

# Beskæftigelsesplan 2018



**Holbæk  
Kommune**

ALLE KAN BIDRAGE

## Indhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Hovedmålgrupper og struktur i Beskæftigelsesplan 2018</b> .....	<b>4</b>
<b>Ny model for budgetlægning</b> .....	<b>4</b>
Det tekniske budget .....	5
Ledestjernebudgettet .....	5
<b>Befolkning og arbejdsmarked</b> .....	<b>6</b>
Befolkning og uddannelsesniveau .....	6
Arbejdsmarkedet i og omkring Holbæk Kommune .....	6
<b>Prioriteringer i 2018</b> .....	<b>9</b>
Rådighed .....	9
Langtidsledige og langtidssygdom.....	9
Træning i aktiv jobsøgningsadfærd .....	10
Fremme tilknytningen til det ordinære arbejdsmarked via småjobs og socialøkonomiske virksomheder .....	10
Opkvalificering skal være mere målrettet beskæftigelse .....	10
Mindre træning af arbejdsevnen og mere personlig jobformidling .....	11
<b>Jobparate ledige</b> .....	<b>12</b>
Indsatsen i 2018 for A-dagpengemodtagere.....	12
Indsatsen i 2018 for jobparate kontanthjælpsmodtagere .....	13
<b>Aktivitetsparate ledige</b> .....	<b>14</b>
Indsatsen i 2018 for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.....	14
Indsatsen i 2018 for borgere på ressourceforløbsydelse.....	15
<b>Uarbejdsdygtige på grund af sygdom</b> .....	<b>16</b>
Indsatsen i 2018 for uarbejdsdygtige på grund af sygdom .....	16
Indsatsen i 2018 for personer i jobafklaringsforløb.....	17
<b>Borgere med varige begrænsninger i arbejdsevnen</b> .....	<b>19</b>
Indsatsen i 2018 for borgere på ledighedsydelse .....	19
Indsatsen i 2018 for borgere i fleksjob .....	20
<b>Modtagere af integrationsydelse</b> .....	<b>21</b>
Indsatsen i 2018 for flygtninge og familiesammenførte, som er modtagere af integrationsydelse	21
<b>Ministermål</b> .....	<b>23</b>
<b>Aktuelle eksternt finansierede projekter</b> .....	<b>26</b>
<b>Bilag – de politiske pejlemærker</b> .....	<b>27</b>

# Forord

Denne beskæftigelsesplan er den overordnede politiske plan for beskæftigelsesindsatsen i Holbæk Kommune. Det følger af *lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.* at kommunerne hvert år skal udarbejde en beskæftigelsesplan. Beskæftigelsesplanen samler udfordringer og indsatser med udgangspunkt i de lokale beskæftigelsesmål. Beskæftigelsesplanen er dermed omdrejningspunkt for den løbende dialog mellem især politikere og administration om status og udvikling i beskæftigelsesindsatsen. Arbejdsmarkedet er dynamisk, og beskæftigelsesindsatsen og strategierne tilrettelægges derfor således, at Udvalget "Uddannelse og Job" er i stand til løbende at tilpasse og optimere indsatser i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet.

Beskæftigelse er en vigtig kerneopgave for kommunen, og beskæftigelsesplanen er et udtryk for, hvordan udvalget ønsker, at kerneopgaven skal løftes i 2018. Det er desuden målet, at planen bidrager til, at kerneområdet som helhed og den enkelte medarbejder og leder kan være en stærk medspiller for ledige, sygemeldte borgere samt for virksomhederne.

### **2018 – Vi skal overholde budgettet ved at skabe resultater**

Med beskæftigelsesplan 2018 sætter Udvalget "Job og Uddannelse" en tydelig retning for beskæftigelsespolitikken i 2018 og årene fremover. Beskæftigelsesplanen er ambitiøs, men realistisk i vores bestræbelser på at have færrest mulige borgere på offentlig forsørgelse. Helt konkret skal vi ligge i den bedste tredjedel af gruppen af kommuner med samme rammevilkår. For nogle af forsørgelsesområderne skal målet allerede være indfriet i 2018, for andre skal målet, at det indfris i 2019 eller i 2020.

Det andet centrale mål for 2018 er at overholde det budget, som byrådet har vedtaget. Holbæk Kommunes økonomi er trængt, og beskæftigelsesområdet skal ligesom kommunens øvrige kerneområder bidrage til at genoprette økonomien. En stor del af kommunens samlede budget er bundet i udgifter til ledige og sygemeldte borgeres forsørgelse. Så jo flere, vi får (tilbage) i job, desto flere penge har vi dermed til velfærd på andre kommunale kerneområder.

Vi har et godt samarbejde med virksomhederne i og omkring Holbæk. Jobcentret har indført den såkaldte partnerskabsmodel som et centralt led i virksomhedsindsatsen og blandt andet i kraft af denne har jobcentret etableret gode samarbejdsrelationer med det lokale erhvervsliv om beskæftigelsesindsatsen. Det skal vi fastholde, styrke og udbygge.

På baggrund af ovenstående har byrådet vedtaget en beskæftigelsesplan, som baserer sig på få, men vigtige indsatser. Vi fortsætter med de indsatser, som vi kan se virker, introducerer enkelte nye indsatser og justerer løbende for at understøtte ledige med at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

2018 er endnu et år med blikket fast rettet mod budgettet. Udvalget "Uddannelse og job" vil indfri budgetkravene ved at skabe resultater i beskæftigelsesindsatsen.

Christina Krzyrosiak Hansen (A)  
Formand for Udvalget "Uddannelse og Job"  
December 2017

# Hovedmålgrupper og struktur i Beskæftigelsesplan 2018

Beskæftigelsesplan 2018 er struktureret på baggrund af beskæftigelsesindsatsens *fire hovedmålgrupper*, som er vedtaget af det daværende 'Udvalget for Arbejdsmarkedet', nu Udvalget "Uddannelse og Job". Disse er:

- Jobklare ledige
- Aktivitetsparate ledige
- Beskæftigede og ledige, som er uarbejdsdygtige på grund af sygdom
- Beskæftigede og ledige med varige begrænsninger i arbejdsevnen

Som noget nyt er også indsats for målgruppen *modtagere af integrationsydelse* en del af beskæftigelsesplanen, selvom der findes en særskilt strategi for borgere med indvandrer- og flygtningebaggrund. Formålet med at inddrage borgere på integrationsydelse er at skabe et samlet overblik over målgrupperne på beskæftigelsesområdet.

Kerneområdet Alle Kan Bidrage har som udgangspunkt ansvaret for alle ledige borgere i arbejdsstyrken samt sygemeldte borgere. Undtaget er ledige under 30 år uden en kompetencegivende uddannelse. Det primære mål for disse unge er at få en uddannelse, og derfor ligger ansvaret for disse borgere hos kerneområdet Uddannelse til Alle Unge.

Beskæftigelsesplanen redegør for de fire hovedmålgrupper samt borgere på integrationsydelse; for målgruppens udfordringer og muligheder, de politiske målsætninger, de primære indsatsområder samt hvilke indsats Udvalget "Uddannelse og Job" har prioriteret.

## Ny model for budgetlægning

I forlængelse af reformen på beskæftigelsesområder af 2013 blev refusionstrappen indført i 2016. Princippet er, at jo længere borgeren er på en offentlig forsørgelsesydelse, desto mindre refusion modtager kommunerne fra staten som tilskud til den offentlige ydelse. Dette gælder for alle offentlige forsørgelsesydelser. Statsrefusionen er inddelt i fire trin, populært kaldet refusionstrappen. På denne baggrund er det afgørende for kommunens økonomi, at ledige og sygemeldte borgere hurtigst muligt kommer (tilbage) i varigt arbejde.

	1-4 uger	5- 26 uger	27- 52 uger	Over 52 uger
Statslig refusion, pct.	80	40	30	20

I samarbejde med konsulenthuset Deloitte er der i foråret og sommeren 2017 implementeret en ny model for budgetlægning i beskæftigelsesindsatsen. Metoden er anvendt i forhold til budget 2018. Modellen er toleddet, hvor det ene ben er *det tekniske budget* og det andet er *ledestjernebudgettet*.

### **Det tekniske budget**

De økonomiske konjunkturer påvirker udviklingen i antallet af personer, der modtager ydelser og varigheden af den periode, den enkelte modtager ydelser. I budgettet skal der derfor skønnes på, hvordan konjunkturerne forventes at påvirke de forskellige forsørgelsesydelse. Derfor er det Økonomi- og Indenrigsministeriets skøn for konjunkturerne og udviklingen på de enkelte forsørgelsesydelse, der ligger til grund, når kommunen udarbejder det tekniske budget.

Desuden sker der en fremskrivning af arbejdsstyrken, ligesom der skønnes på de satser, som de enkelte ydelser reguleres op med. I budgettet for 2018 forventes alle udgifter til forsørgelse at stige med 2 pct.

Det tekniske budget er således et budget, hvor udviklingen i Holbæk følger den generelle udvikling på landsplan uden hensyntagen til de politiske ambitioner og eventuelle forskelle mellem udviklingen i de kommuner, som Holbæk Kommune bedst kan sammenlignes med.

### **Ledestjernebudgettet**

Den politiske ledestjerne for beskæftigelsesindsatsen i Holbæk Kommune er, at kommunen mindst skal ligge i den bedste tredjedel af klyngen af sammenlignelige kommuner, når man måler andelen på overførselsindkomst i forhold til arbejdsstyrken.

Konkret formuleres de politiske målsætninger ved at se på, hvor stor en andel af arbejdsstyrken, der modtager ydelser på de respektive forsørgelsesydelse. Her er målet, at andelen er så lille som mulig, og at Holbæk Kommune mindst ligger i den bedste tredjedel i klyngen.

Ledestjernebudgettet svarer således til den budgetmæssige situation, Holbæk Kommune ville være i, såfremt de politiske målsætninger var fuldt opfyldt.

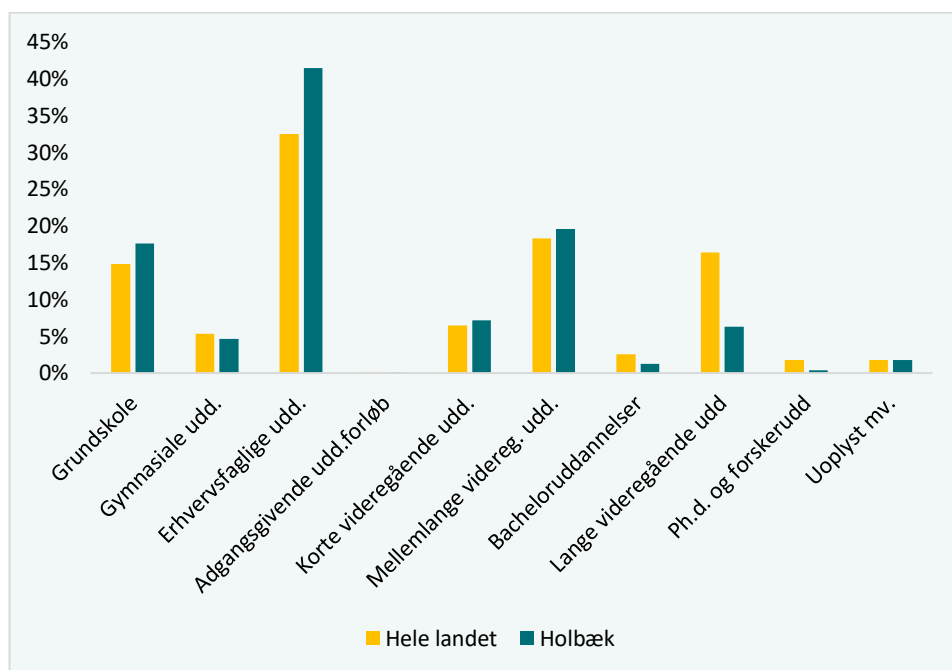
Holbæk Kommune opfylder i 2018 ikke denne målsætning for alle forsørgelsesområder. Derfor har byrådet i budget 2018 besluttet, at jobcentret på disse områder skal præstere bedre, end hvad den tekniske fremskrivning forudsiger. Det gælder især på områderne sygedagpenge, kontanthjælp, resourceforløb, ledighedsydelse, jobafklaring og førtidspension.

## Befolkning og arbejdsmarked

### Befolkning og uddannelsesniveau

I 2018 forventes befolkningstallet i Holbæk at ligge omkring 71.000 borgere. Af disse er ca. 43.000 borgere mellem 16 og 64 år. I sammenligning med hele landet har Holbæk Kommunes borgere kortere uddannelsesforløb bag sig. Således har 41 procent af holbækborgerne en erhvervsfaglig uddannelse som den højest opnåede uddannelse, hvor det samme gælder for 32 procent i hele landet. Omvendt har blot 6 procent af borgerne i Holbæk en lang videregående uddannelse, mens det samme er tilfældet for 16 procent af borgere på landsplan.

**Figur 1: Uddannelsesniveau i procent – Hele landet/Holbæk**



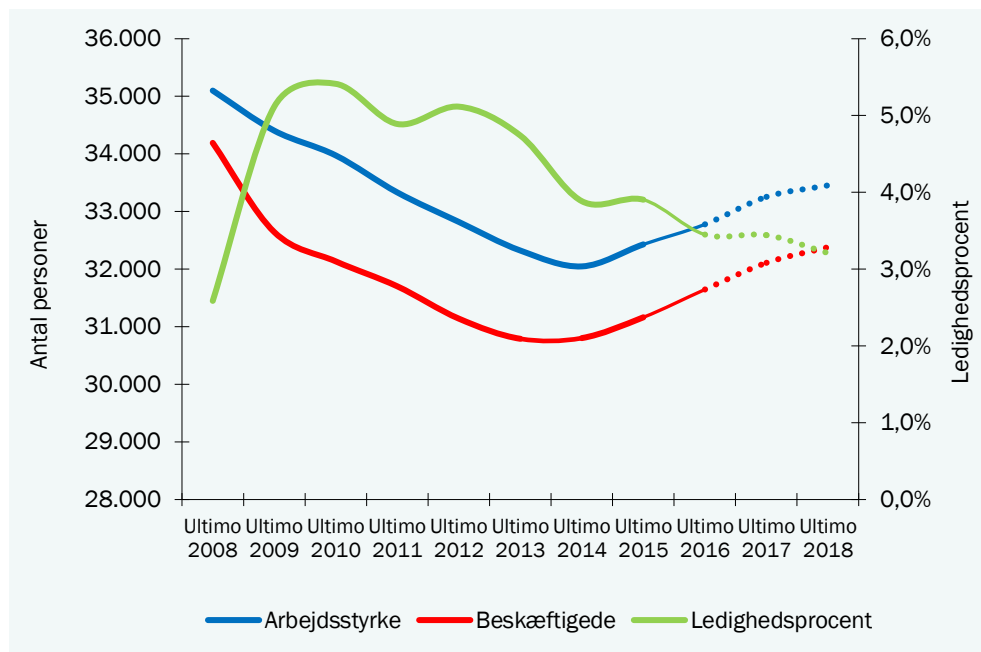
Kilde: Statistikbanken/Danmarks Statistik

### Arbejdsmarkedet i og omkring Holbæk Kommune

Det private arbejdsmarked i og omkring Holbæk Kommune er præget af mellemstore og især små virksomheder. Arbejdspladserne findes især inden for handel og transport, erhvervsservice, bygge- og anlæg samt industri. Det offentlige arbejdsmarked er præget af enkelte større arbejdspladser, hvor kommunen er den langt største med mere end 4.000 arbejdspladser. Dertil kommer erhvervsskoler samt sundhedssektoren – i alt ca. 11.000 offentlige jobs.

Analyser af beskæftigelse og ledighed i Holbæk viser positive tendenser. I forhold til niveauet ultimo 2016 forventer Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (september 2017), at Holbæk Kommune vil opleve en fortsat svagt stigende beskæftigelse på 2,3 pct. og en pænt faldende ledighed på 5,1 pct. (fig. 2). Det betyder en bedre udvikling i Holbæk Kommune sammenlignet med klyngen af sammenlignelige kommuner. I den samlede klynge forventes ledigheden kun at falde med 1,4 pct.

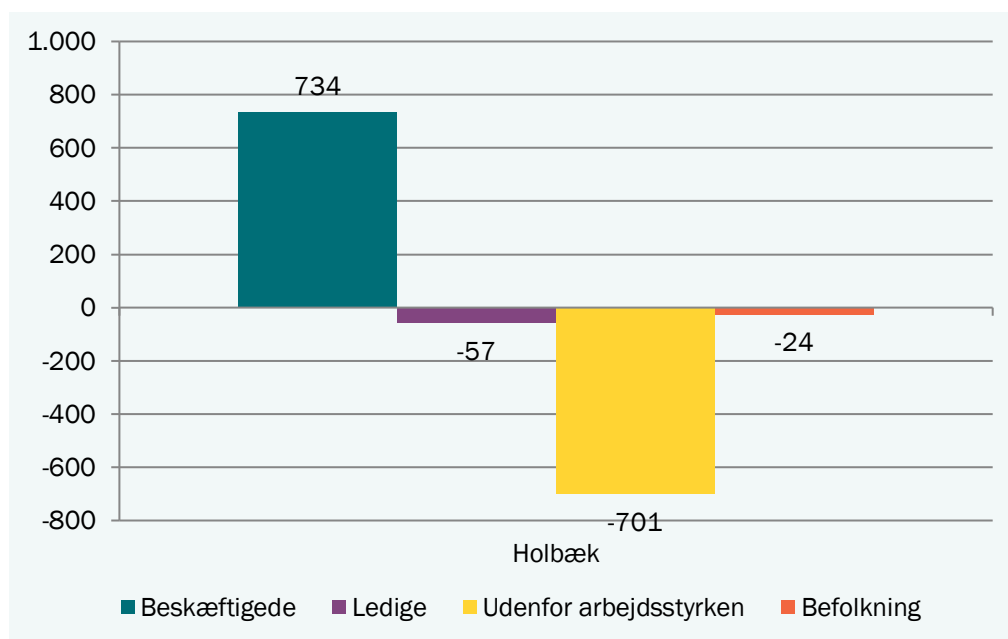
**Figur 2: Holbæk: Befolkning, arbejdsstyrke og ledighedsprocent 16-64 år**



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked & Rekruttering, september 2017

Konkret betyder dette en forventning om 734 flere i beskæftigelse, 57 færre ledige samt et fald i antallet af borgere, der står uden for arbejdsstyrken på 701 personer.

**Figur 3: Holbæk: Ændring i antal ledige, beskæftigede og borgere uden for arbejdsstyrken fra ultimo 2016 til ultimo 2018; 16-64 år**



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked & Rekruttering, september 2017

Der er altså fremadrettet anledning til en vis optimisme ved beskæftigelsessituationen. Jobcentrets beskæftigelsesindsats skal løbende tilpasses til at understøtte de ledige i at få fodfæste i de åbninger, som vi må forvente kommer på arbejdsmarkedet i de kommende år. Det gælder især for de grupper, som traditionelt set står svagt i forhold til arbejdsmarkedet, blandt andet langtidsledige og ledige med svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Men sammenlignet med kommuner med tilsvarende rammevilkår er ledigheden i Holbæk allerede i dag en anelse lavere, og derfor er der også risiko for mangel på arbejdskraft og paradoksproblemer på det lokale og regionale arbejdsmarked i og omkring Holbæk. Det fremgår af [den regionale arbejdsmarkedsbalance](#).





## Prioriteringer i 2018

Set i lyset af konjunkturerne og budgetmålene for 2018 har Udvalget "Uddannelse og Job" peget på, at nedenstående indsatser skal prioriteres i arbejdet med borgerne og på tværs af målgrupper. Indsatserne kan tage forskellig form alt efter, hvilken målgruppe, de er rettet mod. Det uddybes nærmere i afsnittene for de enkelte målgrupper.

### Rådighed

Det er et lovkrav, at ledige skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Især i en tid med gunstige konjunkturer er det vigtigt, at alle som kan, står til rådighed for arbejdsmarkedet. Derfor har Udvalget "Uddannelse og Job" – særligt fra maj 2017 - fokus på, at ledige reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet og for aktivering. At stå til rådighed indebærer blandt andet, at den ledige er aktivt jobsøgende og medvirker sammen med jobcentret til at komme i beskæftigelse. Hvis det viser sig, at den ledige ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet eller aktivt bidrager til sin beskæftigelsesfremmende indsats, kan borgeren blive sanktioneret, altså trukket i sin ydelse for den periode, borgeren ikke står til rådighed. Hvad angår a-dagpengemodtagerne er det a-kasserne, som træffer denne afgørelse.

Nytteindsats er et af de redskaber, der benyttes til at afklare, om den ledige reelt står til rådighed. I Holbæk anvendes nytteindsats til at forskønne af kommunen, hvor den ledige med kort varsel kan blive sendt ud og udføre konkrete renholdelsesopgaver. Udvalget har besluttet, at følgende forsørgelsestyper kan blive omfattet af nytteindsats: jobparate kontanthjælpsmodtagere, aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, borgere på integrationsydelse. Herudover har udvalget besluttet, at nytteindsats også kan anvendes som et rådighedsafprøvende tilbud til modtagere af a-dagpenge.

### Langtidsledige og langtidssygdom

Med udsigten til gode konjunkturer vil Udvalget "Uddannelse og Job" i 2018 prioritere, at langtidsledige og langtidssyge får en mere intensiv indsats for eksempel gennem personlig jobformidling, se nedenfor, med henblik på at vende tilbage arbejdsmarkedet. Med langtidsledige forstås her borgere, der har været ledige i mere end 52 uger, og langtidssyge forstås som borgere, der har været sygemeldte i mere end 22 uger.

Indsatsen gælder også det forebyggende arbejde. Således vil borgere, der er i risiko for langtidsledighed eller langtidssygemelding, modtage en intensiveret indsats for om muligt at forhindre, at de bliver langtidsledige eller forbliver langtidssyge. Det er naturligvis ikke alle langtidssygemeldinger, der kan afværges. Men for borgere, der for eksempel rammes af psykisk skrøbelighed, herunder stress, angst og depression, har jobcentret mulighed for at tilbyde indsatser, der hjælper den syge til at mestre sin lidelse og dagligdag bedre og dermed muliggør, at borgeren hurtigere kommer (tilbage) i job.

Borgers risiko for langtidsledighed eller langtidssygdom afdækkes så vidt muligt tidligt i forløbet. Jobkonsulenten vurderer risiko for langtidsledighed på baggrund af en helhedsvurdering, hvor for eksempel borgerens ledighedshistorik og uddannelsesmæssige baggrund indgår. Dertil kommer borgerens civile status og andre sociale faktorer som for eksempel et overforbrug af alkohol. For a-dagpengemodtagere skal a-kasserne inddrages i vurderingen af risiko for langtidsledighed. På sygedagpengeområdet er det planen at indføre et digitalt værktøj til screening af nye sygemeldte med henblik på at afdække de borgere, der er i risiko for at blive langtidssygemeldte.

### Træning i aktiv jobsøgningsadfærd

Ny forskning peger på, at det er vigtigt også for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere at være aktivt jobsøgende som et led i at komme nærmere job. Dette er særligt vigtigt nu, hvor mulighederne for beskæftigelse er ekstra gode. At være aktivt jobsøgende og dermed træne sin jobsøgningsadfærd gælder også, selvom man nu og her ikke kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet af sociale eller helbreds-mæssige grunde.

Hvis den ledige øger sin jobsøgningsaktivitet, øges samtidig sandsynligheden for at få et job. Men valget af jobsøgningskanaler spiller også ind. Jobsøgning via virksomhedspraktik eller jobbaser på internettet er de to jobsøgningskanaler, som bedst øger sandsynligheden for, at aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere finder et job.

Omtrent hver fjerde aktivitetsparate kontanthjælpsmodtager gør allerede en aktiv indsats for at finde et arbejde, og det er udvalgets ønske, at flere skal blive aktivt jobsøgende. Med viden om, at borgeren skal være aktivt jobsøgende, og om, hvad de bedste jobsøgningskanaler er, kan jobkonsulenten støtte borgeren i sin jobsøgning og vejlede i, hvordan man målretter sin jobsøgning. Eksempelvis kan jobkonsulenten klæde borgeren på til at bruge virksomhedspraktikker til at få gjort en arbejdsgiver opmærksom på, at borgeren er interesseret i en ansættelse.

### Fremme tilknytningen til det ordinære arbejdsmarked via småjobs og socialøkonomiske virksomheder

Jobcentret har i også i 2018 en opgave i at understøtte, at ledige, der er omfattet af 225-timerskravet, finder et såkaldt småjob. For en lille tilknytning til arbejdsmarkedet er bedre end ingen tilknytning. Indsatsen skal omfatte en informationskampagne rettet mod virksomhederne og de ledige; samarbejde med vikarbureauer om en app med ledige småjob samt kortvarig opkvalificering for ledige, der søger småjob.

Småjob er ikke kun en vej ind på arbejdsmarkedet for kontanthjælpsmodtagere. Med muligheden for fleksibel genoptjening af dagpengereetten er job af kortere varighed desuden blevet mere interessant for a-dagpengemodtagere.

En mulig vej ind på arbejdsmarkedet kan være via socialøkonomiske virksomheder. En socialøkonomisk virksomhed tjener penge på almindelige markedsvilkår – men bruger overskuddet til at skabe arbejdspladser for udsatte eller finde svar på udfordringer som miljø og sundhed (kilde: [Vækstcenter for socialøkonomiske virksomheder](#)). Jobcentret vil primo 2018 afdække mulighederne for at samarbejde med socialøkonomiske virksomheder om at ansætte udsatte ledige. Ansættelsen skal i sidste ende ske på ordinære vilkår eller i fleksjob, hvis det skal bidrage til at nå budgetmålene for 2018.

### Opkvalificering skal være mere målrettet beskæftigelse

Med stigende problemer med mangel på arbejdskraft skal tilbud om opkvalificering i højere grad målrettes de gode beskæftigelsesmuligheder og mangelområderne. Opkvalificering er ordinær uddannelse især af kortere varighed, som kan tilbydes den ledige på baggrund af en konkret, individuel vurdering. Opkvalificeringen er for eksempel i form af *AMU-kurser* eller lignende, som typisk er rettet mod ledige med erhvervsuddannelse eller ufaglærte. Dagpengemodtagere kan desuden få bevilliget et *kort, erhvervsrettet uddannelsesforløb* inden for områder, hvor der forventes jobåbninger inden for de næste 6 måneder. Denne mulighed er i regi af den regionale uddannelsespulje, som

dækker 80 pct. af kommunens omkostninger. Et særligt tilbud er *uddannelsesløft*. Tilbuddet er rettet mod ledige dagpengemodtagere, der er over 30 år og som enten er ufaglærte eller faglærte med en forældet uddannelse. Kommunerne får dækket 80 pct. af udgiften til uddannelsesløft. Endelig kan et *voksenlærige forløb* for nogle ledige være det rette tilbud om opkvalificering.

I 2018 prioriterer Udvalget "Uddannelse og Job", at opkvalificering skal være mere direkte målrettet konkrete beskæftigelsesmuligheder. Det skal jobcentret især sikre ved at kombinere opkvalificering med andre virksomhedsrettede tilbud, for eksempel:

- Borgeren kommer i praktik i en relevant virksomhed forud for bevilling af opkvalificeringen.
- Borgeren får bevilliget opkvalificering, når der foreligger en arbejdsgivererklæring om ansættelse.
- Jobcentret koordinerer relevante uddannelsesforløb i samarbejde med brancher, hvor der er mange jobåbninger – det vil sandsynligvis ske i regi af de kommende regionale branchenetværk, som jobcentret deltager i.
- Borgeren kommer i et branchepakkeforløb. Det består af et eller eventuelt flere praktikforløb, hvor den ledige løbende udvikler kendskab til branchen. Sideløbende hermed deltager borgeren i korte uddannelsesforløb – primært i form af AMU-kurser, som understøtter, at den ledige kan søge job inden for de brancher, hvor der lokalt er gode jobmuligheder og lave indgangsforudsætninger. Aktuelt gælder det brancherne rengøring, detailhandel, lager og logistik, byggeri og anlæg, gartneri og landbrug samt køkken og kantine.

Opkvalificering og kombinationen med andre tilbud vil afhænge af den enkelte borger og ligge i forlængelse af borgerens jobplan.

### Mindre træning af arbejdsevnen og mere personlig jobformidling

Med indførelsen af parterskabsmodellen i virksomhedsindsatsen har jobcentret fået etableret gode samarbejdsrelationer med det lokale erhvervsliv om beskæftigelsesindsatsen. Modellen har betydet, at jobcentret løbende har faste pladser til rådighed til udviklingen af arbejdsevnen på det rigtige arbejdsmarked for de målgrupper, som er længst fra arbejdsmarkedet, og hvor arbejdsevnen er truet.

Men modellen har også indebåret, at opgaven med at finde konkrete job til de mere jobklare ledige har fyldt mindre i indsatsen. For at nå budgetmålene for 2018 ønsker udvalget derfor, at jobcentret omstiller en del af virksomhedsindsatsen til mere personlig jobformidling.

Personlig jobformidling er en intensiv indsats med ugentlig kontakt, hvor den ledige modtager målrettet sparring og hjælp i alle led af jobsøgningen. For eksempel kan den personlige jobformidler sammen med borgeren opsøge relevante virksomheder med henblik på at finde job. Den personlige jobformidler kan også hjælpe borgeren med kompetenceafklaring, at brede sin jobsøgning ud, at søge uopfordret, etablere netværk, træning i jobsamtale mv. Personlig jobformidling er et lovkrav for dagpengemodtagere, der har været ledige i sammenlagt 16 måneder. Men forskningen viser gode effekter af personlig jobformidling, og derfor ønsker udvalget, at i det omfang der er ressourcer til det, skal personlig jobformidling også udbredes til andre målgrupper. Det gælder specielt borgere, der har været ledig i længere tid, eller som er i risiko for langtidsledighed. Hvordan den personlige jobformidling udmøntes over for de enkelte målgrupper afhænger af den øvrige indsats og jobcentrets ressourcer.

## Jobparate ledige

Jobparate ledige er borgere, som mangler et job, men som derudover ikke har andre udfordringer i forhold til at komme i beskæftigelse. For denne gruppe er det først og fremmest den lediges eget ansvar at komme i beskæftigelse igen ved at have et retvisende cv og være aktivt og bredt jobsøgende i både geografisk og faglig forstand.

Som jobparat ledig kan man modtage arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp.

I 2016 var der i gennemsnit 815 helårspersoner på a-dagpenge. Dette skal reduceres til 771 helårspersoner i 2018, og dermed vil kommunen forblive i den bedste tredjedel af sammenlignelige kommuner.

### Indsatsen i 2018 for a-dagpengemodtagere

Med udsigt til gunstige konjunkturer er det vigtigt at modvirke mangel på arbejdskraft og flaskehalse. Derfor har jobcentret fokus på, at de jobparate ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet og er aktivt jobsøgende, og at jobsøgningen sker i bred forstand – både fagligt og geografisk.

Med gunstige konjunkturer er der risiko for, at aktivering kan være ledighedsforlængende. Derfor tilbydes opkvalificering som udgangspunkt kun til ufaglærte og kortuddannede – og så vidt muligt i tæt samarbejde med konkrete virksomheder, så der er sikkerhed for, at opkvalificeringen også fører til job. Det kan ske ved, at den ledige deltager i et forudgående praktikforløb i virksomheden, så der også sikres et match i forhold til de personlige kompetencer, eller ved at opkvalificeringen sker som led i en ansættelse, hvor arbejdsgiveren erklærer, at den ledige vil blive ansat, forudsat at opkvalificeringen bevilles.

Som nyledig på a-dagpenge vil man i de første 6 måneder af ledighedsperioden deltage i et intensivt kontaktføreløb med månedlige jobsamtaler. To af disse finder sted i samarbejde med den lediges a-kasse. Samtalerne tager udgangspunkt i den lediges CV og personlige jobsøgningsplan. Hvis den ledige er i risiko for langtidsledighed, iværksættes så vidt muligt en personlig jobformidlingsindsats, hvor den ledige tilknyttes en personlig jobformidler, der gennem ugentlige samtaler følger op på den lediges jobsøgningsaktivitet og bistår med anden støtte og sparring. Hvis den ledige er ældre end 50 år eller yngre end 30 år, skal den ledige aktiveres allerede efter 13 ugers ledighed. Aktiveringen vil som udgangspunkt også være i form af en personlig jobformidlingsindsats, som hurtigt skal bringe den ledige i beskæftigelse igen.

**Efter 6 måneders ledighed:** Ledige, som er i risiko for langtidsledighed, modtager fortsat personlig jobformidling. Ledige, som ikke er i risiko for langtidsledighed modtager en samtale hver 3. måned. Den ledige har desuden ret og pligt til aktivering i form af enten virksomhedspraktik, job med løntilskud eller vejledning/opkvalificering efter 9 måneders ledighed – og som udgangspunkt vil også denne gruppe modtage en personlig jobformidlingsindsats, der ugentligt følger op på den lediges jobsøgningsaktivitet.

**Efter 16 måneders ledighed:** Når borgeren har været ledig i 16 måneder, har borgeren et retskrav på personlig jobformidling, og alle ledige dagpengemodtagere modtager herefter denne indsats.

## Indsatsen i 2018 for jobparate kontanthjælpsmodtagere

Også for jobparate kontanthjælpsmodtagere er det væsentligt at man står til rådighed for arbejdsmarkedet og er aktivt jobsøgende. Derfor har jobcentret fokus på, at de jobparate ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet og er aktivt jobsøgende, og at jobsøgningen sker i bred forstand – både fagligt og geografisk.

**Nye ledige:** Inden for de første 3 måneders af ledighedsperioden modtager nyledige jobparate kontanthjælpsmodtagere en aktiv vejledningsindsats i form af minimum 3 samtaler med den ledige, hvor de sikres, at den ledige har et fyldestgørende CV og er aktiv jobsøgende.

**Efter 3 måneders ledighed:** Den ledige modtager en samtale ca. hver 3. måned. Den jobparate ledige bliver desuden mødt af et krav om at arbejde for kontanthjælpen enten i form af nytteindsats, virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud. Når en jobparat ledig har afsluttet sit første tilbud, har borgeren ret og pligt til at påbegynde et nyt tilbud, hver gang den pågældende har modtaget kontanthjælp i en sammenhængende periode på 6 måneder. Som udgangspunkt vil borgeren få tilbud om personlig jobformidling kombineret med CV- og jobsøgningskurser.

Den ledige kan desuden på baggrund af en konkret vurdering blive tilbudt et opkvalificeringsforløb. Det gælder især, hvis borgeren er ufaglært eller i risiko for at blive langtidsledig – eller hvis borgernes kvalifikationer er forældede.

**Efter 52 ugers ledighed:** Alle borgere får som udgangspunkt en personlig jobformidlingsindsats.



## Aktivitetsparate ledige

Aktivitetsparate ledige omfatter borgere, som modtager kontanthjælp eller ressourceforløbsydelse. Disse borgere har ofte komplekse og langvarige forløb med fysiske, psykiske og/eller sociale udfordringer udover ledighed. Borgere med anden etnisk herkomst end dansk fylder forholdsvis meget i gruppen af aktivitetsparate ledige, nemlig ca. en fjerdedel.

I 2016 var der i gennemsnit 1.236 helårspersoner på *kontanthjælp* (jobparate som aktivitetsparate). Dette skal reduceres til 1.156 helårspersoner i 2018. Det er forventningen, at ledestjernen om at ligge i den bedste tredjedel af sammenlignelige kommuner dermed kan nås i 2020.

I 2016 var der i gennemsnit 175 helårspersoner i et *ressourceforløb*. Dette tal bør højst være 184 helårspersoner i 2018. Det er forventningen, at ledestjernen om at ligge i den bedste tredjedel af sammenlignelige kommuner dermed kan nås i 2018.

## Indsatsen i 2018 for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

I 2014 vedtog byrådet, at indsatsen for aktivitetsparate på kontanthjælp skulle være tidlig, vedvarende, tværfaglig og virksomhedsrettet. Denne indsats danner fortsat rammen for arbejdet med aktivitetsparate ledige. Indsatsen forbedres og justeres løbende.

For nyledige indledes indsatsen med Min-plan-mødet, som holdes inden for 14 dage efter første visitationssamtale, som skal holdes senest 7 dage efter, at borgeren har søgt kontanthjælp. På Min-planmødet mødes borgeren med konsulenter med relevante faglige baggrunde for at afklare, hvilke tilbud borgeren har brug for, når borgeren skal komme nærmere job. Herefter udarbejdes borgerens koordinerede indsatsplan, og borgeren får en koordinerende sagsbehandler, som sikrer, at indsatsen er tværfaglig og koordineret på tværs af kommunens kerneområder og andre myndigheder.

- **Borgere tættest på arbejdsmarkedet:** Jobkonsulenten vurderer, at borgeren på sigt vil kunne bidrage på arbejdsmarkedet i større eller mindre omfang, og borgeren er derfor ikke fritaget fra 225 timers arbejdskravet eller aktivering i øvrigt. Denne gruppe vil – i det omfang der er ressourcer til det - modtage en personlig jobformidlingsindsats, som blandt andet indbefatter ugentlig opfølgning og træning i en aktiv jobsøgningsadfærd. Desuden lægges der fra begyndelsen op til, at borgeren søger småjob.
- **Borgere med truet arbejdsevne:** Hvis det er åbenlyst at borgerens arbejdsevne er truet, bliver borgeren visiteret til et internt afklaringsforløb som har til formål at indsamle og klarlægge borgerens sag til at blive forelagt rehabiliteringsteamet. Her skal det afklares, om borgeren skal indstilles til ressourceforløb, fleksjob, førtidspension eller om borgeren alligevel kan bidrage på arbejdsmarkedet på normale vilkår. I denne proces kan den ledige modtage et træningsforløb forstået som praktik i en partnerskabsvirksomhed. Træningsforløbet skal dels træne borgerens arbejdsevne, dels afdække eller påvise formodningen om, at borgerens arbejdsevne er truet. I nogen tilfælde vil borgeren modtage mentorstøtte med henblik på at styrke tilknytningen til det ordinære arbejdsmarked.

**Efter 6 måneders ledighed:** Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere har senest efter 6 måneder med kontanthjælp ret og pligt til at påbegynde tilbud om vejledning og opkvalificering. For ledige i Holbæk Kommune vil der være tale om en fortsættelse af de aktiviteter, der er sat i værk inden for

de første 6 måneders ledighed. Borgerens koordinerede indsatsplan justeres løbende med henblik på fortsat udvikling af borgerens individuelle udviklingsmål, der fremmer arbejdsevnen.

**Efter 12 måneders ledighed:** Den ordinære indsats for aktivitetsparate borgere med mere end 12 måneders ledighed er den samme som ovenfor. Lovgivningen fastslår, at når en aktivitetsparat har afsluttet det første tilbud, har personen ret og pligt til at påbegynde et nyt tilbud, hver gang den pågældende har modtaget kontanthjælp i en sammenhængende periode på 12 måneder. Borgeren med mere end 12 måneders ledighed som ikke er undtaget fra 225 timers arbejdskravet vil derfor forsat blive henvist til en personlig jobformidlingsindsats.

Omtrent en tredjedel af borgerne i denne gruppe er omfattet af det landsdækkende *Projekt Flere Skal Med*. Det gælder ca. 350 borgere, som alle har været på offentlig ydelse i mere end 5 sammenhængende år. I projektet afklares det, om borgeren skal videre mod job eller videre mod et ressourceforløb. Borgere i den første kategori får en særlig håndholdt indsats. Det indebærer blandt andet, at borgerens personlige jobformidler følger borgeren frem til (små-)job og følger op i det første år efter, at borgeren er kommet i job. (Se præsentation af projekt Flere skal med på side 2.)

### Særlig opfølgning på borgere, som går i job

For de aktivitetsparate på kontanthjælp, som går i job, vil jobcentret medvirke til at personer fastholder sit nye job. Derfor følges borgeren den første tid efter, at borgeren er kommet i job; jobkonsulenten ringer borgeren op 14 dage efter jobstart, 1,5 måneder efter jobstart samt lige før borge-rens prøveperiode udløber efter 3 måneder.

## Indsatsen i 2018 for borgere på ressourceforløbsydelse

Borgere med truet arbejdsevne kan af rehabiliteringsteamet blive indstillet til ressourceforløb. Ressourceforløbet varer minimum 1 og maksimum 5 år. Ressourceforløb skal sikre, at personer, som er i risiko for at komme på førtidspension, i stedet får udviklet arbejdsevnen. Målet er, at forløbet på sigt kan hjælpe den enkelte i arbejde eller i gang med en uddannelse. Skulle det vise sig, at borge-rens arbejdsevne er væsentligt og varigt nedsat – og uden mulighed for at blive udviklet – kan borgeren blive indstillet til førtidspension.

Indsatsen for ressourceforløbsmodtagere tilrettelægges med udgangspunkt i en virksomhedsrettet indsats, hvor borgerens arbejdsevne som udgangspunkt trænes i et praktikforløb i en partnerskabs-virksomhed kombineret med mentorstøtte. Umiddelbart efter tilkendelse af ressourceforløb lægges en konkret plan med fokus på progressive og målbare mål, hvor det endelige mål kan være fleksjob, ordinært (deltids-)job eller uddannelse.

Der afvikles minimum 6 samtaler inden for 12 måneder, herunder også tværfaglige opfølgningssamtaler med borgeren og interne/eksterne tilbud for at sikre en tæt og håndholdt opfølgning.

Supplerede tilbud til borgeren kan være mentorstøtte, individuel støtte samt mentale og sundhedsmæssige understøttende indsatser.

Sideløbende med den jobrettede indsats kan borgeren blive tilbudt andre indsatser. Det gælder for eksempel helbredsrettede indsatser.

## Uarbejdsdygtige på grund af sygdom

Denne målgruppe udgøres af borgere, som i en periode ikke varetage deres job, fordi de er ramt af sygdom. Desuden udgøres de af borgere, som på grund af sygdom har mistet deres job.

Målgruppen udgør en meget varieret gruppe af borgere. Borgernes sygefravær kan skyldes både somatiske og/eller psykiske sygdomme, og behovet for støtte til at vende tilbage til job – eller finde nyt job – kan være meget forskelligt.

Som sygemeldt modtager borgeren sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse (jobafklaringsforløb).

I 2016 var der i gennemsnit 934 helårspersoner på *sygedagpenge*. Dette skal falde til 865 helårspersoner i 2018. Det er forventningen, at ledestjernen om at ligge i den bedste tredjedel af sammenlignelige kommuner, dermed kan nås i 2018.

I 2016 var der i gennemsnit 175 helårspersoner over 30 år i et *ressourceforløb*. Dette skal begrænses til højst 184 helårspersoner i 2018. Det er forventningen, at ledestjernen om at ligge i den bedste tredjedel af sammenlignelige kommuner dermed kan nås i 2018.

### Indsatsen i 2018 for uarbejdsdygtige på grund af sygdom

*Delvis raskmelding:* Jobcentret arbejder fortsat på at fremme anvendelsen af delvis raskmelding. Det betyder, at jobcentret samarbejder med borger og arbejdsgiver om arbejdet tilrettelægges arbejdet således, at den sygemeldte kan vende delvist tilbage i job og derefter så hurtigt som muligt genoptage jobbet på fuld tid.

*Indsats for kommunens egne ansatte:* Der er etableret et tættere og koordineret samarbejde mellem Holbæk Kommunes HR-afdeling og afdeling Fra sygdom til job under jobcentret. Formålet er at styrke indsatsen over for kommunens egne ansatte, og at indsatsen i HR-afdelingen naturligt kan føres videre i afdelingen Fra sygdom til job, hvis en sygemeldt medarbejder er bosiddende i kommunen. Der er tale om en projektindsats, hvor forventningen er, at der kan rapporteres om de første resultater primo 2018.

**Inden 8 ugers sygemelding:** Jobcentret har normalt først oplysning fra arbejdsgiverne om et sygeforløb, når borgeren har været sygemeldt i 4 til 5 uger efter første fraværsdag. Umiddelbart efter oplysning om et sygeforløb indkaldes den sygemeldte til samtale, og ved samtalen bliver borgeren screenet for, om borgeren er i risiko for at blive langtidssygemeldt. Det følger af loven, at borgeren skal vurderes og placeres i en af tre visitationskategorier, og den indsats, borgeren modtager, afhænger af den visitationskategori, borgeren er placeret i:

- **Kategori 1:** Borgeren er i kategori 1, når den sygemeldte er screenet for risiko for langtids-sygemelding, og der er en klar forventning om, at den sygemeldte er fuldt raskmeldt inden for to måneder fra første fraværsdag. Indsatsen for den sygemeldte i kategori 1 følger lovens minimumskrav, hvilket vil sige en samtale hver 4 uge. Hvis det giver mening, arbejdes der hen imod, at den sygemeldte så hurtigt som muligt vender delvist tilbage til job. Da jobcentret typisk har den første samtale 5 til 6 uger efter første dag fra sygefraværet, bliver ganske få sygemeldte visiteret til denne kategori. Jobcentret følger desuden op på, at borgeren ikke længere er uarbejdsdygtig.

**Kategori 2:** Borgeren er i kategori 2, når vedkommende ventes raskmeldt senere end to måneder efter første fraværsdag, og der er et klart og forudsigeligt behandlingsforløb. Den



sygemeldte i kategori 2 får en aktiv indsats med fokus på hurtigt at komme (tilbage) i arbejde. Som et led i dette vil nogle sygemeldte blive tilbudt et træningsforløb med en praktik i en partnerskabsvirksomhed. Opfølgningen sker hver fjerde uge og som udgangspunkt ved et personligt møde mellem borger og sygedagpengekonsulent. Hvis den indledende screening har vist, at borgeren er i risiko for langtidssygemelding, sættes en aktiv indsats i gang for at understøtte, at sygeperioden bliver så kort som muligt.

Den aktive indsats kan for eksempel indeholde et mestringsforløb rettet mod den syges udfordringer. Det kan eksempelvis være at lære at mestre en hverdag, hvis man lider af stress, angst eller depression. Eller det kan være visse former for træning, hvis den sygemeldte for eksempel er fysisk nedslidt. Ofte kan forløb sættes i gang parallelt med, at den sygemeldte er i udredning og behandling i sundhedsvæsenet.

Ved 8 ugers sygemelding foretager jobcentret en *smal vurdering* af den sygemeldtes situation. Det vil sige, at det vurderes, om den sygemeldte efter raskmelding vil kunne vende tilbage til sit eget fagområde. Ved 13 ugers sygemelding foretager jobcentret en *bred vurdering* af den sygemeldtes situation, hvor det vurderes, om den sygemeldte efter raskmelding vil kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet. Vurderingen sker med udgangspunkt i borgerens uddannelse, kompetencer og hidtidige arbejdsområder. Hvis borgeren stadig er sygemeldt ved 22 uger, tager jobcentret stilling til, om sygedagpengereetten kan forlænges, hvilket kan ske under visse betingelser. Hvis dette ikke er tilfældet, har borgeren ret til et jobafklaringsforløb forudsat at borgeren stadig er uarbejdsdygtig.

- **Kategori 3:** Hvis borgeren visiteres til kategori 3, er der ikke en klar forventet dato for, hvornår den sygemeldte ventes raskmeldt; og borgeren lider af en diffus, uafklaret sygdom, der udgør en betydelig barriere for arbejdsevnen, og/eller den sygemeldte har udfordringer ud over sygdommen - for eksempel sociale udfordringer, som eksempelvis misbrug, der hæmmer borgerens mulighed for at vende tilbage til job. Borgere i denne kategori er klart i risiko for at blive langtidssygemeldte - eller de er langtidssygemeldte. Den sygemeldte møder i rehabiliteringsteamet, som indstiller til en tværfaglig indsats i forhold til fremtidige jobmuligheder for at afhjælpe øvrige barrierer og samtidig mestring af helbredsudfordringer. Opfølgningen sker hver fjerde uge og som udgangspunkt ved et personligt møde mellem borger og jobkonsulent.

Som for borgere i kategori 2 kan jobcentret tilbyde en række indsatser tilpasset borgerens behov. Desuden kan borgeren ved behov tilbydes en misbrugsindsats og andre tilbud af mere social karakter.

Som det gælder for borgere i kategori 2, foretager jobcentret også for kategori 3-borgere en smal vurdering ved 8. uge og en bred vurdering ved 13. uge. Også borgere i kategori 3 bliver revurderet ved 22. uge.

## Indsatsen i 2018 for personer i jobafklaringsforløb

Jobafklaringsforløb er en ordning til for de borgere, som ikke kan få forlænget sygedagpengene efter de eksisterende forlængelsesmuligheder, og som fortsat er uarbejdsdygtige på grund af sygdom.

Formålet med jobafklaringsforløbet er at bringe borgeren tilbage til arbejdsmarkedet. Borgeren modtager en indsats, der er individuelt tilpasset, tværfaglig og helhedsorienteret. Indsatsen kan for

eksempel være træning i jobsøgning og forløb i en partnerskabsvirksomhed kombineret med mentorstøtte. Desuden følges borgeren med minimum seks samtaler årligt. Hvis borgeren har væsentlige helbredsmæssige og sociale udfordringer, tilstræbes det at disse bliver afklaret så hurtigt som muligt. Dette sker dog under skyldigt hensyn til personens helbredssituation. Et jobafklaringsforløb skal som udgangspunkt være så kort som muligt og kan maksimalt løbe i op til 2 år ad gangen. Der er mulighed for forlængelse, hvis borgeren fortsat er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

## Borgere med varige begrænsninger i arbejdsevnen

Borgere med varige begrænsninger i arbejdsevnen er borgere, der er tilkendt fleksjob eller som er i fleksjob. Indsatsen for målgruppen omfatter borgere, som ikke har fået fleksjob endnu, borgere der er i fleksjob, samt borgere, der er ledige mellem to fleksjob.

Jobcentret har i dag ikke en beskæftigelsesindsats rettet mod førtidspensionister. Men jobcentret rådgiver de førtidspensionister, der selv henvender sig med ønske om at komme i job.

Når man er tilkendt fleksjob, modtager man ledighedsydelse, indtil man bliver ansat i fleksjob. Ansatte i fleksjob modtager et tilskud som supplement til den løn, de får fra virksomheden.

I 2016 var der i gennemsnit 247 helårspersoner på ledighedsydelse. Dette skal reduceres til 204 helårspersoner i 2018. Forventningen er at nå ledestjernen om at være i en bedste tredjedel i af sammenlignelige kommuner i 2020.

### Indsatsen i 2018 for borgere på ledighedsydelse

Når borgere indstilles til fleksjob, bliver de samtidig visiteret i en af to kategorier: jobklare eller indsatsparate. Enkelte personer kan med tiden også vurderes midlertidigt passive. Den indsats, borgeren modtager, afhænger af den kategori, borgeren er placeret i:

- **Jobklare:** Mange borgere, der tilkendes ledighedsydelse, er selv i stand til at finde et fleksjob, selvom de har varige begrænsninger i arbejdsevnen. Disse ledige vejledes om, hvordan man gennem en aktiv jobsøgningsindsats og CV på jobnet.dk selv kan finde sig et fleksjob. Det sker gennem de lovpligtige jobsamtaler hver 3 måned.

Hvis den jobklare modtager af ledighedsydelse fortsat er ledig efter 3 måneder, vil borgeren så vidt muligt modtage en personlig jobformidlingsindsats.

Senest ved 12 måneders ledighed vil den fleksjobvisiterede i henhold til loven blive henvist til en personlig jobformidlingsindsats hos en anden aktør, hvor jobcentrets indsats ikke har været tilstrækkelig til at bringe vedkommende i fleksjob.

- **Indsatsparate:** Andre ledige på ledighedsydelse har vanskeligere ved selv at finde sig et fleksjob. Det gælder især den gruppe ledige med væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, som kun kan arbejde få timer om ugen i såkaldte minifleksjob. Samtidig har gruppen den udfordring, at minifleksjob er svære at finde, og at det ofte er nødvendigt at etablere dem i et samarbejde mellem jobcenter og virksomhed.

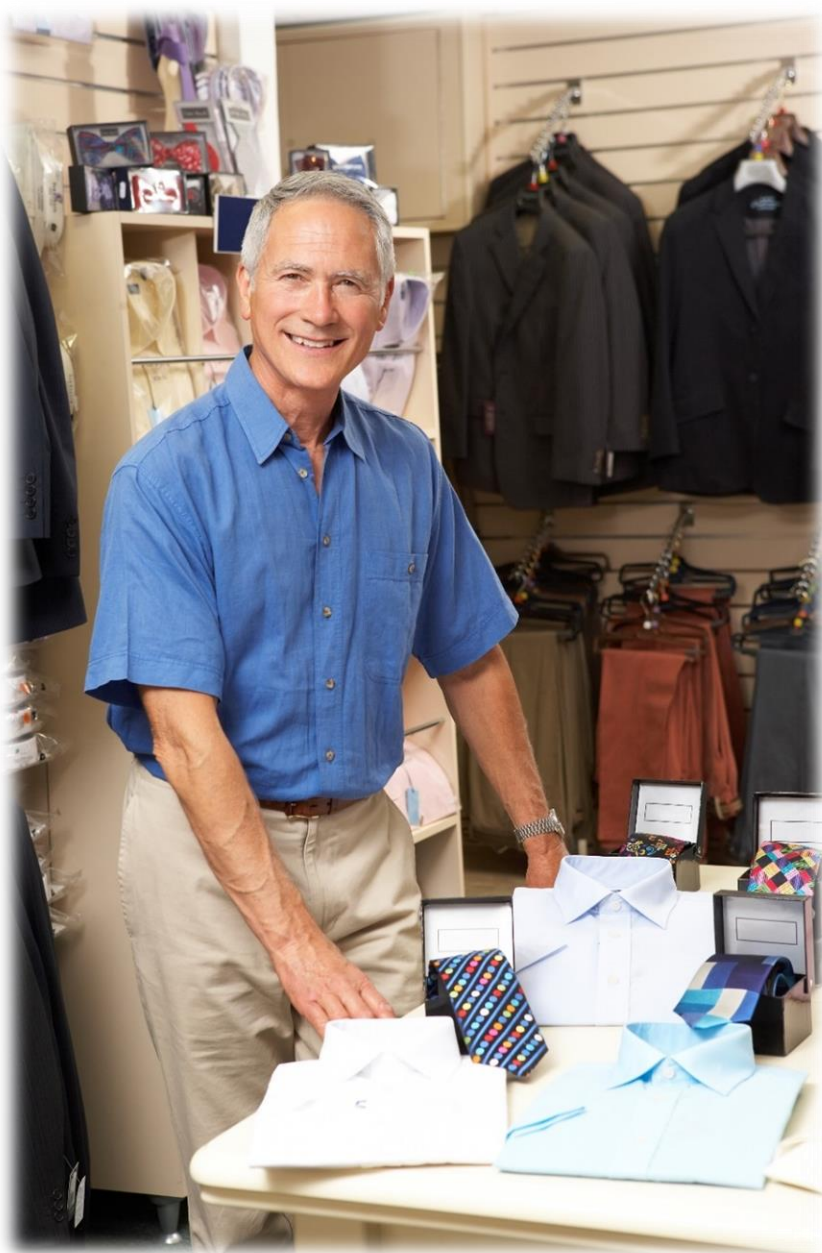
Modtagere af ledighedsydelse, der vurderes indsatsparate, vil komme i praktik i en partnerskabsvirksomhed, hvor der arbejdes med at styrke borgerens jobparathed samtidig med, at der efter en individuel vurdering kan igangsættes aktive forløb for eksempel i form af mestringsforløb og mentorstøtte.

- **Midlertidigt passive:** Modtagere af ledighedsydelse, der er vurderet midlertidigt passive, er borgere med så alvorlige problemer, at de pt. hverken kan arbejde eller deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud. Disse borgere vil blive indkaldt til samtale hver 3.

måned. Ved samtalen vurderer jobkonsulenten blandt andet, om borgerens helbred er forværret, således at der skal igangsættes en afklaring med henblik på indstilling til førtidspension. Der vil løbende være dialog med borgerens egen læge for at vurdere helbredssituationen.

### Indsatsen i 2018 for borgere i fleksjob

Ifølge lovgivningen skal jobcenteret følge op på, om der er sket ændringer i den ansattes forhold efter 2½ år i fleksjobbet, og vurdere, om den ansatte fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. Herefter skal der følges op, hver gang der er gået 2½ år fra seneste opfølgning. Dette skal ske ved en personlig samtale med den ansatte i fleksjobbet. Arbejdsgiveren kan inddrages efter behov.



## Modtagere af integrationsydelse

Borgere, som ikke har haft ophold i Danmark, Færøerne eller Grønland i 7 år ud af de sidste 8 år, kan modtage integrationsydelse, hvis de står uden forsørgelse. En stor andel af denne gruppe udgøres af nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. Det er indsatsen for denne gruppe, der beskrives i dette afsnit. Gruppen har ret og pligt til at deltage i kommunens integrationsprogram, som blandt andet rummer virksomhedspraktik, opkvalificering og danskuddannelse. Integrationsprogrammet varer 1 år med mulighed for forlængelse i op til 5 år, hvis borgeren fortsat ikke er blevet selvforsørgende.

I 2016 var der i gennemsnit 320 helårspersoner på integrationsydelse. Dette skal reduceres til 312 helårspersoner i 2018. Der ligger ingen forventning om at nå den bedste tredjedel på denne ydelse. Det skyldes, at tilgangen af personer på denne ydelse i høj grad afhænger af de såkaldte kommune-kvoter.

Nyankomne flygtninge og familiesammenførte er omfattet af: [Integrationsstrategi – for borgere med indvandrere- og flygtningebaggrund](#). Strategien beskriver alle indsatser – og ikke kun beskæftigelsesindsatser – for målgruppen på tværs af alle relevante kerneområder. Indsatserne beskrevet nedenfor skal ses i forlængelse af integrationsstrategien. Selv om kommunen ikke forventer at modtage så mange nyankomne flygtninge som tidligere år, så er det forsat en væsentlig opgave at få de allerede ankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse.

## Indsatsen i 2018 for flygtninge og familiesammenførte, som er modtagere af integrationsydelse

Nyankomne flygtninge er som udgangspunkt jobparate og erklæres kun aktivitetsparate, hvis flygtningen vurderes til ikke at kunne påtage sig et ordinært job inden for tre måneder, fordi borgeren har udfordringer ved siden af ledighed. Manglende kendskab til det danske sprog anses i sig selv *ikke* for at være en hindring for job.

Nyankomne flygtninge indgår i særlige tilbud, som adskiller sig fra den indsats, som andre jobparate ledige modtager. Rammen herfor er integrationsloven.

### **Jobparate flygtninge:**

- Jobparate flygtninge skal hurtigst muligt – og senest én måned efter ankomsten til kommunen – i et virksomhedsbaseret tilbud, som typisk vil være en praktik i en virksomhed. I forbindelse med tilbuddet afklarer flygtningen i samarbejde med jobcentret hvad hans eller hendes beskæftigelsesmål er. Den intensive virksomhedsvendte indsats afvikles enten af jobcentret eller af en ekstern leverandør. IGU – integrationsgrunduddannelsen kan være et element i den virksomhedsvendte indsats.
- Også over for flygtninge er der skærpet fokus på rådighed. Det betyder blandt andet, at flygtninge, der ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, kan henvises til nytteindsats.
- Med henblik på opkvalificering til det danske arbejdsmarked kan der bevilliges branchepakkeforløb inden for brancher, hvor beskæftigelsesmulighederne er gode og der er brug ufraglært

eller kortuddannet arbejdskraft. Flygtningen får flere praktikforløb inden for relevante brancher med mange jobåbninger. Sideløbende hermed modtager flygtningen danskundervisning og anden relevant brancherettet opkvalificering.

- Flygtninge, som fortsat vurderes jobparate, skal deltage i en kontinuerlig virksomhedsbaseret indsats, hvor der højst går seks uger mellem hvert virksomhedsrettet tilbud. Indsatsen fortsætter, indtil den enkelte er kommet i ordinær beskæftigelse.
- Hvis det er åbenlyst, at flygtningen har faglige, men ikke formelle kompetencer, tilbydes den enkelte kompetenceafklaring og -vurdering med henblik på at "få papir" på sine faglige kompetencer.
- Sideløbende med den kontinuerlige, virksomhedsbaserede indsats skal flygtningen deltage i danskundervisning.

### **Aktivitetsparate flygtninge:**

- Selv om flygtningen er vurderet aktivitetsparat, skal der ligeledes tilbydes en virksomhedsvendt indsats.
- De første seks måneder tilrettelægges indsatsen med henblik på at forberede den enkelte til at kunne deltage i en virksomhedsbaseret indsats. Det virksomhedsforberedende forløb finder sted hos en ekstern leverandør.
- Efter de seks måneder skal den enkelte deltage i virksomhedsbaserede forløb, herunder nytteindsats, i det omfang den enkelte er i stand til det.

### **Særlig indsats for kvinder**

På tværs af kategorierne jobparate og aktivitetsparate ønsker Udvalget "Uddannelse og Job", at det undersøges, om jobcentret skal have en særlig beskæftigelsesindsats for kvinder, og hvad indsatsen i givet fald skal bestå af. Baggrunden er et opdrag fra Holbæk Kommunes integrationsråd, som peger på, at nyankomne kvinder med minoritetsbaggrund kan have særlige barrierer for at komme i job, hvilket kalder på en særlig tilrettelagt indsats.

## Ministermål

Beskæftigelsesministeren udmelder årligt beskæftigelsespolitiske mål – også kaldet ministermålene – der angiver retning i tilrettelæggelsen af den kommunale indsats. De beskæftigelsespolitiske mål behandler de områder, hvor der er særligt behov for ekstra indsats og fokus i kommunerne og jobcentrene. Kommunerne kan lade sig inspirere af målene, men har ikke pligt til at efterleve dem.

For 2018 har beskæftigelsesministeren sat fem mål, som gengives nedenfor. I forlængelse af målene redegøres for, hvordan de imødeses i Beskæftigelsesplan 2018.

### **1. Flere personer skal i beskæftigelse eller uddannelse i stedet for at være på offentlig forsørgelse**

*Det er regeringens ambition, at langt flere, der i dag er på offentlig forsørgelse, skal i beskæftigelse eller uddannelse og dermed forsørge sig selv. Det har stor menneskelig værdi, når flere oplever, at de kan forsørge sig selv og bidrage på arbejdsmarkedet, hvor deres indsats er værdsat og skaber værdi. Samtidig er det med til at give Danmark vækst og velstand. Det er afgørende, at kommunernes resultater måles på udviklingen i det samlede antal modtagere af offentlig forsørgelse, da et fald på ét område kan være udtryk for en stigning på andre områder. Målet skal ses i sammenhæng med den refusionsreform, som blev gennemført med virkning fra 1. januar 2016, hvor finansieringsbidraget fra staten (refusionen) er ens på tværs af ydelser, men aftrappes i takt med antallet af uger på offentlig forsørgelse - uafhængig af, hvilken ydelse borgeren modtager og hvilken indsats, der iværksættes. Målet vil understøtte et klart resultatfokus i kommunerne.*

#### **Kommentar:**

Ambitionen stemmer overens med Holbæk Kommunes målsætning om, at antallet af fuldtidspersoner på ydelse skal reduceres på *alle* forsørgelsesområder inden for de kommende 1-3 år. Indsatsen vil i endnu højere grad blive resultatstyret i kraft af den model for budgetlægning, der er implementeret i beskæftigelsesindsatsen i 2017 (læs mere side 4).

### **2. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft**

*Jobcentrenes arbejde skal understøtte, at virksomhederne får og kan fastholde den arbejdskraft, de har behov for. Jobcentrene skal derfor have fokus på at understøtte virksomhedernes behov for rekruttering, og på en opkvalificeringsindsats, som er målrettet virksomhedernes efterspørgsel efter medarbejdere. Indsatsen skal forebygge og afhjælpe mangelsituationer på arbejdsmarkedet og understøtter jobcentrenes kerneopgave med at sikre et godt jobmatch mellem ledig arbejdskraft og virksomhedernes behov. God virksomhedsservice er også en tværkommunal opgave, hvor jobcentrene igennem et effektivt og systematisk samarbejde med hinanden understøtter virksomhedernes rekruttering på tværs af kommunegrænserne. For virksomhederne er det afgørende, at de kan få den rigtige arbejdskraft på det rigtige tidspunkt - ikke hvilken kommune de ledige bor i. For at understøtte virksomhedsservice, der også er en tværkommunal opgave, vil STAR følge op på udviklingen regionalt og nationalt.*

#### **Kommentar:**

Jobcenter Holbæk vil forsætte samarbejdet med lokale og regionale virksomheder i forhold til at matche og opkvalificere ledige til at kan varetage jobs. Det gælder særligt med fokus på de områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, og de brancher, hvor der er lave indgangsforudsætninger, således at ufaglærte

ledige eller faglærte ledige med forældede kompetencer igen kan få fodfæste på arbejdsmarkedet. Desuden vil Jobcenter Holbæk også i 2018 fokusere på brancher og områder med paradoksfordringer og her sammen med relevante samarbejdspartnere for eksempel a-kasserne foretage såkaldt "CV-vask", det vil sige undersøge, om det enkelte cv er relevant i forhold til en given branche eller stillingstype. Formålet er at afdække, om de ledige, som står til rådighed inden for områder med paradoksfordringer, reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet. Jobcenter Holbæk retter samtidig henvendelse til særligt lokale, men også regionale virksomheder, når der er ledige med den relevante kompetencer inden for brancher med paradoksfordringer. Jobcenter Holbæk understøtter regional og tværkommunal rekruttering gennem Jobcentrenes rekrutteringsservice, hvor 17 sjællandske kommuner samarbejder.

### **3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende**

*Kommunerne står over for en historisk udfordring med at modtage og integrere de nye flygtninge og familiesammenførte. Det er derfor afgørende, at integrationsindsatsen sigter mod, at flygtninge og familiesammenførte hurtigst muligt efter, de har opnået asyl, kommer ud på danske arbejdspladser og får opbygget de kvalifikationer og det netværk, der skal til for at kunne få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed forsørge sig selv. Regeringen har derfor i foråret 2016 indgået en topartsaftale med kommunerne om et styrket integrationsprogram, hvor den virksomhedsrettede indsats sættes i fokus og fremrykkes. Ligeledes har regeringen og arbejdsmarkedets parter indgået en trepartsaftale, der udover en række af initiativerne i topartsaftalen, indeholder et initiativ om en ny integrationsgrunduddannelse (IGU). IGU'en udgør en trædesten til det ordinære arbejdsmarked for flygtninge og familiesammenførte, der ikke med det samme kan leve op til de krav, der stilles på det danske arbejdsmarked.*

#### **Kommentar:**

Integrationsafdelingen under Jobcenter Holbæk arbejder målrettet på at hjælpe flygtninge og familiesammenførte nærmere beskæftigelse. Efter en række lovændringer på integrationsområdet vedtog Holbæk Byråd i januar 2016 en ny integrationsstrategi med en målrettet beskæftigelsesindsats som centralt indsatsområde. I august 2016 styrkede Udvalget "Uddannelse og Job" yderligere det beskæftigelsesrettede fokus med en revideret handleplan for beskæftigelsen på integrationsområdet. Med den reviderede handleplan lagde udvalget op til endnu stærkere fokus på de længerevarende opkvalificerende forløb. Med disse forløb får flygtningene kvalifikationer, som matcher efterspørgslen i brancher med størst omsætning af jobs og krav om laveste indgangsforudsætninger. Dermed får borgerne langt bedre mulighed for at opnå selvforsørgelse.

### **4. Flere jobparate personer på kontanthjælp skal i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate bliver jobparate eller kommer i beskæftigelse**

*Der skal fokus på at få flere jobparate personer på kontanthjælp i beskæftigelse, og flere aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere skal blive jobparate eller i beskæftigelse. På landsplan er der 86.000 kontanthjælpsmodtagere og 25.000 integrationsydelsesmodtagere i januar 2017 (fuldtidspersoner), hvoraf hhv. 26.000 og 13.000 er jobparate, svarende til hhv. ca. 30 pct. og 52 pct. Virksomhederne efterspørger i stigende grad arbejdskraft, og der er behov for, at kommuner i højere grad påtager sig opgaven med at levere arbejdskraft til virksomhederne. Samtidig med, at flere jobparate kommer i job, er der behov for, at andelen af aktivitetsparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere flyttes tættere på arbejdsmarkedet. På tværs af kommunerne er der stor variation i andelen af ydelsesmodtagere, der er jobparate, hvilket tyder på, at der er et stort potentiale for, at flere kontanthjælpsmodtagere kan flyttes tættere på job.*



**Kommentar:**

Holbæk Kommune har gennem flere år haft fokus på, at flere nye borgere i kontanthjælpssystemet visiteres jobparate. Denne strategi har givet resultat: I januar 2013 var andelen af jobparate ledige blandt nye kontanthjælpsmodtagere et stykke under 50%. I januar 2017 lå andelen over 70 % (kilde: jobindsats og egne beregninger). Visiteringen af nye kontanthjælpsmodtagere sker i regi af En tidlig, vedvarende tværfaglig indsats. Borgeren modtager som det første en kort visitationssamtale, hvor jobkonsulenten i samråd med borgeren fastsætter, om borgeren er jobparat eller aktivitetsparat. Borgerens visitationsstatus revurderes derefter løbende som led i revision af borgerens "Min Plan".

Hvad borgere på integrationsydelse angår er der en meget klar tendens i retning af, at flere bliver visiteret som jobparate med en udvikling fra ganske få procent jobparate i september 2016 til 60 procent jobparate i 2017 (kilde: jobindsats.dk).

**5. Bekæmpelsen af socialt bedrageri og fejludbetalinger skal styrkes**

*Igennem en årrække har der været et stigende fokus på at minimere fejludbetalinger og snyd med sociale ydelser. Socialt bedrageri er uacceptabelt og svækker opbakningen til velfærdssamfundet, ligeså vel som fejludbetalinger mindsker borgernes retssikkerhed. Derfor skal bekæmpelsen af socialt bedrageri og fejludbetalinger styrkes. I økonomiaftalen 2016 indgik regeringen og KL en aftale om at dokumentere udviklingen i kommunernes kontrolindsats gennem halvårlige effektmålinger, og senest har regeringen og kommunerne i forbindelse med økonomiaftalen for 2018 aftalt yderligere at styrke kontrolindsatsen for at imødegå snyd og fejludbetalinger.*

**Kommentar:** Dette ministermål vil ikke blive behandlet i beskæftigelsesplanen. Primo 2018 vil administrationen i stedet forelægge det kommende politiske fagudvalg en sag om kontrolgruppens arbejde. Kontrolgruppen er en enhed i kommunen, som blandt andet arbejder for at nedbringe omfanget af socialt bedrageri

## Aktuelle eksternt finansierede projekter

En række eksternt finansierede projekter indgår som led i beskæftigelsesindsatsen. Disse beskrives i kort form nedenfor.

### **Jobrettet rehabiliteringspraksis**

*Formål:* at sætte de tværfaglige rehabiliteringsteam bedre i stand til at planlægge rehabiliterende indsatser, hvor der er virksomheds- og mentorinddragelse.

*Målgruppe:* Holbæk Kommunes rehabiliteringsteam

*Periode:* 12/16–12/17

*Økonomi:* 1,5 mio.

*Puljeudbyder:* Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

### **Udvikling i fleksjob**

*Formål:* At bringe minifleksjobbere nærmere job. Fokusområder er udgangspunkt i borgerens egne aktiver og ressourcer, en målrettet indsats for hurtig etablering af fleksjob samt progression i minifleksjob forstået som flere ugentlige arbejdstimer.

*Målgruppe:* Minifleksjobbere på ledighedsydelse

*Periode:* 01/17–06/18

*Økonomi:* 1,5 mio.

*Puljeudbyder:* Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

### **Fra ressourceforløb til job**

*Formål:* At bringe borgere i målgruppen nærmere job med udgangspunkt i borgerinddragelse i forberedende plan og indsatsplan, inddragelse af borgerens netværk samt tidligt og kontinuerligt fokus på mål for beskæftigelse og den virksomhedsrettede indsats

*Målgruppe:* Borgere som tilbydes ressourceforløb

*Periode:* 01/17–12/18

*Økonomi:* 2,1 mio.

*Puljeudbyder:* Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

### **Flere skal med**

*Formål:* At bringe aktivitetsparate ledige nærmere job i form af små deltidsjob på ordinære vilkår.

*Målgruppe:* Kontanthjælpsmodtagere, som har været uafbrudt på ydelsen i mere end fem år.

*Periode:* 8/17–8/19

*Økonomi:* 3,4 mio.

*Puljeudbyder:* Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

### **IPS Vestsjælland - Individuel Planlagt job med Støtte**

*Formål:* At understøtte personer med en svær sindslidelse i at finde arbejde på det ordinære arbejdsmarked uden forudgående træning, hvis det rette job og de rette arbejdsomgivelser findes. Ingen, der er motiveret for at arbejde, skal udelukkes fra dette. Der er tale om et samarbejde mellem syv vestsjællandske kommuner og Psykiatri Vest.

*Periode:* 9/16–12/20

*Økonomi:* Kommunen modtager ikke penge, men uddannelse og supervision til medarbejdere

*Puljeudbyder:* Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering/Den A.P. Møllerske Støttefond

## Bilag - de politiske pejlemærker

Udvalget "Uddannelse og Job" fastsatte i 2015 slags mål for, hvad beskæftigelsesindsatsen skal opnå for hvert af de fire hovedmålgrupper; politiske pejlemærker og effektmål. De politiske pejlemærker beskriver, efter hvilke retningslinjer indsatsen skal gennemføre. Effektmålene beskriver i tal, hvad der skal til, for at vi har løst kerneopgaven. Disse mål danner fortsat basis for beskæftigelsesindsatsen.

### Jobklare ledige

*De lokalpolitiske pejlemærker for indsatsen:*

- Pejlemærkerne for indsatsen for jobklare ledige er at opnå varig ordinær beskæftigelse hurtigst muligt:
- Den ledige skal opleve en individuel og jobrettet indsats
- Der skal være fokus på direkte jobformidling og virksomhedernes rekrutteringsbehov
- Indsatsen skal primært fokusere på den lediges egne jobsøgningsaktiviteter og være virksomhedsbaseret gennem anvendelsen af virksomhedspraktikker og ansættelser med løntilskud i private virksomheder
- Opkvalificering kan anvendes, så længe det er målrettet arbejdsmarkedets og virksomhedernes behov, og primært ledige med størst behov – dvs. ufaglærte, kortuddannede og dem med forældede uddannelser
- Nytteindsats skal indgå i indsatsen

Tilgangen til indsatsen er: vi forventer, at du selv tager ansvar for din situation – men vi vejleder dig om hvordan.

### Aktivitetsparate ledige

*De lokalpolitiske pejlemærker for indsatsen*

Flere aktivitetsparate ledige skal blive en fast del arbejdsmarkedet:

- Aktivitetsparate ledige skal opleve en individuel, beskæftigelsesrettet og helhedsorienteret indsats, hvor den sociale indsats skal medvirke til at nå målet om at blive en fast del af arbejdsmarkedet
- Der skal være fokus på udvikling af arbejdsevnen for borgere i ressourceforløb
- Indsatsen skal primært være virksomhedsbaseret
- Opkvalificering kan anvendes, så længe det er målrettet arbejdsmarkedets og virksomhedernes behov, og der skal være særligt fokus på opkvalificering af grundlæggende kompetencer

Tilgangen til indsatsen er: vi tror på, at du kan bidrage med noget, og forventer at du medvirker, når vi hjælper dig med at komme til at bidrage

### Uarbejdsdygtige på grund af sygdom

*De lokalpolitiske pejlemærker for indsatsen*

- At sygemeldte vender raske tilbage til ordinær beskæftigelse hurtigst muligt
- Den sygemeldte skal opleve en individuel og beskæftigelsesrettet indsats, hvor der bliver taget hensyn til borgerens lidelse i indsatsen
- Indsatsen skal primært være virksomhedsbaseret, og jobcentret skal være i dialog med virksomhederne, som har sygemeldte medarbejdere
- Der skal være særligt fokus på fastholdelse af sygemeldte i job
- Der skal være fokus på virksomheder, som har udfordringer med sygefraværet

Tilgangen til indsatsen er: selvom borgeren er syg, så forventer vi, at borgeren aktivt kan indgå i en beskæftigelsesrettet indsats, når der bliver taget hensyn til borgerens sygdom.

## **Beskæftigede og ledige med varige begrænsninger i arbejdsevnen**

### *De lokalpolitiske pejlemærker for indsatsen*

- Borgeren skal opleve en individuel og jobrettet indsats, hvor der tages hensyn til skånebehov i indsatsen
- Indsatsen skal primært være virksomhedsbaseret
- Opkvalificering kan anvendes, så længe det er målrettet arbejdsmarkedets og virksomhedernes behov
- Førtidspensionister som ønsker at bidrage, skal have mulighed for råd og vejledning og hjælp til igen at blive en del af arbejdsmarkedet

Tilgangen til indsatsen er: vi forventer, at du bidrager med det, du kan, men vi tager hensyn til dine skånebehov og hjælper dig med at komme til at bidrage.





**ALLE KAN BIDRAGE**

Kontakt: [job@holb.dk](mailto:job@holb.dk)