

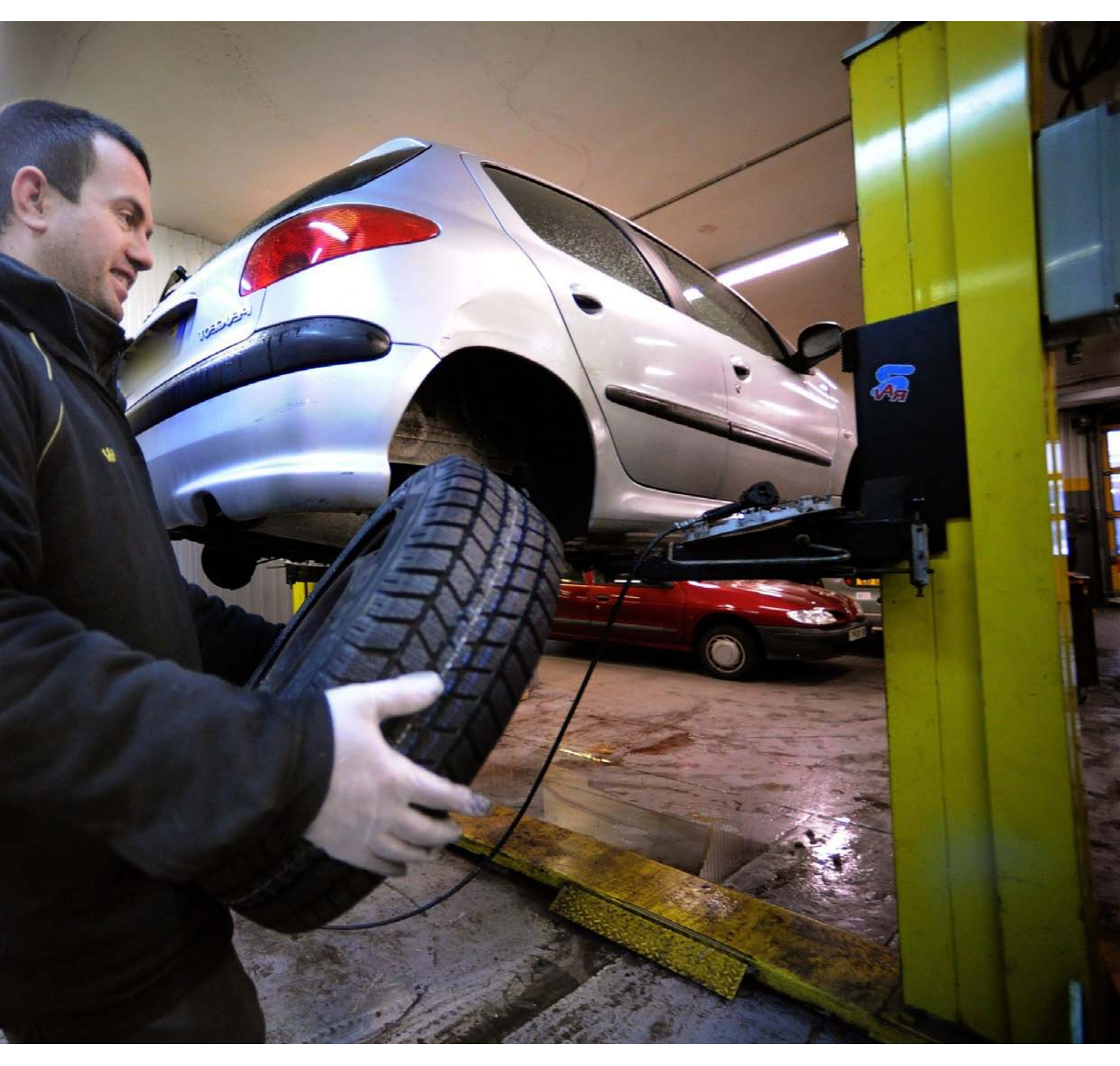


GULDBORGSUND

BESKÆFTIGELSESP 2012



ARBEJDSMARKEDSOMRÅDET



INDHOLD

INDLEDNING	4
1. DE BESKÆFTIGELSESPOLITISKE UDFORDRINGER	6
1.1 Lokalt fastsatte udfordringer	8
2. UDFORDRINGER IFT. BESKÆFTIGELSESMINISTERENS MÅL	14
2.1 Beskæftigelsespolitiske udfordringer i forhold til ministerens mål	15
3. BORGERRETTET INDSATS	22
3.1 Arbejdsmarkedsrådets strategi og mål i den borgerrettede indsats i forhold til de beskæftigelsespolitiske udfordringer	23
3.2 Resultatmål for den borgerrettede indsats	34
4. VIRKSOMHEDSRETTET INDSATS	36
4.1 Støtte til virksomhederne i forbindelse med rekruttering, opkvalificering mv.	37
4.2 Skaffe jobåbninger til ledige, der har vanskeligheder med at komme ind på arbejdsmarkedet	41
4.3 Bistå virksomheder og medarbejdere med at sikre arbejdsfastholdelse	42
4.4 Resultatmål for den virksomhedsrettede indsats	43
5. ANDRE BESKÆFTIGELSESPOLITISKE INTERESSENER	44
5.1 Arbejdsmarkedsrådets samspil med andre beskæftigelsespolitiske interesser	45
BILAG	49
Resultatmål for arbejdsmarkedsrådets beskæftigelsesindsats	50

INDLEDNING

Beskæftigelsesplan 2012 er den overordnede plan for beskæftigelsesindsatsen i Guldborgsund Kommune. Beskæftigelsesplanen samler udfordringer, mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen og udgør således Guldborgsund Kommunes beskæftigelsespolitiske pejlemærke for indsatsen i 2012.

Beskæftigelsesplanen skal sikre sammenhæng mellem kommunens beskæftigelsespolitiske udfordringer og de politiske mål og prioriteringer for indsatsen. Beskæftigelsesministeren har defineret fire af målene, mens de øvrige er formuleret af Arbejdsmarkedsudvalget i samarbejde med bl.a. Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Det er Guldborgsund Kommunes Arbejdsmarkedsområde, der har hovedansvaret for at implementere beskæftigelsesplanen. Arbejdsmarkedsområdet består af Jobcentret, Ydelsescentret og AM-Projekt. Sidstnævnte varetager driften af en række forskellige kommunale aktiveringstilbud samt Sprog- og Integrationscentret.

Beskæftigelsesplanen beskriver Arbejdsmarkedsområdets indsats i 2012 i forhold til modtagere af a-dagpenge, kontanthjælp, revalideringsydelse, introduktions-

ydelse, sygedagpenge, ledighedsydelse samt personer i fleksjob. Arbejdsmarkedsområdet forventes i 2012 at skulle håndtere den beskæftigelsespolitiske indsats for ca. 16.000 borgere i ovennævnte målgrupper. Hertil skal lægges en række borgere, f.eks. jobskifttere, der på eget initiativ henvender sig i Arbejdsmarkedsområdet med henblik på at få hjælp til jobsøgning.

Desuden indeholder beskæftigelsesplanen en beskrivelse af Arbejdsmarkedsområdets indsats i forhold til de beskæftigelsesrettede opgaver over for de ca. 3.700 virksomheder i Guldborgsund Kommune.

BYRÅDETS BESKÆFTIGELSESPOLITIK FOR 2012

Beskæftigelsesplanen understøtter visionen om, at Guldborgsund Kommune skal positionere sig med en dynamisk og strategisk vækstorienteret erhvervs-, turisme-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik. Beskæftigelsesplanen tager desuden udgangspunkt i strategierne i de øvrige nævnte kommunale politikker. På den måde skal beskæftigelsesplanen bl.a. understøtte kommunens indsats for at tiltrække og fastholde ressourcestærke familier i kommunen.

Med beskæftigelsesplan 2012 ønsker Guldborgsund Kommune at sikre, at de beskæftigelsespolitiske udfordringer imødegås med en beskæftigelsesindsats, der har fokus på effekt og pris. Derfor vil Arbejdsmarkedsområdet f.eks. løbende følge op på beskæftigelses- og uddannelseseffekten af forskellige aktiveringstilbud. Da det hører til undtagelsen, at ikke-jobklare borgere kommer direkte i beskæftigelse, vil Arbejdsmarkedsområdet også følge op på, at aktiveringstilbuddene medvirker til at bringe disse borgere tættere på arbejdsmarkedet.

Med henblik på at få en så effektiv indsats som muligt, vil Guldborgsund Kommune også løbende afprøve nye metoder og tiltag, f.eks. nye aktiveringstilbud. Det er hensigten, at der på denne måde kan ske en videreudvikling af kvaliteten af beskæftigelsesindsatsen i Guldborgsund Kommune.

Kvaliteten af beskæftigelsesindsatsen skal desuden sikres gennem et bæredygtigt, fagligt og professionelt miljø inden for Arbejdsmarkedsområdet, og i tæt samarbejde med bl.a. kommunens øvrige fagområder, borgerne, virksomhederne, arbejdsmarkedets parter, nabojobcentre, uddannelsesinstitutioner, Business LF, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, Det Lokale Beskæftigelsesråd m.fl.



RENÉ CHRISTENSEN
FORMAND FOR
ARBEJDSMARKEDSUDVALGET
I GULDBORGSUND KOMMUNE

1

**DE BESKÆFTIGELSESPOLITISKE
UDFORDRINGER**

Beskæftigelsesplan 2012 tager udgangspunkt i de vigtigste beskæftigelsespolitiske udfordringer, som Guldborgsund Kommune står over for i 2012. Desuden skal beskæftigelsesplanen tage udgangspunkt i de beskæftigelsespolitiske mål, som beskæftigelsesministeren har fastsat for 2012.

Konkret tager Beskæftigelsesplan 2012 udgangspunkt i følgende lokalt fastsatte udfordringer:

- Arbejdsstyrken skal opretholdes og gerne øges
- Uddannelsesniveaet skal øges

og beskæftigelsesministerens fire beskæftigelsespolitiske mål:

- Ledige skal hurtigt tilbage i job – Langtidsledigheden skal bekæmpes
- Bedre hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – Færre mennesker på permanent offentlig forsørgelse
- Unge skal i uddannelse eller job
- Flere indvandrere og efterkommere skal i job.

De lokalt fastsatte udfordringer og udfordringerne i forhold til ministerens beskæftigelsespolitiske mål tager i høj grad udgangspunkt i antallet af personer på overførselsindkomst i Guldborgsund Kommune, som fremgår af tabel 1.1.

TABEL 1.1. PERSONER PÅ OVERFØRSELSINDKOMSTER I GULDBORGSUND KOMMUNE, SEPT. 2007 TIL SEPT. 2011, UDVIKLING 2007-2011 OG ANDEL AF BEFOLKNINGEN I GULDBORGSUND OG HELE LANDET

	Sep. 2007	Sep. 2011	Udv. i pct., 2007-2011		Andel, sep. 2011	
			Guldborgsund	Hele landet	Guldborgsund	Hele landet
A-dagpenge	717	1.201	68%	76%	3,0%	3,2%
Kontant- og starthjælp (match 1)	284	445	57%	21%	1,1%	0,9%
Kontant- og starthjælp (match 2-3)	856	1.008	18%	42%	2,6%	2,3%
Introduktionsydelse	13	40	208%	105%	0,0%	0,1%
Revalidering inkl. forrevalidering	175	117	-33%	-31%	0,4%	0,4%
Sygedagpenge	1.028	904	-12%	-18%	2,2%	2,0%
Ledighedsydelse	240	234	-3%	51%	0,6%	0,4%
Fleksjob	536	543	1%	17%	1,3%	1,4%
Førtidspension	3.964	4.191	6%	2%	10,2%	6,6%
Efterløn	2.362	1.753	-26%	-21%	4,3%	3,1%
Personer i alt	10.175	10.436	3%	7%	25,7%	20,4%
16-64-årige i befolkningen	39.771	38.064	-4%	0%	100,0%	100,0%

KILDE: JOBINDSATS.DK OG DANMARKS STATISTIK

1.1 LOKALT FASTSATTE UDFORDRINGER

Nedenfor er en beskrivelse af de lokalt fastsatte udfordringer. Afsnit 2 indeholder en beskrivelse af udfordringerne i forhold til ministerens fire beskæftigelsespolitiske mål.

Det lokale arbejdsmarked har nogle karakteristika, som er mere udtalte i og i nærheden af Guldborgsund Kommune. Som følge heraf har Guldborgsund Kommune nogle særlige beskæftigelsespolitiske udfordringer. Disse lokalt fastsatte udfordringer er beskrevet nærmere nedenfor.

1.1.1 ARBEJDSSTYRKEN SKAL OPRETHOLDES OG GERNE ØGES

Arbejdsstyrken består af de beskæftigede og jobklare kontanthjælpsmodtagere og a-dagpengemodtagere.

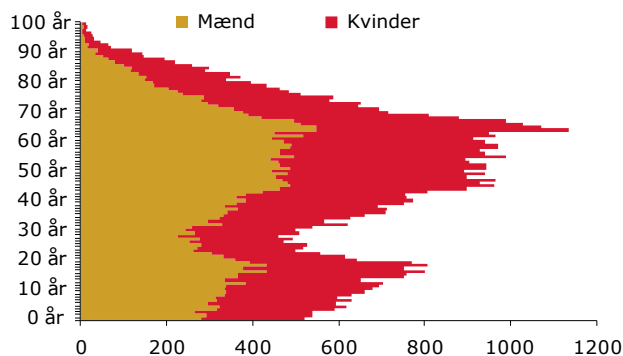
Ud af den samlede befolkning i Guldborgsund Kommune på 62.197 personer indgår 30.055 personer i arbejdsstyrken.

Erhvervsfrekvensen – dvs. den del af de 16-64 årige der indgår i arbejdsstyrken – er på 71 pct. i kommunen. I hele landet er erhvervsfrekvensen på 75 pct. Der er med andre ord en mindre andel af borgerne i den erhvervsaktive alder i Guldborgsund Kommune, som indgår i arbejdsstyrken, end i resten af landet.

Samtidig har arbejdsstyrken i Guldborgsund Kommune været faldende de seneste år. Det hænger sammen

med, at antallet af 16-64 årige i kommunen har været faldende, jf. tabel 1.1. Befolkningens alderssammensætning tyder på, at arbejdsstyrken i kommunen vil fortsætte med at falde i de kommende år. Således står flere ældre over for en tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, end der er unge der kommer ind på arbejdsmarkedet og tager over, jf. figur 1.1.

FIGUR 1.1.
BEFOLKNINGENS ALDERSSAMMENSÆTNING -
I GULDBORGSUND KOMMUNE, 2010



KILDE: DANMARKS STATISTIK

FOKUS PÅ REDUCERING AF SYGEFRAVÆR

Da beskæftigelsen forventes at være uændret frem til 2012, vil et fald i arbejdsstyrken reducere ledigheden i Guldborgsund Kommune.

I løbet af de kommende år vil en faldende arbejdsstyrke sætte arbejdsmarkedet under pres. Det vil således umiddelbart blive sværere for virksomhederne i Guldborgsund Kommune at få fat i den kvalificerede arbejdskraft, fordi der er færre i den arbejdsdygtige alder. Med andre ord er der risiko for, at virksomhederne i løbet af de kommende år vil få rekrutteringsproblemer, der kan medføre, at beskæftigelsen ikke bliver så høj, som den ellers ville kunne blive.

Rekrutteringsproblemerne på arbejdsmarkedet i Guldborgsund Kommune kan blive øget af, at der i løbet af få år skal igangsættes en række store byggeprojekter i og i nærheden af Guldborgsund Kommune. Her tænkes bl.a. på etableringen af tunnel under Femern Bælt, fængsel på Nordfalster, omfartsvej ved Nykøbing F., supersygehus i Køge og MetroCity-ring i København.

Det er dog Arbejdsmarkedsområdets vurdering, at der i 2012 kun vil være få rekrutteringsproblemer for virksomhederne i Guldborgsund Kommune.

På lidt længere sigt vil rekrutteringsproblemerne ifølge prognoser fra Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland tage til i styrke – f.eks. inden for den offentlige sektor, bygge- og anlægsvirksomhed og transportsektoren.

Særlige fokusområder med henblik på at oprettholde og gerne øge arbejdsstyrken

At der bliver færre i arbejdsstyrken og flere uden for arbejdsstyrken, er på alle måder en kompleks situation. Det er derfor nødvendigt at sikre, at alle der kan arbejde også gør det. Det bliver derfor en udfordring at øge erhvervsfrekvensen i Guldborgsund Kommune.

Erhvervsfrekvensen kan bl.a. øges ved, at sygefraværet reduceres. I september 2011 var der 904 sygedagpengemodtagere i Guldborgsund Kommune. Det svarer til 2,2 pct. af de 16-64 årige i kommunen, jf. tabel 1.1 på side 7. Erfaringerne viser, at jo længere tid en person er på sygedagpenge, jo større bliver risikoen for, at personen forbliver på ydelsen. Derfor er det væsentligt, at der iværksættes en tidlig, hurtig og differentieret indsats over for sygedagpengemodtageren, så varigheden af sygedagpengeforløbene kan blive reduceret.

Samtidig motiverer Arbejdsmarkedsområdet sygedagpengemodtagerne til at have en god kontakt med deres arbejdsplads under sygeforløbet. En lang række analyser peger på, at netop en tæt kontakt mellem den sygemeldte medarbejder og deres arbejdsplads øger sandsynligheden for, at den sygemeldte medarbejder vender tilbage til arbejdspladsen efter endt sygdom.

Kontakten mellem den sygemeldte medarbejder og arbejdspladsen bevares bedst, hvis den sygemeldte medarbejder kan være delvis raskmeldt.

Sygefraværet kan desuden reduceres ved

- At informere virksomheder med et højt sygefravær om tiltag, der kan medvirke til at reducere sygefraværet, herunder brugen af delvise raskmeldinger
- At have ekstra fokus på særligt udsatte grupper af sygedagpengemodtagere
- At reducere varigheden af sygedagpengeforløbene
- At udvikle og afprøve nye tiltag og metoder over for sygedagpengemodtagere
- At udvide og intensivere samarbejdet med de praktiserende læger, fagforeninger og A-kasser, bl.a. om aktiv brug af mulighedserklæringer og rundbordsamtaler
- At anvende mentorordning over for relevante grupper af sygedagpengemodtagere.

Erhvervsfrekvensen kan også øges ved, at ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere bliver en del af arbejdsstyrken. I september 2011 var der 1.008 ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere. Det svarer til 2,6 pct. af de 16-64 årige i Guldborgsund Kommune, jf. tabel 1.1.

Som det fremgår af figur 1.2, udgør de unge en forholdsvis stor del af de ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere. De unges andel er steget i løbet af de seneste år.

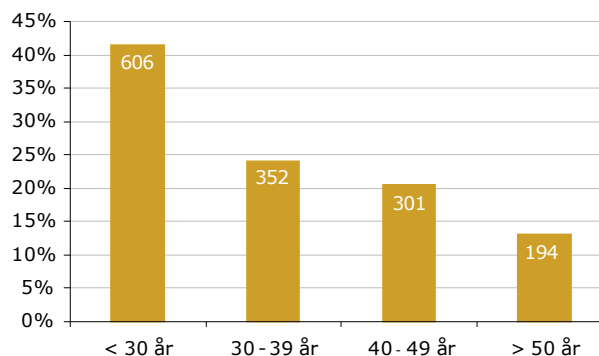
Ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere vurderes i større eller mindre omfang at have problemer udover ledighed. Samtidig har kun en lille del af dem en erhvervskompetencegivende uddannelse. Guldborgsund Kommunes analyse fra 2009 af de unge ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere viste desuden, at 61 pct. har en psykisk diagnose, og at der bl.a. er tale om svære psykiske diagnoser som autisme, ADHD og borderline. Analysen konkluderede desuden, at næsten hver tredje af de unge ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere ikke har et beskæftigelsespotentiale, og at hovedparten af de resterende vil have behov for en længerevarende indsats, førend de kan blive selvforsørgende.

Det kræver derfor en længerevarende og ofte meget håndholdt indsats at få gjort ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere jobklare, så de har mulighed for at få beskæftigelse eller komme i gang med ordinær uddannelse.

Denne opkvalificerende indsats over for ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere er vigtig – især over for de unge – da borgerne ellers risikerer at være på vej til at blive førtidspensioneret.

Arbejdsmarkedsområdet i Guldborgsund Kommune har i løbet af de seneste år udviklet og afprøvet en række nye tilbud for ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere. Arbejdsmarkedsområdet vil fortsætte udviklingsarbejdet i 2012 med henblik på at få flere ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere gjort jobklare. Arbejdsmarkedsområdet vil i dette udviklingsarbejde samarbejde med relevante samarbejdspartner, bl.a. UU Lolland-Falster, kommunens Børn- og Ungeområde, kommunens Social- og Sundhedsområde samt private leverandører.

FIGUR 1.2.
IKKE-JOBKLARE KONTANTHJÆLPSMODTAGERE I
GULDBORGSUND KOMMUNE OPGJORT PÅ ALDER
I PCT., SEPTEMBER 2011



KILDE: JOBINDSATS.DK

Udover at reducere sygefraværet og bringe ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere tættere på arbejdsmarkedet, kan erhvervsfrekvensen også øges ved

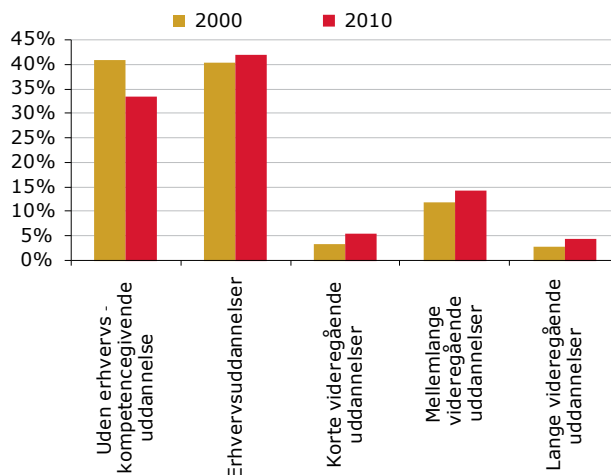
- At fastholde seniorerne længere tid på arbejdsmarkedet
- At udnytte arbejdskraftpotentialet hos personer med nedsat arbejdsevne bedre
- At indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande i højere grad kommer til at indgå i arbejdsstyrken, f.eks. ved en større anvendelse af mentorordningen for at sikre en god indtræden på det danske arbejdsmarked.
- At udvikle aktiveringsforløb, der har fokus på både den beskæftigelsesrettede indsats og den sundhedsfremmende indsats

1.1.2 UDDANNELSESNIVEAUET SKAL ØGES

Virksomhedernes krav til medarbejdernes kompetencer er i løbet af de sidste mange år blevet øget. Det kommer til udtryk ved, at der har været en positiv udvikling i beskæftigelsen for personer med en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse – både nationalt og i Guldborgsund Kommune. I samme periode har beskæftigelsesudviklingen for de ufaglærte været negativ. Som følge heraf har virksomhederne nu færre medarbejdere uden erhvervskompetencegivende uddannelse og flere med en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse, jf. figur 1.3.

Virksomhedernes krav til medarbejdernes kompetencer er i løbet af de sidste mange år blevet øget. Det kommer til udtryk ved, at der har været en positiv udvikling i beskæftigelsen for personer med en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse – både nationalt og i Guldborgsund Kommune. I samme periode har beskæftigelsesudviklingen for de ufaglærte været negativ. Som følge heraf har virksomhederne nu færre medarbejdere uden erhvervskompetencegivende uddannelse og flere med en erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse, jf. figur 1.3.

FIGUR 1.3. BESKÆFTIGEDE PÅ VIRKSOMHEDER I GULDBORG-SUND KOMMUNE OPGJORT PÅ UDDANNELSE I PCT., 2000 OG 2010



KILDE: DANMARKS STATISTIK

**VIRKSOMHEDERNE
EFTERSPØRGER
VELUDDANNET
ARBEJDSKRAFT**

Udviklingen forventes at fortsætte og forstærkes yderligere i de kommende år. Derfor kommer langt de fleste af de ufaglærte job, som forsvinder i disse år, normalt ikke tilbage igen.

I forvejen udgør de ufaglærte en relativ stor andel af de ledige, da de som nævnt ikke har de kompetencer, som virksomhederne efterspørger.

Særlige fokusområder med henblik på at øge uddannelsesniveaut

Der er derfor behov for en generel opkvalificering af både de beskæftigede og ledige – især i forhold til gruppen af ufaglærte. Opkvalificeringsindsatsen over for de ledige skal så vidt muligt rette sig hen imod gode beskæftigelsesmuligheder. Det kan bl.a. være jobområder, der bliver behov for i forbindelse med de store anlægsprojekter i og i nærheden af Guldborgsund Kommune, f.eks. etableringen af tunnelen under Femern Bælt. Her tænkes også på jobområder, som får afledte, positive konsekvenser af anlægsprojekterne.

Opkvalificeringen af arbejdsstyrken kan bl.a. ske ved

- At have fokus på voksenlærlingeuddannelse, løntilskudsansættelse (gerne kombineret med jobrettet uddannelse) og uddannelse inden for flaskehalsområder – samt FVU-undervisning for personer der har læse-/stave-/regneproblemer
- At motivere de ufaglærte ledige og ledige med en uddannelse, der ikke mere efterspørgeres, til at opkvalificere sig inden for gode beskæftigelsesområder
- At kombinere Arbejdsmarkedsrådets beskæftigelsespolitiske opkvalificeringsindsats med en social- og sundhedsfremmende indsats for de personer, der har problemer udover ledighed
- At motivere virksomhederne til at efteruddanne deres medarbejdere, f.eks. som led i et jobrotationsprojekt, hvor ledige vikarierer for de beskæftigede på uddannelse
- At motivere virksomhederne til at etablere elev-/lærlingepladser
- At motivere uddannelsesinstitutionerne til at etablere andre undervisningsformer for de borgere, der ikke er bogligt stærke
- At revalidere borgere, der er nedslidte, og som derfor ikke kan vende tilbage til deres tidligere fag



2

**UDFORDRINGER IFT.
BESKÆFTIGELSE-
MINISTERENS MÅL**

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år et antal beskæftigelsespolitiske mål, som der i det kommende år er behov for at have særligt fokus på.

For 2012 har beskæftigelsesministeren udmeldt følgende beskæftigelsespolitiske mål:

Mål 1: Ledige skal hurtigt tilbage i job – Langtidsledigheden skal bekæmpes.

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

Mål 2: Bedre hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – Færre mennesker på permanent offentlig forsørgelse.

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

Mål 3: Unge skal i uddannelse eller job

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

Mål 4: Flere indvandrere og efterkommere skal i job
Jobcentrene skal sikre, at antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt

Guldborgsund Kommune har indarbejdet ministerens fire mål i tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen for 2012.

2.1 BESKÆFTIGELSESPOLITISKE UDFORDRINGER I FORHOLD TIL MINISTERENS MÅL

Nedenfor er en beskrivelse af udfordringerne i Guldborgsund Kommune i forhold til beskæftigelsesministerens fire beskæftigelsespolitiske mål.

2.1.1 LEDIGE SKAL HURTIGT TILBAGE I JOB – LANGTIDSLEDIGHEDEN SKAL BEKÆMPES

Bruttoledigheden består af henholdsvis a-dagpengemodtagere og jobklare kontanthjælpsmodtagere. Bruttoledigheden i Guldborgsund Kommune er fra september 2007 til september 2011 steget markant, jvf. tabel 1.1 på side 4. Kommunen oplevede ligesom resten af landet en faldende ledighed frem til august 2008, men herefter vendte udviklingen i takt med finanskrisens indtog. Der er fra august 2008 og frem til september 2011 sket en stigning på henholdsvis 171 pct. og 71 pct. i antal a-dagpengemodtagere og jobklare kontanthjælpsmodtagere.

Samlet set har kommunen oplevet en stigning i ledigheden på 129 pct. – fra 720 bruttoledige i august 2008 (svarende til en ledighedsprocent på 2,4 pct.) til 1.646 bruttoledige i september 2011 (svarende til en ledighedsprocent på 5,7 pct.). I hele landet var bruttoledigheden i september 2011 på 5,6 pct.

Figur 2.1 viser, at hovedparten af de jobklare ledige i september 2011 er a-dagpengemodtagere (de guldfarvede søjler fylder samlet set mere end de røde søjler). Figuren viser også, at der er stor forskel på aldersfordelingen blandt a-dagpengemodtagere og jobklare kontanthjælpsmodtagere. Således er en meget stor del af kontanthjælpsmodtagerne under 30 år, mens der er en lille overvægt af over 50 årige blandt a-dagpengemodtagerne.

Arbejdskraftreserven omfatter a-dagpengemodtagere og jobklare kontanthjælpsmodtagere med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse. I september 2011 udgjorde arbejdskraftreserven 4,4 pct. af arbejdsstyrken i Guldborgsund Kommune, mens det samme var tilfældet for 4,2 pct. i hele landet.

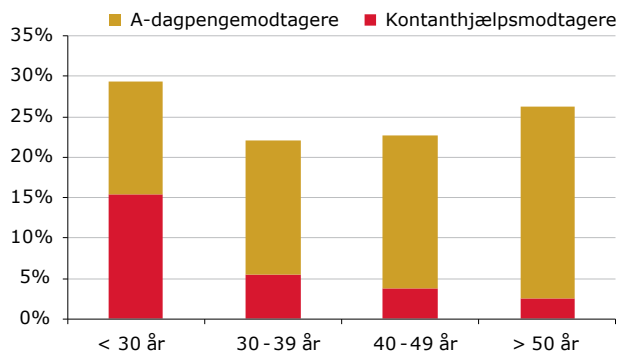
Figur 2.2 viser, at arbejdskraftreserven har været stigende siden 2008 – ligesom bruttoledigheden. Stigningen i arbejdskraftreserven har dog fra 2008 til

2011 været større end stigningen i bruttoledigheden. Samtidig er der sket en stigning i antallet af personer, der har været ledig i mere end 1 år, så der i september 2011 var 197 jobklare personer, der havde været ledige i mere end 1 år. Det svarer til 12 pct. af de ledige.

Det fremgår også af figur 2.2, at der i løbet af en årsperiode er visse sæsonsvingninger i arbejdskraftreserven. Således er arbejdskraftreserven i Guldborgsund Kommune generelt lavere fra juli til oktober. Det hænger sammen med, at beskæftigelsen i kommunen er højest i sommermånederne.

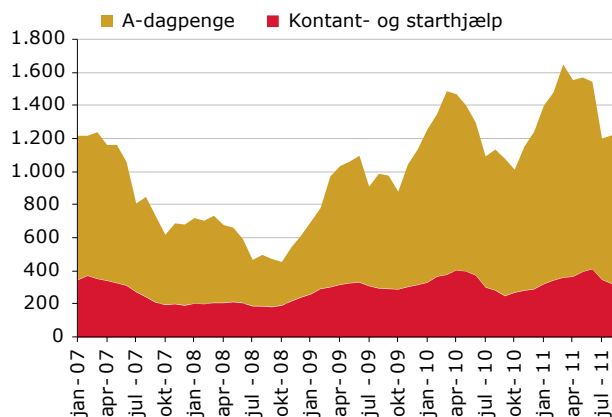
Der er stor forskel på, hvor stor en andel af de bruttoledige mænd og kvinder der kommer i arbejdskraftreserven. Således indgår 67 pct. af de ledige kvinder i arbejdskraftreserven, mens det samme kun er tilfældet for 58 pct. af de ledige mænd. Denne forskel skyldes, at der er større sæsonsvingninger i ledigheden for mænd end for kvinder.

FIGUR 2.1.
JOBKLARE LEDIGE I GULDBORGSUND KOMMUNE
OPGJORT PÅ YDELSE OG ALDER, I PCT., SEPTEMBER
2011



KILDE: JOBINDSATS.DK

FIGUR 2.2.
UDVIKLINGEN I ARBEJDSKRAFTRESERVEN I
GULDBORGSUND KOMMUNE, JAN. 2007 – SEP. 2011



KILDE: JOBINDSATS.DK

Særlige fokusområder med henblik på at hjælpe ledige hurtigt tilbage i job og bekæmpe langtidsledigheden

Alle analyser viser, at jo længere tid folk er ledige, desto sværere er det at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Kompetencer bliver forældet. For at virksomhederne kan blive ved med at få den arbejdskraft, der har behov for, er det derfor væsentligt, at længerevarende ledighed forebygges og afhjælpes, så udviklingen i arbejdskraftreserven og langtidsledigheden kan blive vendt.

Det er en udfordring at sikre en hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet for de ledige. Det kan bl.a. ske ved

- At de ledige er aktivt jobsøgende samt geografisk og fagligt mobile
- At borgergrupper med særlig risiko for langtidsledighed får en tidlig beskæftigelsesindsats med jobsamtaler og aktiveringstilbud
- At have fokus på virksomhedsrettede aktiveringsredskaber, herunder bl.a. jobrotation
- At gøre aktiv brug af mentorstøtte til at fastholde borgere i uddannelse eller beskæftigelse
- At etablere et tæt samarbejde med virksomheder, så disse hjælper med at bringe borgere på offentlig forsørgelse tættere på arbejdsmarkedet

2.1.2 BEDRE HJÆLP TIL LEDIGE PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET – FÆRRE MENNESKER PÅ PERMANENT OFFENTLIG FORSØRGELSE

Fra september 2007 til september 2011 er der samlet set sket en stigning i antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger i Guldborgsund Kommune (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) på 5 pct. Således var 4.968 personer på en af disse ydelser i september 2011, jf. tabel 1.1 på side 3. Det svarer til 52 pct. af alle de borgere, der er på en eller anden form for overførselsindkomst i Guldborgsund Kommune. Hovedparten af personerne på en permanent forsørgelsesordning er på førtidspension.

Følgende karakteristika øger risikoen for at blive førtidspensionist:

- Personer med lang ledighed
- Personer, der har modtaget sygedagpenge eller kontanthjælp i længere tid
- Personer uden nogen erhvervskompetencegivende uddannelse
- Personer over 50 år

Dog skal det samtidig bemærkes, at der alligevel er 98 personer under 40 år, som har fået tilkendt førtidspension fra oktober 2010 til september 2011.

Særlige fokusområder med henblik på at hjælpe ledige på kanten af arbejdsmarkedet og få færre mennesker på permanent offentlig forsørgelse

Som nævnt indebærer befolkningens alderssammensætning en risiko for, at arbejdsstyrken vil falde i de kommende år. Med henblik på at undgå eller reducere dette fald i arbejdsstyrken er det vigtigt, at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger begrænses mest muligt.

Det betyder for det første, at tilgangen til førtidspension skal reduceres mest muligt. Dette kræver et tæt samspil mellem Arbejdsmarkedsområdet og f.eks. kommunens Social- og Sundhedsområde om indsatsen over for borgere, der risikerer at ende på førtidspension.

I den forbindelse har Arbejdsmarkedsområdet allerede igangsat en række forskellige aktiveringsprojekter for kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere med henblik på at mindske tilgangen til førtidspension. Således skal projekt AM-Bevægelse introducere deltagerne til, hvordan de kan lave fysiske aktiviteter og bevægelse i dagligdagen, mens projekt Norma bl.a. skal medvirke til, at ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere indgår netværk og får indsigt i og forståelse for egne problematikker, så de bedre kan tage ansvar for egen livssituation.

Herudover skal Arbejdsmarkedsområdet også sikre, at der sker en grundig afklaring og afprøvning af borgernes arbejdsevne inden bevilling af fleksjob. Derved skal det sikres, at kun borgere der har væsentlige og varige begrænsninger i arbejdsevnen, bliver fleksjobberettiget.

Arbejdsmarkedsområdet vil begrænse antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger ved bl.a. i højere grad have at fokus på

- At igangsætte en virksomhedsrettet aktivering overfor ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere
- At have fokus på sygemeldte, der er i særlig risiko for at ende i langvarige sygedagpengeforløb og dermed på permanent offentlig forsørgelse
- At motivere sygedagpengemodtagere og arbejdsgivere til at fastholde kontakten under sygeforløbet
- At bruge revalideringsordningen overfor ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere, der har begrænsninger i arbejdsevnen
- At igangsætte en aktiv beskæftigelsesindsats overfor ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere – især over for de unge
- At kombinere den beskæftigelsespolitiske opkvalificeringsindsats med en social- og sundhedsfremmende indsats for de personer, der har problemer udover ledighed
- At igangsætte forløb, der skal understøtte de svageste grupper således, at de gøres klar til en egentlig beskæftigelsesrettet indsats
- At have ekstra fokus på særligt udsatte grupper af nydanskere – f.eks. via deltagelse i aktivering i virksomhedscentre
- At informere førtidspensionister om deres mulighed for at vende tilbage til arbejdsmarkedet
- At etablere en mere helhedsorienteret indsats i Guldborgsund Kommune, så borgeren oplever en mere sammenhængende indsats, bl.a. før og efter borgerens 18. år
- At have fokus på brancher og virksomheder, der bidrager med mange længerevarende sygedagpengeforløb.



2.1.3 UNGE SKAL I UDDANNELSE ELLER JOB

Ungeledigheden er i de seneste år steget markant i Guldborgsund Kommune, og særligt de unge mænd er blevet hårdt ramt. Det gælder både de jobklare og ikke-jobklare unge, jf. tabel 2.1.

Som det fremgår af tabellen, modtog 14,7 pct. af de 16-29 årige i Guldborgsund Kommune en eller anden form for offentlig forsørgelse i februar 2011. I hele landet var det samme "kun" tilfældet for 10,3 pct. af de unge.

Det fremgår af tabel 2.1, at der er relativt mange unge kontanthjælpsmodtagere og førtidspensionister i Guldborgsund Kommune.

Den høje andel af unge på overførselsindkomster skyldes delvis de unges flyttemønster. Guldborgsund Kommune har således en stor nettoaflytning af 18-24 årige, jf. figur 2.3. på næste side.

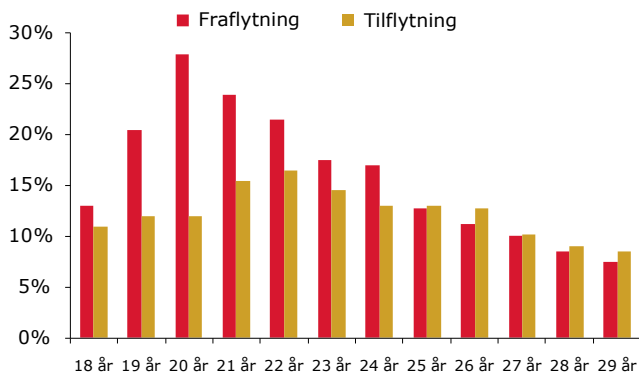
TABEL 2.1.

UNGE PÅ OVERFØRSELSINDKOMSTER I GULDBORGSUND KOMMUNE, SEP. 2007 TIL SEP. 2011, UDVIKLING 2007-2011 SAMT ANDEL AF BEFOLKNINGEN I GULDBORGSUND OG HELE LANDET

	Sep. 2007	Sep. 2011	Udvikling i pct., 2007-2011	Andel, sep. 2011	
				Guldborgsund	Hele landet
A-dagpenge	97	228	135%	2,7%	2,5%
Kontant- og starthjælp (match 1)	157	253	61%	3,2%	1,6%
Kontant- og starthjælp (match 2-3)	226	357	58%	4,5%	2,9%
Introduktionsydelse	4	13	225%	0,2%	0,2%
Revalidering inkl. forrevalidering	38	24	-37%	0,3%	0,5%
Sygedagpenge	105	109	4%	1,3%	0,9%
Ledighedsydelse	11	5	-55%	0,1%	0,1%
Fleksjob	19	15	-21%	0,2%	0,2%
Førtidspension	185	239	29%	2,8%	1,2%
Personer i alt	842	1.239	47%	14,7%	10,3%
16-29-årige i befolkningen	8.481	8.424	-1%	100,0%	100,0%

KILDE: JOBINDSATS.DK OG DANMARKS STATISTIK

FIGUR 2.3.
ÅRLIG ANDEL AF UNGE, DER FLYTTER TIL ELLER FRA GULDBORGSUND KOMMUNE, 2006-2010



KILDE: DANMARKS STATISTIK

En stor del af fraflytningen fra kommunen skyldes, at unge flytter tættere på eksempel hovedstadsområdet for at påbegynde en uddannelse, som ikke udbydes i Guldborgsund Kommune. Da det primært er ressourcestærke unge, der vælger at flytte for at påbegynde uddannelse uden for kommunen, har Guldborgsund Kommune efterfølgende en mindre andel af ressourcestærke unge, der kun i mindre grad er på overførselsindkomster.

Særlige fokusområder med henblik på at hjælpe unge i uddannelse eller job

Det er af største betydning, at ungeledigheden reduceres, og at antallet af unge der kommer på førtidspension ligeledes reduceres. Ellers er der risiko for, at en stor gruppe af unge bliver tabt på gulvet. Dette vil selvsagt få store menneskelige konsekvenser for disse personer. Det vil dog også få store samfundsmæssige konsekvenser, da den demografiske udvikling i løbet af ganske få år vil indebære, at der bliver brug for alle ledige hænder på arbejdsmarkedet. Med andre ord kan det om ganske få år begrænse beskæftigelsen, hvis ungegruppen ikke får en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet.

En udfordring bliver at begrænse antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse. Det kan bl.a. ske ved

- At anvende uddannelsespåbud over for uddannelsesparate unge uden uddannelse
- At motivere ledige unge, herunder også unge nydanskere, til at påbegynde en kompetencegivende uddannelse
- At styrke den tidlige og intensive indsats over for unge
- At anvende virksomhedsrettede tilbud over for unge, så de kan få den første erhvervs erfaring på arbejdsmarkedet
- At videreudvikle individuelle, helhedsorienterede og håndholdte forløb for ikke-jobklare unge
- At udvikle en mere koordineret indsats med kommunens Børn- og Ungeområde og UU Lolland-Falster om de 15-17 årige, der risikerer at ende på eksempelvis kontanthjælp
- At have særlig fokus på, at unge fastholder tilknytningen til deres job eller uddannelse
- At motivere virksomheder til at oprette elev-/lærlingejob.

2.1.4 FLERE INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE SKAL I JOB

2,4 pct. af befolkningen i Guldborgsund Kommune er indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande (herefter nævnt 'nydanskere'). Da nydanskerne udgør 5,7 pct. af befolkningen i hele landet, har kommunen forholdsvis få nydanskere.

Af den grund udgør nydanskerne i Guldborgsund Kommune også en mindre del af personerne på offentlig forsørgelse. Nydanskerne udgør således godt 4 pct. i Guldborgsund Kommune (svarende til 508 personer), mens de i hele landet udgør knap 11 pct.

Mere end hver tredje af de 508 nydanskere i kommunen på offentlig forsørgelse er førtidspensioner, og der er derfor kun meget begrænsede muligheder for at rykke disse borgere tættere på arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet. Derudover er hver fjerde nydansker på offentlig forsørgelse i gruppen af ikke-jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere, der har problemer ud over ledighed – bl.a. psykiske/fysiske lidelser (herunder særligt mange med diverse former for krigstraumer) og/eller sproglige og kulturelle vanskeligheder. Kun hver femte i gruppen af nydanskere er umiddelbart jobklar.

Antallet af nydanskere på offentlig forsørgelse har været stigende de seneste år i Guldborgsund Kommune og resten af landet. Fra september 2007 til september 2011 er der sket en samlet stigning på 26 pct. i kommunen. Det kan sammenlignes med, at det samlede antal personer på overførselsindkomster i samme periode er steget med 5 pct.

Erhvervsfrekvensen – dvs. den del af de 16-64 årige der indgår i arbejdsstyrken – er betydeligt lavere for nydanskere end for personer med dansk oprindelse. Således er erhvervsfrekvensen på 46 pct. for nydanskere, mens den samlet set er på 68 pct.

Særlige fokusområder med henblik på at hjælpe indvandrere og efterkommere i job

Da nydanskerne kun udgør en meget beskedent del af befolkningen i Guldborgsund Kommune, synes problematikken vedr. nydanskere på offentlig forsørgelse ikke så udtalt i kommunen som i øvrige dele af landet. Det vil samtidig kræve langvarig indsats at bringe størstedelen af nydanskerne tættere på arbejdsmarkedet og/eller uddannelsessystemet.

En udfordring bliver at begrænse antallet af indvandre-re og efterkommere på offentlig forsørgelse. Det kan bl.a. ske ved i højere grad

- At motivere jobklare nydanskere til at være aktivt jobsøgende
- At motivere nydanskere til at opkvalificere sig inden for gode beskæftigelsesområder
- At have fokus på virksomhedsrettede aktiveringsredskaber f.eks. i virksomhedscentrene, så bl.a. unge nydanskere kan få den første erhvervs erfaring på arbejdsmarkedet
- At have en aktiv beskæftigelsesindsats over for ikke-jobklare nydanskere, hvor især mange kvinder risikerer at ende på permanent offentlig forsørgelse
- At udvikle aktiveringsforløb for ikke-jobklare nydanskere, der kombinerer en beskæftigelsesrettet indsats med kulturelle, sociale og sproglige faktorer, der ofte har betydning for nydanskernes integration på arbejdsmarkedet
- At anvende mentorordningen over for nydanskere for at sikre en god indtræden på det danske arbejdsmarked.

3

BORGERRETTET
INDSATS

3.1 ARBEJDSMARKEDSOMRÅDETS STRATEGI OG MÅL I DEN BORGERRETTEDE INDSATS I FORHOLD TIL DE BESKÆFTIGELSES- POLITISKE UDFORDRINGER

Alle borgere, der er i kontakt med Arbejdsmarkedsområdet, skal mødes med en indsats, der primært har fokus på beskæftigelse og/eller ordinær uddannelse. Derfor vil Arbejdsmarkedsområdet sikre et tæt samspil mellem den borgerrettede indsats og den virksomhedsvendte indsats.

Den borgerrettede indsats skal sikre en målrettet og effektiv kontakt med borgerne, herunder sikre effektive aktiveringstilbud, når der er behov for en aktiv og opkvalificerende indsats. Arbejdsmarkedsområdet har derfor konstant fokus på at udvikle og igangsætte differentierede indsatser, der er søgt tilpasset både borgernes og virksomhedernes aktuelle og fremadrettede behov. Forudsætningen for en differentieret og målrettet indsats er en kvalificeret afdækning af borgernes kompetencer, arbejdsevner og rådighed samt ikke mindst en systematisk opfølgning på, hvilke indsatser der virker bedst.

Hele den borgerrettede indsats bygger på følgende overordnede strategier:

- Der skal være plads til alle på arbejdsmarkedet
- Beskæftigelsesindsatsen tænkes gennemført individuelt og differentieret i forhold til den enkelte borger
- Borgerne skal have "hjælp til selvhjælp" til at blive selvforsørgende
- En aktiv og tæt indsats bidrager til at få borgeren tættere på arbejdsmarkedet
- Da borgerne er forskellige, er der behov for en bred

vifte af aktiveringstilbud

- Indsatsen skal have et beskæftigelsesrettet perspektiv – og både have fokus på kortest vej til job samt opkvalificering i forhold til arbejdsmarkedets aktuelle og fremadrettede behov
- For nogle borgere, der har særlige barrierer for at komme i job eller uddannelse, kan det være hensigtsmæssigt at kombinere den beskæftigelsesrettede indsats med f.eks. social- og sundhedspolitiske elementer
- Virksomhedsrettede aktiveringstilbud er højt prioriteret.

Som det fremgik af afsnit 1 og 2, er der følgende beskæftigelsespolitiske udfordringer:

- Arbejdsstyrken skal opretholdes og gerne øges
- Uddannelsesniveaulet skal øges
- Ledige skal hurtigt tilbage i job – Langtidsledigheden skal bekæmpes
- Bedre hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – Færre mennesker på permanent offentlig forsørgelse
- Unge skal i uddannelse eller job
- Flere indvandrere og efterkommere skal i job.

Den borgerrettede indsats tager udgangspunkt i disse udfordringer.

På side 25 er en beskrivelse af Arbejdsmarkedsområdets strategi i den borgerrettede indsats i forhold til de seks overordnede beskæftigelsespolitiske udfordringer.



MD

G 4

TG

G 2

VIDEREUDVIKLE INDSATSEN FOR IKKE-JOBKLARE BORGERE

3.1.1 ARBEJDSSTYRKEN SKAL OPRETHOLDES OG GERNE ØGES

Arbejdsmarkedsområdet vil understøtte målet om en højere erhvervsfrekvens i Guldborgsund Kommune ved at bringe ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere, revalidender, sygedagpenge-modtagere og modtagere af ledighedsydelse tættere og hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet, så udbuddet af arbejdskraft herved kan øges.

Det er Arbejdsmarkedsrådets vurdering, at en stor del af de ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere kan blive en del af arbejdsstyrken ved hjælp af en længe-revarende og ofte håndholdt indsats. Det er Arbejdsmarkedsrådets erfaring, at denne aktivering for mange borgere med fordel kan bestå af en kombination af en beskæftigelsesrettet og sundhedsfremmende indsats. I den forbindelse prioriterer Guldborgsund Kommune fortsat, at den beskæftigelsesrettede aktivering er virksomhedsforlagt, f.eks. i virksomhedscentre i kommunen.

Der er i Guldborgsund Kommune og resten af landet ikke mange erfaringer med, hvordan indsatsen over for de svage ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere, der risikerer at ende på førtidspension, skal se ud. Guldborgsund Kommune vil i 2012 derfor udvikle og igangsætte pilotforløb, som kan være med til at videreudvikle indsatsen over for borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

Guldborgsund Kommune prioriterer desuden igangsættelse af revalideringsforløb for ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere, der har begrænsninger i arbejdsevnen.

Arbejdsmarkedsområdet vil igangsætte en tidlig, hurtig og differentieret indsats over for sygedagpenge-modtagere, så varigheden af sygedagpengeforløbene kan blive reduceret. I den forbindelse vil Arbejdsmarkedsområdet have særlig fokus på borgere, der risikerer at få lange sygedagpengeforløb. Samtidig vil Arbejdsmarkedsområdet motivere alle sygedagpenge-modtagere, der kommer fra beskæftigelse, til at have en god kontakt med deres arbejdsplads under sygeforløbet. En sådan tæt kontakt øger således sandsynligheden for, at den sygemeldte medarbejder vender tilbage til virksomheden efter endt sygdom.

For at mindske antallet af sygedagpengemodtagere – og derved øge arbejdsstyrken – prioriterer Guldborgsund Kommune også, at sygedagpengemodtagerne så vidt muligt er aktive under deres sygeforløb, så sygeforløbet ikke i sig selv medvirker til at passivisere og marginalisere borgeren.

Guldborgsund Kommune har fokus på anvendelsen af revalideringsforløb over for nedslidte sygedagpenge-modtagere, der ikke kan vende tilbage til deres gamle jobområde.

FOKUS PÅ AT ANVENDE DE LEDIGES RESSOURCER

I betragtning af at arbejdsstyrken er faldende, er det væsentligt, at alle de lediges ressourcer og arbejdssevner udnyttes fuldt ud. Det gælder også personer med varigt nedsat arbejdssevne, som ikke kan klare beskæftigelse på normale vilkår – herunder også personer på ledighedsydelse.

Guldborgsund Kommune har fokus på at inddrage personer med handicap i arbejdsudbuddet. Arbejdsmarkedsområdet vil derfor motivere personer med handicap til at være aktivt jobsøgende samt informere dem om de handicapkompenserende ordninger, herunder om mulighederne for at finansiere hjælpemidler og brug af personlig assistance. På den måde kan en person med handicap bedre informere virksomhederne om fordelene ved at ansætte ham/hende. Herudover indgår personer med handicap i Arbejdsmarkedsområdets ordinære indsats over for ovennævnte modtagere for offentlig forsørgelse.

Nogle af ovennævnte borgergrupper har svært ved at komme (tilbage) i beskæftigelse, uddannelse eller aktivering. Over for disse borgere prioriterer Guldborgsund Kommune anvendelsen af mentorordningen, som kan være med til at fastholde dem i beskæftigelsen, uddannelsen eller aktiveringsforløbet.

Arbejdsmarkedsområdet vil endelig også gøre en indsats over for førtidspensionister, som ønsker at vende tilbage på arbejdsmarkedet i et omfang, der tager hensyn til deres begrænsede arbejdssevne. Således vil Arbejdsmarkedsområdet orientere dem om deres jobmuligheder på arbejdsmarkedet og om de økonomiske konsekvenser ved at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Herefter kan førtidspensionisten – med hjælp fra Arbejdsmarkedsområdet – evt. vælge at søge job.

FOKUS PÅ UDDANNELSE

3.1.2 UDDANNELSESNIVEAUET SKAL ØGES

Virksomhederne efterspørger i stadig større grad en veluddannet arbejdskraft. De seneste års beskæftigelsestilbagegang har med al tydelighed vist, at hovedparten af de mange forsvundne job var ufaglærte job. En stor del af disse job kommer ikke igen, og denne udvikling forventes at fortsætte i de kommende år.

Derfor er det væsentligt, at uddannelsesniveaulet hos de lavtuddannede ledige og beskæftigede øges.

Guldborgsund Kommunes beskæftigelsesindsats har fokus på at sikre, at de jobklare a-dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere forbliver selvforsørgende, både på kort og længere sigt. Derfor er det væsentligt, at a-dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere uden uddannelse motiveres til at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse. Arbejdsmarkedsområdet skal her ske i samarbejde med UU Lolland-Falster og Studievalg Sjælland.

Arbejdsmarkedsrådets opkvalificeringsindsats har særlig fokus på at uddanne den store gruppe af ufaglærte ledige inden for rekrutteringsvanskelige områder og inden for fremtidens vækstområder i Guldborgsund Kommune. Sidstnævnte områder indbefatter også brancher og fag, som i højere grad efterspørges ved etableringen af tunnellen under Femern Bælt og en række andre store byggeprojekter. Desuden vil opkvalificeringsindsatsen rette sig mod brancheområder, der er prioriteret i Guldborgsund Kommunes erhvervs politik.

Figur 3.1 på side 28 viser de aktuelle jobmuligheder




på Lolland-Falster og Sydsjælland inden for en række fagområder.

En række borgere vil dog på grund af læse-/stave-/regneproblemer ikke umiddelbart kunne påbegynde en beskæftigelsesrettet uddannelse. Derfor har Arbejdsmarkedsområdet i første omgang fokus på at igangsætte FVU-undervisning over for disse ledige.

For ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere vil det ofte være relevant at kombinere den beskæftigelsesrettede opkvalificeringsindsats med en social- og sundhedspolitisk indsats. Arbejdsmarkedsområdet vil varetage den koordinerende rolle i forhold til indsatsen over for disse personer. Arbejdsmarkedsområdet vil sammen med relevante samarbejdsparter udvikle og igangsætte aktiveringsforløb over for ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere med henblik på at få en så effektiv indsats som muligt.

Arbejdsmarkedsområdet vil desuden have fokus på at igangsætte revalideringsforløb for ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere, der er nedslidte og derfor ikke kan vende tilbage til deres tidligere fag.

FIGUR 3.1. JOBMULIGHEDERNE I GULDBORGSUND KOMMUNE, NOVEMBER 2011.

MINDRE GODE JOBMULIGHEDER 	GODE JOBMULIGHEDER 	RIGTIG GODE JOBMULIGHEDER 
<p>HANDELS- OG KONTOROMRÅDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontormedhjælper • Sundhedsservicesekretær <p>OFFENTLIG SEKTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pædagogmedhjælper <p>FINANSIERING OG FORRETNINGSSERVICE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bankrådgiver/erhvervsrådgiver • Multimediedesigner • Pedalmedhjælper • Vagt <p>LANDBRUG OG GARTNERI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landbrugsmedhjælper <p>REPARATIONSVIRKSOMHED</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automekaniker • Autolakerer • Lastbils- og busmekaniker 	<p>BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bygningsingeniør • Bygningskonstruktør • Gulvlægger • Glarmester • Brolægger • Anlægsgartner • Blikkenslager • Bygningsmaler • Elektriker (lys og energiteknik) • Tømrer • Murer • Tagdækker <p>JERN- OG METALINDUSTRI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industrilakerer • Industrioperatør • Klejnsmed • Rørsmed (ufaglært) • Svejsjer <p>NÆRINGS- OG NYDELSESMIDDELINDUSTRI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bager <p>RESTAURATION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Smørrebrødsjomfru <p>REPARATIONSVIRKSOMHED</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landbrugsmaskinmekaniker (ude-montør) <p>HANDEL OG KONTOROMRÅDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontorassistent • Butiksassistent • Regnskabsassistent/bogholder <p>FINANSIERING OG FORRETNINGSSERVICE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frisør (4-årig uddannelse) • IT-support (2 årig uddannelse) • Revisorassistent • Tandplejer • Tandklinikassistent <p>TRANSPORT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buschauffør • Taxichauffør <p>OFFENTLIG SEKTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Folkeskolelærer • Pædagog • Omsorgsmedhjælper • Social- og Sundhedshjælper • Sygeplejerske <p>RENGØRING, EJENDOMSSERVICE OG RENOVATION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rengøringsassistent 	<p>BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kloakmester • Rørlægger • Struktør • VVS-montør <p>JERN- OG METALINDUSTRI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industritekniker med CNC <p>RESTAURATION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kok • Tjener <p>FORRETNINGSSERVICE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registreret revisor <p>NÆRINGS- OG NYDELSESMIDDELINDUSTRI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Butiksstagter <p>OFFENTLIG SEKTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bioanalytiker • Ergoterapeut • Fysioterapeut • Gymnasielærer • Jordemoder • Læge • Lægeseekretær • Radiografer • Social- og sundhedsassistent • Socialrådgiver • Tandlæge



I opkvalificeringsindsatsen vil Arbejdsmarkedsområdet prioritere forløb med en god beskæftigelseseffekt, f.eks. voksenlærlingeuddannelse, jobrotation, løntilskudsansættelse (gerne kombineret med jobrettet opkvalificering), uddannelse inden for flaskehalsområder og øvrige gode beskæftigelsesområder.

For at få en så effektiv aktiveringsindsats som muligt vil Arbejdsmarkedsområdet løbende følge op på beskæftigelseseffekterne af forskellige aktiveringstilbud.

3.1.3 ARBEJDSKRAFTRESERVEN SKAL BEGRÆNSES - LANGTIDSLEDIGHEDEN SKAL BEKÆMPES

Siden 2008 er der sket en stor stigning i arbejdskraftreserven og langtidsledigheden.

For at få vendt denne udvikling, vil Arbejdsmarkedsområdet understøtte, at alle ledige er aktivt job- og/eller uddannelsessøgende. Guldborgsund Kommune lægger i den forbindelse vægt på, at a-dagpenge-, kontanthjælps- og ledighedsydelsesmodtageres job- og uddannelsessøgning så vidt muligt sker via "hjælp til selvhjælp". Derfor vil Arbejdsmarkedsområdet bl.a. via job- og uddannelsesklubber og informationsmøder sørge for, at borgere orienteres om beskæftigelsesmulighederne på arbejdsmarkedet. Samtidig vil de ledige blive motiveret til at være brede i deres jobsøgning – både geografisk og fagligt.

Arbejdsmarkedsområdet vil ud fra en individuel vurdering af de enkelte a-dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtageres risiko for at blive langtidsledige samt virksomhedernes behov for arbejdskraft iværksætte en tidlig indsats med jobsamtaler og aktive-ringstilbud. Denne tidlige indsats skal medvirke til at mindske arbejdskraftreserven og langtidsledigheden. I den forbindelse vil Arbejdsmarkedsområdet bl.a. have fokus på personer inden for fagområder med høj ledighed.

Arbejdsmarkedsområdets generelle aktiveringsindsats vil som tidligere nævnt have en beskæftigelsesrettet fokus. Derfor prioriterer Arbejdsmarkedsområdet aktiveringsforløb med en høj efterfølgende beskæftigelses-effekt. Da beskæftigelseseffekten er relativt høj ved de virksomhedsrettede aktiveringsredskaber, vil disse ak-

tiveringsredskaber være blandt de højest prioriterede redskaber. Arbejdsmarkedsområdet motiverer derfor ledige til selv at finde virksomhedspraktikpladser, løn-tilskudspladser og voksenlærlingepladser.

Arbejdsmarkedsområdet vil afholde jobklubber for personer i aktivering. Jobklubberne skal medvirke til at sikre, at personer i aktivering er aktivt jobsøgende,

Guldborgsund Kommune prioriterer anvendelsen af mentorordningen over for a-dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, der har problemer med at påbegynde og gennemføre aktiveringsforløb og ordinære uddannelsesforløb. Mentorordningen kan desuden anvendes over for nyansatte medarbejdere eller raskmeldte sygedagpengemodtagere, som ellers har svært ved at fastholde det ordinære job.

En række kontanthjælpsmodtagere kan på grund af helbredsmæssige forhold ikke længere anvende deres uddannelse eller erhvervs erfaring på arbejdsmarkedet. Med henblik på at mindske risikoen for langtidsledighed og virksomhedernes rekrutteringsproblemer i de kommende år prioriterer Arbejdsmarkedsområdet, at disse personer så vidt muligt går i gang med et revalideringsforløb.

Arbejdsmarkedsområdet vil også have fokus på ledige med kompetencer inden for bygge- og anlægsbranchen, der endnu ikke har fået nogen erhvervs erfaring. Her vil brugen af løntilskud og opkvalificering af kompetencer blive prioriteret højt, så denne arbejdskraft fortsat er kvalificeret, når de store anlægsprojekter går i gang.

3.1.4 ANTALLET AF PERSONER PÅ PERMANENTE FORSØRGELSESORDNINGER SKAL BEGRÆNSES

For at mindske tilgangen til de permanente forsørgelsesordninger vil Arbejdsmarkedsområdet øge anvendelsen af revalideringsordningen overfor relevante grupper. Revalideringsforløbene skal sikre, at personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, bliver opkvalificeret, så de efterfølgende kan påtage sig et fuldtidsjob på ordinære vilkår.

Arbejdsmarkedsområdet vil prioritere en aktiv indsats overfor borgere med stor risiko for at ende på permanente forsørgelsesordninger. Her vil aktivering i bl.a. virksomhedscentre være en oplagt mulighed. Arbejdsmarkedsområdet vil dog også fortsat arbejde på at skabe andre gode aktiveringstilbud, der kan medvirke til at fastholde svage kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedsområdet vil derfor udvikle og igangsætte pilotforløb, som kan være med til at styrke indsatsen over for borgere på kanten af arbejdsmarkedet, så de kommer tættere på arbejdsmarkedet og ikke ender på førtidspension.

Arbejdsmarkedsområdet vil i det hele taget have stor fokus på ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere, der har særlig risiko for at ende på langvarig offentlig forsørgelse og dermed på permanent offentlig forsørgelse. Arbejdsmarkedsområdet vil i den forbindelse have størst fokus på unge inden for denne gruppe.

Arbejdsmarkedsområdet vil desuden sikre, at processen forud for godkendelse til førtidspension forbliver af

samme høje kvalitet og grundighed, som den er i dag. Desuden vil Arbejdsmarkedsområdet fortsat have fokus på, at der sker en grundig afklaring og afprøvning af den sygemeldtes arbejdsevne, inden borgeren bevilges fleksjob.

Med henblik på at mindske antallet af førtidspensionister vil Arbejdsmarkedsområdet endelig også gøre en indsats over for førtidspensionister, som ønsker at vende tilbage på arbejdsmarkedet i et omfang, der tager hensyn til deres begrænsede arbejdsevne. Arbejdsmarkedsområdet vil således vejlede disse borgere, og – hvis de er interesseret – hjælpe dem med at finde et passende job.

**MINDSKE
TILGANG
TIL FØRTIDS-
PENSION**

3.1.5 UNGE SKAL MÅLRETTES MOD UDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

Guldborgsund Kommune har en stor udfordring med at reducere antallet af unge på offentlig forsørgelse. Denne indsats er meget højt prioriteret i kommunen.

Arbejdsmarkedsområdet vil derfor iværksætte en tidlig og intensiv indsats over for alle unge under 30 år.

I den forbindelse vil Arbejdsmarkedsområdet pålægge unge under 25 år uden forsørgerpligt for hjemmeboende børn og uden uddannelse til at påbegynde en erhvervskompetencegivende uddannelse, hvis personen vurderes at være i stand til det.

Arbejdsmarkedsområdet vil også motivere øvrige unge uden uddannelse til at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse - særligt inden for uddannelsesområder med efterfølgende gode beskæftigelsesmuligheder. For at motivere sidstnævnte gruppe af unge vil Arbejdsmarkedsområdet etablere virksomhedspraktikforløb, der kan medvirke til at motivere de unge til efterfølgende at påbegynde uddannelse inden for området.

En stor gruppe af specielt de svage kontanthjælpsmodtagere har forgæves forsøgt at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse. Derfor vil Arbejdsmarkedsområdet i videst muligt omfang gøre brug af mentorstøtte over for disse unge. Ligeledes vil der blive gjort brug af FVU-undervisning for personer, der har læse-/stave-/regneproblemer.

Overfor de unge, der ikke umiddelbart kan gå i gang med et ordinært uddannelsesforløb, vil Arbejdsmarkedsområdet med en tidlig og intensiv indsats medvirke til at sikre, at de påbegynder et vedvarende

aktiveringsforløb, og at aktiveringsforløbene har fokus på enten uddannelse eller beskæftigelse.

Overfor unge jobklare ledige med en erhvervskompetencegivende uddannelse vil der være fokus på en aktivering, der kan medvirke til, at de unge får fodfæste på arbejdsmarkedet. Dette skal i høj grad ske ved hjælp af virksomhedsrettet aktivering.

I Arbejdsmarkedsområdets analyse fra 2009 af de unge ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere er det kendetegnende, at mange af de unge har flere barrierer i forhold til deltagelse i et ordinært beskæftigelses- eller uddannelsesforløb. De væsentligste barrierer er:

- 77 pct. havde en psykisk lidelse, heraf havde 61 pct. en psykisk diagnose
- 32 pct. havde haft en socialt belastet opvækst
- 31 pct. havde en dårlig skolebaggrund
- 30 pct. havde problemer med deres personlige fremtræden
- 22 pct. havde fysiske helbredsproblemer.

Kontanthjælpsanalyse har givet et godt billede af situationen for de ikke-jobklare unge i kommunen, men viser også med al tydelighed, at der er et stort behov for at sætte ind med en målrettet, ofte håndholdt og tidskrævende indsats. En meget stor del af de unge ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere vurderes at have behov for en flerårig indsats, før de kan blive selvforsørgende på arbejdsmarkedet. Denne gruppe af unge er med andre ord generelt meget langt væk fra det ordinære arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedsområdet vil i samarbejde med eksterne aktører søge at udvikle tilbud, der passer til de ikke-jobklare unge kontanthjælpsmodtagere. Tilbud der i videst muligt omfang kan tage hånd om grup-

pens barrierer for at opnå beskæftigelse eller ordinær uddannelse.

Guldborgsund Kommune har fokus på at styrke den helhedsorienterede ungeindsats i kommunen, så de unge oplever en mere sammenhængende indsats, der hjælper dem gennem ungdomslivet og ind i voksentilværelsen. Guldborgsund Kommunes Arbejdsmarkedsområde, Børn- og Ungeområde, undervisningsområde og Socialområde samt UU Lolland-Falster deltager derfor i et projekt, som Kommunernes Landsforening har initieret. Projektet skal medvirke til at nedbryde silotænkningen i kommunen og medvirke til at nedbryde økonomiske, organisatoriske og kulturelle barrierer for en helhedsorienteret ungeindsats.

Arbejdsmarkedsområdet vil derudover styrke samarbejdet med UU Lolland-Falster, Studievalg Sjælland og relevante uddannelsesinstitutioner med henblik på at mindske frafaldet fra især de erhvervskompetencegivende uddannelser.

3.1.6 FLERE INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE SKAL I JOB

Nydanskerne i Guldborgsund Kommune deltager ikke i nær så høj grad som etniske danskere på arbejdsmarkedet. Derfor er der et arbejdsmarkedspotentiale i gruppen af nydanskere, selvom gruppen er relativt lille i Guldborgsund Kommune.

Indledningsvis skal det nævnes, at Guldborgsund Kommune har et introduktionsprogram til enhver nyankommen udlænding. Dette introduktionsprogram skal være med til at sikre, at nydanskere integreres i samfundet og på arbejdsmarkedet. Det skal ske ved fokus på tilegnelse af sproglige, kulturelle, faglige og andre forudsætninger, der er nødvendige for at del-

tage i samfunds- og arbejdslivet på lige fod med andre borgere.

Generelt modtager de jobklare nydanskere efterfølgende den samme beskæftigelsesindsats som alle øvrige jobklare borgere. Dog kan det i nogle tilfælde være relevant at supplere den generelle indsats med en særlig indsats over for nydanskere. Sprog- og Integrationscentret er derfor en del af indsatsen, så f.eks. virksomhedsrettede aktiveringstilbud kan kombineres med sproglig og kulturel opkvalificering samt introduktion til det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem.

En større del af nydanskerne er ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere. Også de ikke-jobklare nydanskere modtager den samme beskæftigelsesindsats som øvrige ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere. Det betyder, at så snart borgeren er parat, foregår opkvalificeringen i videst muligt omfang på virksomheder.

Beskæftigelsesindsatsen har over for visse grupper af nydanskere også fokus på at imødegå kulturelle forskelle mellem arbejds- og familieidentitet. I den forbindelse er der bl.a. fokus på arbejdskultur og herunder sygdomsforståelse. En løsning af den beskæftigelses- og integrationsmæssige problemstilling kræver i høj grad en helhedsorienteret tilgang, hvor hele familien inddrages.

Endelig er mentorordningen et prioriteret redskab over for nydanskere for at sikre en god indtræden på det danske arbejdsmarked.



3.2 RESULTATMÅL FOR DEN BORGERRETTEDE INDSATS

Resultatmålene for den borgerrettede indsats tager udgangspunkt i de overordnede beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2012.

MINISTERENS MÅL

Beskæftigelsesministeren har fastlagt fire mål for den borgerrettede indsats. Niveaumålene er fastsat af Guldborgsund Kommune.

Mål 1: Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed skal fra december 2010 til december 2012 falde med min. 12 pct. til max. 1.088 personer

Mål 2: Tilgangen til permanente forsørgelsesordninger må fra år 2010 til år 2012 ikke stige, dvs. at der i år 2012 må være en tilgang på max. 324 personer svarende til tilgangen i år 2010

Mål 3: Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse fra december 2010 til december 2012 skal falde med min. 8 pct. til max. 1.220 personer

Mål 4: Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse fra december 2010 til december 2012 skal falde med min. 3 pct. til max. 486 personer

LOKALT FASTSATTE MÅL

Der er desuden defineret følgende lokale resultatmål for den borgerrettede indsats:

Mål 5: Den gennemsnitlige varighed i 2012 på offentlig forsørgelse for a-dagpengemodtagere, jobklare kontanthjælpsmodtagere, ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere og ledighedsydelsesmodtagere i Guldborgsund Kommune må ikke overstige den gennemsnitlige varighed i Østdanmark

Mål 6: Selvforsørgelsesgraden 6 måneder efter endt aktivering for a-dagpengemodtagere, jobklare kontanthjælpsmodtagere og indsatsklare kontanthjælpsmodtagere skal i 2012 være højere i Guldborgsund Kommune end i Østdanmark

Mål 7: Aktiveringsgraden for a-dagpengemodtagere skal være på 36 pct. i 2012

Mål 8: Aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagere og revalidender skal være på 46 pct. i 2012. Blandt de unge kontanthjælpsmodtagere og revalidender under 30 år skal aktiveringsgraden være på 52 pct.

Mål 9: Aktiveringsgraden, inkl. delvis raskmeldte, for sygedagpengemodtagere skal være på 32 pct. i 2012

Mål 10: Aktiveringsgraden for personer, der har modtaget ledighedsydelse i mindre end 18 måneder, skal være på min. 15 pct. i 2012

Mål 11: Antallet af sygedagpengeforløb over 52 uger må ikke overstige 130 helårspersoner i 2012

4

**VIRKSOMHEDS-
RETTET
INDSATS**

Som nævnt i afsnit 3 arbejder Arbejdsmarkedsområdet ud fra princippet om, at der skal være et tæt samspil mellem den borgerrettede indsats og den virksomhedsrettede indsats. Den virksomhedsrettede indsats skal således medvirke til, at borgerne kan få eller bevare fodfæste på arbejdsmarkedet og løse virksomhedernes behov for arbejdskraft på kort og langt sigt.

Arbejdsmarkedsrådets virksomhedsrettede indsats har følgende overordnede formål:

- Støtte til virksomhederne i forbindelse med rekruttering, opkvalificering mv.
- Skaffe jobåbninger til ledige, der har vanskeligheder med at komme ind på arbejdsmarkedet
- Bistå virksomheder og medarbejdere med at sikre arbejdsfastholdelse

Herudover sikrer den virksomhedsrettede indsats, at Arbejdsmarkedsområdet får viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft – og bl.a. kan anvende denne viden i opkvalificeringen af den ledige arbejdskraft i kommunen

Et stort antal virksomhedsbesøg er grundstenen i Arbejdsmarkedsrådets virksomhedsrettede indsats. Ved hjælp af et økonomisk tilskud fra Arbejdsmarkedsstyrelsen har Arbejdsmarkedsområdet i Guldborgsund Kommune opprioriteret dialogen med virksomhederne i 2012. Det kommer bl.a. til udtryk ved et større antal virksomhedsbesøg.

Som det var tilfældet med den borgerrettede indsats, så tager den virksomhedsrettede indsats også udgangspunkt i de beskæftigelsespolitiske udfordringer, som er nævnt i afsnit 1 og 2.

I afsnit 4 er en beskrivelse af den virksomhedsrettede indsats i forhold til de tre overordnede formål med den virksomhedsrettede indsats, som er nævnt ovenfor.

4.1 STØTTE TIL VIRKSOMHEDERNE I FORBINDELSE MED REKRUTTERING, OPKVALIFICERING MV.

De seneste års beskæftigelsesudvikling har betydet, at virksomhederne ikke efterspørger arbejdskraft i så stor udstrækning som tidligere, og når virksomhederne mangler medarbejdere har det normalt ikke været vanskeligt for dem at finde kvalificerede ansøgere. Sådan bliver det imidlertid ikke ved med at være. Befolkningens alderssammensætning indebærer således, at det inden for en årrække igen vil blive svært for virksomhederne at finde præcis den arbejdskraft de efterspørger.

Med henblik på at modvirke denne tendens vil Arbejdsmarkedsområdet motivere offentlige og private virksomheder til at have en aktiv seniorpolitik. Denne seniorpolitik skal medvirke til, at de over 60-årige på arbejdsmarkedet har lyst og overskud til at fortsætte flere år på arbejdspladsen.

Der stilles som tidligere nævnt stadig større krav til medarbejdernes kompetencer. Som følge heraf er det vigtigt, at der sker en opkvalificering af de lavt uddannede medarbejdere. Arbejdsmarkedsområdet vil derfor motivere virksomhederne til at opkvalificere disse medarbejdere. Både så virksomhederne forbliver konkurrencedygtige, men også så medarbejderne kan mindske risikoen for afskedigelse. I 2012 vil Arbejdsmarkedsområdet derfor iværksætte en kampagne, der skal gøre virksomheder opmærksomme på hensigtsmæssigheden ved at opkvalificere de lavt uddannede medarbejdere.

FOKUS PÅ BRANCHER MED FLASKEHALS- PROBLEMER

Arbejdsmarkedsområdet vil i den forbindelse motivere virksomhederne til at foretage opkvalificeringen af medarbejdere i forbindelse med bl.a. jobrotation. Udfordringen bliver i den forbindelse dels at udbrede kendskabet til jobrotation og dels at overbevise virksomhederne om, at ulemperne ved administration af jobrotation langt opvejes af fordelene. Virksomhederne får opkvalificeret medarbejderne, imens de har kvalificerede afløserne, der opleves større medarbejdertilfredshed, og som oftest medvirker jobrotation til, at virksomhederne tilføres nye erfaringer og metoder, som kan bidrage til øget effektivitet. Desuden er jobrotation et instrument til at rekruttere ny arbejdskraft, idet virksomhederne får mulighed for at se kvalificerede afløserne lidt an i jobrotationsperioden.

Arbejdsmarkedsområdet vil også bibringe virksomhederne viden om den aktuelle og forventede fremtidige arbejdsmarkedssituation, herunder bl.a. om arbejdskraftudbuddet og branchernes rekrutteringssituation.

Herved får virksomhederne viden, som gør dem i stand til at vurdere nødvendigheden af at etablere elev-/lærlingepladser for at undgå mangel på kvalificeret arbejdskraft. Arbejdsmarkedsområdet vil have særlig fokus på brancher med flaskehalsproblemer og brancher, der forventes at opleve større efterspørgsel efter arbejdskraft ved etableringen af tunnellen under Femern Bælt. I 2012 vil Arbejdsmarkedsområdet iværksætte en kampagne med henblik på at motivere virksomheder, som direkte eller indirekte kan blive berørt af etableringen af tunnelen under Femern Bælt, til at etablere elev-/lærlingepladser.

Endelig vil Arbejdsmarkedsområdet motivere virksomhederne til at have en bred jobannoncering, herunder anvende www.jobnet.dk, således at de ledige job synliggøres bedst muligt for de potentielle jobsøgere. Herved mindskes risikoen for, at virksomhederne ikke kan rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Af samme årsag vil Arbejdsmarkedsområdet også motivere virksomhederne til at have større fokus på relevante jobsøgere uanset køn, alder, etnisk baggrund mv.

Guldborgsund Kommune vil i 2012 udarbejde en undersøgelse af virksomhedernes tilfredshed med Arbejdsmarkedsområdets virksomhedsservice. Undersøgelsen skal medvirke til at kvalificere virksomhedsservicen.



4.1.1 ETABLERING AF TUNNEL UNDER FEMERN BÆLT

I løbet af 2014 vil etableringen af tunnelen under Femern Bælt gå i gang. Byggeriet af tunnelen forventes ifølge en analyse fra 2008 af de beskæftigelsesmæssige konsekvenser af Femern Bælt-forbindelse at medføre et arbejdskraftbehov på dansk område på op til ca. 650 medarbejdere pr. år i forberedelsesfasen og ca. 1.100 medarbejdere pr. år i projektets mest intensive fase. En stor del af disse medarbejdere vil efter alt at dømme være brobizzere fra andre lande eller øvrige dele af Danmark. Lolland-Falster forventes at få større beskæftigelsesmæssig gavn af de indirekte konsekvenser af byggeriet. Her tænkes bl.a. på servicefunktioner i forbindelse med de camps, der skal etableres ved produktionsstederne til tunnelen. Ifølge analysen forventes den indirekte beskæftigelseseffekt for Lolland-Falster at være på ca. 100 personer pr. år.

De personer fra Guldborgsund Kommune, der har mulighed for at få beskæftigelse på etableringen af tunnelen, er i dag primært ansatte i lokale bygge- og anlægsvirksomheder. De lokale håndværksvirksomheder risikerer med andre at miste medarbejdere til de entreprenørfirmaer, som skal etablere tunnelen. Derfor vil Arbejdsmarkedsområdet motivere håndværks-

virksomheder til at ansætte flere lærlinge, så deres risiko for rekrutteringsproblemer minimeres.

Da der i de kommende år også igangsættes en række andre store, offentlige byggerier (statsfængsel på Nordfalster, omfartsvej ved Nykøbing F., supersygehus i Køge og MetroCity-ring i København), vil Arbejdsmarkedsområdet også medvirke til at sikre, at den nuværende ledige arbejdskraft med kompetencer inden for bygge og anlæg fastholder sine kompetencer, så de kan medvirke til at reducere risikoen for rekrutteringsproblemer inden for byggeriet i de kommende år.

Arbejdsmarkedsområdet vil samarbejde med en lang række forskellige parter om indsatsen i forbindelse med etableringen af tunnelen under Femern Bælt, bl.a. øvrige jobcentre, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, Femern Bælt Development, Business LF og kommunens Stab og Plan-afdeling.

Arbejdsmarkedsområdets indsats vedrørende tunnelen under Femern Bælt understøtter Guldborgsund Kommunes Femern Bælt Strategi.

4.2

SKAFFE JOBÅBNINGER TIL LEDIGE, DER HAR VANSKELIGHEDER MED AT KOMME IND PÅ ARBEJDSMARKEDET

Arbejdsmarkedsområdet prioriterer opgaven med at motivere virksomhederne til at tage et fortsat stort socialt ansvar, da det medvirker til at sikre et velfungerende arbejdsmarked uden rekrutteringsproblemer og marginalisering af modtagere af a-dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge og ledighedsydelse. Herved kan virksomhedernes sociale ansvar også medvirke til at færre borgere på sigt kommer på førtidspension.

Generelt har virksomhederne i Guldborgsund Kommune i de senere år taget et stort socialt ansvar. Arbejdsmarkedsområdets virksomhedskonsulenter vil på virksomhedsbesøg opfordre virksomhederne til at fortsætte det sociale ansvar i 2012, så mange borgere, der har svært ved at komme i ordinær beskæftigelse, kan komme i løntilskudsforløb og virksomhedspraktikforløb. Virksomhedsrettet aktivering har generelt en god beskæftigelseeffekt, da ledige herved bibringes eller fastholder nogle kompetencer, som får dem til at stå stærkere på arbejdsmarkedet. Som det fremgår af afsnit 3 om den borgerrettede indsats, er den virksomhedsrettede aktivering højt prioriteret for Arbejdsmarkedsområdet.

Den virksomhedsrettede aktivering skal bl.a. anvendes over for unge, der på grund af lavkonjunkturen ikke tidligere har opnået erhvervs erfaring.

Arbejdsmarkedsområdet prioriterer også anvendelsen af virksomhedsrettet aktivering over for ikke-jobklare borgere. Arbejdsmarkedsområdet har derfor bl.a. fokus på at etablere virksomhedscentre i private og offentlige virksomheder for ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere. Det er Arbejdsmarkedsområdets intention at udbrede virksomhedscenterkonceptet, så modtagere af sygedagpenge og ledighedsydelse også kan komme i virksomhedspraktik her.

Arbejdsmarkedsområdet vil desuden motivere virksomhederne til at ansætte medarbejdere med nedsat arbejdsevne og handicappede personer. Det er vigtigt, at virksomhederne i kommunen har øje på det beskæftigelsespotentiale der ligger her. For netop at fremme etableringen af fleksjob og beskæftigelsen for handicappede personer vil Arbejdsmarkedsområdet gøre mere for at synliggøre ordninger, der kan støtte op om dette.

4.3 BISTÅ VIRKSOMHEDER OG MEDARBEJDERE MED AT SIKRE ARBEJDSFASTHOLDELSE

Arbejdsmarkedsområdet vil bistå virksomheder og medarbejdere med at sikre arbejdsfastholdelse, når der pga. sygdom eller nedsat arbejdsevne opstår risiko for, at medarbejderen mister sit job.

Arbejdsmarkedsområdet vil i den forbindelse motivere virksomhederne til at udarbejde en sygefraværspolitik.

Kommunens analyse fra 2009 af sygedagpengemodtagerne i Guldborgsund Kommune viser som nævnt, at det er væsentligt, at sygedagpengemodtagere fastholder tilknytningen til deres virksomhed under sygeforløbet. Jo bedre og hyppigere kontakt sygedagpengemodtageren har til arbejdspladsen, jo større er sandsynligheden for et kortere sygeforløb, og for at sygedagpengemodtageren vender tilbage til arbejdspladsen – til gavn for medarbejderen, virksomheden og kommunen. Derfor vil Arbejdsmarkedsområdet motivere virksomhederne til at bevare kontakten til personer på sygedagpenge.

I dialogen med virksomhederne vil Arbejdsmarkedsområdet også synliggøre mulighederne for at fastholde sygemeldte medarbejdere ved at gøre brug af delvis raskmelding.

Arbejdsmarkedsområdet har særlig fokus på virksomheder med mange sygedagpengesager. Arbejdsmarkedsområdet vil gå i tæt dialog med disse virksomheder for at få mindsket sygefraværet. Dette kan både ske ved en forebyggende indsats for at sikre mindre sygefravær i fremtiden, men også ved fokus på arbejdet med at sikre, at medarbejderne kan fastholdes på arbejdspladsen efter sygeforløbet.

For at fremme etableringen af fleksjob og beskæftigelsen for personer med handicap vil Arbejdsmarkedsområdet gøre mere for at synliggøre ordninger, der kan støtte op om dette. Arbejdsmarkedsområdet vil især forsøge at markedsføre fleksjobordningen og de handicapkompenserende ordninger inden for brancher, hvor der er ved at være rekrutteringsproblemer.

4.4 RESULTATMÅL FOR DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS

Resultatmålene for den virksomhedsrettede indsats tager udgangspunkt i de overordnede beskæftigelsespolitiske udfordringer for kommunen i 2012.

LOKALT FASTSATTE MÅL

Der er defineret følgende lokale resultatmål for den virksomhedsrettede indsats:

Mål 12: Der skal afholdes mindst 1.400 virksomhedsbesøg i 2012. Arbejdsmarkedsområdet vil have særlig fokus på områder med risiko for rekrutteringsproblemer eller stort sygefravær

Mål 13: Mindst 700 fuldtidspersoner – svarende til 50 pct. af aktiveringsindsatsen – skal i 2012 i virksomhedsrettet aktivering og voksenlærlingeforløb

DEN MÅLRETTEDE AKTIVERINGS- INDSATS FORTSÆTTER I 2012

5

ANDRE

BESKÆFTIGELSE-

POLITISKE

INTERESSENER

5.1 ARBEJDSMARKEDSOMRÅDETS SAMSPIL MED ANDRE BESKÆFTIGELSESPOLITISKE INTERESSENER

Arbejdsmarkedsområdet samarbejder med en lang række forskellige eksterne interessenter om beskæftigelsesindsatsen. Samspillet mellem eksterne interessenter og Arbejdsmarkedsområdet skal sikre en effektiv og fyldestgørende beskæftigelsespolitisk indsats, hvor alle aktører i samarbejdet bidrager i forhold til beskæftigelsesindsatsen.

SAMARBEJDET OM DET ORDINÆRE ARBEJDSMARKED
Samspillet med de faglige organisationer og a-kasserne skal sikre en optimal indsats overfor de ledige samt medvirke til, at konkrete forhold løses bedst muligt. Den viden, som de faglige organisationer og a-kasserne har om virksomhederne og de respektive brancher skal – både nu og på sigt – konstruktivt medvirke til at styrke Arbejdsmarkedsområdets indsats for bl.a. de ledige for at opfylde de behov der er og vil opstå.

Arbejdsmarkedsområdet vil desuden fastholde en tæt kontakt til virksomhederne i området og gennem dialog løbende være i stand til at yde den bedste indsats i forhold til rekruttering, kompetenceudvikling og viden om behovet for arbejdskraft på kort og længere sigt.

SAMARBEJDET OM UNGE OG UDDANNELSE

Arbejdsmarkedsområdet har fokus på at styrke samarbejdet med en række øvrige kommunale afdelinger i Guldborgsund Kommune. Dette samarbejde skal medvirke til at nedbryde silo-tænkningen i kommunen og medvirke til at nedbryde økonomiske, organisatoriske og kulturelle barrierer for en helhedsorienteret indsats over for borgerne i Guldborgsund Kommune.

I den forbindelse har Arbejdsmarkedsområdet særlig fokus på at styrke samarbejdet med Børn- og Ungeområdet og Socialområdet med henblik på at styrke den helhedsorienterede ungeindsats i kommunen, så de 15-24 årige oplever en mere sammenhængende indsats, der hjælper dem gennem ungdomslivet og ind i voksantilværelsen.

Omkring gruppen af unge vil Arbejdsmarkedsområdet også styrke samarbejdet med UU Lolland-Falster om indsatsen for at mindske frafaldet fra ungdomsuddannelserne. Desuden skal samarbejdet med UU Lolland-Falster sikre, at unge, som afbryder en uddannelse, får vejledning og støtte til igen at komme i gang med en uddannelse samt vejledes om virksomhedernes behov for arbejdskraft.

Via samarbejdet med Studievalg Sjælland styrkes vejledningen af alle voksne i Guldborgsund Kommune, specielt i forhold til videregående uddannelse og efteruddannelse.

Samspillet med uddannelsesinstitutionerne, bl.a. igennem Lolland-Falster Uddannelsesråd, skal medvirke til at optimere udbuddet af erhvervsrettet opkvalificeringsforløb samt at udvikle konkrete målrettede initiativer i forhold til, at Guldborgsund får flere attraktive og målrettede uddannelses tilbud til både ledige og beskæftigede. Der skal bl.a. være fokus på unge, som afbryder en uddannelse. Ligeledes skal det sikres, at uddannelserne i højere grad retter sig mod virksomhedernes og de lediges uddannelsesbehov.

SAMARBEJDET OM IKKE-JOBKLARE BORGERE

Arbejdsmarkedsområdet samarbejder med kommunens Social- og Sundhedsområde om ikke-jobklare borgere. Det samarbejde skal for det første medvirke til at sikre, at der sker en bedre og mere koordineret forebyggende og behandlende indsats i forhold til personer, der er tilknyttet Arbejdsmarkedsområdet, og som ikke står til rådighed for arbejdsmarked på grund af sundhedsmæssige forhold. Desuden skal samarbejdet med kommunens Social- og Sundhedsområde bidrage til, at der i højere grad parallelt kan ske en social indsats og en beskæftigelsesrettet opkvalificeringsindsats i forhold til de ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere.

Arbejdsmarkedsområdet vil også samarbejde med virksomhederne om indsatsen på det rummelige arbejdsmarked. Arbejdsmarkedsområdet vil i den forbindelse motivere virksomhederne til fortsat at oprette job på særlige vilkår.

SAMARBEJDET OM DE SYGE

Arbejdsmarkedsområdet vil styrke samarbejdet med de praktiserende læger om sygedagpengemodtagerne og de sygemeldte kontanthjælpsmodtagere. Det styrkede samarbejde skal bl.a. medvirke til at sikre, at de praktiserende læger får et større kendskab til deres indvirkning på beskæftigelsesindsatsen.

Arbejdsmarkedsområdet vil desuden styrke samarbejdet med virksomheder med et højt sygefravær med henblik på sammen at finde løsninger, der kan nedbringe sygefraværet.

Arbejdsmarkedsområdet vil endelig også samarbejde med de faglige organisationer og a-kasserne om indsatsen over for sygedagpengemodtagere.

SAMARBEJDET MELLE ERHVERVS- OG ARBEJDSMARKEDSOMRÅDERNE

Arbejdsmarkedsområdet vil styrke netværkssamarbejdet med Business LF for derigennem løbende at kunne justere indsatsen i forhold til virksomhederne behov, særligt på lidt længere sigt. Dette for at sikre virksomhederne rekruttering af den nødvendige arbejdskraft.

I forhold til den kommende Femern Bælt-forbindelse deltager Arbejdsmarkedsområdet aktivt i samarbejdet med Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, relevante jobcentre, Femern Belt Development, Business LF og kommunens Stab og Plan-afdeling. Ligeledes vil Arbejdsmarkedsområdet intensivere samarbejdet med de tyske myndigheder på beskæftigelsesområdet for derigennem at sikre optimalt samarbejde i Femern Bælt-regionen.

Arbejdsmarkedsområdet vil også samarbejde med kommunens Stab og Plan-afdeling med henblik på, at beskæftigelsesindsatsen bedst muligt understøtter kommunens erhvervs politik og bosætningsstrategi.

DET GENERELLE SAMARBEJDE

Samarbejde med jobcentre i nabokommunerne er nødvendigt for at sikre, at der kan rekrutteres i større omfang, når virksomhederne efterspørger arbejdskraft. Ligeledes vil tværgående projekter være nødvendige for at sikre volumen i forhold til indsatsen og for at sikre en bredde i udvælgelsen af deltagere. Viden om det lokale arbejdsmarked og erhvervsliv skal videreformidles og omsættes til konkret handling via samarbejdet mellem jobcentrene, og i den forbindelse ønskes den faglige sparring på tværs af jobcentrenes medarbejdere opprioriteret.

Samtidig vil Arbejdsmarkedsområdet fortsætte samarbejdet med Beskæftigelsesregion Hovedstaden og

Sjælland om beskæftigelsesindsatsen. I den forbindelse prioriterer Arbejdsmarkedsområdet bl.a. vidensudvekslingen med Beskæftigelsesregionen med henblik på at få en så effektiv indsats som mulig.

Arbejdsmarkedsområdet er også i tæt dialog med Det Lokale Beskæftigelsesråd i Guldborgsund Kommune. Dette samarbejde skal medvirke til at sikre, at indsatsen over for ledige rettes imod behovet på arbejdsmarkedet. Det Lokale Beskæftigelsesråd spiller desuden en væsentlig rolle i forhold til Guldborgsund Kommunes strategiske beslutninger i forhold til indsatsen og i forhold til at yde en professionel og effektiv indsats over for erhvervslivet i kommunen.

Arbejdsmarkedsområdet er endeligt interesseret i at indgå i forskellige faglige netværk for derigennem at være med til at sætte dagsordenen på det beskæftigelsespolitiske område. Arbejdsmarkedsområdet vil desuden gerne indgå i netværk, der skal styrke samarbejdet på tværs af relevante politikområder i Guldborgsund Kommune.



BILAG

BILAG

RESULTATMÅL FOR ARBEJDSMARKEDSOMRÅDETS BESKÆFTIGELSESIKTS

Nedenfor fremgår alle Arbejdsmarkedsrådets resultatmål for beskæftigelsesindsatsen i 2012.

Mål 1: Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed skal fra december 2010 til december 2012 falde med min. 12 pct. til max. 1.088 personer

Mål 2: Tilgangen til permanente forsørgelsesordninger må fra år 2010 til år 2012 ikke stige, dvs. at der i år 2012 må være en tilgang på max. 324 personer svarende til tilgangen i år 2010

Mål 3: Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse fra december 2010 til december 2012 skal falde med min. 8 pct. til max. 1.220 personer

Mål 4: Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse fra december 2010 til december 2012 skal falde med min. 3 pct. til max. 486 personer

Mål 5: Den gennemsnitlige varighed i 2012 på offentlig forsørgelse for a-dagpengemodtagere, jobklare kontanthjælpsmodtagere, ikke-jobklare kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere og ledighedsydelsesmodtagere i Guldborgsund Kommune må ikke overstige den gennemsnitlige varighed i Østdanmark

Mål 6: Selvforsørgelsesgraden 6 måneder efter endt aktivering for a-dagpengemodtagere, jobklare kon-

tanthjælpsmodtagere og indsatsklare kontanthjælpsmodtagere skal i 2012 være højere i Guldborgsund Kommune end i Østdanmark

Mål 7: Aktiveringsgraden for a-dagpengemodtagere skal være på 36 pct. i 2012

Mål 8: Aktiveringsgraden for kontanthjælpsmodtagere og revalidender skal være på 46 pct. i 2012. Blandt de unge kontanthjælpsmodtagere og revalidender under 30 år skal aktiveringsgraden være på 52 pct.

Mål 9: Aktiveringsgraden, inkl. delvis raskmeldte, for sygedagpengemodtagere skal være på 32 pct. i 2012

Mål 10: Aktiveringsgraden for personer, der har modtaget ledighedsydelse i mindre end 18 måneder, skal være på min. 15 pct. i 2012

Mål 11: Antallet af sygedagpengeforløb over 52 uger må ikke overstige 130 helårspersoner i 2012

Mål 12: Der skal afholdes mindst 1.400 virksomhedsbesøg i 2012. Arbejdsmarkedsområdet vil have særlig fokus på områder med risiko for rekrutteringsproblemer eller stort sygefravær

Mål 13: Mindst 700 fuldtidspersoner – svarende til 50 pct. af aktiveringsindsatsen – skal i 2012 i virksomhedsrettet aktivering og voksenlærlingeforløb





GULDBORGSUND

GULDBORGSUND KOMMUNE
ARBEJDSMARKEDSOMRÅDET
TLF. 5473 1000
WWW.GULDBORGSUND.DK