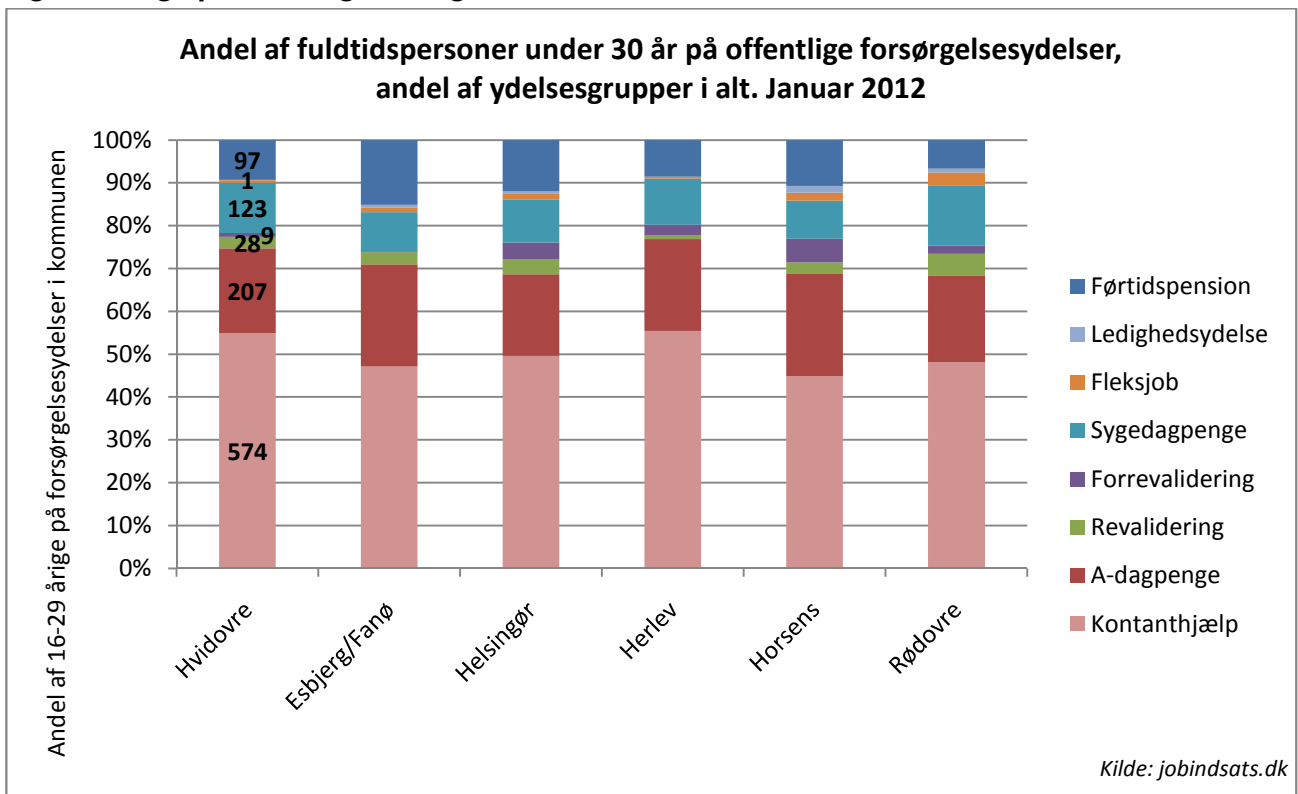
		Hvidovre			Klyngen		
		jan-11	jan-12	Ændring jan 11 - jan 12	Andel af befolkningen jan 12	Ændring jan 11 - jan 12	Andel af befolkningen jan 12
A-dagpenge		210	213	1,4	0,7	-2,7	0,7
Kontanthjælp	Matchkategori i alt	524	581	10,9	1,8	6,2	1,5
	Match 1: Jobklar	228	228	0,0	0,6	-2,2	0,6
	Match 2: Indsatsklar	220	244	10,9	0,7	4,1	0,7

	Match 3: Midlertidig passiv	72	104	44,4	0,3	36,4	0,2
	Øvrige ind- satsklar / midlertidig passiv	5	6	20,0	0,0	-16,7	0,0
Revalidering		28	28	0,0	0,0	-20,6	0,1
Forrevalidering		13	8	-38,5	0,0	-18,6	0,0
Sygedagpenge		136	130	-4,4	0,3	-13,1	0,3
Ledighedsydelse		2	1	-50,0	0,0	39,0	0,0
Fleksjob		8	6	-25,0	0,0	1,1	0,0
Førtidspension		90	97	7,8	0,3	7,1	0,3
<b>I alt</b>		<b>1011</b>	<b>1064</b>	<b>5,2</b>	<b>3,2</b>	<b>-13,4</b>	<b>3,0</b>

*Jobindsats.dk*

Af tabel 5 fremgår det, at cirka en femtedel af de unge på offentlig forsørgelse i Hvidovre Kommune modtager a-dagpenge, og antallet af unge på a-dagpenge i Hvidovre Kommune er steget med 1,4 % fra januar 2011 til januar 2012. Hvidovre adskiller sig fra klyngen ved at have en lille stigning på forsikrede ledige, hvor klyngen i gennemsnit har et fald på 2,7 % fra januar 2011 til januar 2012.

Lidt over halvdelen af de unge på offentlig forsørgelse i Hvidovre Kommune modtager kontanthjælp. Antallet af kontanthjælpsmodtagere er steget både i Hvidovre Kommune og i klyngen, men Hvidovre har en større stigning (10,9 %) end klyngen (6,2 %). Det er antallet af indsatsklare og midlertidige passive, der er steget i Hvidovre.

**Figur 4. Unge på offentlig forsørgelse**


Andelen af unge på kontanthjælp i Hvidovre (55,2 %) er på niveau med klyngens største andel, jf. figur 4. 19,9 % af de unge på offentlig forsørgelse modtager a-dagpenge, hvilket er blandt klyngens laveste niveauer. Hvidovre har i januar 2012 28 revalideringsforløb og ni forrevalideringsforløb, her ligger Hvidovre lavere end klyngen. 123 unge modtager sygedagpenge, hvilket er på niveau med klyngen. Modsat ligger Hvidovre lavt på antallet af fleksjob (1) og ledighedsydelse (0) sammenlignet med klyngen. I januar 2012 modtager 97 unge fuldtidspersoner førtidspension (9,4 %), hvilket er klyngens tredje laveste andel. Antallet af førtidspensionsmodtagere under 30 år forventes at falde markant, hvis regeringens forslag om femårige udviklingsforløb for unge under 40 år i risiko for at blive førtidspensionister træder i kraft.

Udviklingen på unge adskiller sig ikke markant fra den samlede udvikling for alle aldersgrupper i Hvidovre Kommune jf. tabel 4 og 5. Dog stiger antallet af indsatsklare unge med 10,9 % mod et fald på 9,9 % for alle aldersgrupper. Samtidig er antallet af midlertidige passive unge kontanthjælpsmodtagere også steget mere procentvis (44,4 %) end antallet for alle målgrupper (28,6 %). Desuden er antallet af unge på førtidspension procentvis steget mere (7,8 %) end antallet for alle aldersgrupper (3,2 %), stigningen på antallet af unge på førtidspension dækker dog over en relativ lille tilgang på syv fuldtidspersoner.

Forløbene for unge kontanthjælpsmodtagere i Hvidovre er en lille smule længere end forløbene i klyngen (forskul på 0,1 procentpoint). Til gengæld er der hele 73,3 % af de unge kontanthjælpsmodtagere, der forsat er i beskæftigelse tre måneder efter, at de har afsluttet forløb i Jobcenter

Hvidovre mod 66,8 % i klyngen. Hvidovre har tilsyneladende større succes med at hjælpe ledige i varig beskæftigelse end klyngen (jobindsats.dk).

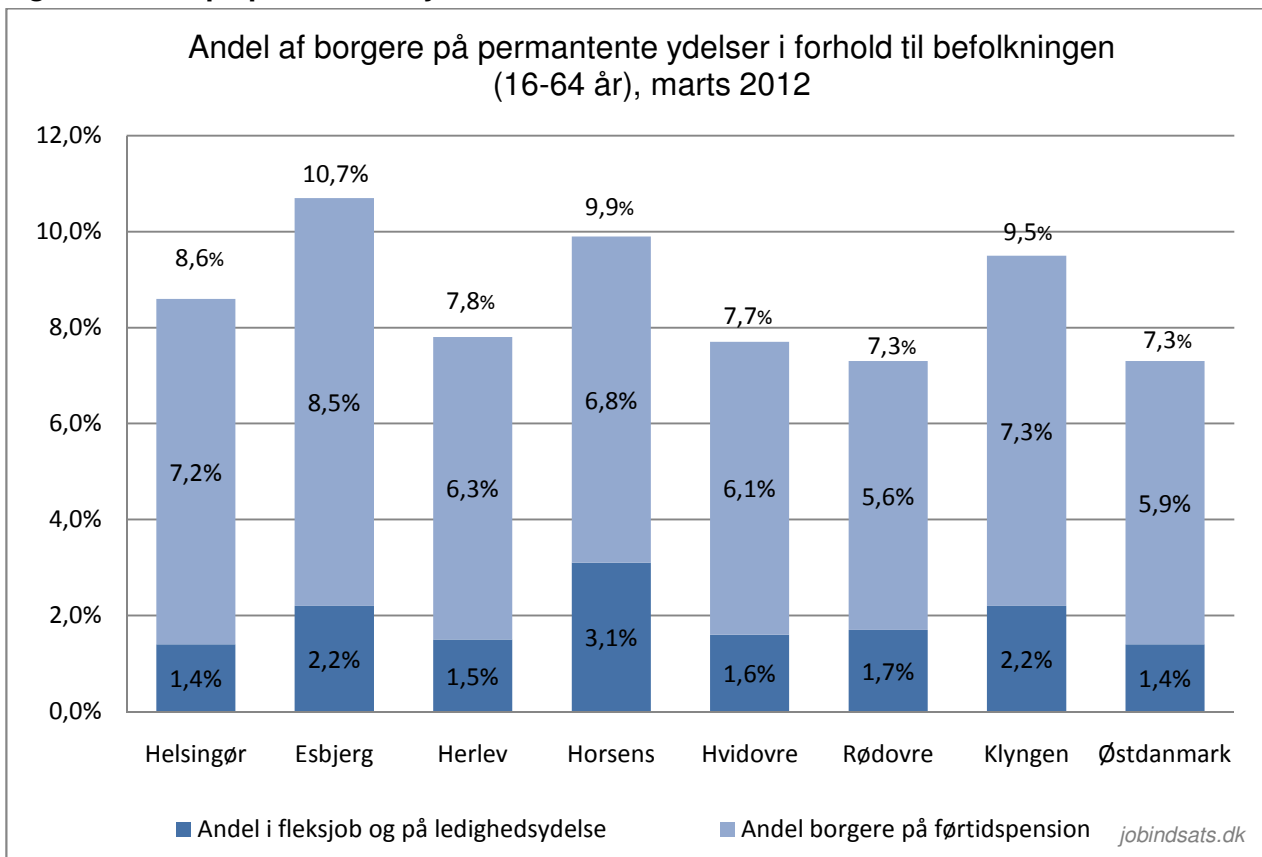
Jobcentret har en væsentlig opgave i at minimere antallet af unge på offentlig og særlig permanente ydelser. En anden markant opgave for jobcentret er at motivere unge til at påbegynde en uddannelse og på denne måde være med til at højne uddannelsesniveaet i kommunen.

### Førtidspension

For at imødegå de problemstillinger, som de demografiske udfordringer medfører, hvor andelen af ældre i befolkningen stiger markant, og som på arbejdsmarkedet skal erstattes af mindre årgange, har jobcentrene en stor udfordring i, at medvirke til at sikre at arbejdsstyrken holdes så stor og velkvalificeret som muligt. Et væsentligt element heri er at forebygge samt at sikre, at permanente ydelser kun tildeles personer, hvor der ikke er andre alternativer. Jobcenter Hvidovre arbejder ud fra en opfattelse af, at en lille tilknytning til arbejdsmarkedet er bedre end ingen tilknytning. Jobcentret har som ambition at bruge fleksjob, hvis det er muligt frem for førtidspension, således at en restarbejdsevne udnyttes til gavn for den enkelte borger og for samfundsøkonomien.

Jobcentret har en udfordring i at begrænse tilgangen til permanente ydelser ved at lave en effektiv indsats over for målgrupperne, der er de største fødekilder til de permanente ydelser nemlig langvarige kontanthjælpsforløb (match 2 og 3) samt langvarige sygedagpengesager.

Figur 5 viser, at Hvidovre ligger på klyngens næstlaveste niveau på de permanente ydelser. I Hvidovre modtager 7,7 % af befolkningen i aldersgruppen 16-66 år en permanent offentlig ydelse mod gennemnittet i klyngen på 9,5 % og gennemsnittet for Østdanmark, som ligger på 7,3%. Andelen på ledighedsydelse og i fleksjob udgør 1,6 % i Hvidovre, hvilket er lavere end gennemsnittet i klynge og 0,2 procentpoint højere end i Østdanmark. Førtidspension udgør 6,1 % af borgerne i Hvidovre, hvilket også er lavere end gennemnittet i klyngen og 0,2 procentpoint højere end Østdanmark.

**Figur 5. Andel på permanente ydelser**


Af tabel 6 fremgår det, at førtidspensionisterne i Hvidovre Kommune er kendetegnet ved, at den største andel er kvinder over 40 år.

**Tabel 6. Førtidspension. Fuldtidspersoner i Hvidovre**

	jan-11			jan-12		
	Antal fuldtidspersoner			Antal fuldtidspersoner		
	Køn i alt	Kvinder	Mænd	Køn i alt	Kvinder	Mænd
Alder i alt	1.932	1.087	845	1.994	1.131	863
16-19 år	13	3	10	14	5	9
20-24 år	42	17	25	52	24	28
25-29 år	35	15	20	31	11	20
30-34 år	57	21	36	59	24	35
35-39 år	99	56	43	105	56	49
40-44 år	177	88	89	165	85	80
45-49 år	264	155	109	300	179	121
50-54 år	325	195	130	330	191	139
55-59 år	423	254	169	447	274	173
60-64 år	483	278	205	477	278	199
65+ år	14	5	9	14	4	10

Kilde: Jobindsats.dk



Antallet af fuldtidspersoner med dansk oprindelse er fra januar 2011 til januar 2012 steget med 27 fuldtidspersoner fra 1.548 til 1.575, svarende til 1,7 %. Antallet indvandrere med ikke-vestlig baggrund på førtidspension er i samme periode steget med 36 fuldtidspersoner fra 296 til 332, hvilket er en stigning på 12,2 %. For indvandrerne er stigningen særligt sket for personer over 45 år, hvor modtagerne af førtidspension blandt personer med dansk baggrund er lidt mere fordelt på alle aldersgrupper, dog med en overvægt af personer over 40 år.

Ikke-vestlige indvandrere, der er i risiko for at blive førtidspensioneret, er et opmærksomhedspunkt i jobcentret.

#### 2.2.4 Langtidsledighed

I en periode med stigende ledighed efterfulgt af relativt højt ledighedsniveau er en uundgåelig konsekvens, at langtidsledigheden<sup>6</sup> stiger. For at sikre en stor og kvalificeret arbejdsstyrke har jobcentrene en væsentlig opgave i, at understøtte at færrest mulige ledige bliver langtidsledige og dermed mister kontakt til arbejdsmarkedet, hvilket øger risikoen for at ende på permanent offentlig forsørgelse.

Langtidsledigheden i Østdanmark er fra marts 2009 til december 2010 steget med 210 % og har siden været nogenlunde konstant og udgør 2,2 % af arbejdsstyrken i januar 2012.

Cirka en tredjedel af alle ledige i matchgruppe 1 i Østdanmark er langtidsledige i januar 2012 mod et lidt lavere niveau i Hvidovre Kommune på 29,8 %. Langtidsledigheden er en væsentlig udfordring i alle kommuner i Østdanmark.

De langtidsledige er kendetegnet ved, at det er ledige fra de brancher, som først blev ramt af krisen, byggeri etc. Som konsekvens af, at det er ledige fra disse brancher, der har store grupper langtidsledige, er der en overrepræsentation af yngre mænd blandt de langtidsledige. Dette billede er under forandring, idet der er stigende beskæftigelse inden for flere af disse brancher, hvilket afspejles i, at der er et fald i langtidsledigheden for disse brancher samt for mænd i alle aldersgrupper (bortset fra over 60 årige), jf. tabel 7.

Udviklingen i beskæftigelsen afspejles også i statistikkerne over langtidsledigheden ved at langtidsledigheden er stigende for Børne- og ungdomspædagogerne, Danske Sundhedsorganisationer, Lærere og Socialpædagogerne, brancher, der har haft stigende ledighed, og som typisk beskæftiger mange kvinder. Langtidsledigheden for kvinder er i Østdanmark er i perioden 2011 – 2012 steget særligt for kvinder over 40 år, jf. tabel 7 (Langtidsledige i Østdanmark).

---

<sup>6</sup> Ledige på a-dagpenge eller kontanthjælp, der har været ledige/aktiverede i minimum 80 % af tiden de seneste 52 uger. Her er der fokus på ledige i matchgruppe 1, jobklar.

**Tabel 3. Udvikling i antal langtidsledige 2011 – 2012, Østdanmark**

	Mænd	Kvinder
16 – 24 år	-28 %	0 %
25 – 29 år	-13 %	6 %
30 – 39 år	-12 %	7 %
40 – 49 år	-10 %	14 %
50 – 59 år	- 8 %	20 %
60 år og derover	8 %	19 %

Kilde: Langtidsledige i Østdanmark

Blandt a-dagpengemodtagere er andelen, der har modtaget a-dagpenge i mindst to år ud af de seneste tre år, steget fra 6 % til 17,2 % af alle a-dagpengemodtagere i Østdanmark fra marts 2010 til december 2011. Denne udvikling er sket i en periode, hvor antallet af a-dagpengemodtagere er faldet fra ca. 75.000 til ca.69.000 (Lagtidsledige i Østdanmark).

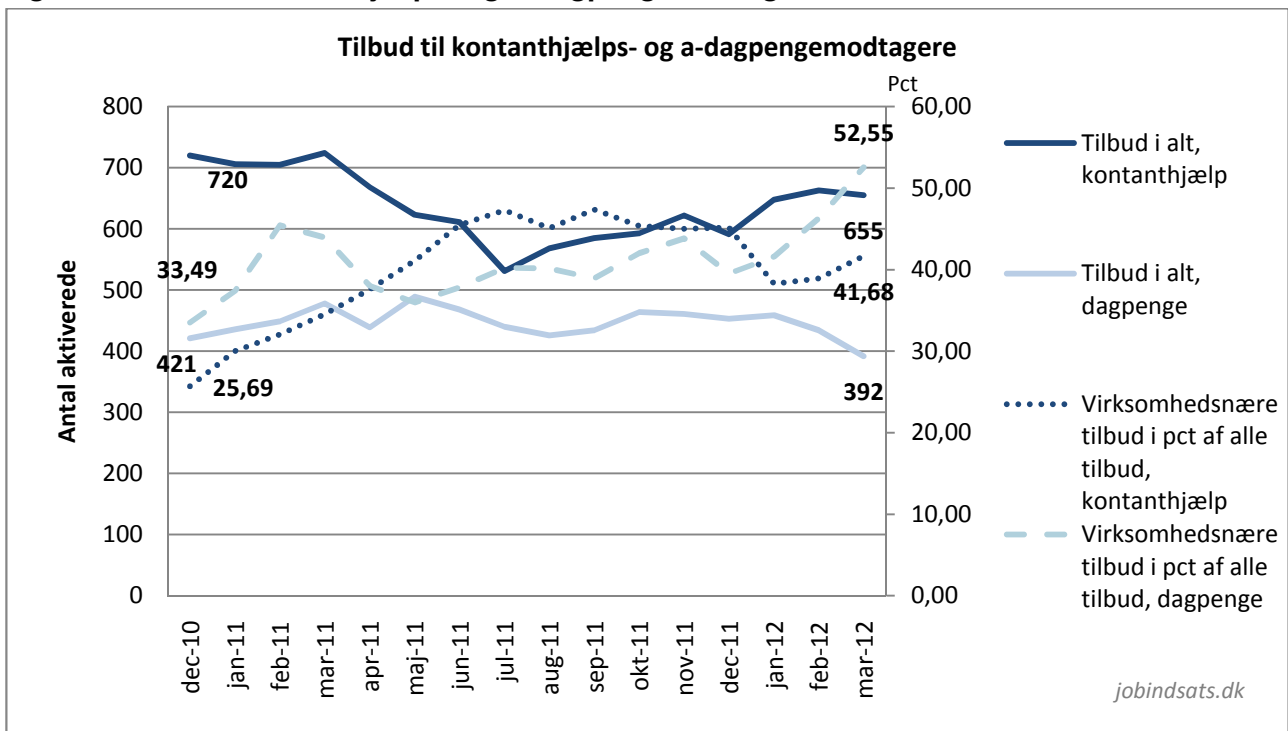
I Hvidovre Kommune er antallet af a-dagpengemodtagere, der har været ledige minimum to år inden for de seneste tre år, steget fra 75 i marts 2010 til 227 i december 2011 og i december 2011 udgør denne gruppe 17,8 % af alle a-dagpengemodtagere i Hvidovre (Status på ledighedslængde). Jobcentret har en vigtig udfordring i forhold til at begrænse og nedbringe antallet af ledige, der bliver langtidsledige og herunder også at have fokus på a-dagpengemodtagere, der er i risiko for at miste retten til ydelsen.

For at imødegå en stigende langtidsledighed laver jobcentret en aktiv indsats for at modvirke at job- og indsatsklare ledige bliver langtidsledige, blandt andet har jobcentret fokus på en målrettet aktivering og har stort fokus på de virksomhedsnære redskaber. Figur 6 viser, at Jobcenter Hvidovre for kontanthjælpsmodtagere har øget brugen af de virksomhedsnære tilbud fra 25,69 % i december 2010 til 41,68 % af alle tilbud i marts 2012. I samme periode er antallet af aktiverede kontanthjælpsmodtagere faldet fra 720 til 655.

For dagpengemodtagere har der fra december 2010 til marts 2012 været en stigning i andelen af forløb med virksomhedsnære redskaber fra 33,49 % til 52,55 % ud af det samlede antal aktiverede. Stigningen er sket i en periode, hvor der har været et fald i det samlede antal aktiverede dagpengemodtagere fra 421 til 392.

Gennem en aktiv og virksomhedsnær indsats forsøger jobcentret at begrænse antallet af langtidsledige.

**Figur 6. Tilbud til kontanthjælps- og a-dagpengemodtagere**



### 2.2.5 Virksomhedsindsatsen

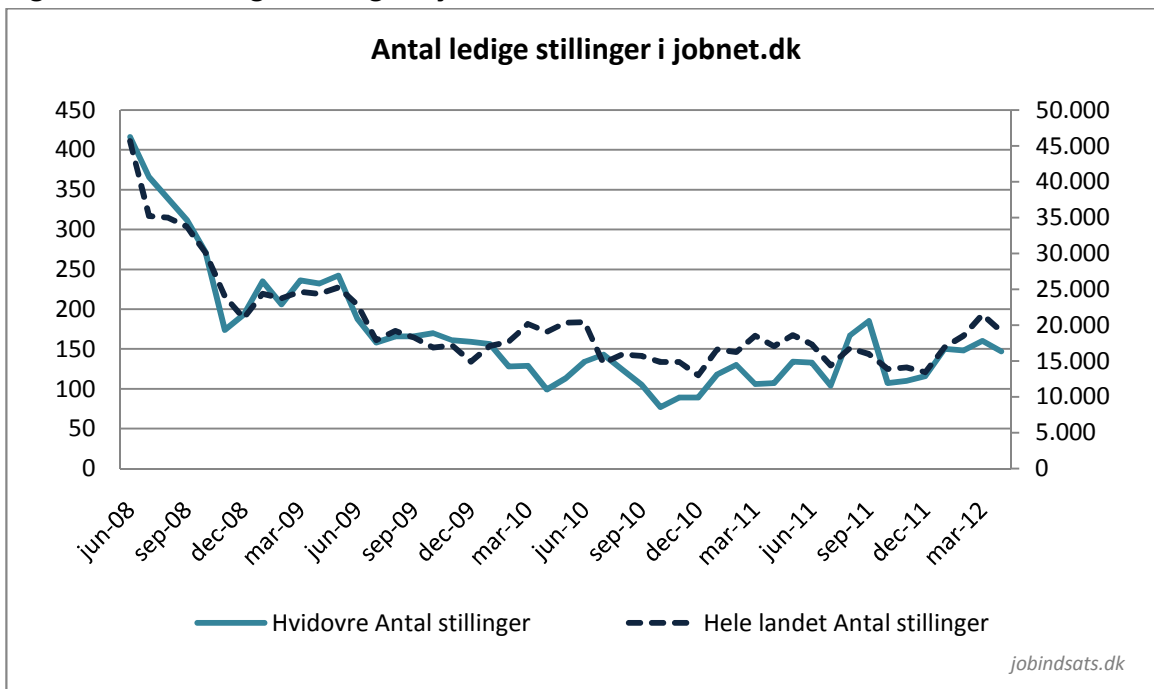
For at jobcentret kan hjælpe ledige i arbejde, er det helt afgørende, at jobcentret har et velfungerende samarbejde med erhvervslivet. Det er centralt, at jobcentret har viden om det lokale og regionale arbejdsmarkedet og kender til virksomhedernes behov for arbejdskraft samt evner at supportere virksomhederne med viden om diverse beskæftigelsesmæssige ordninger og regler.

En god kontakt og kendskab til virksomhederne er ligeledes essentielt, når jobcentret skal søge at få ledige opkvalificeret og afklaret gennem praktik og løntilskudsforløb på virksomhederne. For at det rette match mellem ledige og virksomheder kan etableres, er viden om hinanden afgørende.

Viden om erhvervslivets behov for arbejdskraft nu og på længere sigt er desuden afgørende i arbejdet med at motivere og afklare særligt unge lediges uddannelsesvalg.

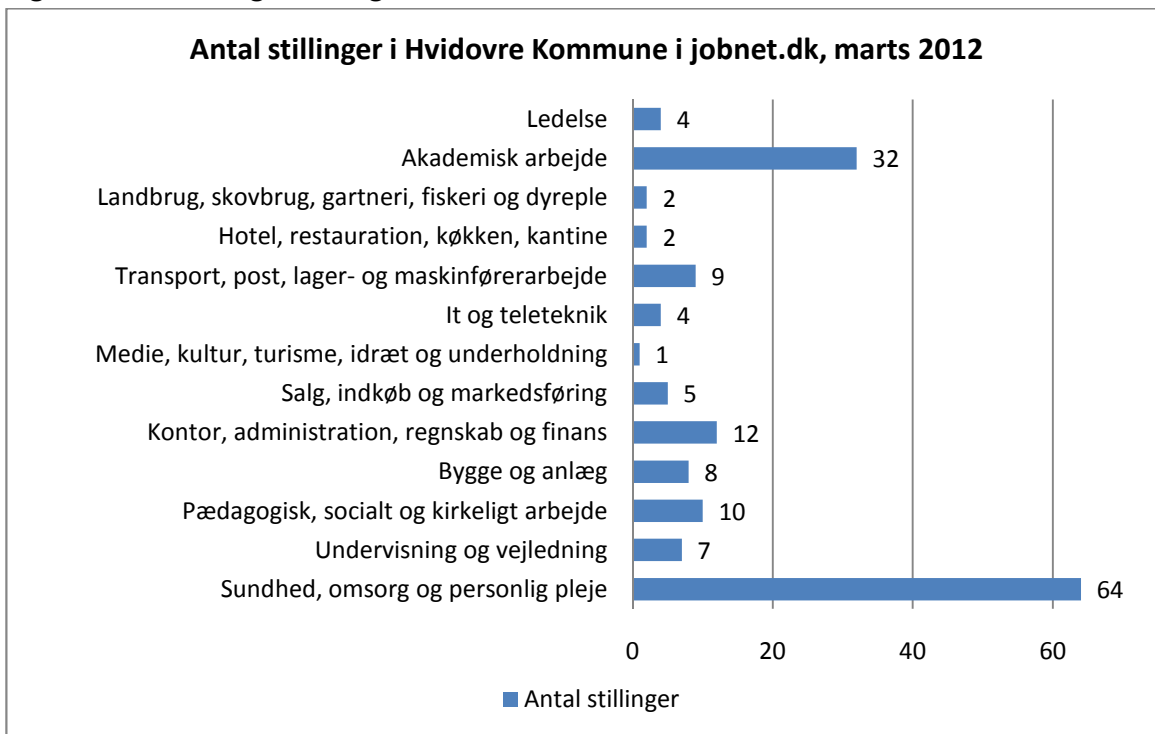
Figur 7 viser, at antallet af ledige stillinger i Hvidovre Kommune og i hele landet, der er opslået i jobnet.dk, er faldet markant fra juni 2008 til marts 2012. Det betyder, at mulighederne for at lave samarbejde med virksomhederne om praktikker og løntilskud mv. er blevet reduceret siden 2008.

**Figur 7. Antal ledige stillinger i jobnet.dk**



Af figur 8 nedenfor ses, hvilke brancher der er ledige stillinger i Hvidovre Kommune i marts 2012. Det største antal opslåede ledige stillinger (64) findes inden for sundhed, omsorg og personlig pleje, brancher hvor der også er stigende ledighed. I Hvidovre Kommune er der i marts 2012 148 ledige stillinger i jobnet.dk, hvilket er relativt få stillinger sammenlignet med, at der i Hvidovre Kommune i januar er over 1.400 ledige jobklare kontanthjælps- og a-dagpengemodtagere.

Det skal bemærkes, at Hvidovre ligger i hovedstadsområdet, hvor en væsentlig del af arbejdstagerne pendler over kommunegrænserne. Dette betyder, at der er flere ledige stillinger end de 148 i Hvidovre Kommune, men også at der er konkurrence om stillingerne fra ledige fra andre kommuner. Et godt samarbejde med lokale virksomheder kan betyde, at de kontakter Jobcenter Hvidovre når de skal rekruttere arbejdskraft, hvilket vil give ledige hvidovreborgere et fortrin i bestræbelserne for at komme i arbejde.

**Figur 8. Antal ledige stillinger i Hvidovre kommune**

Jobindsats.dk

### 2.3. Mål og strategi for den borgerrettede og virksomhedsrettede indsats

I dette afsnit beskrives jobcentrets indsats for at nå Hvidovre Kommunes mål i Beskæftigelsesplan 2013 (se samlet oversigt over målene i Tillæg 1). Målene listes op et ad gangen, hvorefter den overordnede indsats for at nå målet beskrives.<sup>7</sup> Som tidligere nævnt fastlægges niveauerne for målene senest i forbindelse med offentliggørelsen af planen i januar 2013.

Jobcentret vil løbende følge udviklingen på de enkelte mål og justere indsatserne, hvis udviklingen viser, at der er behov for det.

#### Mål 1. Unge i uddannelse

Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2013 (år til dato) være på 21,3 pct., svt. en stigning på 1,0 procentpoint fra december 2011 til december 2013.

Hvidovre Kommune prioriterer indsatsen over for unge meget højt, og jobcentret har fokus på alle grupper af unge på offentlig forsørgelse. Indsatsen varetages både af andre aktører, eksterne leverandører, og i forskellige afdelinger i jobcentret herunder i særligt grad den interne ungeindsats. Alle steder er der fokus på, at unge motiveres til uddannelse. Ungeindsatsens målgruppe er unge job- og indsatsklare under 25 år. Indsatsen er "håndholdt", så medarbejderne i indsatsen har en tæt kontakt med de unge.

Jobcentret er opmærksom på den relative store andel af en ungdomsårgang i kommunen, som ikke får en kompetencegivende uddannelse. En kompetencegivende uddannelse har stor betydning for de unges fremtidige selvforsørgelsesmuligheder og risiko for at blive langtidsledig. For at imødegå denne udfordring har jobcentret stor opmærksomhed på, at få de ledige unge afklaret, opkvalificeret og motiveret til at kunne gennemføre en kompetencegivende uddannelse.

---

<sup>7</sup> Ministerens fire mål suppleres med tre lokale mål som dels retter sig mod aktiveringsgrad og anvendelse af virksomhedsnære redskaber, indsatser som er fokusområder på tværs af jobcentret, og som vurderes at være grundlæggende for indsatsen for at få alle jobcentrets målgrupper i uddannelse eller arbejde. Det tredje lokale mål vedrører sygedagpenge, som er et væsentligt indsatsområde i jobcentret.

Tidligere har beskæftigelsesplanen også indeholdt mål om andelen, der udlægges til anden aktør. Der er ikke længere krav om dette mål. Jobcenter Hvidovre udlægger alle ledige med lang videregående uddannelse (LVU) til anden aktør. Det er ikke vurderet centralt at opstille mål for dette område.

Tidligere har der været opstillet særskilt mål vedrørende indsatsen over ikke-vestlige indvandrere og efterkommere. Jobcenter Hvidovre har ikke en indsats, der alene retter sig mod ledige og sygemeldte ud fra deres oprindelse. Derimod adresseres indvandrerne og efterkommernes problemstillinger inden for jobcentrets forskellige indsatser.

Jobcentret prioriterer, at afdække årsagerne til at de unge ikke er i gang med en uddannelse for at sikre, at disse problematikker håndteres. Ligeledes har jobcentret ambition om, at de unge får en særlig hurtig sagsbehandling, da det kan være afgørende for om den unge evner at gennemføre en uddannelse.

Allerede ved første henvendelse i Jobservice/skranken prioriteres det at give de unge en grundige rådgivning end andre, der retter henvendelse. Mange af de unge ved ikke, hvad de vil, og mange kan påvirkes til at søge ind på uddannelser i stedet for at komme på kontanthjælp. Medarbejderne i Jobservice/skranken udsteder ved første møde uddannelsespålæg, således at målet, om at de unge skal i uddannelse, er klart fra start.

For de unge med uddannelsespålæg sker der en tæt opfølgning, hvor de unge afklares og vejledes til uddannelsesvalg, for nogle kan det være relevant at træne den praktiske og forståelsesmæssige del af at tage en uddannelse. En del unge har en uddannelse men oplever, at de har valgt forkert eller at beskæftigelsesmulighederne er dårlige, denne gruppe forsøges motiveret til et skift og fornyet uddannelsesvalg.

De unge får en individuel studierådgivning, hvor muligheder i form af studiejob indgår. Er der en "venteperiode" frem til studiestart, og den unge ikke kan opnå ordinær beskæftigelse, forsøges iværksat aktiviteter, der støtter op om studievalget. Eksempelvis borgeren, der har søgt ind som pædagog, starter i virksomhedspraktik i en daginstitution el. lign.

For ledige 25-29 årige anvendes voksenlærlingeordningen, som forbedrer muligheden for, at unge forsørgere kan motiveres til uddannelse.

Arbejdsmarkedsafdelingen arbejder tæt sammen med forskellige aktører (Ungdommens Uddannelsesvejledning, Social Psykiatrien m.fl.) i indsatsen for at nedbringe arbejdsløsheden blandt unge samt i forhold til at motivere unge til at påbegynde og gennemføre en uddannelse.

I 2011 har Hvidovre Kommune oprettet en ny Børne- og Unge Forvaltning. Målet har blandt andet været at sikre en god koordinering af indsatsen over for målgruppen. Der er blandt andet indgået samarbejdsaftale vedrørende overlevering af sager fra Børne- og Ungeforvaltningen til voksenområdet herunder jobcentret. Det forventes, at en bedre koordinering af indsatsen vil have en positiv effekt på tilgangen af unge ledige.

Jobcentret har styrket samarbejdet med UU-vejledningen (Ungdommens Uddannelsesvejledning). Det sker for at arbejde mod, at færre unge oplever et "slip" fra de forlader folkeskolen og til, at de melder sig ledige i jobcentret. En styrket indsats skal medføre, at flere unge kommer i gang med uddannelse og aldrig når at blive tilmeldt jobcentret som ledig. Hvidovre Kommune arbejder på at samle kommunens indsats, der er rettet mod unge, på samme lokalitet. En samling af indsatsene vil forøge mulighederne for at skærpe indsatsen og samarbejdet i praksis.

Jobcentret arbejder med at sikre en god koordination mellem jobcentret og andre, der arbejder med unge. Jobcentrets ungeindsats indgår eksempelvis i et lokalt netværk med aktører, der arbej-

der med 15-17 årige (Pædagogisk Psykologisk Rådgivning, Produktionsskolen, Ungdomsskolen og Ungdommens Uddannelsesvejledning). Netværket har fokus på at få unge ikke-boglige i gang med en erhvervsgrunduddannelse (EGU). I netværket drøftes sager, hvor det ikke er lykket at få den unge i gang med en EGU.

Jobcentrets ungeindsats arbejder på at skabe en tæt kontakt med uddannelsesinstitutionerne og på at sikre, at medarbejderne i indsatsen har en bred viden om uddannelsesområdet. Indsatsen besøger udvalgte uddannelsesinstitutioner sammen med unge. Ligeledes forsøger indsatsen at få uddannelseskonsulenter eller rollemodeller til at besøge de unge i jobcentrets ungeindsats.

Jobcentret samarbejder med kommunens ungdomsskole omkring forberedende voksen undervisning (FVU), som tilbydes unge, hvor screening har vist, at den unge har manglende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Jobcentret tilskynder unge uden uddannelse til at færdiggøre 9.-10. klassens afgangseksamen og herefter påbegynde en kompetencegivende uddannelse.

Jobcentret forsøger at øge antallet af kombinationsforløb med skole-praktikforløb samt øge brugen af mentorer for at sikre, at de unge har mod på at påbegynde en uddannelse samt for at sikre, at de unge gennemfører denne. Jobcentret forsøger at motivere de unge til at vælge uddannelse inden for brancher, hvor der i fremtiden forventes efterspørgsel på arbejdskraft.

I tilfælde, hvor jobcentrets ungeindsats vurderer, at det er hensigtsmæssigt, tilbydes unge, der afsluttes til uddannelse, at kontakten bibeholdes, således at den unge kan bruge ungeindsatsen som støtte i den første tid på uddannelsen. Desuden er der etableret tilbud om mentorstøtte i form af gruppeforløb hos konsulent med psykoterapeutisk baggrund. Dette understøttes af midler fra Det lokale beskæftigelsesråd. Formålet hermed er at støtte den unge i at komme godt i gang med uddannelsen og at undgå, at den unge dropper ud af uddannelsen og vender tilbage til ledighed. Det lokale beskæftigelsesråd har sammen med jobcentret igangsat en undersøgelse af, hvilke faktorer der er centrale, når unge dropper ud af uddannelse og veksler mellem kontanthjælp og uddannelse. Resultaterne fra undersøgelsen implementeres i driften i løbet af 2012 og forventes at have en positiv effekt i forhold til at indfri målet om at øge andelen af unge ledige i uddannelse.

## Mål 2. Færre på førtidspension

Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 60 personer i december 2013 (rullende år), svt. et fald på 74,0 pct. fra december 2011 til december 2013.

Jobcentret har stort fokus på tilgangen af personer til førtidspension. Jobcentret har en ambition om gennem en tidlig og målrettet indsats at afklare, opkvalificere og motivere de ledige og sygemeldte til at blive i arbejdsstyrken og kun anvende permanente forsørgelsesordninger, hvor der ikke er alternativer.



Jobcentret prioriterer, at nytilkendelserne sker på baggrund af en grundig sagsbehandling, hvor alle muligheder for tilbagevenden til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår er udtømte.

Alle sager om førtidspension afgøres i et internt pensionsnævn, som har til formål at sikre, at alle relevante aktører inddrages, og at nytilkendelser af førtidspension sker på baggrund af en grundig proces. Der er løbende stort ledelsesmæssigt fokus på at optimere indstillingsarbejdet til nævnet.

Samtidig har jobcenteret en strategi om, at forkorte varigheden på både langvarige sygedagpengesager og kontanthjælpsforløb, da der er påvist en sammenhæng mellem varighed og sandsynlighed for at ende på en varig ydelse. Målet er at iværksætte en tidlig og målrettet indsats, så førtidspension ikke bliver aktuel. Det kan være ved brug af virksomhedscentre eller praktikker til at vedligeholde lediges kvalifikationer eller muliggøre delvis genoptagelse af arbejde for sygemeldte forsikrede ledige mv. Jobcentret ønsker, at flere sygemeldte borgere bevarer kontakten til arbejdsmarkedet eksempelvis gennem delvis raskmeldinger, da det har en positiv indflydelse på borgerens risiko for at ende på førtidspension.

Jobcentret har øget fokus på, i hvilke tilfælde revalidering (inkl. virksomhedsrevalidering) eller kompenserende ordninger og arbejdspladsindretning kan være en løsning frem for en permanent ydelse, dette gælder særligt i sager vedrørende unge. Jobcentret gennemgår eksempelvis arbejdsgange, for at sikre at der i sagsbehandlingen altid er fokus på muligheder for tilknytning til arbejdsmarkedet eksempelvis via revalidering. På teammøder arbejdes der ligeledes med at holde fokus på muligheder for arbejdsmarkedstilknytning i sagerne.

Jobcentret følger forsøgene med parallelindsatser og implementerer, i det omfang det er muligt, gode erfaringer herfra. I en længere periode har jobcentret oplevet, at særligt antallet af sygedagpengemodtagere med komplekse problematikker er steget, hvilket fordrer en øget indsats på tværs, som rækker ud over de beskæftigelsesmæssige problematikker.

I 2011 er Arbejdsmarkedsforvaltningen samlet med dele af den tidligere Social- og Sundhedsforvaltning til en Social- og Arbejdsmarkedsforvaltning. Samlingen i én forvaltning gavner indsatsen og samarbejdet blandt andet i forhold til unge psykisk syge og andre grupper med problemstillinger på tværs af arbejdsmarkeds-, social- og sundhedsområdet. Et styrket samarbejde på tværs medvirker til, at flere borgere kan hjælpes på anden vis end gennem en permanent forsørgelse.

Det lokale beskæftigelsesråd støtter i 2012 er projekt, der ud over jobcentret har deltagelse af pensionsafdelingen og socialpsykiatrien, som omhandler, hvordan tilgangen af særligt unge til førtidspension kan begrænses. Erfaringerne fra dette projekt forventes videreført i 2013 samt inddraget i de forventede ændringer i forbindelse med etablering af rehabiliteringsteams i forbindelse med en kommende førtidspensionsreform.

Jobcentret deltager sammen med Ældre- og Handicapafdelingen og Sundhedsafdelingen i forsøgsprojektet "Brug for alle", som er en tværfaglig og helhedsorienteret indsats for udsatte kontanthjælpsmodtagere. Projektet er et forsøg med brug af indsatsplaner og tværfaglige teams i indsatsen for udsatte grupper, hvor den enkelte borger får en helhedsorienteret vurdering af, hvilke

indsatser inden for sundhed, beskæftigelse og det sociale område, der er behov for. Jobcentret forventer, at en mere helhedsorienteret indsats vil kunne hjælpe de udsatte ledige nærmere arbejdsmarkedet og begrænse tilgangen til førtidspension.

Erfaringer viser, at det kan betale sig at bringe jobperspektivet tidligt på banen. Hermed brydes den lineære tankegang om, at de sociale problemer skal være løst inden der kan tages fat på det jobrettede. En tidlig snak om, at endemålet med indsatsen er et job kan sætte en holdningsbearbejdning i gang. På længere sigt kan det gøre en ledig modtagelig/motiveret for fx en virksomhedspraktik. I dette arbejde er der særligt fokus på indvandrere og efterkommere, som er overrepræsenterede i tilgangen til førtidspension. Det jobrettede fokus skal ofte kombineres med en massiv indsats over for de sociale, personlige, psykiske og sundhedsmæssige problemer som tynger mange i målgruppen. Så en vigtig strategi over for målgruppen er sammen med aktiveringsindsatsen også en parallel og koordineret indsats mellem aktørerne. Indsatsen tilrettelægges med fokus på, hvordan der skabes progression og udvikling for den enkelte i forhold til job eller i forhold til at gennemføre en uddannelse.

Jobcenter Hvidovre deltager i projektet Job og Uddannelse for borgere på Vestegnen, med Adfærds, Kontakt og Trivselsvanskeligheder, som har til formål at hjælpe indsatsklare ledige i jobs og bliver selvforsørgende og samtidigt modvirke at de på sigt ender på førtidspension.

### Mål 3. Langtidsledighed begrænses

Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 353 personer (antal personer) i december 2013, svt. et fald på 18 pct. fra december 2011 til december 2013.

Jobcentret har opmærksomhed på, at de personer, der allerede er langtidsledige, skal sikres opkvalificering og vedligeholdelse af allerede erhvervede kvalifikationer. Dette sikres blandt andet gennem brug af de virksomhedsnære redskaber (særligt virksomhedspraktik og løntilskud). Jobcentret arbejder på at få etableret jobrotationsforløb, hvilket understøttes af Det lokale beskæftigelsesråd, som har finansieret et projekt, hvor der afdækkes muligheder og skabes kontakt til virksomheder, som har interesse i jobrotationsordningen.

Jobcentret vil begrænse langtidsledighed gennem en tidlig og aktiv indsats over for nyledige. Nyledele bliver mødt med en proaktiv indsats ved tilmeldingen, hvor de bl.a. bliver bedt om at benytte jobcentrets selvbetjeningsmaskiner til at finde konkrete ledige jobs, som de vil søge. Jobsamtalerne har fokus på job og jobsøgning samt på mobilitet i forhold til geografi og branche.

Jobklare ledige mødes med en proaktiv indsats i jobcentret bl.a. med et tilbud om åben jobklub, hvor de ledige får en fast kontaktperson, som tilbyder vejledning og coaching i forhold til jobsøgning. Tilbuddet er åbent for jobklare ledige.

De jobklare mødes også med et heldags informationsmøde for nyledige, hvor der informeres om rettigheder og pligter under ledighed, funktionaliteterne i Jobnet.dk gennemgås, og der gives råd til jobsøgningen. Jobklare kontanthjælpsmodtagere deltager i Springbrættet, som er et straksaktiv-ringstilbud på en uge, hvor der stilles krav til den lediges engagement og deltagelse i jobsøgningen.

Jobcentret arbejder løbende med at udvikle og anvende aktiveringsforløb, der tilgodeser målgruppens udfordringer for at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet samt arbejdsmarkedets behov. Der arbejdes i stort omfang med virksomhedsrettede tilbud til denne målgruppe, og jobcentrets JobTeam har særlig tæt opfølgning i forhold til ledige, der er aktiveret via virksomhedsnære redskaber.

Jobcentret deltager i projekt på tværs af flere jobcentre på Vestegnen, der, ud over at øge antallet af virksomhedspraktikker samt udvikle koncept hvor opkvalificering og virksomhedsaktivering kombineres, har til formål at koordinere virksomhedsindsatsen på Vestegnen.

Internt i jobcentret er der fokus på at skabe overblik over ledige praktikpladser, løntilskud samt ordinære stillinger, således at ledige hurtigst muligt visiteres til ledige stillinger.

Indsatsen over for ledige med lang videregående uddannelse varetages af anden aktør, som overtager myndighedsopgaven i 52 uger.

Jobcentret har en indsats rettet mod langtidsledige. De langtidsledige indbydes til møder, hvor der er fokus på jobsøgning og særlig grundig gennemgang af CV. Der afsøges muligheder for uopfordrede ansøgninger og søgning af jobs, der ikke er annoncerede via de traditionelle rekrutteringskanaler. Der er opmærksomhed rettet mod mulighederne for at få langtidsledige i løntilskudsjob, herunder fokus på at opdyrke løntilskudspladser. Der er endvidere fokus på at have tæt kontakt til eksterne leverandører, hvor langtidsledige borgere er aktiveret.

En del af målgruppen tilbydes virksomhedspraktikker i forløbet, da afprøvning og eventuel nyorientering af beskæftigelsesretninger kan være relevant. I forløbet vil der være fokus på personlig og faglig afklaring og uddannelses- og jobsøgning. Forløbene vil ofte have karakter af nyorientering, idet en del af målgruppen har haft beskæftigelse inden for fag, hvor der er dårlige beskæftigelsesmuligheder. Forløbet vil dog som udgangspunkt have fokus på de brancher, de ledige har erfaringer inden for eller brancher, hvor der er behov for arbejdskraft.

Der er relativt mange seniorer, der er langtidsledige i Hvidovre Kommune, derfor har jobcentret en særlig indsats rettet mod ledige over 55 år, som har risiko for at miste dagpengereetten inden for seks måneder. Det kontaktes vedrørende løntilskud og jobcentrets virksomhedskonsulenter medbringer gruppens CV'er, når de er på virksomhedsbesøg.

#### Mål 4. Styrket samarbejde med virksomheder

- A. Jobcenter Hvidovre vil sikre, at mindst 6 virksomhedscentre er i drift.
- B. Jobcenter Hvidovre vil understøtte, at antallet af virksomheder i kommunen (med mere end to ansatte), som har dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere i virksomhedspraktik eller løntilskud øges til 201, svt. en stigning på 17 pct. fra december 2011 til december 2013.
- C. Jobcenter Hvidovre vil gennemføre mindst 3 kampagner.
- D. Jobcenter Hvidovre vil sikre, at der oprettes mindst 5 rotationsprojekter.
- E. Jobcenter Hvidovre betjener lokale virksomheder med 25 voksenlærlingeaftaler for beskæftigede og ledige.
- F. Jobcenter Hvidovre skal understøtte, at 50 borgere fastholdes eller opnår ansættelse med de handicapkompenserende ordninger.
- G. Arbejdsmarkedsafdelingen vil i 2013 afvikle et arrangement med deltagelse af Arbejdsmarkedsudvalget, Erhvervskontaktudvalget og Det lokale beskæftigelsesråd.

Jobcentret prioriterer virksomhedsrettede forløb, hvilket kræver, at samarbejdet med de private og offentlige virksomheder løbende optimeres for at sikre et tilstrækkeligt antal aktiveringspladser i form af virksomhedscentre, praktik og løntilskud. Jobcentret har som mål at have og videreudbygge et tæt og velfungerende samarbejde med lokale og regionale virksomheder. Derfor vil jobcentret fortsat have fokus på en efterspørgselsorienteret beskæftigelsesindsats og på at servicere virksomhederne i og uden for kommunen.

Konkret vil jobcenteret fortsætte med at udvikle sit netværk af virksomheder gennem virksomhedsbesøg. Jobcentret ønsker at være en værdifuld samarbejdspartner for virksomhederne og har som ambition, at virksomhederne kender jobcenterets tilbud og bruger dem.

Virksomhedsbesøgene er væsentlige for at sikre, at jobcentret har en aktuel viden om virksomhedernes rekrutteringsbehov og for jobcenterets behov for udplacering af alle målgrupper. Ved virksomhedsbesøgene vil der være fokus på den service, som virksomhederne kan få af jobcenteret. Jobcentret rådgiver bl.a. virksomhederne om de handicap- og øvrige kompenserende ordninger samt om mulighederne for arbejdspladsfastholdelse og -indretning.

Alle afdelinger i jobcentret har i en eller anden form kontakt til virksomhederne, og alle jobcentrets målgrupper tilgodeses i et eller andet omfang af samarbejdet. Strategien for samarbejdet med virksomhederne involverer og forpligter således ikke kun Virksomhedsservice men bredt på tværs af jobcentret.

Det generelle opsøgende virksomhedsbesøg med drøftelse af virksomhedernes behov for arbejdskraft, information om Jobnet.dk og viften af muligheder for støtte står ikke alene. Jobcentret gennemfører jævnligt kampagner eventuelt i samarbejde med andre jobcentre eller Beskæftigelsesregionen.

Ikke alle ledige har efterspurgte kvalifikationer, erfaring eller tilknytning til arbejdsmarkedet, nogle har dårligt helbred, og andre kan ikke arbejde på fuld tid. Uanset hvad udfordringen er, kan der være behov for opkvalificering, der tager udgangspunkt i konkrete opgaver på en specifik arbejdsplads. Derfor vil jobcentret i dialogen med virksomheder drøfte mulighederne for at borgere hjælpes med at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet og evt. ansættes på særlige vilkår eller med mentorhjælp, evt. i kombination med opkvalificerende kurser.

Jobcentret bestræber sig på at optimere arbejdet med virksomhedscentrene herunder samarbejdet og forventningsafstemning med virksomhederne, formidling af pladserne internt i jobcentret, smiddiggøre besættelsen af pladserne mm.

Der vil i den virksomhedsvendte indsats indgå drøftelse med virksomheder om muligheden for, at virksomheden opkvalificerer egne medarbejdere med hjælp fra de støtteordninger, som jobcentret råder over. Eksempelvis er voksenlærlingeordningen et vigtigt redskab, der sikrer opkvalificering af såvel beskæftigede som ikke-beskæftigede over 25 år. Dette er til gavn for dels virksomheden, der får mulighed for at uddanne den arbejdskraft, der er behov for i virksomheden, dels for den enkelte, der får en uddannelse. En anden mulighed er etablering af jobrotationsprojekter. Hvidovre Kommune har en relativ stor gruppe borgere uden kompetencegivende uddannelse. Ved jobrotation får virksomheden mulighed for at sende medarbejdere på uddannelse, mens en ledig ansættes som vikar. Således sikres det, at virksomheden får opkvalificeret sine medarbejdere samtidig med, at den ledige får en værdifuld erfaring og opkvalificering gennem forløbet som vikar. Det lokale beskæftigelsesråd støtter jobcentrets arbejde med at etablere jobrotationsforløb.

Jobcentret er opmærksom på vigtigheden af at have en god kontakt til det lokale erhvervsliv. For at understøtte samarbejde og sikre videndeling er jobcentret repræsenteret i kommunens Erhvervs-kontaktudvalg, hvor også lokale virksomhedsledere m.fl. er repræsenteret. Samtidig deltager kommunes erhvervskonsulent jævnligt i teammøder med jobcentrets virksomhedskonsulenter samt i arrangementer, som jobcentret afholder. Der er ligeledes samarbejde mellem jobcentrets virksomhedskonsulenter og erhvervskonsulenten omkring virksomhedsbesøg. Arbejdsmarkedsafdelingen bidrager desuden til udvikling af kommunens erhvervspolitik.

Jobcentret har som målsætning at afvikle et arrangement i 2013 med deltagelse af kommunens Arbejdsmarkedsudvalg, Det lokale beskæftigelsesråd samt Erhvervskontaktudvalget for at understøtte samarbejdet på tværs.

Jobcentret arbejder også ud over Hvidovre Kommunes grænse, da Hvidovre er del af et regionalt arbejdsmarked. Samarbejdet går også på tværs af jobcentre, blandt andet er jobcentret del af projekt med "1 telefonnummer – 9 jobcentre", hvor ni jobcentre forsøger at skabe én fælles indgang til jobcentrene, hvilket særligt kan være en lettelse for virksomheder, der ønsker kontakt til et eller flere jobcentre i området.

## Mål 5. Høj aktiveringsgrad

Jobcenter Hvidovre vil sikre en høj aktiveringsgrad.

A. Kontanthjælp match 1: 35 pct., B. Kontanthjælp match 2: 30 pct., C. A-dagpenge: 20 pct., D. Sygedagpenge: 12 pct. (inkl. delvis genoptaget arbejde).

Jobcentret mener, at en høj aktiveringsgrad har en stor indflydelse på de ledige og sygemeldtes muligheder for at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Gennem målrettet aktivering sikres borgernes muligheder for opkvalificering og afklaring bedst muligt. Indsatsen er derfor proaktiv og offensiv med en målsætning om en høj aktiveringsgrad.

I aktiveringsindsatsen er der omdrejningspunktet de ledige og sygemeldtes behov for opkvalificering og afklaring i kombination med arbejdsmarkedets krav. Jobcentret arbejder kontinuerligt på at optimere flowet, så ledige praktik- og løntilskudspladser besættes hurtigst muligt med det rette match mellem ledig og arbejdsplads, således at der opnås størst mulig effekt hos de ledige og tilfredshed hos virksomhederne.

De virksomhedsnære redskaber suppleres med forløb hos eksterne leverandører. Jobcentret har en forventning om, at en høj aktiveringsgrad med fokus på de virksomhedsnære redskaber vil øge antallet af borgere, der overgår til selvforsørgelse efter aktiveringsforløb. Jobcentret vurderer løbende effekten af de anvendte redskaber og tilbud.

Formålet med aktiviteterne for sygedagpengemodtagerne er, at få de sygemeldte afklarede og så vidt muligt tilbage i arbejde. Aktiviteterne er et vigtigt redskab til at sikre hurtigst mulig afklaring og tilbagevenden til arbejdsmarkedet, og dermed understøtte at andelen af langvarige sager falder.

Jobcenteret har ønske om at sikre kontinuitet i indsatsen over for borgerne og vil derfor tilstræbe, at en aktivitet, der er igangsat, ikke afbrydes på grund af ydelseskifte. Jobcentret har et mål om at oprette aktiviteter, der retter sig mod bestemte målgrupper med bestemte behov, frem for at rette aktiviteten mod bestemte ydelsestyper. Målet er således, at tilbuddene kan anvendes på tværs af ydelsesgrupperne.

## Mål 6. Begrænse langvarige sygedagpengesager

Jobcenter Hvidovre vil begrænse antallet af langvarige sygedagpengeforløb.

A. Andelen af sager over 26 uger må max udgøre 36 % af det samlede antal sager.

B. Andelen af sager over 52 uger må max udgøre 14 % af det samlede antal sager.

Jobcentret har i en længere periode haft særligt fokus på de langvarige sygedagpengesager. Jobcenteret har et specialteam, der arbejder intensivt med de langvarige sager, særligt sager med

varighed over 52 uger. Endvidere sker der en tidlig sortering af sagerne i forhold til hvilke, der vurderes i risiko for at blive langvarige, således at der kan iværksættes en tidlig indsats i disse sager.

Der arbejdes i jobcentret med et målrettet fokus på tilbagevenden til arbejdsmarkedet tidligt i sygedagpengesagerne, da det er afgørende for mulighederne for tilbagevenden. Jobcentret inddrager ressourceprofilen tidligt i sagsbehandlingen og har øget fokus på afslutningsmuligheder i sagerne frem for forlængelse og offentlig forsørgelse. Ligeledes vil der i sagsbehandlingen være øget fokus på delvise raskmeldinger.

Jobcentret er tilmeldt it-løsning (Mediconnect), der sikrer, at eksempelvis speciallægeerklæringer indhentes hurtigst muligt, således at ventetid i sundhedssystemet så mindst mulig betydning for længden af sygedagpengesagerne.

### Mål 7. Virksomhedsnære redskaber skal anvendes

Jobcenter Hvidovre vil sikre, at de virksomhedsnære redskaber (virksomhedspraktik, løntilskud og voksenlærlinge fra ledighed) anvendes.

A. A-dagpenge: 63 %, B. Kontanthjælp match 1: 60 %, C. Kontanthjælp match 2: 35 %, D. Ungeindsatsen: 35 %, E. Sygedagpenge: 13 % (delvis genoptaget arbejde).

Erfaringer og undersøgelser viser, at lediges chancer for at komme i beskæftigelse forøges, hvis de deltager i virksomhedsnær aktivering. Derfor vil jobcentret – når det er muligt og når det er relevant - anvende de virksomhedsnære redskaber.

Jobcentret har en særlig enhed, der fokuserer på at formidle virksomhedspraktikker og løntilskudspladser og sikre, at de ledige bliver klar til et forløb på en virksomhed. Enheden laver forløb for kontanthjælpsmodtagere og forsikrede ledige. Enheden skal motivere ledige til uddannelse eksempelvis som voksenlærling, motivere (ufaglærte) ledige til brancheskifte, hvor det vurderes nødvendigt. Enhedens opfølgningsindsats er differentieret, så det er tilpasset den enkelte borger.

Enheden skal supplere jobcenterets virksomhedskonsulenter, der løbende indhenter virksomhedspraktik- og løntilskudspladser, så der bliver større mulighed for at anvende de virksomhedsnære redskaber.

Hvidovre Kommune arbejder løbende på at øge antallet af virksomhedspraktik- og løntilskudspladser internt i kommunen.

Virksomhedspraktik indgår også som en del af afklaring af de unge, der ikke har lagt sig fast på uddannelsesretning. Praktikkerne skal understøtte, at den unge ved, hvad forskellige jobfunktioner indebærer, og dermed også forebygge frafald og omvalg.



Et velfungerende samarbejde mellem lokale virksomheder er en forudsætning for at jobcentret kan indfri målet om en høj aktiveringsgrad samt om at en væsentlig del af aktiveringen skal ske via de virksomhedsnære redskaber.



## 2.4 Budget for beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter Hvidovre

<b>Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen</b>	Budget 2012	Budget 2013
	mio. kr. *	mio. kr. *
<b>Driftsudgifter til aktivering på tværs af målgrupper</b>	1000-kr.	1000-kr.
<b>Driftsudgifter ved aktivering</b>		
Udgifter (konto 5.68.90, gruppering 001-010)	47,3	<b>49,8</b>
Antal helårspersoner	3462	<b>3462</b>
Enhedsomkostning	13,7	<b>14,4</b>

<b>Ikke-forsikrede ledige m.v.</b>		
<b>Kontanthjælp</b>		
Udgifter (konto 5.57.73 samt 5.57.74)	110,3	<b>126,6</b>
Antal helårspersoner	924	<b>1085</b>
Enhedsomkostning	119,4	<b>116,6</b>
<b>Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (inkl. forrevalidering)</b>		
Udgifter (konto 5.57.75)	69,5	<b>72,4</b>
Antal helårspersoner	378	<b>400</b>
Enhedsomkostning	183,9	<b>181,1</b>
<b>Revalidering</b>		
Udgifter (konto 5.58.80)	16,2	<b>15,6</b>
Antal helårspersoner	90	<b>85</b>
Enhedsomkostning	180,0	<b>184,0</b>
<b>Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)</b>		
Udgifter (konto 5.58.81)	90,2	<b>89,5</b>
Antal helårspersoner	500	<b>500</b>
Enhedsomkostning	180,4	<b>178,9</b>
<b>Sygedagpenge</b>		
Udgifter (konto 5.57.71)	125,5	<b>126,1</b>
Antal helårspersoner	717	<b>700</b>
Enhedsomkostning	175,0	<b>180,1</b>
<b>Mentorordning</b>		
Udgifter (konto 5.68.98.012 og 017)	2,9	<b>3,0</b>

<b>Medfinansiering af dagpenge m.v. til forsikrede ledige</b>		
<b>Dagpenge i aktive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **</b>		
Udgifter (konto 5.57.78.006)	5,5	<b>4,2</b>
Antal helårspersoner	54	<b>40</b>
Enhedsomkostning	101,9	<b>105,2</b>
<b>Dagpenge i aktive perioder, 70 pct. kommunalt bidrag **</b>		
Udgifter (konto 5.57.78.007)	12,5	<b>12,7</b>
Antal helårspersoner	89	<b>89</b>
Enhedsomkostning	140,4	<b>142,3</b>
<b>Dagpenge i passive perioder, 70 pct. kommunalt bidrag **</b>		
Udgifter (konto 5.57.78.008)	59,8	<b>82,5</b>
Antal helårspersoner	433	<b>600</b>
Enhedsomkostning	138,1	<b>137,5</b>
<b>Dagpenge ved ikke-rettidig aktivering, 100 pct. kommunalt bidrag **</b>		
Udgifter (gruppering 5.57.78.003)	12,1	<b>10,8</b>
Antal helårspersoner	60	<b>55</b>
Enhedsomkostning	201,7	<b>196,9</b>
<b>Uddannelsesydelse, 70 pct. kommunalt bidrag **</b>		
Udgifter (konto 5.57.78.009)	1,2	<b>2,2</b>
Antal helårspersoner	6	<b>10</b>
Enhedsomkostning	200,0	<b>218,2</b>

<b>Forsikrede ledige m.v.</b>		
<b>Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere</b>		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 102-105)	7,1	<b>18,2</b>
Antal helårspersoner	50	<b>120</b>
Enhedsomkostning	142,0	<b>151,9</b>
<b>Løntilskud forsikrede ledige - kommunale arbejdsgivere</b>		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 106)	12,3	<b>11,7</b>
Antal helårspersoner	70	<b>70</b>
Enhedsomkostning	175,7	<b>167,4</b>
<b>Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge)</b>		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 013-014)	5,9	<b>3,1</b>
Antal helårspersoner	114	<b>55</b>
Enhedsomkostning	51,8	<b>55,7</b>
<b>Jobrotation</b>		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 016-017)	0,9	<b>0,4</b>
Antal helårspersoner	3	<b>2</b>
Enhedsomkostning	300,0	<b>216,8</b>
<b>Medfinansiering 50 pct. af befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige **</b>		
Driftsudgifter (konto 5.57.78, gruppering 005)	0,2	<b>0,2</b>
<b>Hjælpe midler m.v. til forsikrede ledige og beskæftigede</b>		
Driftsudgifter (konto 5.68.91, gruppering 006)	0,3	<b>0,3</b>
<b>Personlig assistance til handicappede</b>		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 007-008)	1,6	<b>1,7</b>

<b>Hovedkonto 6. Administration mv.</b>	Budget 2012	Budget 2013
	mio. kr. *	mio. kr. *
<b>Administrationsudgifter vedrørende jobcentre og pilotjobcentre</b>		
Udgifter (konto 6.43.53)	33,5	<b>33,5</b>

LAB: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

\* Opgørelsen skal omfatte udgifter og indtægter (dranst 1), men skal være før refusion (dranst 2).  
 Fx hvis en kommune budgetterer at afholde udgifter for 2 mio. kr. og at have indtægter for 0,1 mio. kr.  
 på en ordning, hvor der gives 50 pct. i refusion. Da oplyses ovenfor et budget på 1,9 mio. kr.

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

## Tillæg 1. Samlet oversigt over målene i Beskæftigelsesplan 2013

1.	Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2013 (år til dato) være på 21,3 pct., svt. en stigning på 1,0 procentpoint fra december 2011 til december 2013.
2.	Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 60 personer i december 2013 (rullende år), svt. et fald på 74,0 pct. fra december 2011 til december 2013.
3.	Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 353 personer (antal personer) i december 2013, svt. et fald på 18 pct. fra december 2011 til december 2013.
4.	<p>A. Jobcenter Hvidovre vil sikre, at mindst 3 virksomhedscentre er i drift.</p> <p>B. Jobcenter Hvidovre vil understøtte, at antallet af virksomheder i kommunen (med mere end to ansatte), som har dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere i virksomhedspraktik eller løntilskud øges til 201, svt. en stigning på 17 pct. fra december 2011 til december 2013.</p> <p>C. Jobcenter Hvidovre vil gennemføre mindst 3 kampagner.</p> <p>D. Jobcenter Hvidovre vil sikre, at der oprettes mindst 5 rotationsprojekter.</p> <p>E. Jobcenter Hvidovre betjener lokale virksomheder med 25 voksenlærlingeaftaler for beskæftigede og ledige.</p> <p>F. Jobcenter Hvidovre skal understøtte, at 50 borgere fastholdes eller opnår ansættelse med de handicapkompenserende ordninger.</p> <p>G. Arbejdsmarkedsafdelingen vil i 2013 afvikle et arrangement med deltagelse af Arbejdsmarkedsudvalget, Erhvervskontaktudvalget og Det lokale beskæftigelsesråd.</p>
5.	<p>Jobcenter Hvidovre vil sikre en høj aktiveringsgrad.</p> <p>A. Kontanthjælp match 1: 35 pct., B. Kontanthjælp match 2: 30 pct., C. A-dagpenge: 20 pct., D. Sygedagpenge: 12 pct. (inkl. delvis genoptaget arbejde).</p>
6.	<p>Jobcenter Hvidovre vil begrænse antallet af langvarige sygedagpengeforløb.</p> <p>A. Andelen af sager over 26 uger må max udgøre 36 pct. af det samlede antal sager.          B. Andelen af sager over 52 uger må max udgøre 14 pct. af det samlede antal sager.</p>
7.	<p>Jobcenter Hvidovre vil sikre, at de virksomhedsnære redskaber (virksomhedspraktik, løntilskud og voksenlærlinge fra ledighed) anvendes.</p> <p>A. A-dagpenge: 63 pct., B. Kontanthjælp match 1: 60 pct., C. Kontanthjælp match 2: 35 pct., D. Ungeindsatsen: 35 pct., E. Sygedagpenge: 13 pct. (delvis genoptaget arbejde).</p>

## Tillæg 2. LBR's plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

Ifølge Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats skal de lokale beskæftigelsesråd hvert år inden for beskæftigelsesplanens rammer udarbejde en plan for anvendelse af rådets midler det kommende år med henblik på at styrke den virksomhedsrettede indsats.

Rådet har hvert år en bevilling til rådighed til fremme af særlige virksomhedsrettede lokale initiativer.

Midlerne kan anvendes til:

- 1) efter lokale forhold at udvikle og underbygge virksomhedernes medvirken i virksomhedsrettede tilbud,
- 2) efter lokale forhold at udvikle nye tilbud og nye jobtyper til personer med begrænsninger i arbejdssevnen, eller som i øvrigt har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet,
- 3) opkvalificering og efteruddannelse af medarbejdere,
- 4) evaluering og formidling.

Beskæftigelsesministeren har udmeldt følgende indsatsområder for anvendelse af rådets midler i 2013:

- At de lokale beskæftigelsesråd understøtter indsatser over for de udsatte grupper på arbejdsmarkedet, så flere via en virksomhedsrettet indsats kan få reetablere kontakten til arbejdsmarkedet, og dermed forebygge, at så mange personer førtidspensioneres.
- At de lokale beskæftigelsesråd understøtter en forstærket virksomhedsrettet indsats over for de dagpengemodtagere, der frem mod sommeren 2013 risikere at opbruge retten til dagpenge.”

Forvaltningen foreslår, at følgende områder indgår i rådets plan for anvendelse af rådets midler i 2013:

- Unge
- Øget brug af virksomhedsnære redskaber
- Barrierer for arbejdsmarkedstilknytning for matchgruppe 2
- Arbejdspladsfastholdelse ved sygdom
- Opkvalificering af jobcentermedarbejdere
- Jobrotation

Derudover foreslår forvaltningen, at rådet afsætter et beløb til ansøgninger, der kommer ind til rådet i løbet af året.

### Tillæg 3. Anvendelse af bevilling til ekstra virksomhedsrettede jobkonsulenter

Landets jobcentre modtager i 2010 – 2013 en særlig bevilling til at ansætte flere virksomhedskonsulenter, der kan hjælpe langtidsledige og personer i risiko for langtidsledighed i job og virksomhedsrettede aktive tilbud.

Hvidovre Kommune har siden sommeren 2008 oplevet en stor stigning i ledigheden blandt andet som følge af, at borgerne i Hvidovre Kommune i stort omfang er beskæftiget inden for brancher, der har været særligt hårdt ramt af nedgang i beskæftigelse. En række af jobbene inden for disse brancher ser ikke ud til at komme tilbage, da de bliver eksporteret til lande med lavere lønniveau eller bliver erstattet af teknologiske løsninger.

Jobcenter Hvidovre ønsker at understøtte ledige borgeres behov for at nyorientere sig på arbejdsmarkedet og anvender den særlige bevilling til virksomhedsrettede jobkonsulenter til en indsats rettet mod indsatsklare langtidsledige match 1-borgere.

Konsulents primære arbejdsområder er:

- den virksomhedsrettede indsats, indsatsklare langtidsledige, brancheskifte

Konsulenten skal metodeudvikle på Jobcenter Hvidovres indsats på området. Konsulenten er desuden koblet på relevante projekter i jobcentret. Eksempelvis er konsulenten tilknyttet projektet "Nye veje", der er målrettet langtidsledige, som har været beskæftiget inden for brancher, hvor deres jobmuligheder efter længere tids ledighed er begrænsede, da mange af jobbene er forsvundet. En del af projektet er afklaring i forhold til brancheskifte blandt andet gennem virksomhedspraktik og løntilskud. Konsulenten fungerer som bindeled mellem projektet og arbejdsmarkedet. Konsulenten skal sikre en hyppig opfølgning og derigennem fastholde borgeren i praktik eller løntilskud og derved forøge den lediges jobmuligheder.

Jobcenter Hvidovre har som mål at forøge andelen af ledige kontanthjælps-, starthjælps- og dagpengemodtagere i matchgruppe 1, med en ledighedsperiode over 12 måneder i virksomhedsrettede tilbud med to procentpoint hvert år i bevillingsperioden.

Jobcenter Hvidovre har som mål at øge andelen i målgruppen i virksomhedsrettede tilbud fra 46 % i december 2009 til 54 % i december 2013.

Delmål i perioden:

48 % i december 2010
50 % i december 2011
52 % i december 2012
54 % i december 2013

Jobcenter Hvidovre har allerede et mål i Beskæftigelsesplan 2013, der er rettet mod at sikre en høj andel af aktiveringsforløb i virksomhedsrettede tilbud, jf. mål 7.

## Tidsfrister i forbindelse med udarbejdelse af Beskæftigelsesplanen for 2013

Beskæftigelsesplanen for 2013 skal fremsendes til det lokale beskæftigelsesråd (LBR) senest den 1. juli 2012 med henblik på, at LBR kan afgive bemærkninger til planen senest den 31. august 2012.

Kommunerne skal drøfte beskæftigelsesplanen med beskæftigelsesregionen forud for den endelige vedtagelse af beskæftigelsesplanen i kommunalbestyrelsen. Beskæftigelsesplanen med LBR's og beskæftigelsesregionens bemærkninger skal behandles og vedtages på møde i kommunalbestyrelsen senest den 15. oktober 2012.

Jobcentret skal senest den 31. oktober 2012 fremsende beskæftigelsesplanen til det regionale beskæftigelsesråd (RBR) med LBR's bemærkninger.

Jobcentret skal senest offentliggøre den godkendte beskæftigelsesplan for 2013 den 31. januar 2013, enten på kommunens eller jobcentrets hjemmeside.

Inden offentliggørelsen skal budgettet og endelige kvantitative niveau mål, samt det lokale beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede lokale initiativer indføres i beskæftigelsesplanen.

Tidspunkt	Aktivitet
<b>April - Juni 2012</b>	Afholdelse af møde med beskæftigelsesregionen om kommunens udkast til beskæftigelsesplan
<b>Senest 1. juli 2012</b>	Beskæftigelsesplanen skal sendes til høring i LBR
<b>Senest 31. august 2012</b>	LBR og Beskæftigelsesregionen skal afgive bemærkninger til beskæftigelsesplanen
<b>Senest 15. oktober 2012</b>	Godkendelse af beskæftigelsesplanen på møde i kommunalbestyrelsen
<b>Senest 31. oktober 2012</b>	Fremsendelse af beskæftigelsesplanen mv. til RBR med LBR og Beskæftigelsesregionens bemærkninger
<b>31. januar 2013</b>	Den endelige beskæftigelsesplan inkl. budget, endelige kvantitative niveau mål og LBR's virksomhedsplan skal offentliggøres

## Kilder

- Analyse af afgangsmønstre for unge uden uddannelse. Hvidovre. Rambøll for Beskæftigelsesrådet og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland. Oktober 2011 (Afgangsmønstre for unge uden uddannelse).
- Den sociale arv i Østdanmark. Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland. Januar 2012 (Den sociale arv).
- Langtidsledige i Østdanmark. Beskæftigelsesregionen Hovedstaden & Sjælland. Marts 2012 (Langtidsledige i Østdanmark).
- Resultatrevision 2011, Hvidovre Kommune. Marts 2012 (Resultatrevision).
- Sigtelinjer og målsætninger for Beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2013 – Analyserapport, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland. Januar 2012 (Analyserapport).
- Status på ledighedslængde – personer med risiko for at miste dagpengereetten. Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland. Marts 2012 (Status på ledighedslængde).