

UDKAST

Beskæftigelsesplan 2015 for Jobcenter Aalborg

Indhold

Indledning.....	4
1. Beskæftigelsespolitiske mål for 2015.....	5
2. Beskæftigelsespolitiske udfordringer for Jobcenter Aalborg i 2015	6
2.1 Lokale udfordringer i forhold til de beskæftigelsespolitiske mål	6
2.1.1 Flere unge skal have en uddannelse.....	6
2.1.2 Langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats.....	7
2.1.3 Langtidsledigheden skal bekæmpes.....	7
2.1.4 En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder	8
3. Strategi og mål for den borgerrettede indsats	10
3.1 Flere unge skal have en uddannelse	10
3.2 Færre på langvarig offentlig forsørgelse	11
3.2.1 Tidlig og effektiv indsats skal fortsat forebygge førtidspensioner	12
3.2.2 Rehabiliteringsteams, ressourceforløb og fleksjob	12
3.2.3 Særligt om revalidering.....	13
3.3 Indsatsen for dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere, herunder langtidsledige	13
3.3.1 Indsats for forsikrede ledige	14
3.3.1.1 Tidlig og effektiv rådgivning	14
3.3.1.2 Tilbud om opkvalificering.....	15
3.3.1.3 Ledige højtuddannede	16
3.3.1.4 Strategi for bekæmpelse af langtidsledighed	17
3.3.1.5 Brug af andre aktører.....	17
3.3.2 Indsats for jobklare kontanthjælpsmodtagere over 30 år og unge med en erhvervskompetencegivende uddannelse	19
3.4 Indsatsen for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år	20
3.4 Nedbringelse af langvarige sygedagpengeforløb.....	21
Reform på sygedagpengeområdet.....	21
Udgangspunktet.....	21
3.5 Indsats over for borgere med handicap	22
3.6 Indsatsen for flygtninge og indvandrere	23

4. Strategi og mål for den virksomhedsvendte indsats	25
4.1 Flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet skal løses.....	26
4.2 Forebyggelse af langtidsledighed og hjælp til andre der har det svært på arbejdsmarkedet	27
4.2.1 Håndholdt virksomhedsindsats	28
4.3 Hjælp til virksomheder ift. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft	30
4.4 Det brede samarbejde om vækst i Aalborg Kommune	32
Bilag 1: Samlet oversigt over målene i beskæftigelsesplanen	33
Bilag 2: Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer.....	34

Indledning

Beskæftigelsesplanen for 2015 er Jobcenter Aalborgs plan for, hvordan udfordringerne på beskæftigelsesområdet i 2015 skal mødes.

De seneste års træge konjunkturer er nu afløst af øget økonomisk vækst og beskæftigelse samt faldende ledighed. I Aalborg faldt andelen af befolkningen på offentlig forsørgelse i 2013 fra 17,47 % til 16,91 %, hvilket er det laveste niveau i 4 år, og antallet af lønmodtagere i Aalborg Kommune steg i 2013 med 0,6 %. Og denne positive udvikling forventes at fortsætte i de kommende år.

I Økonomisk Redegørelse fra maj 2014 forventes i 2014 en vækst i BNP på 1,4 % og i 2015 en vækst på 2,0 %. Samtidigt forventes bruttoledigheden at falde med 16.000 i 2014 og 7.000 i 2015, således at der ifølge Økonomisk Redegørelse forventes at være 130.000 bruttoledige i 2015, hvilket svarende til et fald på 5,1 % i 2015. Der forventes i 2015 en stigning i beskæftigelsen på 16.000 personer.

Udgangspunktet for at nå gode resultater i 2015 er dermed til stede. Og indsatsen ved Jobcenter Aalborg er på rette spor – resultatrevisionen for 2013 viste, at der i Aalborg Kommune var knap 2.800 borgere færre på offentlig forsørgelse end det forventede niveau ifølge modellen for beregning af besparelspotentiale. Det gav Aalborg Kommune en besparelse på forsørgelsesudgifter på 262 mio. kr. i 2013. Resultatrevisionen viste dog også, at der fortsat er udfordringer, som skal adresseres:

- Der er fortsat for mange kontanthjælpsmodtagere, ikke mindst unge.
- Der er fortsat for mange, der mister dagpengereetten.
- Etablering og opfølgning på ressourceforløb.
- Øget samarbejde med virksomhederne – både ift. virksomheder med rekrutteringsproblemer og for at øge volumen af aktivering af ledige i virksomhederne.

Udgangspunktet for beskæftigelsesplanen er fortsat, 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, uddannelsesinstitutionerne, Aalborg Universitet, Business Aalborg, a-kasser m.fl.

Beskæftigelsesplanen er udarbejdet efter Arbejdsmarkedsstyrelsens skabelon herfor.

Beskæftigelsesplanens mål vil efter vedtagelsen blive omsat i konkrete målstyringsaftaler for enhederne ved Jobcenter Aalborg.

1. Beskæftigelsespolitiske mål for 2015

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal beskæftigelsespolitiske mål, som efter beskæftigelsesministerens vurdering kræver jobcentrenes særlige fokus. For 2015 er udmeldt nedenstående beskæftigelsespolitiske mål (som er en videreførelse af målene fra 2014):

1. Flere unge skal have en uddannelse

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

2. Langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet

Det er regeringens mål, at færre skal modtage offentlig forsørgelse, og at flere skal opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt, at kommunerne understøtter implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen og reformen af sygedagpenge. Kommunerne skal prioritere en forebyggende, tværfaglig og sammenhængende indsats, så den enkelte borger kan blive hjulpet til en tilknytning til arbejdsmarkedet. Målet vil ligeledes sætte fokus på vigtigheden af, at der gøres en tidligere og bedre indsats for at bringe langtids-sygemeldte tilbage i job, ligesom målet vil understøtte integrationsindsatsen, idet ikke-vestlige indvandrere er overrepræsenteret i gruppen af langvarige modtagere af offentlig forsørgelse.

3. Langtidsledigheden skal bekæmpes

Det er afgørende, at jobcentrene har fokus på bekæmpelsen af langtidsledighed ikke mindst set i lyset af den løbende indfasning af en 2-årig dagpengeperiode. Det er vigtigt, at jobcentrene har fokus på at sikre en tidlig og forbyggende indsats over for de ledige, der er i risiko for at blive langtidsledige, således at flere igen får fodfæste på arbejdsmarkedet.

4. En tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne

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

I 2015 stilles der ikke krav om kvantitative mål. Jobcenter Aalborg har dog valgt at opstille måltal for hvert af ministermålene.

2. Beskæftigelsespolitiske udfordringer for Jobcenter Aalborg i 2015

I dette afsnit beskrives Jobcenter Aalborgs væsentligste beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2015.

2.1 Lokale udfordringer i forhold til de beskæftigelsespolitiske mål

Det bliver generelt en udfordring i de kommende år, at der som følge af den demografiske udvikling, udviklingen på arbejdsmarkedet og en række store anlægsprojekter (fx det nye sygehus), kan forventes mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for visse sektorer (som dokumenteret i rapporten fra Ekspertudvalget, som skal rådgive i forhold til større infrastrukturinvesteringer og kompetenceløft af arbejdsstyrken). Der er derfor behov for, at alle, der kan bidrage på arbejdsmarkedet, udnytter deres kvalifikationer og opnår en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Aktuelt er det dog især en udfordring, at for mange unge ikke kommer i beskæftigelse.

I de kommende år forlader mange med en kompetencegivende uddannelse og faglærte arbejdsmarkedet. Det er en udfordring for jobcentret at sikre, at der ikke som følge heraf opstår flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Aalborg har som storby visse særlige udfordringer i forhold til resten af Nordjylland. I kraft af et stort antal uddannelsesinstitutioner tiltrækkes mange unge til byen for at studere. Da optaget på blandt andet Aalborg Universitet i de seneste år har været voldsomt stigende, uddannes et stort antal unge, hvor ikke alle umiddelbart kan få beskæftigelse i Nordjylland, hvorfor dimittendledigheden i de seneste år har været stigende. Den gode adgang til højt kvalificeret arbejdskraft, god infrastruktur mv. tiltrækker også virksomheder til Aalborg, ligesom der løbende opstår nye virksomheder etableret af iværksættere. Der er dog også en tendens til at storbyer tiltrækker borgere på kanten af arbejdsmarkedet, hvorfor der også er et stort antal borgere med sociale og psykiske problemer, som skal have en længerevarende indsats før de kan opnå en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

2.1.1 Flere unge skal have en uddannelse

Andelen af unge på offentlig forsørgelse er i Aalborg på niveau med 6-byerne, og har været stigende siden finanskrisen, og ultimo 2013 var der 4.987 unge på offentlig forsørgelse. Det er især blandt dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, at der har været en stigning i de seneste år.

Aalborg er som uddannelsesby med universitet og mange uddannelsesinstitutioner den eneste storby i Nordjylland med de muligheder og udfordringer det giver. Mange flytter til Aalborg for at studere, og usikkerhed om valg af uddannelse mv. fører til at mange stopper igen. Det er en fortsat udfordring i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og Ungdommens Uddannelsesvejledning at styrke indsatsen for at fastholde de unge i uddannelse, blandt andet ved hjælp af mentorstøtte. Desuden er det en udfordring, at mange unge på erhvervsuddannelserne har svært ved at få en praktikplads og færdiggøre deres uddannelse, samtidig med at der bliver mangel på faglærte på lang sigt.

Med etableringen af Uddannelseshuset i 2014, hvor Ungdommens Uddannelsesvejledning, socialafdelingen og Jobcenter Aalborg har husfællesskab, understøttes fokus på at få flere unge i gang med en uddannelse.

Arbejdet med at koordinere unge-indsatsen i Aalborg Kommune fortsætter i unge-strategiens ledergruppe.

Det er også en udfordring, at mange unge efter endt uddannelse har vanskeligt ved at finde beskæftigelse. I takt med det stigende optag på uddannelsesinstitutionerne i Aalborg er der et stigende antal dimittender, der har svært ved at få job og derfor modtager dagpenge. Blandt andet derfor er der iværksat initiativet STAY, som skal synliggøre regionens attraktive jobmuligheder, øge kendskabet til Aalborg som et attraktivt sted at bo og arbejde og skabe flere jobs til højtuddannede.

2.1.2 Langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats

I Aalborg Kommune er en lavere andel af befolkningen på permanente ydelser – ifølge resultatrevisionens beregning af besparelspotentiale var der i 2013 3.020 fuldtidspersoner færre på permanente ydelser (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) end modellens forventninger, og 192 fuldtidspersoner færre på sygedagpenge.

Jobcenter Aalborg har særligt en udfordring i forhold til etablering af ressourceforløb, ikke mindst for de unge. Pr. marts 2014 var der således etableret 122 ressourceforløb, hvoraf 51 var for under 40-årige, og 19 heraf for de under 30-årige. Det er vurderingen, at der er potentiale til etablering af væsentligt flere ressourceforløb.

Jobcenter Aalborg har i de seneste år kraftigt reduceret antallet af langvarige sygedagpengesager, men der er fortsat et stort antal langvarige kontanthjælpssager, hvor den ledige blandt andet har psykiske problemstillinger. Mange af disse borgere vil nu typisk skulle i et ressourceforløb.

Den aktive indsats for at begrænse tilgangen til langvarig forsørgelse vil fortsat bestå i en tidlig indsats i forhold til sygedagpengemodtagere og aktivering af kontanthjælpsmodtagere længst væk fra arbejdsmarkedet. Samtidigt er der også behov for en indsats i forhold til at etablere flere fleksjobs, så ledige med en restarbejdsevne har mulighed for at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Langvarige sygedagpengeforløb kan resultere i efterfølgende tilkendelse af fleksjob eller førtidspension, hvorfor det er nødvendigt med en tidlig og aktiv indsats til gavn for borgere og virksomheder. Det er i de seneste år lykkedes at nedbringe antallet af sygedagpengesager over 26 uger markant, og i 2013 var der et fald på 7,3 %. Den udvikling skal fastholdes i de kommende år.

2.1.3 Langtidsledigheden skal bekæmpes

Langtidsledigheden (= ledig minimum 80 % af tiden indenfor de seneste 52 uger) har i de seneste år været stigende, men i 2013 faldt antallet af langtidsledige fuldtidspersoner i Aalborg Kommune med 12 % og der var i december 2013 1.557 fuldtidspersoner, der var langtidsledige. En del af

baggrund for faldet er afkortningen af dagpengeperioden og fordoblingen af genoptjeningsperioden – i perioden januar til november 2013 var der 1.214, der havde ophør af dagpengere.

En del af de, der falder ud, vil modtage en midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Den midlertidige arbejdsmarkedsydelse sikrer eksistensgrundlaget for mange ledige (enlige får 60 % af dagpengesatsen og forsørgere får 80 % af dagpengesats), men det er fortsat afgørende at gøre en særlig indsats for at få de langtidsledige ind på arbejdsmarkedet, ligesom det er jobcentrets udfordring at hindre, at ledige bliver langtidsledige. Det er derfor en stor udfordring så tidligt som muligt at få de ledige i gang igen, så de ikke kommer i risiko for at blive langtidsledige.

Gruppen af langtidsledige er bredt sammensat, men består primært af ufaglærte voksne, faglærte voksne og seniorer. Derudover ses også i stigende grad unge med en uddannelse og voksne med en videregående uddannelse som langtidsledige.

Selvom beskæftigelsen forventes at stige i 2015, er det en udfordring, at det erfaringsmæssigt typisk er ledige med de korteste ledighedsforløb, der hurtigst kommer i beskæftigelse igen, mens ledige med længerevarende ledighedsforløb har vanskeligere ved igen at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Derfor forventes det, at den faldende ledighed umiddelbart kun i mindre grad vil slå igennem for ledige med længerevarende ledighedsforløb, og hvis ikke der gøres en indsats for denne gruppe, vil der potentielt fortsat være mange, der kan falde ud af dagpengesystemet.

For at imødegå udfordringen med flere langtidsledige fortsætter Jobcenter Aalborg samarbejdet med lokalafdelingerne af LO, 3F, HK og Dansk Metal vedrørende strategien mod langtidsledighed. I strategien indgår en række indsatser som fx makkerskabsprojekter, styrket virksomhedsindsats, ekstra indsatser for øget brug af løntilskud og uddannelse, jobrotation og jobklubber.

2.1.4 En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder

Samarbejdet med virksomhederne drejer sig både om at jobcentret skal hjælpe virksomhederne med at få den arbejdskraft de har behov for, og om at virksomhederne kan bidrage til opkvalificering af ledige.

Jobcenter Aalborg samarbejder med virksomhederne i kommunen i forhold til virksomhedsrettet opkvalificering af ledige og rekruttering. I lyset af den demografiske udvikling og den forventede stigende efterspørgsel efter arbejdskraft i visse brancher i de kommende år, er det en udfordring for jobcentret fortsat at kunne bidrage til at virksomhederne kan få den arbejdskraft de har behov for, og at der ikke opstår flaskehalse. Målrætningen af indsatsen mod langtidsledige er et vigtigt element heri.

Det kræver naturligvis et godt kendskab til virksomhederne. Byrådet godkendte i december 2013 en strategi for Jobcenter Aalborgs samarbejde med virksomhederne. Strategien er under implementering, og lægger op til et tættere samarbejde med virksomhederne. Der er fx etableret en enhed i jobcentret, som blandt andet skal varetage en opsøgende kampagneindsats over for udvalgte brancher, for derigennem at komme tættere på virksomhederne og erhvervslivets behov.

Jobcenter Aalborg har i dag et samarbejde med ca. 32 % af virksomhederne i Aalborg Kommune¹. Denne andel skal øges i de kommende år.

¹ Samarbejde omfatter jobcentrets kontakt til virksomhederne vedrørende: løntilskud, virksomhedspraktik, voksenlærlinge, jobrotationsvikarer, skånejob, fleksjob, opkvalificeringsjob, mentor, personlig assistance og nyttejob

3. Strategi og mål for den borgerrettede indsats

For de fleste mennesker, er det vigtigt at kunne bidrage til det samfund, som de er en del af. Målet for den borgerrettede indsats er, at der skal fokuseres på ressourcerne ved den enkelte borger, og at målet er at få flest muligt i ordinært arbejde, uddannelse eller alternativt for nogle et fleksjob.

Inddragelse og ansvarliggørelse af borgerne bliver også i 2015 et gennemgående tema for arbejdet i Jobcenter Aalborg. Erfaringen er, at borgerne gerne vil medvirke aktivt. I 2015 skal der derfor arbejdes videre med, hvordan vi inddrager og giver mere ansvar til borgerne.

Helhed og koordinering bliver et andet gennemgående tema. Vi skal fortsat udvikle samarbejdet på tværs af sektorer og forvaltninger. Erfaringen er, at inddragelse af flere fagligheder bidrager til at løfte det generelle niveau i indsatsen.

3.1 Flere unge skal have en uddannelse

Også i 2015 bliver målet, at flere unge får en uddannelse. Aalborg får i 2015 en stærk base i Uddannelseshuset, der fysisk fuldt ud er etableret i et fælles hus 1. november 2014. Huset samler bl.a. de nuværende aktiviteter i Jobcenter Ung, Socialcenter Ung og Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU).

Udgangspunktet i Uddannelseshuset 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. Det er det normale og det som de fleste unge, uanset baggrund, gerne vil.

Uddannelseshuset bygger derfor på to forventninger til de unge:

- Målet og forventningen er, at de ledige vil tage en uddannelse.
- Målet og forventningen er, at de ledige vil klare og forsørge sig selv.

Uddannelseshuset er et sted, hvor alle unge i Aalborg skal opleve, at det er et attraktivt sted at komme. Aldersmæssigt er målgruppen fra grundskolen og op til 29 år. De unge, der vil bruge Uddannelseshuset kan f.eks. være:

- Unge, der har brug for uddannelsesvejledning generelt.
- Unge grundskoleelever og forældre, der søger viden om uddannelsesmuligheder.
- Unge, der er i uddannelse, men er løbet ind i problemer af forskellig karakter.
- Unge, der står uden forsørgelsesgrundlag.
- Unge, der har brug for enkeltydelser efter aktivloven eller hjælp efter serviceloven.

Der vil i det daglige samarbejde omkring Uddannelseshuset i 2015 være fokus på

- At udnytte de forskellige fagligheder i huset uden at det betyder, at der laves dobbelt arbejde
- At der opbygges en fælles kultur uden at spidskompetencer går tabt.
- At sikre at uddannelsesstederne inddraget mere direkte i vejledningen.

Uddannelseshuset har sine rødder i det unikke samarbejde og partnerskab, der er skabt omkring Aalborg Kommunes unge-strategi. En strategi, der netop har som udgangspunkt at få flere unge i uddannelse. Strategien revideres og videreføres i 2015. Unge-strategiens mål er:

- At mindst 95 % er parate til at begynde i en ungdomsuddannelse umiddelbart efter grundskolen.
- At der er øget fokus på erhvervsuddannelserne.
- At flest mulige unge gennemfører den ungdomsuddannelse, som de er startet på.
- At de unge, der ikke umiddelbart er parate, tilbydes en uddannelsesforberedende aktivitet.
- At alle 15-24 årige er i gang med uddannelse, job eller en uddannelsesforberedende aktivitet.

Specielt i forhold til unge, der søger om uddannelseshjælp bliver udfordringerne i 2015:

- Fortsat at sikre, at "Åbenlyst uddannelsesparate unge" hurtigst muligt i gang med en uddannelse og henvises til nytteindsats indtil uddannelsesstart.
- Fastholde at øvrige uddannelsesparate unge hurtigst muligt kommer i uddannelse.
- Udvikle samarbejdet uddannelsesinstitutionerne i forhold til dette, herunder videreudvikling af samarbejdet omkring brobygningsforløb.
- Udvikle tilbuddene til unge herunder brugen af mentor til unge, der er i risiko for at miste fodfæste på uddannelsesvejen.
- Styrke det tværfaglige samarbejde om de aktivitetsparate unge.

Mål for 2015

Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal falde med 4 % fra ultimo 2014 til ultimo 2015

3.2 Færre på langvarig offentlig forsørgelse

Beskæftigelsesministeren har for 2015 fastsat et mål om, at langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet.

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 langvarig forsørgelse.
- At det derudover gennem revalidering og indsatsen i rehabiliteringsteams og ressourceforløb sikres, at flest mulige på langvarig forsørgelse 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, tildeles en førtidspension.

3.2.1 Tidlig og effektiv indsats skal fortsat forebygge førtidspensioner

Den mest effektive måde at nedbringe antallet af borgere på langvarig forsørgelse på, er tidlig og helhedsorienteret sagsbehandling. Derved forebygges at sygedagpenge-, uddannelseshjælps- og kontanthjælpssager bliver langvarige.

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.
- Tværfagligt samarbejde mellem de relevante fagpersoner
- Fokus på tiltag, der genvinder arbejdsevnen, herunder brug af revalideringsforanstaltninger. Revalidering er 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.

3.2.2 Rehabiliteringsteams, ressourceforløb og fleksjob

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 (UU) 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 2015 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.

Reformen har også betydet en øget mulighed for at visitere til fleksjob i få timer som alternativ til pension. Også i 2015 vil der blive arbejdet med at øge antallet af korterevarende fleksjob.

3.2.3 Særligt om revalidering

Også i 2015 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 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. Det er dog også et dyrt redskab. Jobcentret har derfor fokus på at bruge det målrettet i forhold til de personer, hvor det har effekt.

Mål for 2015

Opstilling af mål afventer ny målemetode i jobindsats.dk, der kan bruges til at vurdere udviklingen i personer på langvarig forsørgelse på tværs af forskellige ydelser.

3.3 Indsatsen for dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere, herunder langtidsledige

Antallet af bruttoledige fortsætter med at falde, og herunder også antallet af langtidsledige. Ser man dog bag om faldet ses, at der blandt langtidsledige a-dagpengemodtagere er sket et markant fald (45 %), mens der for jobklare langtidsledige på kontanthjælp er sket en markant stigning (67 %). Dette viser den bevægelse, der har været for de langtidsledige a-dagpengemodtagere, der har mistet dagpenge. De er ikke nødvendigvis kommet i arbejde, men er derimod for manges vedkommende kommet på kontanthjælp eller den særlige uddannelsesydelse – en ydelse regeringen og Enhedslisten blev enige om i 2012 og forlængede i 2013 med henblik på at sikre de, der mistede dagpengene. Denne særydelse er i 2014 blevet erstattet af en midlertidig arbejdsmarkedsydelse, der løber frem til 2016.

Som udviklingen viser, er der således en opgave i at sikre, at langtidsledige ikke bare går fra en kø og til en anden, men reelt hjælpes i arbejde lang tid før ledigheden bliver til langtidsledighed. Derfor skal den enkelte opleve, at der sættes ind med nødvendige og relevante indsatser så tidligt i ledighedsforløbet som muligt.

Gruppen af ledige spænder vidt. Nogle er ufaglærte, og oplever, at hidtidigt jobområde er forsvundet til udlandet, andre er højtuddannede uden første joberfaring og helt tredje er blevet afskediget – måske for første gang i deres liv. Endelig er nogle i den situation, at de er langvarigt ledige, og måske snart mister retten til dagpenge.

Denne mangfoldighed blandt ledige afspejles i den række af indsatser og tilbud, som jobcentret har mulighed for at tilbyde og iværksætte. Udgangspunktet er en individuel tilrettelagt indsats med udgangspunkt i den enkeltes behov og forudsætninger. Formålet for dem alle er dog, at opkvalificere og klæde den enkelte på til arbejdsmarkedet.

Til trods for at jobcentret i samarbejde med den enkelte iværksætter de indsatser og tilbud, der vurderes at være relevante for den enkelte, oplever nogle ledige desværre at blive langtidsledige, hvilket er et stort pres for den enkelte ligesom det er et samfundsmæssigt problem.

Jobcenter Aalborg og Aalborg Kommune indså på et tidligt tidspunkt, da finanskrisen var på sit højeste, at indsatsen for langtidsledige ikke kan løftes alene. Derfor udarbejdede Aalborg Kommune i fællesskab med LO allerede i 2011 en fælles strategi og handleplan, der skal imødegå de udfordringer, der er for gruppen af langtidsledige i Aalborg Kommune. Strategi og plan blev godkendt af Aalborg Byråd i 2011.

Strategien er løbende blevet drøftet med arbejdsmarkedets parter i LBR og Aktiveringsudvalget samt med Beskæftigelsesudvalget, således at nye initiativer og relevante skridt er blevet taget i takt med, at udfordringerne er blevet stillet.

Beskæftigelsesministeren ser også vigtigheden af at bekæmpe langtidsledighed og har derfor valgt at videreføre målet vedr. langtidsledighed for 3. gang.

Da udfald af dagpengesystemet fortsat er en stor udfordring, suppleres målet med et mål om at 5 % færre skal miste dagpengeretten i 2015 ift. 2014. For at styrke forebyggelsen af udfald fra dagpengesystemet, vil Jobcenter Aalborg i samarbejde med Beskæftigelsesregion Nordjylland gennemføre en analyse af årsager til ophør af dagpengeretten.

I 2015 vil Jobcenter Aalborg derfor arbejde med følgende mål:

Mål for 2015

Antallet af langtidsledige (personer i ledighed og aktivering) skal falde med 5 % fra ultimo 2014 til ultimo 2015.

Antallet af personer, der mister dagpengeretten i 2015 skal falde med 5 % i 2015 i forhold til 2014.

3.3.1 Indsats for forsikrede ledige

Regeringen er i april 2014 kommet med et politisk udspil til en ny beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige; *Vejen til varig beskæftigelse – den enkelte i centrum*. Udspillet vil, hvis der opnås enighed om indholdet, kunne komme til at betyde ændringer i indsatsen for forsikrede ledige. Sker dette, vil der ske ændringer i nedenstående afsnit.

3.3.1.1 Tidlig og effektiv rådgivning

Erfaring viser, at en tidlig indsats for nyledige bidrager til at ledige hurtigst muligt vender tilbage i job. Derfor vil jobcentret arbejde videre med de sidste års tidlige indsats. Det indebærer:

- Ledige bliver gjort opmærksom på ledige job, mulighed for ordinær uddannelse og voksenlærlingeordningen

- Opkvalificering retter sig mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder, hvilket vurderes på baggrund af løbende dialog med Business Aalborg, Beskæftigelsesregion Nordjyllands arbejdsmarkedsbalance, FremKom analyserne og samt jobcentrets egen viden om jobåbninger og behov.
- Jobcentret informerer ledige om muligheden for 6 ugers selvvalgt uddannelse.
- A-kasserne har mulighed for at etablere særlige afklaringsforløb for udvalgte målgrupper.

Den tidlige indsats sker dels i jobcentrets indgang i Jobhuset, hvor ledige kan melde sig ledige og kan få hjælp til deres jobsøgning, og dels hos den enkelte rådgiver, der har den første kontakt ved første jobsamtale.

Allerede i forbindelse med første og anden samtale er der fokus på, om den ledige eksempelvis har haft sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet, har manglende eller ikke-efterspurgt uddannelse eller har et snævert og fastlåst jobperspektiv. Alle sammen indikatorer, der fortæller noget om den lediges situation og på sigt kan blive medvirkende årsag til, at den ledige bliver langtidsledig. Er dette tilfældet tænkes det ind i den aktivering, der tilbydes.

Et perspektiv i såvel den tidlige som senere ledighed er at vejlede kønsneutralt. Dvs. at jobcentret har fokus på at alle muligheder skal bringes i spil - uanset køn. Det betyder, at det er naturligt eksempelvis at drøfte SOSU-uddannelse med en mand eller elektriker-vejen med en kvinde. Dette sikrer den enkelte en bredere vifte af muligheder, ligesom det gavner arbejdsmarkedet på sigt, idet virksomheders rekrutteringsgrundlag udvides.

3.3.1.2 Tilbud om opkvalificering

Når jobcentret sammen med den ledige drøfter, hvad der skal til, for at den ledige kommer i beskæftigelse, kan en række tilbudstyper og indsatser iværksættes – alene eller i kombination, afhængig af den lediges situation og kompetencer.

De tilbudstyper og indsatser jobcentret råder over er:

- Afklarings- og jobsøgningsforløb
- Løntilskud – private og offentlige
- Virksomhedspraktik
- Opkvalificerende forløb på AMU, Handelsskolen, Tech College, mv.
- FVU-undervisning
- Jobrotation – hvor ledige indgår som vikarer
- Opkvalificering i forbindelse med ansættelse
- Voksenlærlingeordningen

Hvilke tilbud, der er de rigtige til den enkelte, afhænger i høj grad af pågældendes situation, baggrund, udfordringer, erfaringer og kompetencer.

- *Afklaring- og jobsøgningsforløb* kan være velegnet til de, der måske aldrig har været på arbejdsmarkedet tidligere, eller til ledige der skal tænke nye veje og brancher.
- *Virksomhedsaktivering* bredt set, og de private placeringer i særdeleshed, vil ofte være relevante tilbud, fordi det dels kan sikre, at den enkelte bliver afklaret med ønsker omkring fremtidig jobvalg, dels kan sikre, at den enkelte får afprøvet og optrænet sine kvalifikationer og

kompetencer på rigtige arbejdspladser. Dertil kommer, at en virksomhedsplacering kan medvirke til at skabe kontakter og netværk på virksomheden, og måske via den vej vil føre til ordinær beskæftigelse.

- *Opkvalificering og uddannelse* kan ligeledes være med til at sikre, at ledige kommer i beskæftigelse igen. Fx uddannelsesforløb på AMU, Handelsskolen eller Tech College, der enten retter sig mod ansættelse på en konkret virksomhed eller en mere generel efterspørgsel på arbejdsmarkedet, eller egentlig omskoling gennem ordinær uddannelse.
- *FVU* støtter den enkelte i helt basale læse-skrive- og regnefærdigheder. I en tid, hvor der over en bred kam er brug for mere og mere kvalificeret arbejdskraft – selv indenfor det ufaglærte område – er det et vigtigt fokus- og indsatsområde at sikre, at ledige har de fornødne og basale færdigheder. Lovgivningen lægger op til, at alle uden en ungdomsuddannelse skal testes for deres læse-skrive- og regnefærdigheder. I Aalborg testes langt flere end det lovgivningen foreskriver, og der tilbydes FVU-undervisning til dem, der har et behov for det og som er motiveret til at deltage i undervisningen.
- *Jobrotation* har de seneste år vist sig at være et effektivt redskab til at bringe ledige i beskæftigelse. Et rotationsprojekt, hvor den beskæftigede er på efteruddannelse og en ledig indgår, som vikar er ikke et aktiveringstilbud. Alligevel er det en indsats, som man i Aalborg i høj grad forsøger at iværksætte og motivere ledige til at deltage i. Dette skyldes dels den umiddelbare mulighed for at komme ud på en virksomhed og ”sælge” sig selv, men også det faktum, at netop selvforsørgelsesmuligheden efter endt rotationsprojekt ser positiv ud. En undersøgelse fra 2012 udarbejdet af Beskæftigelsesregion Nordjylland viser, at 64 % af vikarerne er selvforsørgende på længere sigt.

3.3.1.3 Ledige højtuddannede

De seneste år har uddannelsesinstitutionerne i Aalborg Kommune haft større og større optag, og antallet af dimittender er således også steget tilsvarende. I en tid med faldende beskæftigelse og sparetider i det offentlige, har det dog vist sig vanskeligt for nyuddannede at finde sig det første arbejde. Derfor har Jobcenter Aalborg en indsats i at understøtte den enkelte – fx med at blive afklaret med hvilke jobmuligheder der er, samt at understøtte at den enkelte er geografisk mobil. Sidstnævnte understøttes af jobcentret, der yder befordringsgodtgørelse til jobsamtaler, der ligger i lang afstand fra den lediges bopæl.

I 2014-2015 har Aalborg kommune afsat midler til at understøtte at højtuddannede finder deres første job i Aalborg og Nordjylland, og dermed fastholdes i regionen. Dette sker i den fælles indsats STAY, der er et partnerskab mellem erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og offentlige partnere, som skal synliggøre kommunens attraktive jobmuligheder, øge kendskabet til Aalborg som et attraktivt sted at bo og arbejde for at skabe flere jobs til højtuddannede. Jobcenter Aalborg deltager i dette partnerskab og har bl.a. gjort sig erfaringer med at afholde arrangementer for højtuddannede og virksomheder. Disse tænkes videreført i 2015.

De sidste år er der desuden skabt gode resultater og erfaringer med at kontakte virksomheder gennem phonerkampagner med henblik på ansættelse. Erfaringerne vil indgå i jobcentrets fremadrettede planlægning af indsatser for målgruppen.

Dertil kommer, at jobcentret gerne i samarbejde med universitetet vil indgå i særlige forløb for målgruppen med henblik på kompetenceudvikling i forhold til konkrete jobåbninger. I 2014 har jobcentret i samarbejde med universitetet og Cowi indgået et samarbejde omkring ledige ingeniører.

3.3.1.4 Strategi for bekæmpelse af langtidsledighed

Antallet af forsikrede langtidsledige er det sidste år faldet. Det samme gælder de samlede ledighedstal. Der er dog fortsat mange der bliver langtidsledige, ligesom der fortsat er mange der mister dagpengen.

For at sikre fokus på langtidsledighed godkendte Byrådet i 2011 en strategi og handleplan for bekæmpelse af langtidsledighed udarbejdet mellem Aalborg Kommune og LO i fællesskab. Den vedtagne strategi og handleplan bygger på indsats, som både jobcentret og a-kasserne har erfaring med, som er lavpraktiske og som hurtigt kan realiseres.

Alle initiativer er iværksat og videreført de sidste år, og således vil indsatsen for langtidsledige i 2015 bygge videre på de erfaringer og indsatser, der blev indskrevet i strategien og handleplanen i 2010.

Konkret drejer det sig om:

- Makerskabsprojekter.
- Styrkelse af virksomhedsindsatsen.
- Ekstra indsats for ledige 40-55-årige i løntilskud ved Aalborg Kommune.
- Ekstra indsats for at få forsikrede unge under 30 år i ordinær uddannelse.
- Flere jobrotationsprojekter.
- Jobklubber.
- Tættere dialog med det private erhvervsliv.

Dertil kommer, at der gøres en særlig indsats i forhold til at etablere samarbejde med norske aktører, der kan give viden om det norske arbejdsmarked og bane vejen for de ledige, der har lyst til at tage arbejde i Norge.

3.3.1.5 Brug af andre aktører

Brugen af andre aktører handler om at overdrage indsatsen for ledige til en privat aktør. Med denne overdragelse følger en myndighedsoverdragelse, hvilket betyder, at anden aktør får kompetence til at træffe afgørelser efter beskæftigelseslovgivningen. Dette afsnit vil udelukkende omhandle andre aktører, som har fået overdraget myndighedsrollen.

Det er jobcentrets vurdering, at der er gode erfaringer med samarbejdet med andre aktører i forhold til både ledige med længerevarende uddannelser og udvalgte målgrupper blandt de øvrige forsikrede ledige. Det skyldes ikke mindst den redskabssammensætning, der anvendes hos anden aktør i forhold til disse målgrupper. Derudover har andre aktører, som det fremgår af de årlige statusrapporter, haft såvel god rettidighed som god effekt af indsatsen.

Beskæftigelsesudvalget besluttede d. 22. januar 2013, at andre aktører fortsat skal varetage indsatsen for en del af de forsikrede ledige.

Jobcentret har i sin vurdering af hvilke faggrupper, der skal henvises, lagt til grund, at de valgte aktører har en særlig viden og indsigt i de problematikker disse uddannede faggrupper kan have i forhold til at opnå ordinær beskæftigelse. Endvidere har Jobcenter Aalborg lagt til grund, at andre aktører generelt benytter de virksomhedsrettede aktiviteter i høj grad, hvilket netop disse faggrupper vurderes at kunne profitere af. Således vurderes aktørerne at kunne bidrage med en væsentlig indsats, der vil sikre den enkelte, at der bliver tale om den korteste vej tilbage til arbejdsmarkedet.

Aftalerne omfatter to målgrupper:

1. 'LVU'ere' (akademikere)
2. 'Øvrige' – gælder følgende målgrupper:
 - Tidligere selvstændige (med uddannelse, der ikke er forældet)
 - Ledige ledere (med en uddannelse, der ikke er forældet)
 - Uddannede butiksassistenters
 - Uddannede pædagoger
 - Uddannede social- og sundhedshjælpere
 - Uddannede kontorassistenter

Det er jobcentrets vurdering, at samarbejdet med anden aktør også fremadrettet vil omfatte ca. 20 % af de forsikrede ledige.

Visitationsperioden er for begge målgrupper på 52 uger. Ledige overdrages til andre aktører efter, de har opnået mellem 9 og 16 ugers ledighed.

Jobcenter Aalborg har indgået aftaler med følgende andre aktører, som alle forestår kontakt- og aktiveringsforløb for de målgrupper jobcentret henviser:

- JobDK
- Konsulenthuset Ballisager
- Ramsdal
- AS3 Employment

Der opereres med en betalingsmodel, hvor aktørerne modtager 25 procent af den pris, de byder ind med, i driftsbetaling. Den resterende del er en bonus, som er resultatafhængig og udløses, hvis personen opnår ordinær beskæftigelse i mindst 13 uger (fuld bonus) eller ansættelse i privat løn-tilskud i mindst 13 uger (½ bonus).

Der føres tilsyn med andre aktører. Dette sker ved hjælp af følgende aktiviteter:

- Løbende stikprøver af aktørernes jobplaner, matchregistreringer og blanketter.
- Løbende monitorering af aktørernes aktiveringsgrader, rettidighed og redskabssammensætning.
- Tilsynsbesøg mindst to gange om året – både anmeldte og uanmeldte.
- Møde med aktørerne på Jobcenter Aalborg mindst en gang om året.

- Interviews med ledige.
- Spørgeskemabaseret brugerevaluering.
- Særlige opfølgingsforløb med enkelte aktører efter behov.

3.3.2 Indsats for jobklare kontanthjælpsmodtagere over 30 år og unge med en erhvervskompetencegivende uddannelse

Jobklare kontanthjælpsmodtagere består dels af unge under 30 år med en erhvervskompetencegivende uddannelse og dels af jobparate over 30 år med eller uden en erhvervskompetencegivende uddannelse. Fælles for dem er, at de vurderes at være i stand til at komme i ordinært arbejde indenfor en kortere tidsperiode.

De jobparate kontanthjælpsmodtagere er den gruppe blandt den samlede kontanthjælpsgruppe, som er tættest på det ordinære arbejdsmarked, og derfor er det vigtigt at jobcentret sikre, at den enkelte kommer i beskæftigelse. Derfor er det Jobcenter Aalborgs opgave at understøtte, at den enkeltes kompetencer udvikles og vedligeholdes.

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 ledige hen imod jobåbninger og skal motivere den ledige til jobansøgning samt opfordre den ledige til selv at skaffe sig en løntilskuds- eller praktikplads, hvis det ikke er muligt at finde et ordinært arbejde. Lykkedes dette ikke vil jobcentret tilbyde den enkelte nytteindsats, således den enkelte gør nytte/arbejder for sin kontanthjælp indtil vedkommende igen er selvforsørgende.

Visitation

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 løntilskud.

Indsats for ufaglærte

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.

Intensiv jobsøgning

Det forventes, og der stilles krav om, at den enkelte intensivt, bredt og realistisk er aktivt jobsøgende og at jobsøgningsaktiviteter dokumenteres i en joblog på Jobnet. Jobcentret kan med udgangspunkt i jobloggen løbende følge op på den enkeltes jobsøgning og gå i dialog omkring denne.

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.

3.4 Indsatsen for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år 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.

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.

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 skal de over 30-årige i lighed med de aktivitetsparate unge under 30 år have tilknyttet en koordinerende sagsbehandler, som har ansvaret for at indsatser 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 ledig er motiveret for mere indsats.
- Efterfølgende tilbud efter senest 12 måneder ledighed, men før hvis der udvises interesse og motivation.
- Aktivitetsparate over 30 år, som af helbredsmæssige eller andre årsager ikke kan deltage i et aktivt tilbud skal tilknyttes en mentor.

Ledige, der skal deltage i tilbud, tilbydes som udgangspunkt et 2-ugers forløb, der skal være med til at udvikle og motivere de aktivitetsparate over 30 år til en udviklende jobrettet indsats. Forløbet skal være rummeligt og skal kunne tage udgangspunkt i den enkeltes behov og forudsætninger. I løbet af de 2 uger skal de ledige afklares i forhold til næste skridt. Der skal blandt andet tages stilling til, hvorvidt pågældende skal hjælpes videre til behandling eller til en indsats efter service-loven. Der skal endvidere tages stilling til, om der er behov for at tilbyde en mentorindsats, som

kan understøtte den ledige i dagligdagen eller om den ledige er klar og motiveret til at indgå i et aktiveringstilbud.

For de ledige, som er klar og som selv ønsker 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 indsatser via det 2 ugers forløb, fortsætter motivationsarbejdet blandt andet via samtaler med den koordinerende sagsbehandler. Tanken er, at den koordinerende sagsbehandler skal være opsøgende og afdækkende i forhold til, hvilke muligheder og tilbud i Aalborg Kommune, der er relevant for kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed – eksempelvis de boligsociale indsatser, tilbud i regi af socialpsykiatrien, Kofoeds Skole samt tilbud i regi af Brobyggerselskabet og de frivillige organisationer.

For de ledige, som er i gang med et godt udviklende forløb skal der også være mulighed for henvisning til et ordinært uddannelsesforløb f.eks på AMU eller lignende.

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.

Udskrives en borger fra psykiatrisk indlæggelse vil der ligeledes blive tilbudt mentor med henblik på, at sikre borgeren hjælpes i overgangen mellem indlæggelse til hverdag.

For at fremme at borgere gøres ansvarlige for eget liv indgår Jobcenter Aalborg i et empowerment-projekt i samarbejde med Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR). Dette skal være med til at videreudvikle og stimulere den borgerinvolverende proces Jobcenter Aalborg er i gang med i forbindelse med kontanthjælpsreformen.

3.4 Nedbringelse af langvarige sygedagpengeforløb

Reform på sygedagpengeområdet

Fra 1. juli 2014 er der kommet nye sygedagpengeregler. Nogle af ændringerne trådte i kraft 1. juli 2014, andre træder i kraft den 5. januar 2015. Ændringen for varighedsbegrænsningen, der nu er på 22 uger trådte i kraft 1. juli 2014. Ved varighedsbegrænsningens indtræden skal det vurderes, om der er forlængelsesmuligheder. Intentionen er desuden, at ingen syge må lades uden forsørgelse. Derfor er der mulighed for at deltage i et såkaldt jobafklaringsforløb, hvis borgeren efter, at sygedagpengereglernes muligheder er opbrugt, stadig er uarbejdsdygtig pga. sygdom.

Udgangspunktet

I 2013 er antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger nedbragt med 10,6 % ift. året før. Tilgangen af nye sager i 2013 var stort set på niveau med tilgangen i 2012. I 2014 ser det ud til, at der er en tendens til et fald i tilgang af nye sager. Det skal dog tilføjes, at der vil være en naturlig grænse for, hvor langt antallet af sygedagpengesager, også sager over 26 uger, kan nedbringes.

I 2015 skal der holdes fast i en effektiv og rettidig indsats med

- Opfølgning senest efter 8 ugers sygdom, gerne tidligere, hvor mulighederne for delvis sygemelding afklares.
- Der skal være fokus på, at de borgere, der ikke raskmeldes efter en kort sygdomsperiode, får en effektiv og målrettet indsats.
- Udgangspunktet for indsatser for sygemeldte er, at det så vidt muligt skal ske på det almindelige arbejdsmarked og ikke i projektforløb.
- Alle, hvor det er muligt og relevant, skal, hvis der ikke er mulighed for delvis genoptagelse af arbejdet, som udgangspunkt deltage i et aktivt forløb. Hvis det er muligt etableres det aktive forløb på en virksomhed.
- Hvis det af helbredsmæssige årsager ikke umiddelbart er muligt for en sygemeldt at deltage på det almindelige arbejdsmarked, er der mulighed for deltagelse i et forløb etableret af kommunen, hvor der kan tages de fornødne hensyn til de helbredsmæssige forhold.
- Revalideringsmæssige tilbud inddrages i indsatsen alt efter den sygemeldtes behov.

I forbindelse med ændring af jobcentrets organisering er sygedagpengeafdelingerne samlet i et Sygedagpengehus, der fysisk fra januar 2015 har fælles adresse. Der bliver derfor endnu bedre mulighed for fremover at effektivisere arbejdet.

Den eksisterende handlingsplan på sygedagpengeområdet skal tilpasses den nye lovgivning.

Mål for 2015

Jobcenter Aalborg vil fortsat have fokus på at forebygge lange forløb på sygedagpengeområdet i 2015

3.5 Indsats over for borgere med handicap

Som nævnt vil arbejdsstyrken om få år falde som følge af den demografiske udvikling, hvor mange ældre trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Ligeledes er der ingen tvivl om, at 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. Indsatsen i forhold til borgere med handicap skal også ses som bidrag til målopfyldelsen i forhold til målet om færre på permanente offentlig forsørgelse (jf. afsnit 3.2).

Det er ikke muligt at opgøre målgruppens størrelse, da en væsentlig andel er i beskæftigelse uden at gøre brug af ordningerne. 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, jf. nedenfor. 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.

3.6 Indsatsen for flygtninge og indvandrere

I Aalborg Kommunes integrationspolitik indgår beskæftigelsesindsatsen som et vigtigt element i at sikre integration og inklusion af personer med flerkulturel baggrund. Et væsentligt element i et aktivt medborgerskab er at alle får mulighed for at udnytte sine ressourcer på arbejdsmarkedet. Samtidigt har Aalborg brug for, at alle ressourcer bringes i spil, hvis vi de kommende år skal have tilstrækkelig med kvalificeret arbejdskraft.

De senere år har der været en begyndende stigende ledighed blandt a-kassemedlemmer med anden etnisk baggrund. Jobcentret vil følge dette tæt.

I slutningen af 2014 modtager Aalborg Kommune for første gang i ti år en større gruppe nye flygtninge, som alle har påbegyndt et lovpligtigt tre-årigt integrationsprogram. Målsætningen med integrationsprogrammet er hurtigst muligt at udruste flygtningene til at kunne forsørge sig selv og deres familier. Dette sker gennem danskundervisning, undervisning i samfunds- og arbejdsmarkedsforståelse samt arbejdsmarkedsrettede aktiviteter.

Jobcenter Aalborg vil fortsat arbejde for at flere får adgang til arbejdsmarkedet evt. med inddragelse af praktik, mentorordninger og rollemodelkorps. Dette gælder både nytilkomne flygtninge såvel som flygtninge og indvandrere, der har været bosiddende i Danmark i mange år. Kendskab til rettigheder og pligter, og de øvrige normer, der gælder på dansk arbejdspladser, er vigtigt. Et led i dette er at inddrage arbejdsmarkedsforhold som del af undervisningen på sprogcenteret.

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.

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).

Hjælp til nydanske iværksættere

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.

Kontinuitet i rådgivningstilbuddene for nydanske iværksættere vigtig for at:

- Skabe og udvikle iværksætterkulturen blandt disse.
- Skabe tryghed og fremme nydanskernes brug af offentlige tilbud (ud over de sociale).
- Fremme nydanskernes muligheder for at realisere ønsker og at skabe deres eget forsørgelsesgrundlag via etablering af egen virksomhed.
- Hjælpe til at nedbryde de kulturelle, lovgivningsmæssige og praktiske barrierer omkring start af egen virksomhed.
- Sikre tilgængelighed og nærhed.
- Skabe netværk – specielt mellem nydanskere og ”gammel”-danskere, som kan virke yderligere vækstskabende for de nydanske virksomheder.

Gennem det landsdækkende projekt ”Etnisk Erhvervsfremme” (2010-2013) er der sket en praktisk og direkte indsats overfor målgruppen, og dette er i Aalborg Kommune videreført i 2014 under Business Aalborg, og ønskes fortsat i 2015. En konsulent af anden etnisk herkomst end dansk, der selv har etableret eget konsulentfirma i Danmark betjener de nydanske iværksættere i de opsøgende, indledende og tillidsopbyggende faser. Dermed arbejdes der for at skabe en egentlig iværksætterkultur blandt nydanskere i alle aldre og køn, og at det er lykkedes at blive markant kendte i de netværk og sociale kredse, som nydanskere er medlemmer af.

4. Strategi og mål for den virksomhedsvendte indsats

Også for 2015 har beskæftigelsesministeren udmeldt et mål om at jobcentrene skal have en tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne. Det ligger helt i tråd med den strategi for Jobcenter Aalborgs samarbejde med virksomhederne, som blev godkendt af byrådet i december 2013.

Virksomhedsstrategien peget på tre centrale opgaver, som Jobcenter Aalborg skal varetage – i et samarbejde med øvrige relevante aktører:

1. Flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet skal løses
Nogle virksomheder har vanskeligt ved at finde den ønskede arbejdskraft, fordi efterspørgslen efter en given faggruppe overstiger udbuddet heraf. Her skal jobcentrene påtage sig at være på forkant med udviklingen, og i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og virksomheder medvirke til at sikre, at ledige uddannes indenfor de områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, og at ledige med de rette kvalifikationer henvises til ubesatte stillinger.
2. Langtidsledige, ledige på vej mod langtidsledighed, ledige med kortere eller længerevarende funktionsnedsættelser, og andre der har det svært på arbejdsmarkedet skal hjælpes i beskæftigelse igen
Borgere, der i kortere eller længere tid er uden beskæftigelse, og som har behov for hjælp fra jobcentret, skal hjælpes, så de igen bliver i stand til at komme i beskæftigelse. Der kan være via uddannelse, aktivering på en virksomhed, brug af mentor mv. Dette er også et bidrag til at sikre, at virksomhederne har den arbejdskraft, de har behov for.
3. Jobcentret skal hjælpe virksomheder, der henvender sig om såvel rekruttering som fastholdelse af arbejdskraft
Hovedparten af jobbene på arbejdsmarkedet besættes uden at jobcentret er involveret heri. Men nogle virksomheder ønsker jobcentrets indsats, når de har behov for arbejdskraft. Her er det afgørende, at jobcentret er i stand til at hjælpe virksomhederne, da det samtidigt forbedrer jobcentrets kendskab til udviklingen på arbejdsmarkedet. Jobcentret har også en opgave, når en virksomhed henvender sig om bistand til fastholdelse af arbejdskraft, ligesom jobcentret hjælper virksomheder, der ønsker at ansætte ledige på særlige vilkår.

Til strategien er der udarbejdet et bilag med forslag til konkrete initiativer, der skal udmønte strategien. Disse initiativer er under implementering i 2014.

For 2014 er der opstillet et mål om at jobcentrets samarbejdsgrad² med virksomhederne i Aalborg Kommune skal være 35 %. Niveauet i 2013 var 32 %.

² Andel af virksomheder i Aalborg Kommune, som jobcentret har et samarbejde med. Samarbejde omfatter jobcentrets kontakt til virksomhederne vedrørende: løntilskud, virksomhedspraktik, voksenlærlinge, jobrotationsvikarer, skånejob, fleksjob, opkvalificeringsjob, mentor, personlig assistance og nyttejob.

Mål for 2015

Jobcentrets samarbejdsgrad med virksomhederne i Aalborg Kommune skal være 40 %.

4.1 Flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet skal løses

Erhvervslivet og arbejdsmarkedet ændrer sig løbende og dermed ændrer kravene til arbejdskraftens kvalifikationer sig også. Således er Aalborg inden for en relativt kort periode gået fra at være en industriby domineret af en række store industrivirksomheder til i dag at have en langt mere bredspektret erhvervsstruktur, hvor mange forskellige brancher er i vækst.

Blandt andet som følge heraf er efterspørgslen efter arbejdskraft også ændret i de senere år. Efterspørgslen efter fx ufaglærte er således faldet markant, mens der inden for andre erhverv (fx elektrikere) er opstået flaskehalse. 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.

For få uddannede og en stor afgang fra arbejdsmarkedet skaber en stor ubalance på arbejdsmarkedet. Udfordringen er at uddanne flere til faglærte og uddanne ufaglærte målrettet for at kompensere for behovet for faglærte. Samtidigt vil den kommende mangel på arbejdskraft også 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.

Flaskehalse er et udtryk for at arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet ikke spiller godt nok sammen, og skal afhjælpes for at brancher i vækst kan fortsætte deres udvikling. Da løsning af flaskehalsproblemer forudsætter adgang til relevant arbejdskraft, kræver afhjælpning af flaskehalsproblematikker en langsigtet indsats og et samarbejde mellem de relevante aktører.

Forudsætningen for at flaskehalsproblemer afhjælpes er en 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 at oparbejde et kendskab til deres kommende behov for arbejdskraft. Dette skal blandt andet ske gennem en opsøgende indsats overfor virksomheder i brancher vækst. Formålet med virksomhedsbesøgene er at forbedre jobcentrets kendskab til virksomhedernes behov og dermed blive i stand til at give en bedre service overfor virksomhederne.

Virksomhedsbesøgene vil blive tilrettelagt med udgangspunkt i strategiske overvejelser om, hvilke brancher der er i vækst, og fastlagt i sammenhæng med Aalborg Kommunes erhvervs politik og i dialog med virksomhederne, a-kasser, Business Aalborg, Beskæftigelsesregionen, uddannelsesinstitutioner m.fl.

Som et særligt tiltag kan fremhæves, at Jobcenter Aalborg indgår i samarbejdet om en ansøgning om et fælles kompetence- og formidlingscenter – Byg i Nord – på byggepladsen for sygehusbyggeriet i Aalborg. Formålet er at gøre både rekruttering og uddannelsesaktiviteter let tilgængelige og

administrativt enkle for virksomhederne. Desuden har samarbejdet blandt andet fokus på etablering af lære- og praktikpladser i bygge- og anlægsbranchen.

Mål for 2015

I 2015 vil jobcentret opsøge følgende virksomheder i Aalborg Kommune:

- mere end 50 ansatte
- virksomheder i vækst
- udvalgte iværksættere

Det forventes, at virksomhederne vil indgå positivt i et samarbejde med jobcentret om at identificere, hvor der bliver mangel på arbejdskraft, og at uddannelsesinstitutionerne uddanner den arbejdskraft, som virksomhederne efterspørger. Jobcentret vil styrke dialogen med uddannelsesinstitutionerne herom.

På kort sigt handler det om at opkvalificere ledige i retning af virksomhedernes behov, hvilket både kommer den ledige og virksomheden til gavn, jf. afsnit 4.2 nedenfor.

4.2 Forebyggelse af langtidsledighed og hjælp til andre der har det svært på arbejdsmarkedet

Jobcentret har - i samspil med andre aktører på arbejdsmarkedet og i samspil med virksomheder - en vigtig opgave i at sikre, at langtidsledige, ledige på vej mod langtidsledighed, ledige med korte eller længerevarende funktionsnedsættelser, og andre der har det svært på arbejdsmarkedet hurtigst muligt hjælpes til at få en plads på arbejdsmarkedet. En lang række indsatses skal i det arbejde tages i brug - alene eller i samspil med hinanden.

Erfaringsmæssigt har det vist sig, at et tæt samspil med virksomhederne giver gode effekter i indsatsen – dels for den enkelte borger og dels for virksomhederne, der løfter en del af ansvaret for at ledige og syge bringes i beskæftigelse, og dermed også er med til at sikre, at virksomhederne løbende har den arbejdskraft, der er behov for, hvis virksomhederne også i fremtiden skal kunne løse opgaver.

Derfor vil virksomhedspraktik og løntilskud fremadrettet fortsat være nogle af de virkemidler, som Jobcenter Aalborg vil bringe i anvendelse for at sikre opkvalificering til konkrete jobs, afklaring af den enkelte til brancheskifte eller uddannelsesvalg og tilknytning til konkrete arbejdspladser og efterfølgende ordinære ansættelser.

Hidtil har Jobcenter Aalborg aktiveret relativt få ledige og sygemeldte i virksomhederne og ligger i sammenligning med 6-byerne relativt lavt i forhold til anvendelse af virksomhedsaktivering. Dette skal ændres, da ledige har brug for at blive tilknyttet rigtige arbejdspladser, og fordi virksomheder har brug for et stort og kvalificeret udbud af arbejdskraft.

Der skal for alle jobcentrets målgrupper ske en øget anvendelse af virksomhedsaktivering. Konkret vil det betyde, at:

- Jobklare ledige som udgangspunkt opkvalificeres til det ordinære arbejdsmarked – i tæt samspil med virksomhederne i form af virksomhedspraktik, løntilskud eller jobrotation.
- Aktivitetsparate ledige³ modtager en opkvalificerende indsats på virksomheder eller i virksomhedscentre, for at opnå tilknytning til og udvikle personlige kompetencer i rigtige arbejdsmiljøer.
- Personer på kanten af arbejdsmarkedet og sygedagpengemodtagere sikres tilknytning og tilbagevenden til arbejdsmarkedet gennem en aktiv og håndholdt indsats.

Det betyder fremadrettet, at virksomhedsindsatsen ikke kun anvendes til de stærkeste ledige, som det historisk har været tilfældet, men også ses som et redskab, der kan skabe værdi og progression for ledige og udsatte, der traditionelt er blevet tilbudt personlighedsudviklende forløb internt i kommunen, og dermed på sigt er med til at få de ledige i beskæftigelse og øge arbejdsudbuddet i kommunen.

Jobcentrets deltagelse i projekt Virksomhedscenter Generation 2 i 2014 og 2015 er et eksempel på dette. Formålet er, at borgere, der har været lang tid på kontanthjælp eller er i et ressourceforløb skal have en virksomhedsrettet indsats i et virksomhedscenter, også selvom de i starten kun kan arbejde få timer. Et andet eksempel er projektet Rute 42 for psykisk sårbare unge, hvor en del af fokus for indsatsen er virksomhedsvendt.

For at sikre, at der er mål og retning i samarbejdet med virksomhederne om de ledige – og at ledige får en indsats, der på sigt kan medvirke til ordinær beskæftigelse - vil Jobcenter Aalborg arbejde på at skabe tættere dialog mellem Jobcentret, Business Aalborg, virksomhederne, uddannelsesinstitutionerne og a-kasser med henblik på, at ledige understøttes i at få en indsats på det arbejdsmarked, der aktuelt og på sigt har behov for arbejdskraft.

Mål for 2015

Antallet af virksomhedsplaceringer for alle målgrupper skal i 2015 øges med 10 % i forhold til ultimo 2014.

4.2.1 Håndholdt virksomhedsindsats

Det er jobcentrets erfaring, at virksomhedsplaceringer for ledige, der er langt fra arbejdsmarkedet, har problemer ud over ledighed, er langtidsledige, er syge, er uden erhvervs erfaring eller har skånehensyn sikres bedst, når indsatsen er håndholdt. Dvs. at indsatsen tager udgangspunkt i den enkelte borger og konkrete virksomheder og etableres i et tæt og åbent samarbejde mellem jobcentret og virksomhederne. Det er vigtigt at virksomheder får besked om, hvad der skal arbejdes med, hvad jobcentret kan støtte med, hvordan lovgivningen er, og hvilke forpligtigelser virksomheden har.

³ Unge der ikke er uddannelsesparate da de har faglige, sociale og/eller helbredsmæssige problemer, samt over 30-årige, der ikke er jobklare.

Når indsatsen lykkes, og der sker et godt match, så er det værdifuldt for den enkelte, for jobcentret og for virksomheden.

De redskaber der kan bringes i spil i dette samarbejde er mange og med forskellige kombinationsmuligheder.

Praktik

Afhængig af borgerens situation og afstand til det ordinære arbejdsmarked kan der etableres praktikker på virksomheder i kortere eller længere perioder med henblik på at afklare beskæftigelsesmålet eller for at træne mangelfulde faglige, sproglige, eller sociale kompetencer. Praktikkerne kan enten etableres enkeltvis på virksomhederne eller i virksomhedscentre, som typisk anvendes for de allersvageste ledige, der har behov for ekstra støtte og hjælp. På virksomhedscentre er der tilknyttet mentorer, der kan vejlede og støtte den enkelte. Jobcenter Aalborg har gode erfaringer med virksomhedscentre og vil derfor også i 2015 løbende tilpasse antallet af virksomhedscentre, så det matcher behovet.

Virksomhedspraktikker kan gives alene eller i kombination med tilbud om vejledning og opkvalificering. Sidstnævnte har vist sig gavnlig for de af kommunens borgere, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, og som kan have behov for kun få timer om ugen på en virksomhed, for gradvist at øge timetallet.

Løntilskud

Løntilskud kan etableres hos såvel private som offentlige arbejdsgivere ved kommune, region eller på statslige arbejdspladser. Typen af løntilskudsstillinger og deres jobindhold kan således spænde bredt, hvorfor der med udgangspunkt i den enkelte lediges behov er mange muligheder for at de ledige kan få gavn af et løntilskudsjob.

Længden af løntilskudsstillinger kan variere, men gives typisk i op til et ½ år med mulighed for at forlænge. Nogle gange fortsætter personen i stillingen, når tilskudsperioden udløber. Dette er typisk for de private løntilskudsjob. Andre gange stopper ansættelsen, når løntilskudsperioden udløber, hvilket er typisk for de offentlige stillinger. Men uanset hvad, har den ledige enten fået holdt sine kvalifikationer ved lige eller har tilegnet sig helt nye, og står dermed bedre rustet til at komme i beskæftigelse.

Mentor

Ledige, der fx aldrig har været på en arbejdsplads før, eller ledige, der har svært ved at afkode sociale normer på arbejdspladsen, som er usikre, eller som i det hele taget har svært ved nye relationer kan i en opstartende fase have behov for ekstra støtte, for at få en god start og få succes med placeringen. Til det kan jobcentret vælge at tilknytte en mentor, der i det daglige – på arbejdspladsen – vil støtte og hjælpe den enkelte med at finde sig til rette. Typisk vil mentor være en af arbejdspladsens egne medarbejdere.

Opkvalificering i forbindelse med ordinær ansættelse

I forbindelse med den håndholdte indsats og drøftelserne med virksomhederne om ordinær eller støttet ansættelse, kan der være fokus på, at jobcentret kan betale for den uddannelse, der er en

forudsætning for at den enkelte kan bestride jobbet, vel og mærke efter de er blevet ansat på ordinære vilkår. Dette er et af de redskaber jobcentret kan tilbyde virksomheder, når ledige, der ikke har alle de ønskede kvalifikationer, skal matches med job. Det er dog også en indsats, som virksomhederne ikke har anvendt i udpræget grad, hvorfor jobcentret i 2015 vil arbejde på at synliggøre redskabet – dels hos egne medarbejdere og dels i dialogen med virksomhederne.

4.3 Hjælp til virksomheder ift. rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft

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.

Virksomheder, der har behov for bistand til rekruttering af arbejdskraft, skal have hjælp fra jobcentret. Og ud over at bistå virksomheden med at få den nødvendige arbejdskraft er det ligeledes væsentligt for Jobcenter Aalborg at være i dialog med virksomhederne, da jobcentret dermed forbedrer sit kendskab til virksomhederne, brancher og udviklingen på arbejdsmarkedet.

Jobcentret skal være synligt for virksomhederne og skal opleves som en seriøs samarbejdspartner, der bistår virksomhederne med at få dækket deres behov. For at lette virksomhedernes adgang til jobcentret har Jobcenter Aalborg etableret en ny synlig indgang for virksomhederne – Virksomhedsservice. Virksomhedsservice er indgangen for alle virksomheder, der har behov for bistand fra jobcentret, og som ikke i forvejen har en kontaktperson ved jobcentret.

Virksomhedsservice håndterer alle henvendelser – enten ved selv at tage hånd om dem, eller også ved at viderevisitere dem til rette enhed i jobcentret. Virksomhedsservice har en klar serviceprofil med servicemål, der klarlægger, hvad virksomhederne kan forvente, ligesom virksomhederne via en hjemmeside skal kunne få en klar oversigt over, hvad jobcentret kan tilbyde. Ud over bistand til rekruttering af arbejdskraft er det fx hjælp til fastholdelse af medarbejdere, bistand til virksomheder, der vil ansætte ledige på særlige vilkår.

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

Rekruttering

For at opfyldelse af virksomhedernes behov for arbejdskraft og for rekruttering kan blive en succes, er der behov for en realistisk dialog med virksomhederne om deres rekruttering. Hvad er behovet? Hvad er realistisk? Kan der findes en umiddelbar match mellem jobbet og en ledig med rette kvalifikationer? Og hvis ikke. Hvad kan jobcentret gøre? Og hvad kan virksomheden selv gøre?

Virksomheder, der søger arbejdskraft, skal være bevidste om deres egen rolle i rekrutteringen og at de kan gøre meget selv ved at synliggøre jobåbninger gennem annoncering. Ved at benytte Jobnet og andre søgemaskiner sikrer virksomhederne, at ledige og jobsøgere ser stillingerne, ligesom

jobcentrets medarbejdere anvender stillingsopslagene i dialogen med den ledige. Dels ved at drøfte de konkrete stillingsopslag, men også som afsæt til en mere generel drøftelse af, hvilke brancher der mangler arbejdskraft.

Derfor vil Jobcenter Aalborg fortsat introducere virksomheder til Jobnet og opfordre virksomhederne til at anvende Jobnet.

Voksenlærlingeordning

Jobcenter Aalborg servicerer virksomheder i forbindelse med vejledning om og bevilling af voksenlærlingeforløb. Ordningen giver virksomheder mulighed for at modtage et tilskud til lærlingelønnen, hvis en række betingelser er opfyldt.

Ordningen kan anvendes til opkvalificering af såvel beskæftigede som ikke-beskæftigede over 25 år, og er til gavn for virksomheden, der får mulighed for at uddanne den arbejdskraft, der er behov for i virksomheden, men også for den enkelte, der får sig en uddannelse. Der gives støtte i op til 2 år.

Normalt gives der kun tilskud til uddannelser, der fremgår af en såkaldt positivliste, som udarbejdes af det Regionale Beskæftigelsesråd. I perioden 1. januar 2013 til 31. december 2015 er der dog mulighed for at give til alle erhvervsuddannelser.

Jobrotationsordningen

I 2015 videreføres det positive arbejde med jobrotationsprojekter, som Aalborg de seneste år har haft succes med.

Fordelen ved rotation er, at virksomheder får mulighed for at sende medarbejdere på efteruddannelse, mens en ledig ansættes som vikar i samme periode. Igennem ordningen sikres det, at virksomheden får opkvalificeret egne medarbejdere, ledige får en tilknytning til arbejdsmarkedet, og den ansatte oplever at få et "løft".

Det blev i 2012 politisk besluttet fremadrettet at satse endnu mere på jobrotation gennem en investeringsmodel, der betyder, at der afsættes midler til at ansætte flere rotationskonsulenter, som på sigt skal sikre at der etableres flere rotationsprojekter og dermed ansættes flere ledige, hvilket i sidste ende vil sikre at ledige kommer i job og give en besparelse på udgifterne til dagpenge.

Fastholdelse

Hurtig indsats er vigtigt, når en medarbejders sygdom truer med at føre til, at vedkommende mister jobbet. Erfaringerne viser, at når en medarbejders sygemelding trækker ud og ugerne går, bliver det sværere og sværere at vende tilbage til jobbet. Derfor tilbyder jobcentret hjælp til virksomhederne til at fastholde deres sygemeldte medarbejdere. Jobcenter Aalborg giver råd og vejledning i forbindelse med alle typer af problemer, der skaber risiko for, at en medarbejder mister jobbet, samt hvilke muligheder der er for fastholdelse af sygemeldte medarbejdere – fx gennem rundbordssamtaler med den syge, virksomheden og evt. andre f.eks. læge og tillidsrepræsentant eller med hjælpemidler. Derudover kan jobcentret være behjælpelig med at udarbejde handlingsplaner for fastholdelse af udsatte medarbejdere.

4.4 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 Beskæftigelsesregion Nordjylland et centralt fokusområde.

Gennem flere år, at har Jobcenter Aalborg haft gavn af et godt samarbejde med fagbevægelsen og a-kasserne 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 og Aktiveringsudvalget.

Jobcentret har mange samarbejdsflader til uddannelsesinstitutionerne. Her kan nævnes samarbejdet om unge-strategien, konkrete efteruddannelsesprojekter, jobrotationsprojekter og brobygningsforløb for unge uden uddannelse. Samtidig har uddannelsesstederne andre kontaktflader til virksomhederne end jobcentret omkring uddannelse, og er derfor en vigtig samarbejdspartner.

I forhold til at få flere unge i uddannelse er der skabt et unikt samarbejde, der har gjort det lettere at udvikle nye samarbejdsrelationer på tværs af området. Der er skabt større overblik over eksisterende indsatser og en mere systematisk opfølgning.

Både førtidspensionsreformen og arbejdet med kontanthjælpsreformen har involveret et bredt samarbejde med Socialafdelingen, UU Aalborg, Forvaltningen for Sundhed og Bæredygtig Udvikling og Region Nordjylland.

Bilag 1: Samlet oversigt over målene i beskæftigelsesplanen

Beskæftigelsesministerens mål

Flere unge skal have en uddannelse.

Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal falde med 4 % fra ultimo 2014 til ultimo 2015

Langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet.

Opstilling af mål afventer ny målemetode i jobindsats.dk, der kan bruges til at vurdere udviklingen i personer på langvarig forsørgelse på tværs af forskellige ydelser.

Langtidsledigheden skal bekæmpes

Antallet af langtidsledige (personer i ledighed og aktivering) skal falde med x % fra ultimo 2014 til ultimo 2015.

Antallet af personer, der mister dagpengere retten i 2015 skal falde med 5 % i 2015 i forhold til 2014.

En tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne

Jobcentrets samarbejdsgrad med virksomhederne i Aalborg Kommune skal være 40 %.

I 2015 vil jobcentret opsøge følgende virksomheder i Aalborg Kommune:

- mere end 50 ansatte
- virksomheder i vækst
- udvalgte iværksættere

Antallet af virksomhedsplaceringer for alle målgrupper skal i 2015 øges med 10 % i forhold til ultimo 2014.

Øvrige mål

Sygedagpenge

Jobcenter Aalborg vil fortsat have fokus på at forebygge lange forløb på sygedagpengeområdet i 2015

Bilag 2: Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

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

Afventer udmelding af bevilling til Det Lokale Beskæftigelsesråd samt konstituering af nyt råd.