

UDKAST

Beskæftigelsesplan 2016 for Jobcenter Aalborg

Indhold

1. Indledning	4
2. Beskæftigelsespolitiske mål for 2016	6
3. Aktiveringspolitiske principper for Jobcenter Aalborg	7
4. Unge	10
4.1 Uvikling og udfordringer	10
4.2 Indsatser.....	11
4.3 Mål	12
5. Forsikrede ledige	13
5.1 Udvikling og udfordringer	13
5.2. Indsatser.....	13
5.3 Mål	14
6. Kontanthjælpsmodtagere – jobparate og aktivitetsparate	16
6.1 Udfordring og udvikling	16
6.2 Indsatser.....	16
6.2.1 Jobparate kontanthjælpsmodtagere	16
6.2.2 Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	17
6.3 Mål	18
7. Langtidsledige	19
7.1 Udvikling og udfordringer	19
7.2 Indsatser.....	20
7.3 Mål	20
8. Sygedagpenge	21
8.1 Udvikling og udfordringer	21
8.2 Indsatser.....	21
8.2.1 Fokus på fastholdelse og forebyggelse	21
8.2.2 Information og forebyggelse.....	22
8.2.3 Øvrige initiativer.....	23
8.3 Mål	23
9. Borgere på kanten af arbejdsmarkedet	24
9.1 Udvikling og udfordringer	24
9.2 Indsatser.....	24
9.3 Mål	27
10. Flygtninge og indvandrere	28

10.1 udvikling	28
10.2 Indsatser.....	28
10.2.1 Indsats for indvandrere.....	28
10.2.2 Indsats for nytilkomne flygtninge	29
10.3 Mål	29
11. Den virksomhedsrettede indsats	30
11.1 Udvikling og udfordringer	30
11.2 Indsatser.....	30
11.2.1 Udviklingsproces og kulturændring	30
11.2.2 Støtte til virksomhederne	31
11.3 Mål	32
12. Det brede samarbejde om vækst i Aalborg Kommune.....	33
Bilag 1 – Oversigt over alle mål.....	34
Bilag 2 – Oversigt over statistikmateriale	35
Unge	35
Forsikrede ledige.....	35
Kontanthjælpsmodtagere	35
Langtidsledige	35
Sygedagpenge	35
Borgere på kanten af arbejdsmarkedet	36
Flygtning og indvandrere	36

1. Indledning

Beskæftigelsesplanen for 2016 er Jobcenter Aalborgs plan for, hvordan udfordringerne på beskæftigelsesområdet i 2016 skal mødes. En række af udfordringerne fremgår af besparelspotentialet, som tidligere indgik i resultatrevisionen, der i kraft af beskæftigelsesreformen ikke længere skal udarbejdes. Besparelspotentiale kan dog fortsat trækkes i jobindsats.dk og bidrager til en status for resultaterne det foregående år.

Tabel 1 viser udviklingen i besparelspotentiale for Jobcenter Aalborg, og peger dermed også på nogle af de udfordringer, der skal adresseres i denne beskæftigelsesplan. Opgørelsen kan pt. ikke laves fuldstændigt, da besparelspotentialet for A-dagpenge pt. ikke kan opgøres i jobindsats.dk. Derfor vurderes udviklingen ud fra tabel 2 nedenfor, hvor den potentielle reduktion i antallet af fuldtidspersoner er opgjort.

Tabellerne er opgjort på følgende måde: Jobcenter Aalborgs resultater er sammenholdt med de resultater man ifølge en avanceret modelberegning kunne forvente Jobcenter Aalborg ville have, på baggrund af en række rammevilkår som demografi, erhvervsstruktur, uddannelsesniveau, etnicitet mv.

Tabel 1: Besparelspotentiale, mio. kr.

	2kvt2013 - 1kvt2014	3kvt2013 - 2kvt2014	4kvt2013- 3kvt2014	2014	2kvt2014- 1kvt2015
A-dagpenge	38,5	24,9	12,6	n.a.	n.a.
Kontanthjælp	69,1	67,4	77,9	66,7	52,6
Sygedagpenge	-0,5	1,7	4,2	6,2	9,5
Permanente ydelser	-269,3	-275,1	-285,7	-295,6	-282,1
I alt	-162,2	-181,1	-191	-222,7	-220

Note:

A-dagpenge er inkl. særlig uddannelsesyldelse og arbejdsmarkedsydelse.

Kontanthjælp er inkl. revalidering, forrevalidering og ressourceforløb og uddannelseshjælp.

Permanente ydelser dækker over ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension.

Tabel 2: Besparelspotentiale, fuldtidspersoner

	2kvt2013 - 1kvt2014	3kvt2013 - 2kvt2014	4kvt2013- 3kvt2014	2014	2kvt2014- 1kvt2015
A-dagpenge	369	244	124	286	676
Kontanthjælp	833	830	944	771	612
Sygedagpenge	-4	16	40	58	88
Permanente ydelser	-3.032	-3.081	-3.168	-3.218	-3.030
I alt	-1.834	-1.991	-2.060	-2.103	-1.654

Note:

A-dagpenge er inkl. særlig uddannelsesyldelse og arbejdsmarkedsydelse.

Kontanthjælp er inkl. revalidering, forrevalidering og ressourceforløb og uddannelseshjælp.

Permanente ydelser dækker over ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension.

Tabel 2 viser, at der i Aalborg Kommune i perioden 2. kvartal 2014 – 1. kvartal 2015 var 1.654 fuldtidspersoner færre på offentlig forsørgelse end hvad man kunne forvente ud fra rammevilkårene. Det fremgår, at resultatet skyldes at der er væsentligt færre på permanente ydelser, mens der for A-dagpenge, kontanthjælp og sygedagpenge er et større antal på ydelserne end forventet.

Det fremgår også, at resultatet i 2. kvartal 2014 – 1. kvartal 2015 for A-dagpenge er markant dårligere end 2. kvartal 2013 – 1. kvartal 2014. Men også på sygedagpenge har der været en negativ udvikling. Til gengæld er der fortsat en positiv udvikling for kontanthjælpsmodtagerne. Og samlet set er billedet, at 1.654 fuldtidspersoner færre er på offentlig forsørgelse end hvad man kunne forvente ud fra Jobcenter Aalborgs rammevilkår.

Udfordringerne i 2016 vurderes primært at være:

- Der er for mange ledige dimittender.
- Der er for mange, der mister dagpengeretten.
- Der er for mange unge på offentlig forsørgelse.
- Udviklingen på sygedagpengeområdet skal vendes.
- Jobcenter Aalborg er i gang med et kulturskifte, der skal sikre, at en virksomhedsrettet indsats bliver det naturlige førstevalg i indsatsen. I 2016 skal der arbejdes på at fastholde og videreudvikle den virksomhedsvendte indsats.

Det er Jobcenter Aalborgs vurdering, at udgangspunktet for at nå gode resultater i 2016 i kraft af det begyndende opsving er til stede. Udgangspunktet for beskæftigelsesplanen er endvidere, at beskæftigelsesindsatsen i sig selv ikke kan skabe nye job, men kan opkvalificere ledige, hjælpe ledige ud i ubesatte stillinger, og medvirke til at fastholde sygemeldte i deres job. Desuden forudsætter implementeringen af beskæftigelsesplanen et bredt samarbejde med alle relevante parter i Aalborg Kommune for at kunne nå planens mål. Det gælder ikke mindst arbejdsmarkedets parter, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, Aalborg Universitet, UCN, virksomheder, Business Aalborg, m.fl.

2. Beskæftigelsespolitiske mål for 2016

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal beskæftigelsespolitiske mål, som efter beskæftigelsesministerens vurdering kræver jobcentrenes særlige fokus. For 2016 er udmeldt nedenstående beskæftigelsespolitiske mål:

1. Flere unge skal have en uddannelse.
2. Borgere i utkanten af arbejdsmarkedet skal tættere på eller ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem en styrket tværfaglig indsats.
3. Langtidsledigheden skal bekæmpes.
4. Indsatsen for bedre match mellem arbejdsløse og virksomheder skal styrkes.

Med beskæftigelsesreformen er det besluttet, at målene er alene er vejledende for jobcentrene.

3. Aktiveringspolitiske principper for Jobcenter Aalborg

Jobcenter Aalborg har gennem en årrække haft en aktiveringspolitik for kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, der har defineret omfanget af aktiveringen med udgangspunkt i den enkeltes alder og målgruppe. Der har for andre af jobcentres målgrupper ikke på samme måde været defineret en aktiveringspolitik.

Med omorganiseringen af Jobcenter Aalborg og etablering af målgruppeopdelte enheder/huse har der vist sig at være et behov for knytte husene og indsatserne til de mange målgrupper i jobcentret sammen gennem en række overordnede principper. Principper, der skal sikre at borgere uanset hvilken målgruppe de tilhører, oplever de, at indsatser gives ud fra et fælles grundlag.

I løbet af efteråret 2015 og vinteren 2016 vil der blive arbejdet med at formulere principperne og omsætte dem i de lokale målstyringsaftaler i jobcentret. Processen med at få defineret principperne og efterfølgende omsat i målstyringsaftalerne vil favne bredt, idet lokale LMU'er, AMU Jobcenter, Jobcenter-ledergruppen, forvaltningsledelsen, Det Lokale Beskæftigelsesråd og Beskæftigelsesudvalget alle tænkes ind. **Nedenstående er derfor med forbehold for disse drøftelser.**

I Jobcenter Aalborg forpligter vi os på følgende værdier:

- At møde borgerne som ligeværdige og med respekt for at mennesker har forskellige vilkår, forudsætninger og udviklingsmuligheder
- At indsatsen overfor den enkelte borger skal ses som en investering hvis afkast ikke altid vil kunne ses på den korte bane
- At indsatsen skal understøtte borgernes bestræbelser på at komme videre i job og/eller uddannelse
- At stille individuelt afstemte krav til borgerne om at indgå aktivt i samarbejdet med os om at komme videre
- At afstemme borgernes forventninger til hvad der er muligt indenfor lovgivningens rammer, kommunens økonomi og de overordnede aktiveringsprincipper
- At foretage en løbende vurdering af om de lagte planer virker og at være indstillet på at foretage justeringer hvis det viser sig at målene ikke nås

Værdierne skal kunne aflæses direkte i jobcentrets arbejde med borgerne – gennem indsatser, kultur og den enkelte medarbejder og leders adfærd, samt gennem borgerens oplevede tilfredshed og progression.

Værdierne vil i det følgende blive omsat i en række bærende principper som beskæftigelses- og aktiveringsindsatsen skal funderes på:

1. Borgere skal tage ansvar og opleve at blive inddraget

Det er alfa omega at borger tager aktivt ejerskab over eget liv og at jobcentret samarbejder med den enkelte om at finde tilbud der giver mening i forhold til at nå de mål, der i fællesskab er defineret.

2. Tilbud skal give mening for den enkelte – men enighed mellem jobcenter-medarbejder og borger er ikke et mål i sig selv

For at borger kan se sig selv i de indsatser, der iværksættes i samarbejde med jobcentret, er det vigtigt, at der opstilles klare og realistiske mål og delmål på vejen dertil med udgangspunkt i de ressourcer den enkelte borger er i besiddelse af. Således skal der være en rød tråd fra de mål der opstilles og til de indsatser, der iværksættes. I nogle tilfælde vil jobcentret iværksætte indsatser, som den enkelte ikke nødvendigvis er enig i. Dette kan der være forskellige grunde til, og målet er ikke enighed, men det er en forudsætning for succes, at den enkelte forstår årsagen til at indsatsen i værksættes og hvad målet er.

3. *Motiverede borgere skal understøttes i deres bestræbelser på at blive selvforsørgende gennem en aktiv indsats.*

Borger skal opleve, at der er sammenhæng i indsatserne og at der internt i jobcentret og med andre forvaltninger og myndigheder sker et koordineret tværfagligt samarbejde, der sikrer, at den enkelte ikke falder mellem to stole. Det betyder, at ingen motiverede borgere må opleve "slip" mellem to tilbud, medarbejdere eller enheder.

4. *Umotiverede borgere skal forsøges motiveret*

Borgere der af den ene eller anden grund ikke er motiveret for beskæftigelse eller uddannelse på den lange bane – eller jobcentres indsats på den korte bane -, skal ikke opleve, at jobcentret giver op. Gennem samtaler – og også krav til den enkelte – skal der arbejdes med at fastholde og motivere den enkelte i retning af selvforsørgelse.

5. *Indsatserne skal sikre at der sker progression*

De indsatser, der iværksættes i samarbejde med borger, skal understøtte det/de klare mål, der er for borgeren. Derfor skal de tilbud der gives give mening for den enkelte og indholdsmæssigt bibringe borger relevant viden, udvikling eller kompetence. Tilbud skal ligeledes gives med øje for, at den enkelte hurtigst muligt og mest effektivt bliver selvforsørgende eller afklaret.

6. *Indsatsen skal have et virksomhedsrettet fokus*

For alle målgrupper gælder, at der er positive effekter ved at blive tilknyttet en virksomhed i et eller andet omfang. Enten som led i en afklaring eller afprøvning eller som led i at blive opkvalificeret og danne netværk. Derfor skal den virksomhedsrettede indsats tænkes ind i alle lokale jobcentre og overfor alle målgrupper.

7. *Det bedste tilbud skal vælges ud fra en samlet vurdering af pris og kvalitet*

I Jobcenter Aalborg er der en række udføreenheder der kan supplerer den virksomhedsrettede indsats. Når der skal udarbejdes jobplan/uddannelsesplan skal disse tilbud indgå i rådgivers overvejelser når det mest hensigtsmæssige tilbud skal vælges ud fra en samlet vurdering af kvalitet og pris.

8. *Alle tilbud skal løbende evalueres så det kan dokumenteres hvorvidt indsatsen virker.*

Rådgivere og borgere skal have tilgængelig viden om indsatsernes resultater.

9. Indsatser og økonomi skal ses i tæt sammenhæng

Muligheden for at kunne tilbyde borgere en bred vifte af relevante tilbud, der understøtter deres mål og behov hænger tæt sammen med en bæredygtig lokal økonomi. Det er derfor vigtigt at der lokalt prioriteres mellem og budgetteres med rækken af tilbud, og herefter løbende følges op på forbruget. Ligeledes kan det være relevant at arbejde med lokale investeringsmodeller.

4. Unge

4.1 Uvikling og udfordringer

Aalborg er som uddannelsesby med universitet og mange uddannelsesinstitutioner den eneste storby i Nordjylland med de muligheder og udfordringer det giver. Derfor er det centralt, at Aalborg Kommune har fokus på, at alle unge får en uddannelse både i forhold til at sikre, at de unge starter på en uddannelse og samtidigt bliver fastholdt i uddannelsessystemet og dermed får gennemført en uddannelse.

Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse i Aalborg Kommune er faldet en anelse fra 2013 til 2014 og ultimo 2014 var der 4.739 unge under 30 år på offentlig forsørgelse. A-dagpengemodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere udgør lidt over trefjeddedele af målgruppe.

Denne primære målgruppe for denne indsats er uddannelseshjælpsmodtagere, da hovedparten af de unge A-dagpengemodtagere under 30 år har en kompetencegivende uddannelse, jf. afsnit 5. I Aalborg Kommune er antallet af uddannelseshjælpsmodtagere faldet med 0,7 % fra 1.924 i januar-juni 2014 til 1.910 i januar-juni 2015. Dermed er udviklingen næsten status quo. Sammenlignet med 6-byerne har hovedparten af de øvrige kommuner oplevet et større fald.

Uddannelseshjælpsmodtagerne bliver opdelt i følgende 3 visitationskategorier:

- De åbenlyst uddannelsesparate, er unge uden barrierer for at påbegynde og gennemføre en uddannelse.
- De uddannelsesparate, er unge, der vurderes at kunne begynde på en uddannelse indenfor ca. et år, og som forventes at kunne gennemføre uddannelsen på almindelige vilkår.
- De aktivitetsparate, er unge, der ikke vurderes at være uddannelsesparate, fordi de unge har faglige, sociale eller helbreds-mæssige problemer. Der er tale om unge, der har behov for ekstra støtte og hjælp i længere tid end 1 år, inden de kan påbegynde en uddannelse på ordinære vilkår.

Sammenlignet med 6-byerne har Aalborg Kommune en markant lavere andel af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere. Det skyldes blandt andet, at Jobcenter Aalborg bruger forrevalidering, som et aktivt redskab og har gjort en stor indsats for, at sætte fokus på målet i indsatsen, som er, at alle vil have en uddannelse og kan tage en uddannelse.

En anden forklaring er, at jobcentret i vurderingen af de unge i højere grad end tidligere har fokus på om borgernes problemer har betydning i forhold til at tage en uddannelse. Eksempelvis kan en ung godt have problemer på hjemmefronten uden at det har betydning for den unges evne til at gennemføre en uddannelse. Dermed signalerer jobcentret til de unge, at jobcentret tror på dem og de kan gennemføre en uddannelse.

I 2015 godkendte Byrådet i Aalborg Kommune ungestrategi for perioden 2015-2017, som er den tredje udgave. Ungestrategien er udarbejdet af Ungestrategiens ledergruppe, som består af ca. 25 lederrepræsentanter fra uddannelsesinstitutionerne og den kommunale forvaltning i Aalborg Kommune. Visionen med ungestrategien er at sikre, at alle unge i Aalborg Kommune får mulighed for at skaffe sig et solidt fundament for et godt og inkluderet unge- og voksenliv. Ungestrategien

er bygget op omkring fire temaer, der sætter den overordnede ramme for fokusområderne i ungeindsatsen:

- De unge skal forberedes til at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse.
- De unge skal have et godt afsæt for at kunne træffe deres uddannelsesvalg.
- De unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse.
- De unge skal støttes på anden måde i deres livsduelighed – hvis uddannelse ikke i første omgang kan være det aktuelle mål.

Tema 1 – De unge skal forberedes til at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse

Ungdomsuddannelserne stiller større og større krav til de unge, når de skal starte på en ungdomsuddannelse. Derfor er det centralt, at de unge har de rette faglige og sociale kompetencer når de skal starte på en ungdomsuddannelse for at sikre, at flere gennemfører en ungdomsuddannelse.

Tema 2 – De unge skal have et godt afsæt for at kunne træffe deres uddannelsesvalg

Det er vigtigt at de unge træffer et uddannelsesvalg, som stemmer overens med både deres faglige kompetencer og ønske om uddannelsesretning. For at de unge kan træffe de "rette valg" i forhold til en ungdomsuddannelse, forudsætter det en stor bredde i de forberedende tilbud og i den løbende vejledning. Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) spiller en helt central rolle i dette arbejde og er omdrejningspunktet for vejledningsindsatsen.

Tema 3 – De unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse

Det er en central udfordring at minimere frafaldet fra ungdomsuddannelserne. Det kræver, at indsatsen sætter fokus på at fastholde de unge på ungdomsuddannelserne og dermed sikre at de gennemfører deres ungdomsuddannelse. Formålet med indsatsen er ligeledes, at undgå at de unge kommer på uddannelseshjælp, men derimod bliver fastholdt i det ordinære uddannelsessystem.

Tema 4 – De unge skal støttes på anden måde i deres livsduelighed – hvis uddannelse ikke i første omgang kan være det aktuelle mål

Der er en gruppe af unge, som til trods for en intensiv og koordineret indsats ikke umiddelbart kan tilgodeses ved de eksisterende ordinære uddannelses tilbud. Der er tale om en meget blandet gruppe af unge, der af den ene eller anden grund er særligt udsatte. Disse unge med særlige behov må nødvendigvis mødes med individuelt tilpassede forløb med et individuelt afpasset uddannelsessigte.

4.2 Indsatser

Uddannelseshuset er omdrejningspunktet for den indsats, der skal sikre at alle unge i Aalborg Kommune får en uddannelse og udgangspunktet er, at stort set alle unge har de samme drømme. De ønsker en uddannelse, og deres forventninger er at de skal forsørge sig selv gennem SU og lønarbejde indtil de har gennemført en uddannelse.

Udgangspunktet for indsatsen er, at de unge skal hurtigt i gang, de må ikke få lov til at gå og være passive og formålet med indsatsen er, at bringe de unge tættere på, at kunne påbegynde en uddannelse. Indsatsen er individuelt tilrettelagt i forhold til de unges behov og barrierer og indsatsen omfatter blandt andet:

- Brobygningsforløb på uddannelsesinstitutionerne
- Virksomhedsrettede tilbud, som f. eks. virksomhedspraktik og løntilskud skal i højere grad anvendes til at afklare de unge om deres uddannelsesvalg.
- Vejledning og opkvalificering, som omfatter en bred palet af både kommunale og private tilbud

Konkrete initiativer:

- Jobcenterrådgiver skal være synlig på brobygningsforløbene, således at eventuelle problemer kan tages i opløbet. Det er ved evalueringen af et netop afsluttet brobygningsforløb på Tech College dokumenteret, at det helt tætte samarbejde med jobcentret bør styrkes. I praksis bør alle jobcentersamtaler med de unge, som er på brobygningsforløb, ske på skolen og ikke i Uddannelseshuset, ligesom der vil kunne være god effekt af, at jobcenterrådgiveren indgår i selve forløbet enkelte dage.
- Der skal etableres en tættere opfølgning på åbenlyst uddannelsesparate unge, herunder unge i nytteaktivering, med henblik på at sikre, at disse unge faktisk påbegynder og fastholdes i uddannelse.
- UU's synlighed og tilgængelighed skal være tydeligere overfor de unge i ordinære uddannelsesforløb, således at frafaldet minimeres. UU og jobcentret skal have et meget tæt samarbejde, gerne på uddannelsesstederne, for at fastholde de unge i uddannelsesmiljøet.

4.3 Mål

I 2014 var antallet af uddannelseshjælpsmodtagere 1.839. I 2016 er målene at:

- Antallet af uddannelseshjælpsmodtagere skal falde med mindst 10 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.
- Andel af unge, der starter på en uddannelse eller kommer i beskæftigelse, skal være x,x % (afventer måling i jobindsats.dk).

Det er Jobcenter Aalborgs vurdering, at målet er ganske ambitiøst. Niveauet er valgt, da det er et område, som er en af jobcentrets største udfordringer og kræver stort fokus. En opfyldelse af målet forudsætter dog, at konjunkturerne spiller positivt med.

5. Forsikrede ledige

5.1 Udvikling og udfordringer

Antallet af forsikrede ledige målt i fuldtidspersoner har de senest år været faldende – en tendens der også gør sig gældende i resten af Nordjylland og i 6-byerne. Således faldt antallet af forsikrede fuldtidspersoner i Aalborg med 263 fra 4.633 i 2013 til 4.370 i 2014 – et fald på ca. 6 %. Årsagen skal bl.a. findes i den forkortede dagpengeperiode og fordobling af genoptjeningsperioden. Sammenholdt med 6 byerne deler Aalborg og København dog sidstepladsen, når det kommer til fald i ledigheden. Såvel Esbjerg og Odense oplever omvendt fald på henholdsvis 21 % og 16 %. Disse indbyrdes forskelle mellem de store kommuner vidner om, at der i Aalborg er en overledighed, der både menneskeligt og økonomisk har store konsekvenser.

Tal fra Jobindsats.dk viser, at Aalborg som uddannelsesby står overfor en særlig udfordring. Andelen af ledige med en lang eller mellemlang videregående uddannelse¹ fylder i ledighedsstatistikken. Tallene viser at hver 3. ledig har en lang eller mellemlang videregående uddannelse, og at ca. 60 % af disse er mellem 18-29 år, hvilket vidner om, at mange af dem er helt eller forholdsvis nyuddannede. Denne udvikling skal ses i tæt sammenhæng med, at uddannelsesinstitutionerne i Aalborg Kommune de seneste år har haft større og større optag. Dette bevirker, at antallet af dimittender – og dermed også ledige dimittender – tilsvarende har været stigende.

Derudover er også særligt medlemmer af 3F ramt af ledighed – i alt 17 % af de ledige er medlemmer af 3F, der traditionelt har ufaglærte og kortuddannede medlemmer. Medtages FOA, der også traditionelt har ufaglærte og kortuddannede medlemmer, udgør de to a-kassers ledige i alt 24 % af de ledige.

Med den generelle overledighed i Aalborg, og de mange ufaglærte og dimittender, er der et stort behov for at gøre en særlig indsats for at understøtte at ledige kommer i beskæftigelse.

5.2. Indsatser

Med indførsel af beskæftigelsesreformen, der gradvist trådte i kraft i løbet af 2015, er en række indsatser blevet indført. Således mødes ledige af et intensivt kontaktføreløb de første 6 måneder, der skal være med til at sikre, at den ledige hurtigt hjælpes og motiveres til at komme i arbejde. Derudover er der indført fællessamtaler med den lediges a-kasse tre gange i forløbet, hvilket ligeledes forventes at få positiv betydning for den fælles indsats og for borgerens mulighed for at komme i beskæftigelse. Desuden er der med reformen endnu mere fokus på dels den virksomhedsrettede indsats og dels ordinær uddannelse til særligt ufaglærte.

Men de særlige udfordringer som Aalborg står overfor med en overledighed, og bl.a. mange nyuddannede ledige har bevirket, at Beskæftigelsesudvalget i efteråret 2015 godkendte en handleplan, der skal sætte ind med flere og ekstra initiativer overfor udvalgte målgrupper af forsikrede ledige.

(AFVENTER BUDGETFORHANDLINGERNE)

¹ A-kasemedlemmer fra Akademikernes, Journalistik, Komm & Sprog, CA, Magisternes, BUPL, FTF-A, Socialpædagogerne og Lærernes.

Indsatserne er grupperet for at imødekomme de forskellige udfordringer og behov forsikrede ledige kan have.

Nedenfor beskrives kort de forskellige indsatser i forhold til målgrupperne. For en mere uddybende beskrivelse henvises til Handleplanen for nedbringelse af antallet af forsikrede ledige.

Alle

- Aktivering efter allerede 3 måneder til alle, selvom lovgivningen foreskriver noget andet for de 30-49-årige.
- Der tilbydes jobklubber for homogene grupper af ledige med fokus på bl.a. personlig fremtøning, LinkedIn, jobsøgning, den gode ansøgning, samtalen, uopfordret ansøgninger.
- Løntilskud gives som udgangspunkt kun i 3 måneder, selvom lovgivningen giver mulighed for 4 måneder hos det offentlige og 6 måneder hos det private.
- Internt fokus på at få ordinære og tilskudsstillinger besat hurtigst muligt ved at bruge en intern Jobboks til synliggørelse af stillingerne.
- Fokus på hurtig formidling og opkvalificering i forbindelse med Byg i Nord-projektet

Dimittender

- Fremskudt indsats på UCN og AAU mhp. at klæde studerende på til tidlig og målrettet jobsøgning inden de bliver ledige.
- Jobcenter Aalborg deltager aktivt i Akademikerkampagne og iværksætter selv en minikampagne indtil den landsdækkende Akademikerkampagne starter op igen i 2016.
- Deltager og iværksætter projekt "Nyuddannede ud i SMV'erne" i samarbejde med BRN, Væksthus nordjylland, AAU og UCN mhp. at få nyuddannede dimittender ud i de små og mellemstore virksomheder i hele Nordjylland.
- Forstærker indsatsen over for ledige udenlandske dimittender, således deres jobsøgning breddes ud.
- Dimittender straksaktiveres hvis det vurderes at være gavnligt for den enkelte. Der kan være tale om jobklub, praktik eller anden indsats - dog tidligst efter 6 ugers ledighed.

Foruden ovenstående indsatser, der blev besluttet i efteråret 2015, så forventes det forstærkede fokus, som hele jobcenter Aalborg har på den virksomhedsrettede indsats, jf. afsnit 11, også at have en positiv effekt for forsikrede ledige. De forventes, via de netværk de får via en virksomhedsplacering, at komme i beskæftigelse eller blive afklarede med deres behov for omskoling/opkvalificering.

Endelig vil Jobcenter Aalborg også i 2016 anvende Andre Aktører til indsatsen for særligt udvalgte målgrupper.

5.3 Mål

Det er forventningen, at en række faktorer vil bevirke at antallet af forsikrede ledige falder. Dels er det forventningen at beskæftigelsesreformen med en forstærket og intensiv indsats i starten af ledighedsforløbet og forbedrede konjunkturer vil bevirke at ledigheden falder. Dertil kommer handleplanen for at nedbringe antallet og endelig er det desværre fortsat forventet at ledige vil miste dagpenge og dermed falde ud af ledighedsstatistikken.

I 2014 var der 4396 ledige fuldtidspersoner på A-dagpenge, mens antallet af beskæftigede var 92.590 i 2013.

Målene er følgende:

- Antallet af ledige (personer i ledighed og aktivering) skal falde med mindst 10 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.
- Jobcenter Aalborg skal bidrage til at opfylde Erhvervsplanens mål om at der i 2018 er skabt 5.000 flere arbejdspladser i Aalborg Kommune. Jobcenter Aalborgs rolle er at sikre, at arbejdskraft til de nye stillinger også rekrutteres blandt ledige i Aalborg Kommune, og at de ledige så vidt muligt har de rette kvalifikationer, så de kan opnå ansættelse i de nye job, der etableres.

6. Kontanthjælpsmodtagere – jobparate og aktivitetsparate

6.1 Udfordring og udvikling

Antallet af kontanthjælpsmodtagere er samlet set steget med 5,2 % fra 3.620 fuldtidspersoner i januar – juni 2014 til 3.810 fuldtidspersoner i januar – juni 2015. Stigningen har været størst blandt de jobparate kontanthjælpsmodtager, hvor stigningen var på 13,8 %, og i januar – juni 2015 var der i alt 1.424 jobparate kontanthjælpsmodtagere. Modsat er antallet af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere kun steget med 0,7 % og i januar – juni 2015 var der i alt 2.386 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

Sammenlignet med 6-byerne gælder, at der ikke er nogen klar tendens, da der både er kommuner, som har oplevet stigninger og fald i antallet af kontanthjælpsmodtagere. Men kigger man på fordelingen af jobparate og aktivitetsparate, så har Aalborg Kommune den største andel jobparate kontanthjælpsmodtagere (37,4 %) og dermed den laveste andel af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (62,6 %) når man sammenligner med de andre kommuner 6-byerne. Til sammenligning var ca. 20 % jobparate i Randers, Aarhus og København, mens tallet i Esbjerg og Odense var henholdsvis ca. 35 % og 30 %. Dette vidner om at potentialet for at bringe de ledige kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse vurderes positivt sammenholdt med de øvrige kommuner.

Forklaringen på denne fordeling er, at jobcentret i vurderingen af borgere i højere grad end tidligere har fokus på om borgernes problemer har betydning for deres arbejdsevne. Eksempelvis kan en borger godt have problemer på hjemmefronten uden at det har betydning for borgerens arbejdsevne. Samme tendens gør sig gældende på ungeområdet.

6.2 Indsatser

6.2.1 Jobparate kontanthjælpsmodtagere

Udgangspunktet for jobparate kontanthjælpsmodtagere er, at den ledige selv tager ansvar for egen situation og selv skal være med til at løse ledighedsproblemet. Jobcentret skal vejlede den enkelte hen imod jobåbninger og skal motivere til jobansøgning – både ordinære stillinger og løn-tilskud og praktikpladser. Lykkedes dette ikke vil jobcentret tilbyde den enkelte nytteindsats, således den enkelte gør nytte/arbejder for sin kontanthjælp indtil vedkommende igen er selvforsørgende.

Visitation med jobfokus

Første visitationssamtale sker senest efter en uge fra første henvendelse. Allerede her drøftes det hvad der skal til for at borgeren kommer i beskæftigelse. De to efterfølgende visitationssamtaler indenfor de første 3 måneder afholdes af en jobkonsulent, der i samarbejde med den ledige arbejder på at finde en virksomhedspraktik eller løn-tilskud.

Realkompetencevurdering

For ufaglærte gælder, at de har ret til at få foretaget en realkompetencevurdering, der skal belyse hvilke kompetencer den enkelte har, men ikke har papirer på. Sigtet er at få klarlagt, om erfaringerne og kompetencerne kan bruges i forbindelse med en uddannelse og om der kan gives merit for kompetencerne.

Ligeledes skal det vurderes om ledige uden en erhvervskompetencegivende uddannelse har behov for at få testet deres læse-, skrive- og regnefærdigheder. Viser testen, at de har mangelfulde læse-, skrive- og regnefærdigheder, har den ledige ret til at få FVU-undervisning.

Tilbud

Første tilbud skal i henhold til lovgivningen være virksomhedsaktivering; dvs. virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats. De efterfølgende tilbud vil ligeledes som udgangspunkt være virksomhedsvendt, men der kan ligeledes bevilges kortere kurser – eksempelvis et AMU-kursus i forbindelse med en konkret ansættelse, samt anden vejledning og opkvalificering.

For de ledige, for hvem det viser sig vanskeligt at finde ordinær beskæftigelse, vil der blive tilbudt mere og mere jobkonsulenthjælp, således der gives mest hjælp til dem, der viser sig at have mest behov for hjælp og støtte i jobsøgningen, fx i form af jobklub for langtidsledige.

6.2.2 Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere er kendetegnet ved at have andre problemer end ledighed, hvilket gør at de typisk har behov for et længerevarende forløb inden de kan være på det ordinære arbejdsmarked.

Overordnet gælder, at alle aktivitetsparate skal have en indsats og at ingen skal gå passiv. Dertil kommer, at indsatsen skal være helhedsorienteret, med fokus på ikke kun de beskæftigelsesmæssige udfordringer. Derfor er sigtet med den indsats der gives, at den skal bidrage til at den enkelte udvikler sig og på et tidspunkt bliver jobparat. Udgangspunktet for indsatsen er, at den skal være jobrettet, men samtidig skal den også være individuel og tage udgangspunkt i de særlige behov og udfordringer den enkelte har.

Derfor skal de over 30-årige i lighed med de aktivitetsparate unge under 30 år have tilknyttet en koordinerende sagsbehandler, som har ansvaret for at indsatsen er koordineret på tværs af afdelinger og forvaltninger. I det lys og med afsæt i lovgivningens rammer vil den ledige blive tilbudt følgende:

- Første visitationssamtale efter senest en uge hos en rådgiver.
- FVU-test, hvis den ledige ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.
- FVU-undervisning, hvis test viser behov herfor.
- Første tilbud senest efter 6 måneders ledighed – som minimum 2 uger men med mulighed for længere varighed, hvis den ledige er motiveret for mere indsats.
- Efterfølgende tilbud efter senest 12 måneder ledighed, men før hvis borger udviser interesse og motivation herfor.
- Aktivitetsparate over 30 år, som af helbredsmæssige eller andre årsager ikke kan deltage i et aktivt tilbud skal tilknyttes en mentor.

Tilbud

Ledige, der skal deltage i tilbud, tilbydes som udgangspunkt et 2-ugers forløb, der skal være med til at udvikle og motivere til en udviklende jobrettet indsats. Forløbet skal være rummeligt og tager udgangspunkt i den enkeltes behov og forudsætninger. For de ledige, som er klar og som selv øn-

sker det, tilbydes et efterfølgende aktiveringstilbud – fx i et projekt eller en virksomhedspraktik via virksomhedscenter. For de personer, som det ikke lykkes at få i gang med yderligere beskæftigelsesrettede indsats via det 2 ugers forløb, fortsætter motivationsarbejdet blandt andet via samtaler med den koordinerende sagsbehandler. For de aktivitetsparate ledige, der ikke kan deltage i 2-ugersforløbet eller andre beskæftigelsesrettede tilbud, tilbydes en ret og pligtmentor, der via ugentlig kontakt vil være støttende i dagligdagen og frem til borger igen kan deltage i tilbud efter beskæftigelsesindsatsloven.

Empowerment

Jobcenter Aalborg indgår i et empowermentprojekt i samarbejde med Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR). Formålet med empowermentprojektet er, at borgerne i højere grad bliver mere aktive i form af at de selv sætter målene for den beskæftigelsesrettede indsats, selv beslutter hvilke tilbud de vil deltage i og selv bestemmer, hvornår de vil til en samtale på jobcentret. Dette er muligt fordi proceskravene i lovgivningen til samtaler og tilbud er ophævet og projektet bliver kun en succes, hvis borgeren frivilligt går ind i samarbejdet og deltager aktivt.

6.3 Mål

I 2014 var der 1.291 jobparate kontanthjælpsmodtagere og 2.330 aktivitetsparate.

Målene for 2016 er:

- Antallet af jobparate kontanthjælpsmodtagere (personer i ledighed og aktivering) skal falde med mindst 7 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.
- Antallet af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere skal falde med mindst 7 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.

7. Langtidsledige

For både forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere er det særligt fokusområde samt et ministermål, at sikre at så få bliver langtidsledige som muligt. Definition på langtidsledighed er, at den ledige har været ledig i minimum 80 % af tiden indenfor de seneste 52 uger.

7.1 Udvikling og udfordringer

Ser man på antallet af langtidsledige er det samlede antal (forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere) faldet fra 1.584 i december 2013 til 1.520 i december 2014, hvilket svarer til et fald på 4 %. Ser man på henholdsvis forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere har der været et fald i samme periode på henholdsvis 45 svarende til 5 % og 19 svarende til 2,5 %. Ud af det samlede antal forsikrede ledige og jobparate kontanthjælpsmodtagere på i alt 6552 var ca. 23 % langtidsledige i december 2014, hvilket er et lille fald sammenlignet med december 2013, hvor andelen var 24,5 %.

Ser man på sammensætningen af de langtidsledige ses det, at sammensætningen blandt de forsikrede langtidsledige er præcis som det generelle billede, som beskrevet i afsnit 5.1 – ca. ¼-del er ufaglærte eller kortuddannede og ca. 1/3-del har en lang eller mellemlang uddannelse.

Dette understøttes af COWI-analysen vedr. de udfaldsramte og deres karakteristika udarbejdet i samarbejde mellem Jobcenter Aalborg, Det Lokale Beskæftigelsesråd og Beskæftigelsesregion Nordjylland. Denne viser, at der ikke er markante forskelle mellem de forskellige målgrupper af forsikrede ledige i forhold til sandsynligheden for at blive langtidsledige og falde ud af dagpenge-systemet – uanset uddannelsesniveau. Dertil kommer at blandt de med lang eller mellemlang uddannelse er særligt nyuddannede uden første jobberfaring i risiko for at blive langtidsledige og miste dagpenge.

I forhold til de udfaldsramte har knap 2000 forsikrede ledige i periode 2013-2014 mistet dagpenge – ca. 1300 i 2013 og ca. 700 i 2014. Blandt disse 2000 personer modtog lidt over halvdelen enten den særlige uddannelsesydelse eller den midlertidige arbejdsmarkedsydelse. Men ca. 200 modtog ikke nogen form for ydelse eller løn efter deres dagpengeudfald.

I 2016 forventes det fortsat, at ledige vil miste dagpengerebet. Disse vil kunne modtage en ny særlig midlertidig ydelse – kontantydelse – hvis de ikke er berettiget til kontant- eller uddannelseshjælp. Kontantydelse udgør for ledige over 30 år henholdsvis 60 % af højeste dagpengesats for ikke-forsørgere og 80 % af højeste dagpengesats for forsørgere - svarende til kontanthjælpssatsen. Unge under 30 år sidestilles med unge i kontanthjælpssystemet og får samme ydelse som disse. Forudsætningen for at få ydelsen er, at den ledige deltager aktivt i et virksomhedsrettet tilbud.

I forhold til de langtidsledige jobparate kontanthjælpsmodtager, er der ikke mange entydige karakteristika, dog gælder, at ud af de i alt 701 der var langtidsledige i december 2014 var ca. 62 % mænd og ca. 38 % kvinder. Dette er en lille forskel i forhold til den generelle kønsfordeling blandt jobparate kontanthjælpsmodtagere, hvor tallet er henholdsvis 60 % og 40 %.

7.2 Indsatser

Indsatserne for langtidsledige baserer sig dels på at forebygge langtidsledighed gennem en række tidlige indsatser, som beskrevet i henholdsvis afsnit 5.2 og 6.2 og denne indsats, der er beskrevet nedenfor

- Fremrykket indsats - I henhold til lovgivningen skal der ved 16. måneds ledighed lægges en plan for et mere intensivt forløb for langtidsledige – bl.a. tættere kontaktforbøb eller personlig jobformidler. Denne indsats fremrykkes til 12. måneds ledighed for udvalgte målgrupper med risiko for langtidsledighed.
- Særlige jobklubber for langtidsledige
- Særlig indsats hos anden aktører (er ikke besluttet endnu)

7.3 Mål

ultimo 2014 var der i alt 1.520 langtidsledige.

Målet for 2016 er at:

- Antallet af langtidsledige skal falde med mindst 7 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.

8. Sygedagpenge

8.1 Udvikling og udfordringer

Antallet af sygedagpengeforløb i Aalborg Kommune er faldet med 89 forløb fra maj 2014 til maj 2015 svarende til et fald på 3,5 %. I samme periode er antallet af forløb over 52 uger steget med 6,6 %. Til sammenligning har der blandt 6-byerne (bortset fra København) været fald på mindst 11 %, mens der på landsplan har været et fald på 10,2 % fra maj 2014 til maj 2015. For sager over 52 uger er udviklingen mere blandet blandt 6-byerne, mens der på landsplan var en stigning på 2,4 %.

Samtidigt havde Aalborg kommune det laveste antal fuldtidspersoner i jobafklaringsforløb i juni 2015 sammenlignet med 6-byerne. I alt havde Aalborg Kommune 198 fuldtidspersoner i jobafklaringsforløb i juni 2015. Samtidigt viser opgørelsen af besparelspotentialet på jobindsats.dk, at udviklingen på sygedagpengeområdet går den forkerte vej, jf. tabel 1 og 2.

For Aalborg Kommune kan det yderligere konstateres, at der er færre sygedagpengesager med en varighed under 26 uger og flere sygedagpengesager med en varighed over 26 uger. Denne udvikling med stigende varighed er problematisk. Ifm. lovændring fra juli 2014 blev revurderingstidspunktet (varighedsbegrænsningen ændret til 22 uger). Hvis der ikke er grundlag for fortsat udbetaling af sygedagpenge, kan der bevilges jobafklaringsforløb, hvis borgeren fortsat er uarbejdsdygtig.

Som følge af udviklingen, forventes der i 2015 i Aalborg Kommune et merforbrug på 50 – 70 mio. kr. i forhold til det budgetterede til sygedagpenge og jobafklaring. Derfor er der medio 2015 udarbejdet en handleplan for sygedagpengeområdet, som skal bidrage til at få vendt udviklingen.

8.2 Indsatser

Handleplanen har fokus på øget information og forebyggelse, fastholdelse af tilknytning til arbejdsmarkedet og målrettet opfølgingsindsats. Dette støttes af en række konkrete initiativer:

8.2.1 Fokus på fastholdelse og forebyggelse

Arbejdsfastholdelse

Ca. 35 % af de sygemeldte kommer fra beskæftigelse, og de får en opfølgingsindsats, som indebærer en målrettet indsats på arbejdsfastholdelse via samarbejde med arbejdsstedet. Hvis det er muligt, bliver der straks lavet en aftale med den sygemeldte og arbejdsgiver om delvis genoptagelse af arbejdet. Som udgangspunkt skal aftalen om gradvis tilbagevenden i sagens natur aftales mellem alle parter, og de fleste er meget interesserede i at lave en fastholdelsesplan.

Tabel 3: Andel sygedagpengemodtagere i delvis sygemelding – april 2015

Hele landet	17,6
Esbjerg	18,5
København	15,6
Odense	16,8
Randers	15,1
Aalborg	18,0
Aarhus	18,0

Arbejdsfastholdelse og delvis genoptagelse af arbejdet er en meget effektiv indsats ift. nedbringelse af længden af sygdomsperioden, hvorfor der i 2015 er sket omplacering af medarbejdere til denne funktion. Indsatsen er styrket ved at tilknytte ergoterapeuter, da der Hermed bliver mulighed for en forebyggende indsats tidligt i forløbet for personer, der er sygemeldt af fysiske årsager, idet de f.eks. kan få hjælp til indretning af arbejdspladsen og hvordan arbejdet mest hensigtsmæssigt kan tilrettelægges.

Personer sygemeldt af psykiske årsager kan få hjælp til at tilrettelægge og strukturere arbejdsopgaverne, hvilket ofte er et problem for personer, der er sygemeldt pga. stress. Sygedagpengehuset har en psykolog ansat, der kan afholde afklarende samtaler med relevante borgere. Hvis det er en borger, der er sygemeldt pga. stress, kan psykologen også deltage i rundbordssamtaler.

Det Aktive Rygforløb

I samarbejde med Ældre- og Handicapforvaltningen er der mulighed for henvisning til 6 ugers træningsforløb for personer sygemeldt med bevægeapparatproblemer. Terapeuterne i forløbet kan deltage ved rundbordssamtaler ifm. de sygemeldtes genoptagelse af arbejdet.

Aktive Hurtigere Tilbage (AHT)

AHT er en fast del af Aalborg kommunes tilbud til sygedagpengemodtagere (nu også som del af afklarings- og ressourceforløb). Formålet er at støtte og vejlede den enkelte borger i forhold til snarest mulig raskmelding eller virksomhedspraktik. Den sygemeldte kan tilbydes dette forløb, hvis delvis genoptagelse af arbejdet ikke straks er muligt.

Forebyggende indsats for personer med stress

I efteråret 2015 etablerer Sundhedsforvaltningen Center for Stressforebyggelse. Indsatsen bliver et kursusforløb og mulighed for enkelte samtaler med en psykolog. Sygedagpengehuset kan henviser til denne indsats.

8.2.2 Information og forebyggelse

Ved at informere yderligere om sygedagpengereglerne og mulighed for forebyggelse af sygdom forventes, at antallet af nye sygedagpengemodtagere vil blive færre.

I Virksomhedscentret er der tilbud om, at virksomhederne kan få hjælp til at fastholde en medarbejder eller måske forebygge en sygemelding. Samarbejdet mellem Virksomhedscentret og Sygedagpengehuset er blevet udbygget, ligesom der i det virksomhedsopsøgende arbejde reklameres med denne mulighed.

Desuden vil virksomheder, fagforeninger og a-kasser fortsat blive orienteret om kommunens muligheder.

8.2.3 Øvrige initiativer

Inddragelse af konsulentbistand fra Marselisborg

Marselisborg har været andre kommuner behjælpelige med at afdække sygedagpengeområdet, og det er aftalt, at der skal iværksættes et samarbejdsprojekt, der kører i løbet af sidste halvår 2015. Det indeholder bl.a.

- serviceeftersyn ved sagscreening af 100 sager
- udvikling af kompetencer og praksis
- styrings- og opfølgingskoncept

Firmaet gennemgår et antal sager for at finde ud af, hvor kommunens "problemer" ligger. Herefter gives der konkret sparring til rådgivere og ledelse i et antal sager. Man får endvidere konkrete ledelsesredskaber, så udviklingen bedre kan følges.

Kompetenceudvikling indgår som et centralt element, og der afholdes 2 undervisningsdage i hvert af sygedagpengehusets 5 team for alle rådgiverne. Undervisningen vil dels tage udgangspunkt i centrale bestemmelser i sygedagpengelovgivningen og dels i hvorledes der skabes en handlingsorienteret dialog med de sygemeldte.

Det forventes, at indsatsen vil medføre en reduktion i antallet af sygedagpengesager - generelt og særligt i langvarige sager over 52 uger.

Jobafklaringsforløb

Hvis der ikke er mulighed for at forlænge udbetaling af sygedagpenge, skal borgeren i stedet for have et jobklaringsforløb, hvis vedkommende fortsat er uarbejdsdygtig pga. sygdom. Indsatserne svarer til de ovenfor nævnte, bortset fra, at borgeren sædvanligvis ikke længere vil have et arbejde at vende tilbage til. I stedet skal der være særlig fokus på målrettede virksomhedspraktikker.

8.3 Mål

Resultaterne af handleplanen forventes at slå igennem i 2. halvår 2015 og samlet forventes sagsantallet på sygedagpengeområdet ultimo 2015 at være faldet med 10 % sammenlignet med ultimo 2014. I takt med at kompetenceudvikling af medarbejderne implementeres i det daglige arbejde og at styringsmodellen på området udvikles yderligere, forventes der et yderligere fald i antallet af sygedagpengesager i 2016.

Målet for 2016 er at:

- Antallet af sager på sygedagpengeområdet (inkl. jobafklaringsforløb) skal falde med 10 % sammenlignet med ultimo 2015.

9. Borgere på kanten af arbejdsmarkedet

9.1 Udvikling og udfordringer

Borgere på kanten af arbejdsmarkedet er en bred gruppe og gruppen er kendetegnet ved at have en betydelig lavere beskæftigelsesfrekvens end andre og målgruppen har sammensatte problemer, som kræver en tværfaglig indsats. Konkret gælder det eksempelvis personer med funktionsnedsættelse, herunder psykiske lidelser, samt gruppen af indvandrere og flygtninge.

Borgere på kanten af arbejdsmarkedet kan findes blandt alle de ydelsestyper, som Jobcenter Aalborg varetager indsatsen for. På nuværende tidspunkt er der ikke opgørelse tilgængelig på jobindsats.dk for denne målgruppe. På den baggrund er det ikke muligt, at gå i detaljer med udviklingen i målgruppen, men under hvert af indsatsområderne vil der være en kort status for de målgrupper, der er omfattet af den konkrete indsats.

9.2 Indsatser

I reformerne på sygedagpenge-, kontanthjælp- og førtidspensionsområdet lægges vægt på tidlig indsats, inddragelse af borgeren, individuelle løsninger og en tværfaglig helhedsorienteret indsats.

Jobcenter Aalborg anskuer indsatsen ud fra to vinkler:

- At den primære forebyggelse ligger i en tidlig tværfaglig og helhedsorienteret indsats for borgere, der modtager sygedagpenge, kontanthjælp eller uddannelseshjælp. Derved forebygges, at borgere overhovedet kommer på kanten af arbejdsmarkedet
- At det derudover gennem revalidering og indsatsen i rehabiliteringsteams og ressourceforløb sikres, at flest mulige på kanten af arbejdsmarkedet kommer i arbejde og færrest er på en varig passiv forsørgelse.

Samtidigt er der også fokus på, at borgere, der efter lovgivningen er berettiget til at modtage førtidspension eller fleksjob, tildeles en førtidspension eller et fleksjob.

Tidlig og effektiv indsats skal fortsat forebygge førtidspensioner

Siden fleksjob- og førtidspensionsreformen trådte i kraft i 2013 er tilgangen førtidspension faldet. Således var der i 2014 242 personer der fik tildelt førtidspension, hvilket der er et fald på 30,8 % fra en tilgang på 350 personer i 2013.

Den mest effektive måde at nedbringe antallet af borgere på kanten af arbejdsmarkedet er tidlig og helhedsorienteret sagsbehandling. Derved forebygges det, at borgere kommer på kanten af arbejdsmarkedet.

Dette kan sammenfattes til:

- At perspektivet er udvikling af arbejdsevne:
 - Tidlig inddragelse af borgeren i, at få afdækket borgerens ressourcer og at få fastlagt perspektivet. Hvad skal sættes i værk for at udvikle arbejdsevnen?
 - Helhedstækning hos den enkelte sagsbehandler med fokus på andre livsvilkår, behandling, socialpædagogisk støtte og netværksinddragelse.
- Tværfagligt samarbejde mellem de relevante fagpersoner

- Fokus på tiltag, der genvinder arbejdsevnen, herunder brug af revalideringsforanstaltninger. Revalidering kan være en dyr foranstaltning, men anvendt rigtigt giver den gode resultater.
- En effektiv organisering, hvor bl.a. teammøder og tæt ledelsesmæssig opfølgning sikrer en høj kvalitet i afgørelserne.
- Kompetenceudvikling i forhold til metoder, lovgivning og viden om arbejdsmarkedet.

Rehabiliteringsteams, ressourceforløb og fleksjob

Fra 2013 til 2014 har der været en stigning i antallet af fleksjob på 3 %, svarende til 52 fuldtidspersoner og ultimo 2014 var der 1.776 fuldtidspersoner i fleksjob. Antallet af fuldtidspersoner i ressourceforløb er gået fra 9 fuldtidspersoner i 2013 til 200 fuldtidspersoner i 2014. Den markante stigning skyldes, at ressourceforløb blev indført i forbindelse med fleksjob- og førtidspensionsreformen, som trådte i kraft 1. januar 2013.

Rehabiliteringsteamene har til opgave at komme med indstilling vedrørende tilkendelse af ressourceforløb, fleksjob, førtidspension eller tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende (fleksjob i egen virksomhed). I teamene deltager socialområde, sundhedsområde, Ungdommens Uddannelsesvejledning og Socialmedicinsk Enhed. Den tværfaglige sammensætning sikrer en helhedsorienteret vurdering og indsats for de borgere, der skal have behandlet deres sag om førtidspension, fleksjob eller ressourceforløb.

Aalborg Kommune har decentrale rehabiliteringsteams forankret i Sygedagpengehuset, Job- og Aktivhuset, Jobcenter Integration og Uddannelseshuset. Målet er at arbejdet i rehabiliteringsteamene kommer tæt på den daglige sagsbehandling på jobcentre. Ønsket er, at dette medvirker til at kvalificere den helhedsorienterede indsats i komplekse kontanthjælps- og sygedagpengesager.

Ressourceforløb er individuelt tilrettelagte forløb, der kombinerer flere indsatser f.eks. en beskæftigelsesmæssig indsats, en social og en sundhedsmæssig indsats. Der ses nu en pæn stigning i antallet af etablerede ressourceforløb.

Også i 2016 vil der være fokus på at styrke det tværfaglige perspektiv i ressourceforløbene, sikre at borgeren har ejerskab til og i endnu højere grad inddrages i processen, og samtidig at sikre, at forløbene har en kvalitet, der udvikler arbejdsevnen. Således vil der være fokus på effekten af forløbene og at der for den enkelte sker progression.

Reformen har også betydet en øget mulighed for at visitere til fleksjob i få timer som alternativ til pension. Også i 2016 vil der blive arbejdet med at øge antallet af korterevarende fleksjob.

I disse år kommer der mere og mere fokus på socialøkonomiske virksomheder i beskæftigelsesindsatsen, fordi disse vurderes at kunne bidrage positivt til en række målgrupper, der ellers har svært ved at bide sig fast på arbejdsmarkedet. Det være sig fleksjobansatte, der kun kan beskæftiges i meget få timer om ugen eller de svageste kontanthjælpsmodtagere og personer i ressourceforløb, der gennem arbejdet i en socialøkonomisk virksomhed oplever at blive rummet og gøre en reel arbejdsindsats.

Jobcenter Aalborg vil i samarbejde med Business Aalborg og Ældre- og Handicapforvaltningen i de kommende år sætte fokus på erhvervsplanens mål om at understøtte væksten i antallet af levedygtige socialøkonomiske virksomheder med erhvervsdrift som det bærende grundlag. Socialøkonomiske virksomheder skal være en del af erhvervsudviklingen, der på kort sigt skaber nye jobs til personer med funktionsnedsættelser, og på længere sigt skaber øget omsætning og vækst ved udvikling af nye forretningsområder.

Særligt om revalidering

I 2014 var der 388 fuldtidspersoner i revalidering, hvilket der er en tilbagegang på 13,7 % i forhold til 2013. Faldet skyldes, at en stor del af de borgere, som tidligere kom i revalidering, nu kommer i et ressourceforløb for at afklare dem yderligere inden.

Også i 2016 vil Jobcenter Aalborg fastholde brugen af revalidering som redskab til at fastholde personer med begrænsninger i arbejdsevnen på arbejdsmarkedet. Revalidering er således også et centralt redskab til at forebygge, at personer kommer på førtidspension.

Beskæftigelsesregion Nordjylland har tidligere dokumenteret, at revalidering er et godt instrument til at reducere tilgangen til permanent offentlig forsørgelse. Navnlig revalidering i form af uddannelse er et meget effektivt redskab. Jobcentret har derfor fokus på at bruge det målrettet i forhold til de personer, hvor det har en forventet beskæftigelsesmæssig effekt.

Indsats for borgere med handicap

Det at have en tilknytning til arbejdsmarkedet, at have en faglig position og at indgå i sociale relationer på en arbejdsplads betyder rigtig meget for den enkeltes selvopfattelse.

Det er ikke muligt at opgøre målgruppens størrelse, da en væsentlig andel er i beskæftigelse uden at gøre brug af de tilgængelige ordninger på området, jf. nedenfor. Når jobcentret kommer i kontakt med en borger med handicap, er det ofte i forbindelse med en sygedagpengesag, og jobcentret vil derfor øge fokus på de redskaber, der er til rådighed, for at bidrage til at fastholde borgere med handicap på arbejdsmarkedet. Desuden vil jobcentret også, hvor der er behov, anvende redskaberne til at hjælpe borgere med handicap i beskæftigelse.

Således kan jobcentret tilbyde personlig assistance til personer med betydelige varige fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser, f.eks. i forbindelse med arbejde, ved efteruddannelse eller som led i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats til alle målgrupper.

Desuden kan der tilbydes hjælpemidler i form af nødvendige arbejdsredskaber, hjælpemidler eller indretninger, som ikke stilles til rådighed af uddannelsesstedet eller arbejdspladsen. Tilsvarende kan der via "isbryderordning" (løntilskudsordning til nyuddannede borgere med handicap) og fortrinsadgang til personer, der på grund af et handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere, hvis vedkommende er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

9.3 Mål

For ovenstående målgrupper er der – som det fremgår – forskellige udfordringer, der kræver hver sin målrettede indsats. Fælles for målgrupperne er det dog, at alle skal tættere på arbejdsmarkedet, hvortil et af de mest effektive virkemidler er en virksomhedsrettet indsats. Ultimo 2014 var andelen 21,6 %.

Målet for 2016 er at:

- Andelen af langtidsforsørgede (offentlig forsørgelse i mindst 3 år) med virksomhedsrettet tilbud i de sidste 6 måneder skal ultimo 2016 være 30 %.

10. Flygtninge og indvandrere

10.1 udvikling

Antallet af indvandrere og efterkommer fra ikke-vestlige lande på offentlig forsørgelse er i de seneste år steget svagt, og der var i 2014 i alt 2.373 fuldtidspersoner af ikke-vestlig herkomst på offentlig forsørgelse, hvilket er 16 % flere end i 2010. Samtidigt med denne udvikling har der været et markant fald i antal forsikrede ledige fuldtidspersoner fra ikke-vestlige lande fra 370 i 2010 til 304 i 2014, mens der for kontanthjælps- og modtagere af uddannelseshjælp har været en stigning fra 802 til 965 fuldtidspersoner. Dermed indikeres også, at målgruppens sammensætning er blevet svagere ift. at komme ud på arbejdsmarkedet.

Siden juli 2014 begyndte Aalborg Kommune for første gang i ti år at modtage en større gruppe nye flygtninge. I 2015 kom der 587 flygtninge, mens tallet i 2016 forventes at være 642. Det store antal er en stor udfordring for kommunen.

10.2 Indsatser

10.2.1 *Indsats for indvandrere*

Jobcenter Aalborg vil fortsat arbejde for at flere får adgang til arbejdsmarkedet evt. med inddragelse af praktik, mentorordninger og rollemodelkorps. Kendskab til rettigheder og pligter, Det er vigtigt at virksomhederne er åbne for at ansætte personer med eksamensbeviser og kompetencer erhvervet i udlandet. Virksomhedernes viden om dette styrkes gennem jobkonsulenternes information til virksomhederne og afholdelse af temaarrangementer for virksomheder og mentorer. Der etableres virksomhedscentre, som er et vigtigt redskab for inklusionen på arbejdsmarkedet.

I forlængelse af kontanthjælpsreformen er et særligt fokusområde at sikre, at flest mulige unge med flerkulturel baggrund får en ungdomsuddannelse. For unge under 30 år er der derfor etableret uddannelses tilbud, der kan fungere som indslusning til det almene uddannelsessystem.

Med førtidspensionsreformen er der fokus på hjælpen til de borgere, der af fysiske eller psykiske årsager ikke har mulighed for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Her tænkes specielt på de borgere, der har psykiske problemer med sig fra oplevelser fra hjemlandet. Et vigtigt udviklingspunkt er i højere grad at bruge mentorer til at udvikle borgerens ressourcer og egne handlemuligheder (empowerment).

Business Aalborg tilbyder nydanske iværksættere og virksomhedsejere gratis rådgivning og vejledning til opstart og drift af virksomhed samt at få adgang til netværk med andre iværksættere og virksomheder. Formålet med indsatsen er at fremme etablering, overlevelse og vækst af virksomheder ejet af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

10.2.2 Indsats for nytilkomne flygtninge

Jobcenter Integration har en vigtig opgave i at se styrken og ressourcerne hos den enkelte flygtning, som kommer hertil. Målet er, at den enkelte hurtigst mulig bliver selvforsørgende, og at det sker indenfor den treårige integrationsperiode. Fokus vil være på danskundervisning, arbejdsmarkedstilknytning, fritid og netværk, som vurderes at være de vigtigste elementer i en succesfuld integrationsindsats.

I efteråret 2015 er et nyt jobrettet integrationsprogram blevet vedtaget. Heri ligger, at flygtninge skal ud på en arbejdsplads – blandt danske kollegaer – hvor de samtidig kan lære dansk. Alle skal deltage i virksomhedsrettet tilbud senest efter 3 måneder. Tilbud kombineres altid med danskundervisning. Unge under 30 år uden uddannelse får ret og pligt til at tage en uddannelse.

I Aalborg vil indsatsen være følgende:

- Introforløb, hvor formålet bl.a. opnår basisviden om Danmark, får oprettet nemid, bankkonto, bliver henvist til danskuddannelse, får udarbejdet integrationskontrakt samt henvist til relevant forløb udover danskuddannelse, opstart af integrationsplan, anmode om helbredsreklæring.
- Danskuddannelse
- Tilbud til flygtninge 18-29 år
 - Højskole ophold
 - Ung AUC, basis/introklasse for 18-25 årige
 - VUC kombineret med danskuddannelse fra sprogskolen for 25-29 årige
- Tilbud til flygtninge over 30 år sideløbende med danskuddannelse
 - Projekt VISDA, som er vejledning og introduktion til samfundet og det danske arbejdsmarked.
 - AOF-forløb, der består af vejledning, samfundsforståelse, sundhed, og praktik
 - FOKUS-forløb, der inkluderer praktik samt vejledning, samfundsforståelse, sundhed mv.
 - Integrationsprojekt i Projektafsnittet, der vejleder om beskæftigelse og uddannelse.
- Projekt "Lokalsamfundet Bygger Bro", der omfatter samarbejde med bl.a. fritids- og foreningsliv samt lokale samråd og frivillige borgere i lokalområderne med henblik på at sikre en god modtagelse og integration af nyankomne flygtninge.

10.3 Mål

I 2016 vil målene rette sig mod de nye flygtninge og målene er:

- For alle unge under 30 år arbejdes der hen imod uddannelse eller opkvalificering af eksisterende uddannelse fra hjemlandet. Forventning er at 75 % er i gang med en uddannelse inden udløb af integrationsperioden.
- For alle over 30 år arbejdes der virksomhedsrettet. Forventningen er at 75 % er i arbejde inden udløb af integrationsperioden.

11. Den virksomhedsrettede indsats

11.1 Udvikling og udfordringer

Et øget samarbejde med virksomhederne er en forudsætning for at Jobcenter Aalborg kan opnå gode resultater med at få de ledige og sygemeldte ind på arbejdsmarkedet. Tilsvarende vil den demografiske udvikling de kommende år bidrage til at skabe øget efterspørgsel efter arbejdskraft – en udvikling, der allerede så småt er i gang inden for visse sektorer. Derfor skal jobcentret være i tæt kontakt med virksomhederne, således at jobcentret kender virksomhedernes behov, og bedre kan hjælpe dem med at skaffe den nødvendige arbejdskraft.

Jobcenter Aalborg havde i 2013 (seneste tilgængelige data) kontakt til 31,4 % af virksomhederne i Aalborg Kommune. Det er cirka på niveau med Aarhus, mens det er en lavere andel end Esbjerg, Odense og Randers (København ligger væsentligt lavere end Aalborg).

Af de cirka 6.200² virksomheder i Aalborg Kommune er der naturligvis en stor del, som ikke har behov for eller er interesserede i at samarbejde med Jobcenter Aalborg. Men det står dog klart, at kontakt til under en tredjedel af kommunens virksomheder er for lidt, og der er behov for at styrke den virksomhedsvendte indsats.

Samtidigt har de seneste mange reformer på beskæftigelsesområdet være præget af et øget fokus på virksomhedsvendt aktivering som den indsats, borgerne skal have. Historisk set har Jobcenter Aalborg generelt aktiveret en lavere andel af de ledige i private virksomheder end 6-byerne. Således er andel af fuldtidsaktiverede, der er aktiveret i en privat virksomhed 16,8 % i Aalborg, mens den i de øvrige 6-byer (bortset fra Odense med 16,8 %) ligger mellem 19,6 % og 24,6 %. Jobcenter Aalborg har derfor et stort potentiale for at øge aktiveringen i private virksomheder.

11.2 Indsatser

11.2.1 Udviklingsproces og kulturændring

Jobcenter Aalborg har i 2015 igangsat en større udviklingsproces med henblik på at styrke jobcentrets virksomhedsvendte indsats for alle målgrupper. Første fase af udviklingsforløbet er medio august 2015 ved at være afsluttet, og implementeringen er nu i gang. I processen er der dels arbejdet med at etablere en kulturændring i jobcentret, så en virksomhedsvendt indsats bliver det naturlige førstevalg, når en borger skal aktiveres, og dels arbejdet med udvikling af redskaber, der skal understøtte den øgede virksomhedsvendte indsats.

Der er i processen udviklet en række tiltag, som skal styrke den virksomhedsrettede indsats, og som implementeres i efteråret 2015:

² Tallet er opgjort i Jobindsats.dk. Målingen omfatter alle virksomheder med eget p-nummer - dvs. alle virksomhedens arbejdssteder indgår - i det valgte område, som har udbetalt løn i gennemsnit mindst 1 gang for hver måned i den valgte periode. Ved valg af fx perioden januar-september omfattes således kun virksomheder, som har udbetalt løn mindst 9 gange i perioden – en lønudbetaling for hver måned, som perioden omfatter. Målingen omfatter ikke selvstændige og medarbejdende ægtefæller.

- model for det gode virksomhedsbesøg
- spørgsmål til yderligere fremme af samarbejde med virksomhederne
- etablering af jobbank for private praktikker og løntilskud
- bedre udsøgning og målretning af lister over virksomheder, der skal besøges
- registrering af medarbejdernes kontakt med virksomhederne
- målrettet uddannelse af virksomhedskonsulenter
- øget netværksdannelse for jobkonsulenterne

Desuden arbejdes der videre med markedsføring af jobcentret, herunder de virksomhedsvendte oplysninger på hjemmesiden, interne nyhedsbreve mv. Det er besluttet, at processen med udvikling af tiltag, der bidrager til et øget fokus på den virksomhedsvendte fortsætter i 2. halvår 2015.

11.2.2 Støtte til virksomhederne

Jobcentrets virksomhedsservice bygger på flere indsatser – alt fra fastholdelse af syge medarbejdere, til rekruttering af ledige til hjælp med at etablere og godkende store og små jobrotationsprojekter.

Virksomheder kan rette henvendelse til Jobcenter Aalborg, hvis de har en medarbejder i risiko for at blive sygemeldt og modtage støtte til en fastholdelsesindsats via rådgivning og fastholdelsesindsats.

De fleste virksomheder løser selv deres rekrutteringsopgaver, og det er positivt, at markedet så vidt muligt selv sikrer besættelse af ledige stillinger. Men hvor virksomhederne ikke selv kan få besat stillingen, eller hvor virksomheden ønsker jobcentrets hjælp hertil, skal jobcentret naturligvis træde til og yde en effektiv service til virksomhederne. Virksomhederne kan henvende sig til jobcentret for at få hjælp til rekruttering blandt ledige, herunder bistand til opkvalificering af nye medarbejdere, så deres kompetencer svarer til virksomhedernes behov.

Den virksomhedsrettede indsats skal særligt bidrage til at imødegå flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet. Problemstillingen bliver ikke mindre i de kommende år, hvor store årgange vil forlade arbejdsmarkedet, hvorfor der inden for visse sektorer vil opstå mangel på faglært arbejdskraft, fx i forbindelse med en række store anlægsprojekter. Forudsætningen for at flaskehalsproblemer afhjælpes er viden i rette tid om virksomhedernes behov for arbejdskraft. Her vil Jobcenter Aalborg påtage sig opgaven med at være på forkant og via kontakten til virksomhederne oparbejde et kendskab til deres kommende behov for arbejdskraft og muligheder for samarbejde.

Jobcenter Aalborg har i løbet af 2015 opprioriteret den virksomhedsvendte indsats, og vil også i 2016 opsøge langt flere virksomheder, som jobcentret hidtil ikke har haft samarbejde med, for at gå i dialog om mulighederne for et samarbejde. Det vil dels ske generelt og dels gennem målrettede kampagner rettet mod udvalgte virksomheder.

Den kommende mangel på arbejdskraft vil kunne skabe et øget behov for at virksomhederne påtager sig et styrket socialt ansvar og viser vilje til at inkludere også udsatte borgere med behov for beskæftigelse på særlige vilkår. Dette vil indgå i jobcentrets dialog med virksomhederne med henblik på også at øge jobcentrets udplaceringer af borgere i virksomhedspraktik og løntilskud.

11.3 Mål

Der opstilles følgende mål:

- Antallet af borgere aktiveret i private virksomheder tilbud skal øges med 25 procent i 2016.
- Jobcentrets samarbejdsgrad med virksomhederne skal øges, således at den i 2016 er 36 %.

12. Det brede samarbejde om vækst i Aalborg Kommune

Både i samarbejdet med den enkelte borger og i arbejdet med at udvikle Aalborg Kommune er det en forudsætning for succes, at alle relevante parter inddrages.

Jobcenter Aalborg har som mål at yde sit bidrag til, at Aalborg fortsat kan være en kommune i vækst. Det kræver et tæt samspil mellem beskæftigelsespolitik, uddannelsespolitik, erhvervs politik, integrationspolitik og socialpolitik. Der skal hele tiden være fokus på at tænke på tværs af sektorer.

Gennem et bredt samarbejde om at formulere en ny virksomhedsstrategi har Jobcenter Aalborg ønsket at styrke samarbejdet med byens virksomheder. Jobcentret kan ikke skabe nye arbejdspladser, men en effektiv rådgivning af ledige og virksomheder, kombineret med en effektiv jobformidling understøtter vækst på arbejdsmarkedet.

Samarbejdet med Business Aalborg er centralt i forhold til at koordinere indsatsen for virksomhederne, samt udveksle information om de områder, hvor der er særlige udviklingsperspektiver.

Arbejdsmarkedet slutter ikke ved kommunegrænsen og for Jobcenter Aalborg er samarbejdet med såvel de omkringliggende kommuner, som Regionen Nordjylland et centralt fokusområde. Ligesom Jobcenter Aalborg indgår i samarbejdet i Business Region North Denmark, hvor Jobcenter Aalborg bidrager til indsatsområdet 'Kvalificeret arbejdskraft' med viden og ressourcer.

Gennem flere år har Jobcenter Aalborg haft gavn af et godt samarbejde med fagbevægelsen og akasserne i forhold til bekæmpelse af langtidsledighed. Herudover er et godt samarbejde i det daglige en forudsætning for at kunne hjælpe ledige og virksomhederne.

I det hele taget er med- og modspil fra arbejdsmarkedets parter nødvendig for at sikre udvikling og retning på indsatsen for ledige og virksomheder. Dette sker rent formelt gennem arbejdet i Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Det øgede antal studerende i byen og heraf tilsvarende flere dimittender – og desværre også flere ledige dimittender – har gjort det naturligt, at Jobcenter Aalborg samarbejder med de store uddannelsesinstitutioner om at sikre, at så få studerende som muligt dimitterer til ledighed.

I det hele taget er det vigtigt for Jobcenter Aalborg at samarbejde med uddannelsesinstitutionerne – både når det gælder ungdomsuddannelserne og efteruddannelserne for voksne. Konkret samarbejdes der Unge-strategien, konkrete efteruddannelsesprojekter, jobrotationsprojekter og brobygningsforløb for unge uden uddannelse. Samtidig har uddannelsesstederne andre kontaktpunkter til virksomhederne end jobcentret omkring uddannelse, og er derfor en vigtig samarbejdspartner.

Bilag 1 – Oversigt over alle mål

Unge

- Antallet af uddannelseshjælpsmodtagere skal falde med mindst 10 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.
- Andel af unge, der starter på en uddannelse eller kommer i beskæftigelse, skal være x,x % (afventer måling i jobindsats.dk).

Forsikrede ledige

- Antallet af ledige (personer i ledighed og aktivering) skal falde med mindst 10 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.
- Jobcenter Aalborg skal bidrage til at opfylde Erhvervsplanens mål om at der i 2018 er skabt 5.000 flere arbejdspladser i Aalborg Kommune. Jobcenter Aalborgs rolle er at sikre, at arbejdskraft til de nye stillinger også rekrutteres blandt ledige i Aalborg Kommune, og at de ledige så vidt muligt har de rette kvalifikationer, så de kan opnå ansættelse i de nye job, der etableres.

Kontanthjælpsmodtagere

- Antallet af jobparate kontanthjælpsmodtagere (personer i ledighed og aktivering) skal falde med mindst 7 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.
- Antallet af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere skal falde med mindst 7 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.

Langtidsledige

- Antallet af langtidsledige skal falde med mindst 7 % fra ultimo 2015 til ultimo 2016.

Sygedagpenge

- Antallet af sager på sygedagpengeområdet (inkl. jobafklaringsforløb) skal falde med 10 % sammenlignet med ultimo 2015.

Borgere på kanten af arbejdsmarkedet

- Andelen af langtidsforsørgede (offentlig forsørgelse i mindst 3 år) med virksomhedsrettet tilbud i de sidste 6 måneder skal ultimo 2016 være 30 %.

Flygtninge og indvandrere

- For alle unge under 30 år arbejdes der hen imod uddannelse eller opkvalificering af eksisterende uddannelse fra hjemlandet. Forventning er at 75 % er i gang med en uddannelse inden udløb af integrationsperioden.
- For alle over 30 år arbejdes der virksomhedsrettet. Forventningen er at 75 % er i arbejde inden udløb af integrationsperioden.

Den virksomhedsrettede indsats

- Antallet af borgere aktiveret i private virksomheder tilbud skal øges med 25 procent i 2016.
- Jobcentrets samarbejdsgrad med virksomhederne skal øges, således at den i 2016 er 36 %.

Bilag 2 – Oversigt over statistikmateriale

Unge

Tabel 1 – Antal unge under 30 år på offentlig forsørgelse i Aalborg Kommune (fuldtidspersoner)

	2013	2014	Udvikling antal	Udvikling %
Antal	4.935	4.739	-196	- 4 %

Tabel 2 – Antal uddannelseshjælpsmodtagere i Aalborg Kommune (fuldtidspersoner)

	Jan-jun 2014	Jan-jun 2015	Udvikling antal	Udvikling %
Antal	1.924	1.910	-14	- 0,7 %

Forsikrede ledige

Tabel 3 – Antal forsikrede ledige i Aalborg Kommune (fuldtidspersoner)

	2013	2014	Udvikling antal	Udvikling %
Antal	4.633	4.370	-263	- 5,7 %

Kontanthjælpsmodtagere

Tabel 4 – Antal kontanthjælpsmodtagere i Aalborg Kommune (fuldtidspersoner)

	Jan-jun 2014	Jan-jun 2015	Udvikling antal	Udvikling %
Jobparate	1.251	1.424	173	13,8 %
Aktivitetsparate	2.369	2.386	17	0,7 %
I alt	3.620	3.810	190	5,2 %

Langtidsledige

Tabel 5 – Antal langtidsledige ledige i Aalborg Kommune (antal personer)

	Dec. 2013	Dec. 2014	Udvikling antal	Udvikling %
Forsikrede	864	819	-45	- 5,2 %
Jobparate	720	701	-19	-2,6 %
I alt	1.584	1.520	-64	-4 %

Tabel 6 – Antal ledige, der har mistet retten til dagpenge i Aalborg Kommune (antal personer)

	2013	2014	I alt
Antal	1.300	700	2.000

Sygedagpenge

Tabel 7 – Antal sygedagpengemodtagere i Aalborg Kommune (antal forløb)

	Dec. 2013	Dec. 2014	Udvikling antal	Udvikling %
Forløb i alt	2.553	2.580	27	1,1 %
Forløb over 52 uger	437	442	5	1,1 %

Tabel 8 – Antal jobafklaringsforløb i Aalborg Kommune (fuldtidspersoner)

	Dec. 2014	Jun. 2015	Udvikling antal	Udvikling %
Antal	90	198	108	120 %

Borgere på kanten af arbejdsmarkedet

Tabel 9 – Primære målgrupper for borgere på kanten af arbejdsmarkedet i Aalborg Kommune (fuldtidspersoner)

	2013	2014	Udvikling antal	Udvikling %
Tilgang til førtidspension (antal personer)	350	242	-108	-30,8 %
Ledighedsydelse	373	389	16	-2,6 %
Fleksjob	1.724	1.776	52	-4 %
Ressourceforløb	9	202	193	2.144 %
Revalidering	450	388	-62	-13,7

Tabel 10 – Andel langtidsforsørgede i virksomhedsrettede tilbud i Aalborg Kommune

	Dec. 2013	Dec. 2014	Udvikling %-point
Andel	16,9 %	21,6 %	4,7 %-point

Flygtning og indvandrere

Tabel 11 – Antal indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande på offentlig forsørgelse i Aalborg Kommune (fuldtidspersoner)

	2010	2014	Udvikling antal	Udvikling %
Antal	2.046	2.373	327	16 %