



# ALLERØD KOMMUNE

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017

Møde nr. 02-12-2015

Mødet blev holdt onsdag den 02. december 2015 på Rådhuset i Mødelokale C.  
Mødet begyndte kl. 07:30 og sluttede kl. 08:40.

Medlemmer: Formand - Nikolaj Bührmann (F), Gurli Nielsen (C), Rasmus Keis Neerbek (Ø), Erling Petersen (R)

Afbud: Thomas Elkjær (B)

1. Bemærkninger til dagsordenen .....	1
2. Meddelelser .....	2
3. CV'er på Flygtningejob.dk .....	3
4. Etablering af Nordsjællands Rekrutteringsservice .....	5
5. KL udspil om arbejdskraft .....	7
6. Møde med erhvervslivet i 2016 .....	9
7. Sag fra Rasmus Keis Neerbek .....	10
8. Sag fra byrådsmedlem Rasmus Keis Neerbek .....	11
9. Beskæftigelsesplan 2016 .....	12

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESDVALGET 2014-2017****1. Bemærkninger til dagsordenen**

Sagsnr.: 11/5082

**Punkttype** -**Tema** -**Sagsbeskrivelse** -**Administrationens  
forslag** -**Afledte  
konsekvenser** -**Økonomi og  
finansiering** -**Bilag** Nej

---

**Beslutning** Ingen bemærkninger.  
**Erhvervs- og  
Beskæftigelsesudva  
lget 2014-2017 den  
02-12-2015****Fraværende**  
Thomas Elkjær

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESDVALGET 2014-2017**

**2. Meddelelser**

Sagsnr.: 11/5082

**Punkttype**                      Orientering

**Bilag**                              Nej

---

**Beslutning Erhvervs- og  
Beskæftigelsesudvalget  
2014-2017 den 02-12-  
2015**                      Formanden orienterede om status for Team Allerød.

**Fraværende**                      Thomas Elkjær

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESUDBALGET 2014-2017****3. CV'er på Flygtningejob.dk**

Sagsnr.: 15/16532

**Punkttype** Orientering**Tema** Allerød Kommune har fået tilbud om at benytte en særlig online CV-bank for flygtninge, som er udviklet af Jobs Partner og Furesø Kommune.

Formålet er gøre det så let og tilgængeligt for virksomhederne at ansætte flygtninge eller tilbyde praktik eller ansættelse med løntilskud.

**Sagsbeskrivelse** Kommuner over hele landet har en stor udfordring med integration af flygtninge på arbejdsmarkedet. Der er derfor et stigende behov for at motivere virksomhederne til at medvirke i integrationsindsatsen ved at tilbyde job og praktik.

Jobs Partner har i samarbejde med Furesø Kommune udviklet online portalen [www.flygtningejob.dk](http://www.flygtningejob.dk), som indeholder:

- CV-database på flygtninge, hvor virksomheder let kan søge blandt de kompetencer og kvalifikationer netop de har brug for, filtrere efter sprog mv.
- Al relevant information om støttemuligheder, relevante blanketter til download osv., er tilgængeligt.
- Markedsføringspakke til de virksomheder der tager flygtninge ind, så de kan vise deres sociale ansvar udadtil.
- Chatfunktion hvor virksomheder øjeblikkeligt kan få svar på spørgsmål, der måtte opstå.

Hjemmesiden stilles gratis til rådighed for alle virksomheder.

Allerød Kommune har fået tilbud om at deltage på hjemmesiden uden beregning, dog skal der påregnes personaleressourcer til udarbejdelse af CV'er.

Siden [www.flygtningejob.dk](http://www.flygtningejob.dk) bliver præsenteret på mødet.

**Administrationens forslag** Forvaltningen foreslår, at orienteringen tages til efterretning.**Afledte konsekvenser** -**Økonomi og finansiering** -

**Dialog/høring** -

**Bilag** Nej

---

**Beslutning Erhvervs- og  
Beskæftigelsesudvalget  
2014-2017 den 02-12-  
2015** Taget til efterretning.

**Fraværende**

Thomas Elkjær

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESUDBALGET 2014-2017****4. Etablering af Nordsjællands Rekrutteringsservice**

Sagsnr.: 15/16537

**Punkttype** Orientering**Tema** KKR Hovedstaden og kommunerne i regionen har vedtaget en række anbefalinger, hvor kommunerne forpligter sig til at indgå i tværkommunale samarbejder på beskæftigelsesområdet, blandt andet i forhold til den virksomhedsrettede indsats.

Etableringen af Nordsjællands Rekrutteringsservice er en del af udmøntningen af disse anbefalinger.

**Sagsbeskrivelse** Nordsjælland og hovedstadsregionen er på vej ind i en mulig højkonjunktur. Den faldende ledighed betyder, at virksomhedernes rekrutteringsgrundlag bliver smallere både lokalt og nationalt, og det er derfor nødvendigt at samarbejde systematisk omkring rekruttering på tværs af kommunegrænser for at sikre virksomhederne de bedst mulige kandidater til jobåbninger og for at understøtte væksten i Nordsjælland.

Med etableringen af Nordsjællands Rekrutteringsservice (NRS) ønsker jobcentrene i Nordsjælland at styrke samarbejdet med virksomhederne om rekruttering af ledig arbejdskraft på tværs af kommunerne.

Samarbejdet skal synliggøres over for virksomhederne og derigennem gøre jobcentrene i Nordsjælland til attraktive samarbejdspartnere, som giver virksomhederne let adgang til ledig arbejdskraft fra et stort geografisk område. Inden for visse brancher er der allerede nu rekrutteringsudfordringer. Mange virksomheder tiltrækker medarbejdere fra et stort område, og det vil NRS kunne bidrage yderligere til.

Samarbejdet i NRS har fokus på de områder, hvor virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer. I 2016 vil der specielt blive fokuseret på den virksomhedsopsøgende indsats i forhold til virksomheder inden for bygge og anlæg samt transportbranchen.

Der etableres et formidlingsnetværk bestående af 1 virksomhedskonsulent fra hvert af de 9 jobcentre. Det fælles formidlingsnetværk får til opgave at besøge virksomheder og indgå rekrutteringsaftaler samt besøge virksomheder for at få jobordrer til besættelse med ledige.

Der etableres en fælles funktion med 1 koordinerende og udgående konsulent. Konsulenten placeres i Jobcenter Hillerød. De 9 kommuner

har foreløbig givet tilsagn om finansiering af ½ årsværk foreløbigt i 2 år.

Nordsjællands Rekrutteringsservice har følgende pejlemærker for samarbejdet:

- NRS udpeger hvert år 2 brancher med rekrutteringsudfordringer. NRS indgår minimum 5 rekrutteringsaftaler inden for hver af de to brancher
- Nordsjællands Rekrutteringsservice besætter hvert år mindst 100 jobordrer
- Jobcentrene øger det generelle samarbejde om at formidle ledig arbejdskraft til virksomheder. Dette måles på hvor mange jobordre, der besættes af de respektive kommuner.

<b>Administrationens forslag</b>	Forvaltningen foreslår, at orienteringen tages til efterretning.
<b>Afledte konsekvenser</b>	-
<b>Økonomi og finansiering</b>	Der er givet tilsagn om finansiering af 36.000 pr. kommune. Beløbet finansieres af Jobcentrets budget.
<b>Dialog/høring</b>	-
<b>Bilag</b>	CaseNo_15-16537_Dok_no_89555-15_v1_Etableringsaftale (002).pdf

---

**Beslutning Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017 den 02-12-2015**

**Fraværende**

Thomas Elkjær

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESUDBALGET 2014-2017****5. KL udspil om arbejdskraft**

Sagsnr.: 15/16541

**Punkttype** Orientering**Tema**

KL har offentliggjort et nyt udspil om arbejdskraft med titlen ”Mere arbejdskraft”. I udspillet opfordrer KL regeringen og Folketinget til at gennemføre de nødvendige reformer og initiativer for at sikre, at det igangværende opsving ikke bremses på grund af mangel på arbejdskraft.

Udspillet indeholder 31 anbefalinger til, hvordan udfordringen med at forbygge mangel på kvalificeret arbejdskraft kan gribes an.

**Sagsbeskrivelse**

Selvom der endnu ikke er generel mangel på arbejdskraft, så er der allerede mangelsituationer flere steder i landet inden for forskellige brancher. I en ny KL undersøgelse om ”Jobcentrenes samspil med virksomhederne” angiver en tredjedel af kommunerne, at der er mangel på arbejdskraft inden for flere end tre fagområder og alle de øvrige kommuner angiver, at der er begynde rekrutteringsproblemer.

KL giver 31 konkrete anbefalinger til initiativer i forhold til at øge udbuddet af arbejdskraft inden for følgende temaer:

- Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet
- Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft til hele landet
- Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft
- Ydelsesreform skal sikre incitamentet til at arbejde
- Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet
- Let adgang til udenlands arbejdskraft
- Flygtninge som arbejdskraftpotentiale.

Der henvises til vedlagte udspil for uddybning af temaerne.

**Administrationens forslag** Forvaltningen foreslår, at orienteringen tages til efterretning.

**Afledte konsekvenser** -

**Økonomi og finansiering** -

**Bilag** Borgmesterbrev med Nye KL udspil om arbejdskraft - KL\_udspil\_mere\_arbejdskraft\_klausuleret.pdf



Borgmesterbrev med Nye KL udspil om arbejdskraft -  
Borgmesterbrev. Nye udspil om arbejdskraft.pdf

---

**Beslutning Erhvervs- og  
Beskæftigelsesudvalget  
2014-2017 den 02-12-  
2015** Taget til efterretning.

**Fraværende**

Thomas Elkjær

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESUDBALGET 2014-2017****6. Møde med erhvervslivet i 2016**

Sagsnr.: 15/16673

<b>Punkttype</b>	Beslutning
<b>Tema</b>	Udvalget skal beslutte, om der skal afholdes et møde med det lokale erhvervsliv, jf. den nye erhvervspolitik.
<b>Sagsbeskrivelse</b>	<p>I forslaget til Allerød Kommunes nye erhvervspolitik fremhæves målet om en god dialog med erhvervslivet således: ”Den tætte dialog med de lokale virksomheder og indgåelse partnerskaber med disse er højt prioriteret i Allerød Kommune. Vi skal være en attraktiv kommune at drive virksomhed i og derfor levere en klar og inviterende kommunikation, så erhvervslivet føler sig hørt”.</p> <p>På den baggrund foreslås følgende handling i politikken: ”Udvalget skal tage stilling til, hvorvidt der skal afholdes et større fællesmøde, eventuelt i form af nytårskur, hvor virksomhedsledere fra hele kommunen inviteres”.</p> <p>Forvaltningen vurderer, at det er realistisk at afholde et sådan møde i løbet af foråret 2016.</p> <p>På mødet redegør Forvaltningen for de foreløbige overvejelser om mødets indhold og form.</p>
<b>Administrationens forslag</b>	Forvaltningen foreslår, at udvalget beslutter, hvorvidt Forvaltningen skal indlede forberedelserne af et møde, hvor virksomhedsledere fra hele kommunen inviteres.
<b>Bilag</b>	Nej
<b>Beslutning Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017 den 02-12-2015</b>	Udvalget besluttede at Forvaltningen skal igangsætte arbejde med at forberede mødet.
<b>Fraværende</b>	Thomas Elkjær

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESUDBALGET 2014-2017****7. Sag fra Rasmus Keis Neerbek**

Sagsnr.: 11/5082

<b>Punkttype</b>	Beslutning.
<b>Tema</b>	Rasmus Keis Neerbek har i mail af 17. november 2015 anmodet om at følgende optages på dagsordenen i Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget.
<b>Sagsbeskrivelse</b>	<p>”S, SF, Ø og V i Ålborg har sendt et bekymringsbrev/oprÅb til beskæftigelsesministeren. Se link.</p> <p>Jeg kunne godt tænke mig vi fik en snak/vurdering/analyse af situationen i Allerød, samt om vi ikke skal bakke vores kollegaer i Ålborg op.</p> <p><a href="http://www.avisen.dk/kommune-i-chokerende-opraab-ressourceforloeb-er-skad_355535.aspx">http://www.avisen.dk/kommune-i-chokerende-opraab-ressourceforloeb-er-skad_355535.aspx</a> ”</p>
<b>Administrationens forslag</b>	-
<b>Afledte konsekvenser</b>	-
<b>Økonomi og finansiering</b>	-
<b>Bilag</b>	Nej
<b>Beslutning Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017 den 02-12-2015</b>	Sagen blev drøftet med udgangspunkt i vilkårene i Allerød Kommune. Sagen henlægges.
<b>Fraværende</b>	Thomas Elkjær

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESDVALGET 2014-2017****8. Sag fra byrådsmedlem Rasmus Keis Neerbek**

Sagsnr.: 13/4229

<b>Punkttype</b>	Beslutning.
<b>Tema</b>	Ramus Keis Neerbek (Ø) har i mail af 16. november 2015 anmodet om, at nedenstående punkt optages på førstkomende møde i byrådet.
<b>Sagsbeskrivelse</b>	<p>”Tillæg til Beskæftigelsesplan for Allerød 2016</p> <p>Formålet med en beskæftigelsesplan er både at sænke arbejdsløsheden samt sikre fremtidens arbejdskraft. Et vigtigt element i denne målsætning er en fleksibilitet i systemet. At personer med nedsat arbejdsevne også kan bidrage og blive en del af arbejdsmarkedet. Men fleksibiliteten kan også misbruges. Når syge folk tvinges i arbejdsprøvning eller aktivering - nogle gange med en sygeseng - så er systemet gået for vidt.</p> <p>Allerød Kommune understreger, at vi tager størst muligt hensyn til vores borgeres ve og vel. At fleksibiliteten skal være en hjælp, ikke en straf.</p> <p>Det er i den ånd beskæftigelsesplanen skal læses, og som vi i praksis ønsker borgerne skal møde i deres sagsbehandling.”</p>
<b>Bilag</b>	Nej
<b>Beslutning Allerød Byråd 2014 - 2017 den 26-11-2015</b>	<hr/> <p>Det blev besluttet at oversende sagen et Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget.</p> <p>2 stemte imod (F og B).</p>
<b>Beslutning Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017 den 02-12-2015</b>	<p>Punktet blev behandlet i sammenhæng med punkt 9 (Beskæftigelsesplan 2016).</p> <p>Sagen henlægges idet udvalget foreslår den reviderede Beskæftigelsesplan 2016 – jf. beslutning i punkt 9 - godkendt i Økonomiudvalget og Allerød Byråd.</p>
<b>Fraværende</b>	Thomas Elkjær

**ERHVERVS- OG BESKÆFTIGELSESDVALGET 2014-2017****9. Beskæftigelsesplan 2016**

Sagsnr.: 13/4229

<b>Punkttype</b>	Beslutning
<b>Tema</b>	Allerød Kommune skal hvert år udarbejde en Beskæftigelsesplan der fastlægger hvordan kommunen vil imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer i det kommende år.
<b>Sagsbeskrivelse</b>	Beskæftigelsesministeren har udmeldt fire beskæftigelsespolitiske mål for indsatsen i 2016. Fokus i indsatsen skal være:

**Ministerens mål 1:** *Flere unge skal have en uddannelse*

Uddannelse er en afgørende forudsætning for at fastholde en solid tilknytning til arbejdsmarkedet – både nu og i fremtiden.

Derfor skal der fortsat være fokus på at understøtte kontanthjælpsreformens intention om, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse, der kan give dem de nødvendige kompetencer til at komme i beskæftigelse. Nytilkomne unge indvandrere og flygtninge under 30 år uden uddannelse skal fremover fra starten af integrationsprogrammet have en indsats med uddannelsesfokus. For unge med særlige faglige, sociale eller helbredsmæssige behov, herunder unge med funktionsnedsættelser, skal der være den nødvendige hjælp og støtte til at opnå en uddannelse.

**Ministerens mål 2:** *Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet skal tættere eller ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem en styrket tværfaglig indsats.*

Beskæftigelsesgraden er betydeligt lavere blandt nogle grupper end andre. Det gælder eksempelvis personer med funktionsnedsættelser, herunder psykiske lidelser, samt grupper af indvandrere og flygtninge. Årsagen kan blandt andet være, at nogle borgere i udkanten af arbejdsmarkedet har sammensatte problemer, der kræver en tværfaglig indsats.

Det er således afgørende for implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen, reformen af sygedagpenge og en styrket integrationsindsats for nytilkomne flygtninge og familiesammenførte, at kommunerne prioriterer en forebyggende, helhedsorienteret og tværfaglig indsats.

**Ministerens mål 3:** *Langtidsledigheden skal bekæmpes*

Langtidsledigheden er fortsat en stor udfordring, idet borgere, der tilbringer længere perioder i ledighed, har sværere end andre ved at gen-vinde fodfæstet på arbejdsmarkedet. Det gælder særligt seniorer, der har en større risiko for at ende i langtidsledighed end andre ledige. Udfordringen med langtidsledighed skal også ses i lyset af den toårige dagpengeperiode, der stiller yderligere krav om en tidlig og forebyggende indsats.

Beskæftigelsesreformen har som et væsentligt formål at forebygge og nedbringe langtidsledigheden gennem en tidelig individuel indsats, der kan ruste den enkelte til varig beskæftigelse. Det forudsætter blandt andet en styrket indsats for målrettet at opkvalificere og uddanne ledige, der har mindst uddannelse, så de får de nødvendige kompetencer og kan komme tilbage på arbejdsmarkedet.

**Ministerens mål 4:** *Indsatsen for bedre match mellem arbejdsløse og virksomheder skal styrkes*

Der er behov for at styrke jobcentrenes samarbejde med virksomhederne for herigennem at kunne levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft samt uddannelse og opkvalificering. Der er også et stærkt behov for at arbejde målrettet med at undgå fremtidige flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Et godt samarbejde mellem jobcentrene og virksomhederne er desuden afgørende for at kunne tilbyde flere udsatte borgere en virksomhedsrettet indsats samt at fastholde personer med nedsat arbejdsevne eller sygdom på deres arbejdsplads.

Ud over Ministerens fire mål, anbefaler Forvaltningen, at der fastsættes yderligere to resultatmål i forhold til sygedagpenge og integration. Disse resultatmål er uddybet i vedlagte udkast til beskæftigelsesplan for 2016.

<b>Administrationens forslag</b>	Forvaltningen anbefaler, at Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget indstiller Beskæftigelsesplanen for 2016 godkendt i Økonomiudvalg og byråd.
<b>Afledte konsekvenser</b>	Beskæftigelsesplanen er retningsgivende for Jobcentrets indsats i 2016
<b>Økonomi og finansiering</b>	Den fastlagte indsats medgår ved fastlæggelse af budget for 2016
<b>Dialog/høring</b>	Beskæftigelsesplanen godkendes af Byrådet.  Kommunalbestyrelsen sender umiddelbart efter vedtagelsen beskæftigelsesplanen til det regionale arbejdsmarkedsråd til orientering.
<b>Bilag</b>	Beskæftigelsesplan 2016 version 2.pdf

## Notat om afprøvning af arbejdsevne

- 
- Beslutning Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017 den 04-11-2015** Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget indstiller Beskæftigelsesplanen for 2016 godkendt i Økonomiudvalg og byråd.
- Beslutning Økonomiudvalget 2014-2017 den 17-11-2015** Forslaget fra Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget indstilles godkendt i byrådet.
- Beslutning Allerød Byråd 2014 - 2017 den 26-11-2015** Sagen sendes tilbage til Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget.
- Beslutning Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017 den 02-12-2015** Udvalget besluttede at tilføje følgende til Beskæftigelsesplan 2016: ”I Allerød Kommune søger vi altid at sikre, at en praktisk afprøvning af arbejdsevnen sker forsvarligt og værdigt for borgeren. Målet er, at borgeren får mulighed for at udnytte den arbejdsevne de har med de støtteforanstaltninger lovgivningen tilbyder, og at de borgere der ingen arbejdsevne har, får dette dokumenteret, således at der kan træffes afgørelse om deres fremtidige forsørgelse”.
- Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget indstiller den reviderede Beskæftigelsesplan 2016 godkendt i Økonomiudvalg og byråd.
- Beslutning Økonomiudvalget 2014-2017 den 08-12-2015** -  
Indstilling fra Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget af den 2. december 2015 indstilles godkendt i byrådet.
- Fraværende**  
Thomas Elkjær

Signeret af:

---

Nikolaj Bührmann  
*Formand*

---

Erling Petersen  
*Medlem*

---

Gurli Nielsen  
*Medlem*

---

Rasmus Keis Neerbek  
*Medlem*



**Bilag: 4.1. CaseNo\_15-16537\_Dok\_no\_89555-15\_v1\_Etableringsaftale (002).pdf**

**Udvalg:** Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 02. december 2015 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 90426/15



Arbejdsmarkedskontor Øst  
25. oktober 2015

## **Etablering af et formaliseret rekrutteringssamarbejde mellem 9 jobcentre i Nordsjælland - Nordsjællands Rekrutteringsservice**

Jobcentrene i Nordsjælland styrker samarbejdet med virksomhederne om rekruttering af ledig arbejdskraft på tværs af kommunerne.

De 9 jobcentre i Nordsjælland samarbejder allerede på en række områder i virksomhedsindsatsen blandt andet om jobrotation. Jobcentrene ønsker at udvide og formalisere rekrutteringssamarbejdet til gavn for virksomheder og de ledige.

Samarbejdet skal synliggøres over for virksomhederne og derigennem gøre jobcentrene i Nordsjælland til attraktive samarbejdspartnere, som giver virksomhederne let adgang til ledig arbejdskraft fra et stort geografisk område.

Samarbejdet kaldes Nordsjællands Rekrutteringsservice (NRS).

NRS har fokus på de områder, hvor virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer. Det kan være i forbindelse med større infrastrukturprojekter og i bestemte brancher.

Nordsjællands Rekrutteringsservice vil invitere bredt til samarbejde. Det gælder både i forhold til a-kasser, Hovedstadens Rekrutteringsservice og til uddannelsesinstitutionerne via Uddannelsesforum Nordsjælland.

De 9 deltagende jobcentre i Nordsjællands Rekrutteringsservice er: Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Gribskov, Halsnæs, Helsingør, Hillerød, Hørsholm og Egedal.

### **1. Baggrund**

Der er en række grunde til at styrke rekrutteringssamarbejdet i Nordsjælland.

Nordsjælland og Hovedstadsregionen er på vej ind i en mulig højkonjunktur. Den faldende ledighed betyder, at virksomhedernes rekrutteringsgrundlag bliver smalere både lokalt og nationalt, og det er derfor nødvendigt at samarbejde systematisk omkring rekruttering på tværs af kommunegrænser for at sikre virksomhederne de bedst mulige kandidater til jobåbninger og for at understøtte væksten i Nordsjælland.

Inden for visse brancher er der allerede nu rekrutteringsudfordringer. Mange virksomheder tiltrækker medarbejdere fra et stort område, og det vil NRS kunne bidrage yderligere til.

Dertil kommer de store offentlige bygge- og anlægsopgaver – fx byggeriet af det nye store sygehus i Hillerød og den nye fjordforbindelse ved Frederikssund – i Nordsjælland.

Kontanthjælps- og Beskæftigelsesreformerne har styrket fokus på virksomhedsindsatsen og jobcentrenes opgave med at bistå virksomhederne med rekruttering af arbejdskraft. Jobservice Danmark og den landsdækkende Hotline fungerer som én indgang for virksomheder med behov for rekruttering fra hele landet.

Forslaget om etablering af Nordsjællands Rekrutteringsservice ligger endvidere i forlængelse af visionerne på beskæftigelsesområdet i KKR Hovedstaden. KKR foreslår:

- At alle kommuner skal være en del af et formaliseret virksomhedsberedskab
- At alle kommuner skal indgå i et formaliseret samarbejde vedr. koordination af arbejdskraft til de store infrastrukturprojekter, som i disse år igangsættes (hospitalsbyggeri, metro, letbanebyggeri mv.).

## **2. Opgaven, der samarbejdes om**

Nordsjællands Rekrutteringssamarbejde er et samarbejde om

- Indgåelse af rekrutteringsaftaler med virksomheder inden for udvalgte brancher, hvor der er rekrutteringsudfordringer: Styregruppen for NRS udpeger hvert år to brancher med rekrutteringsudfordringer. Inden for disse to brancher indgås skriftlige rekrutteringsaftaler.
- Koordineret og opsøgende indsats i forhold til virksomheder med et vist rekrutteringsbehov – og tværgående samarbejde om besættelse af de ledige jobs
- Dagligt samarbejde om besættelse af ledige jobs i virksomhederne, når det enkelte jobcenter har svært ved at levere den ønskede arbejdskraft.

Indholdet i samarbejdet er:

- Koordinering af den opsøgende indsats over for virksomheder
- Et fælles telefonnummer og en fælles mailadresse som fælles indgang for virksomhederne til NRS
- Virksomheden får tilbudt én kontaktperson. Det jobcenter, i hvis kommune, virksomheden ligger, har kontakten til virksomheden og koordinerer rekrutteringsopgaven med øvrige jobcentre i NRS, med mindre andet aftales
- Samarbejde om opkvalificering af ledige, herunder jobrotation og fælles forløb af kurser til ledige, hvis der er behov for dette ift. en/flere konkrete virksomheders behov for kvalificeret arbejdskraft. Fælles uddannelseskøb sker via samarbejdet i Uddannelsesforum Nordsjælland
- Fælles principper for det gode cv for ledige
- Fælles principper for visitering og screening af ledige til jobbene.

### 3. Organisering

Der etableres et formidlingsnetværk bestående af 1 virksomhedskonsulent fra hvert af de 9 jobcentre. Det fælles formidlingsnetværk får til opgave at besøge virksomheder og indgå rekrutteringsaftaler samt besøge virksomheder for at få jobordrer til besættelse med ledige.

Der etableres en fælles funktion med 1 koordinerende og udgående konsulent. Konsulenten placeres i Jobcenter Hillerød og varetager følgende opgaver 37 timer om ugen foreløbigt i 2 år:

- Markedsføring af Nordsjællands Rekrutteringsservice
- Udarbejde ledelsesinformation til de 9 kommuners direktion og politiske udvalg
- Sikre tæt samarbejde og koordinering med Hovedstadens Rekrutteringsservice og Rekrutteringsservice Sjælland ved konkrete større jobordrer.
- Udarbejde oplæg til Styregruppen for NRS om fælles principper for CV og screening af ledige
- Udarbejde oplæg til Styregruppen for NRS om fælles kompetenceudviklingsaktiviteter
- Indgå konkrete skriftlige rekrutteringsaftaler i samarbejde med de 9 virksomhedskonsulenter.
- Varetager ansvaret for telefon- og mailindgang til NRS
- Konsulenten skal jævnligt være fysisk tilstede i de 9 deltagende kommuner for at sikre lokal indsigt. Dette aftales nærmere.

Den fælles koordinerende konsulent og de involverede formidlingskonsulenter mødes en gang om måneden – i startfasen formentlig oftere - for at drøfte fælles principper, konkrete arbejdsgange og konkrete opgaver. Den fælles konsulent har ansvaret for at indkalde til og afholde disse møder.

Alle jobcentre forpligter sig til at være tovholdere på en given rekrutteringsaftale/jobordrer. Tovholderen får den direkte kontakt til virksomheden, når formidlingen af ledig arbejdskraft foregår. Det enkelte jobcenter har mulighed for at videregive tovholderrollen til et andet jobcenter, hvis jobcentret på grund af travlhed, sygdom eller vakancer mv. ikke har mulighed for at varetage opgaven. Hvis virksomheden ønsker det, varetages tovholderrollen i samarbejde med en a-kasse.

De medvirkende jobcentre forpligter sig til at stille ressourcer til rådighed i et omfang, der matcher de jobordrer, som kommer ind.

De 9 jobcentre kan indmelde konkrete særligt udfordrende rekrutteringsopgaver fra det daglige rekrutteringsarbejde til udførelse i Nordsjællands Rekrutteringsservice, således at alle 9 jobcentre bidrager til at finde den ønskede arbejdskraft.

De 9 jobcentre forpligter sig endvidere til at koordinere jobcentrets egen opsøgende virksomhedsindsats med NRS.

Nordsjællands Rekrutteringsservice samarbejde med Hovedstadens Rekrutteringsservice skal være med til at sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft: Dels ved at ledig arbejdskraft fra Nordsjælland får del i jobbene på de store bygge- og anlægsprojekter i Københavnsområdet, dels ved at ledig arbejdskraft – fx højtuddannet arbejdskraft - i Københavnsområdet kan få del i de ledige job i Nordsjælland.

Der etableres et formaliseret samarbejde mellem HRS og NRS, hvor der også aftales koordineret virksomhedskontakt, konkrete arbejds gange m.m.

For at sikre tæt og forpligtende samarbejde mellem NRS og HRS deltager en tilfornordnet repræsentant for de 16 kommuner i HRS på styregruppemøder for NRS- og omvendt.

#### **4. Samarbejde med uddannelsesområdet**

De deltagende jobcentre er indstillet på at opkvalificere ledige på de områder, hvor der er efterspørgsel fra virksomhederne, og hvor der indledes et konkret rekrutteringssamarbejde, som dermed kan give (tæt-på-)jobgaranti.

NRS' opkvalificeringsbehov drøftes i det regionale uddannelsesforum, som består af jobcentre, erhvervsskolerne, VEU centret, VUC og Arbejdsmarkedskontor Øst.

AMK Øst bistår jobcentre med at udarbejde rammer og retningslinjer for jobcentrenes køb og fordeling af uddannelsespladser som led i Nordsjællands Rekrutteringsservice.

NRS samarbejder desuden med Region Hovedstaden om opkvalificering af ledige aktuelt på chauffør- og struktørområdet.

I forbindelse med udarbejdelsen af de årlige regionale positivlister indsamler Arbejdsmarkedskontor Øst informationer om virksomhedernes behov for arbejdskraft. Nordsjællands Rekrutteringsservice kommer med meldinger fra den opsøgende virksomhedsindsats til AMK Øst med henblik på vurdering i forhold til positivlisten for den regionale pulje til korte, erhvervsrettede forløb.

AMK Øst stiller viden og analyser om virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft til rådighed for NRS.

#### **5. Pejlemærker for samarbejdet**

Nordsjællands Rekrutteringsservice har følgende pejlemærker for samarbejdet:

- NRS udpeger hvert år 2 brancher med rekrutteringsudfordringer. NRS indgår minimum 5 rekrutteringsaftaler inden for hver af de to brancher
- Nordsjællands Rekrutteringsservice besætter hvert år mindst 100 jobordrer

- Jobcentrene øger det generelle samarbejde om at formidle ledig arbejdskraft til virksomheder. Dette måles på hvor mange jobordre, der besættes af de respektive kommuner.

Der tages forbehold for at pejlemærkerne præciseres i takt med at der indhentes erfaringer med Nordsjællands Rekrutteringsservice.

## **6. Finansiering**

De 9 jobcentre er enige om at tilføre NRS en fælles koordinerende konsulent på 37 timer om ugen. Den koordinerende konsulent finansieres via følgende:

- De medvirkende jobcentre finansierer i fællesskab medarbejderen incl. overhead på årligt 36.000 kr. pr. kommune.
- Der ansøges om midler I Region Hovedstaden til dækning af den resterende lønudgift på koordinatoren.

Den fælles konsulent ansættes for en 2 årig periode hvorefter behovet tages op til fornyet vurdering i styregruppen for NRS

## **7. Styring**

Koordinering af samarbejdet varetages i det daglige af den fælles koordinerende konsulent.

Der etableres en styregruppe bestående af en repræsentant for ledelsen i de 9 medvirkende jobcentre samt Arbejdsmarkedskontor Øst. Styregruppen mødes 1 gang i kvartalet for at drøfte fremdrift og resultater, ressourcetræk samt overveje eventuelle nye initiativer. Desuden drøfter styregruppen på hvert møde meldinger om virksomheders (kommende) behov for arbejdskraft.

Arbejdsmarkedskontor Øst varetager sekretariatsfunktionen for styregruppen samt funktionen som styregruppeformand.

Opfølgning på og gennemførelse af styregruppens beslutninger i forhold til virksomhedsindsatsen sker efter aftale med den fælles konsulent.

## **8. Tidsplan**

Nordsjællands Rekrutteringsservice etableres senest pr. 1. december 2015 og fortsætter frem til udgangen af 2018.

Indtil den fælles virksomhedskonsulent er ansat, tilbyder Hillerød Kommune at varetage den koordinerende funktion.

## **9. Markedsføring**

Rekrutteringssamarbejdet markedsføres og omtales som Nordsjælland Rekrutteringsservice (NRS).

**Bilag: 5.1. Borgmesterbrev med Nye KL udspil om arbejdskraft -  
KL\_udspil\_mere\_arbejdskraft\_klausuleret.pdf**

**Udvalg:** Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 02. december 2015 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 89614/15

# KL

› MERE ARBEJDSKRAFT  
KVALIFICERET ARBEJDSKRAFT SKAL SIKRE VÆKST OG VELFÆRD

# MERE ARBEJDSKRAFT

**KLAUSULERET**  
INDTIL TORSDAG DEN 5. NOVEMBER

KL-UDSPIL







# Indhold

## FORORD

1 /	Indledning.....	06
2 /	Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet – også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet.....	12
3 /	Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet.....	18
4 /	Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft.....	24
5 /	Ydelsesreform skal sikre incitamenter til at arbejde.....	30
6 /	Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet.....	34
7 /	Let adgang til udenlandsk arbejdskraft.....	38
8 /	Flygtninge som arbejdskraftpotentiale.....	42



## Forord

Antallet af borgere på offentlig forsørgelse er steget fra ca. 200.000 i 1960'erne til ca. 800.000 i dag. Men samtidig er der siden 90'erne sket et fald i gruppen på omkring 200.000 personer. Ifølge Det Økonomiske Råds seneste rapport skyldes faldet hovedsageligt gennemførte arbejdsmarkedsreformer.

Det er afgørende, at samfundet fastholder fokus på at bringe antallet af personer på indkomstoverførsler ned gennem arbejdsmarkedsreformer og en aktiv beskæftigelsesindsats med stor involvering af virksomhederne. Ud over de personlige og sociale gevinster der er ved at deltage aktivt på arbejdsmarkedet, skal vi huske, at pengene tages fra den samme kasse, som går til betaling af vores velfærd. Så jo bedre vi som samfund er til at få flest muligt i den erhvervsaktive alder til at deltage på arbejdsmarkedet, desto større råderum vil der være til velfærd.

Det falder godt sammen med, at virksomhederne har brug for arbejdskraft. Det går nu den rigtige vej i Danmark. Beskæftigelsen er steget med 35.000 personer det seneste år og ledigheden er faldet med 8.000 personer. Og det forventes, at den positive udvikling fortsætter. Det betyder, at ledigheden inden for overskuelig fremtid nærmer sig det strukturelle niveau. Mange steder i landet oplever virksomhederne allerede nu begyndende mangel på arbejdskraft. Adgang til kvalificeret arbejdskraft er helt afgørende for fremtidig vækst i Danmark.

Der skal derfor tænkes bredt og nyt. KL opfordrer med dette udspil til, at Folketingets partier gennemfører de nødvendige reformer og initiativer for, at det gryende opsving ikke bremses af mangel på kvalificeret arbejdskraft og for at sikre, at langt flere borgere på langvarig offentlig forsørgelse kommer med i opsvinget.

København, november 2015

**Martin Damm**, formand

**Kristian Wendelboe**, adm. direktør



# 1/ Indledning

# 1 / Indledning

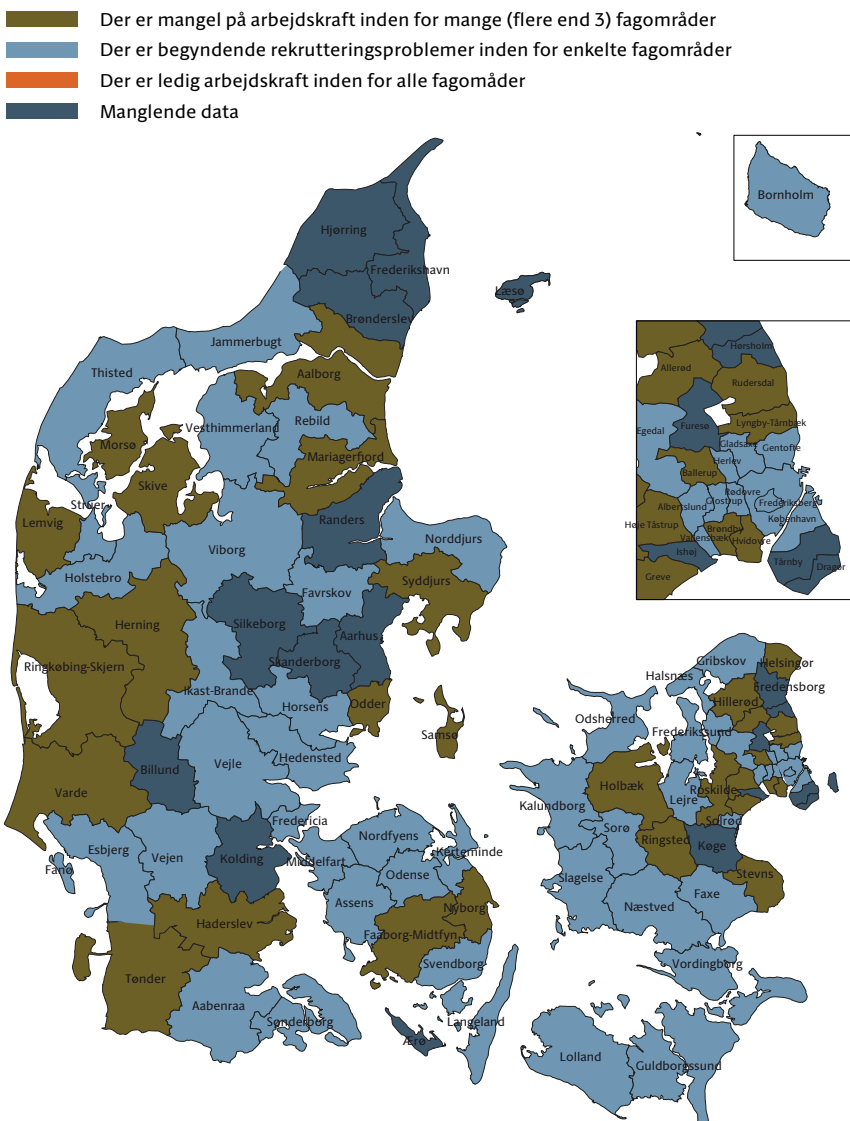
Eksporten, industriproduktionen og beskæftigelsen stiger. Ledigheden falder og forbrugernes forventninger til deres fremtidige økonomiske situation ligger tæt på det tidligere topniveau før finanskrisen.

Nationalbanken forventer en realvækst på 1,8 pct. i 2015 og 2,1 i 2016. Der er forårstegn i dansk økonomi og gode betingelser for at skabe et solidt økonomisk opsving. Det har vi brug for. Økonomisk vækst er

afgørende for, at vi kan opretholde et højt velstandsniveau i Danmark.

Men det gryende opsving kan komme i fare. Mangel på kvalificeret arbejdskraft kan blive en barriere for, at opsvinget slår fuldt igennem.

**Figur 1.1**  
Rekrutteringssituationen i den enkelte kommune, sep. 2015



**Kilde:** KL's spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentercheferne, oktober 2015.

I en ny KL undersøgelse om "Jobcentrenes samspil med virksomhederne" angiver en tredjedel af kommunerne, at der er mangel på arbejdskraft inden for flere end tre fagområder og alle de øvrige kommuner angiver, at der er begynde rekrutteringsproblemer<sup>1</sup>. Som det fremgår af figur 1.1 er der mangel på arbejdskraft inden for flere fagområder spredt over hele landet fra Vestjylland over Fyn til Nordsjælland.

Danmarks Nationalbank har advaret mod flaskehalse og anbefalet finanspolitiske stramninger. Vestjyske virksomheder forventer, at manglen på arbejdskraft bliver den største udfordring for vækst i fremtiden. Og 39 pct. af alle anlægsentreprenører mangler arbejdskraft ifølge Danmarks Statistik. Det er næsten lige så mange som før krisen i 2007. Data fra Danmarks Statistik<sup>2</sup> bekræfter, at flere virksomheder oplever mangel på arbejdskraft, som en faktor der begrænser virksomheden. I april 2015 var der otte pct. af virksomhederne inden for privat service, 10 pct. indenfor bygge og anlæg og tre pct. inden for industrien, der oplevede mangel på arbejdskraft som produktionsbegrænsende.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd anslår, at der frem mod 2020 vil mangle op mod 140.000 personer med erhvervs- og videregående uddannelser. Der vil især blive mangel på faglærte og personer med korte videregående uddannelser på det tekniske område. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering overvåger løbende beskæftigelsessituationen. I den seneste Arbejdsmarkedsbalance fremgår det, at der allerede nu er mangel vedrørende fem pct. af stillingsbetegnelserne og paradoksproblemer vedrørende én pct. Der er både mangel på højtuddannede, eksempelvis maski-

<sup>1</sup> Se hele undersøgelsen "Jobcentrenes samspil med virksomhederne", KL (oktober 2015) på kl.dk

<sup>2</sup> Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, KBYG33 og KBS2

ningeniører og faglig uddannede eksempelvis elektrikere og værktøjsmagere. Derudover er paradoksproblemer for bl.a. kokke, programmører og systemudviklere.

Selvom der endnu ikke er generel mangel på arbejdskraft, så er der allerede mangelsituationer flere steder i landet inden for forskellige brancher. Der er således risiko for, at det vil brede sig i takt med, at konjunkturerne bliver bedre.

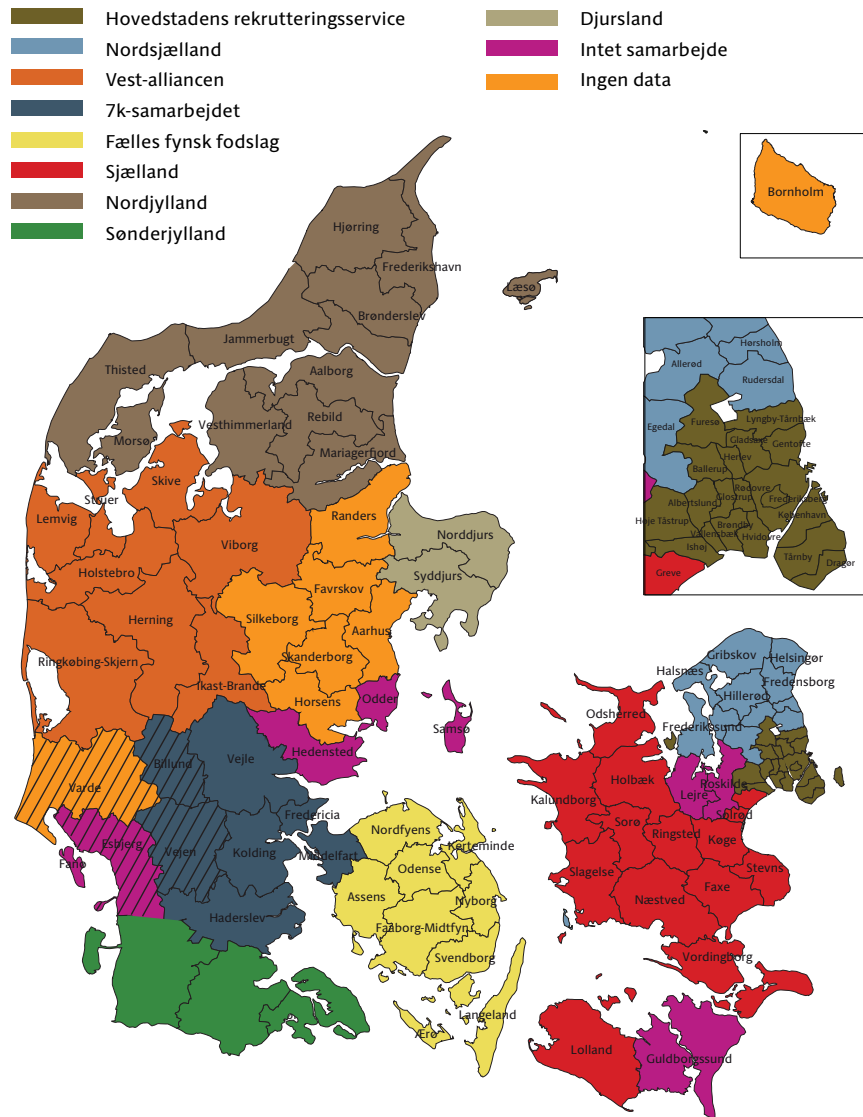
Det tager kommunerne meget alvorligt. Kommunerne oplever, at den økonomiske vækst er geografisk skævt fordelt. Befolkningen flytter i stigende grad til byerne, men udviklingen i resten af landet har også betydning for den økonomiske vækst i Danmark. En ikke ubetydelig del af de succesfulde virksomheder ligger uden for de store byer. Lego, Danfoss og Grundfos kan til en vis grad stadig tiltrække kvalificerede medarbejdere, men mindre virksomheder er og vil blive udfordret. Nogle dele af landet har derfor lettere ved at skabe vækst og opretholde bæredygtige lokalsamfund end andre. Vi har brug for vækst og nye arbejdspladser i alle dele af Danmark. Det må mangel på kvalificeret arbejdskraft ikke stå i vejen for.

Det er kommunerne, der er tæt på borgerne og kender de lokale virksomheders behov. Kommunerne har taget ansvaret for, at beskæftigelsesindsatsen kobles tæt til virksomhederne. Den førnævnte KL-undersøgelse dokumenterer, at 95 pct. af kommunerne aktivt søger information om virksomhedernes behov for arbejdskraft bl.a. via virksomhedsbesøg og advisory boards – dvs. et lokalt forankret panel af virksomheder, som rådgiver kommunen.

73 pct. af kommunerne har indgået forpligtende samarbejde med andre kommuner om fælles rekrutteringsservice og ligeså mange har opnormeret med flere virksomhedskonsulenter. Jf. figur 1.2 er status, at der er ni formaliserede samarbejder, som dækker langt det meste af landet, og der er flere på vej.

Figur 1.2

Kommunalt samarbejde om virksomhedsservice, september 2015.



**Note:** I RAR-Østjylland er der samarbejder gennem emnebanker på forskellige områder. Det skraverede område i Sydvestjylland markerer et samarbejde af uformel karakter.

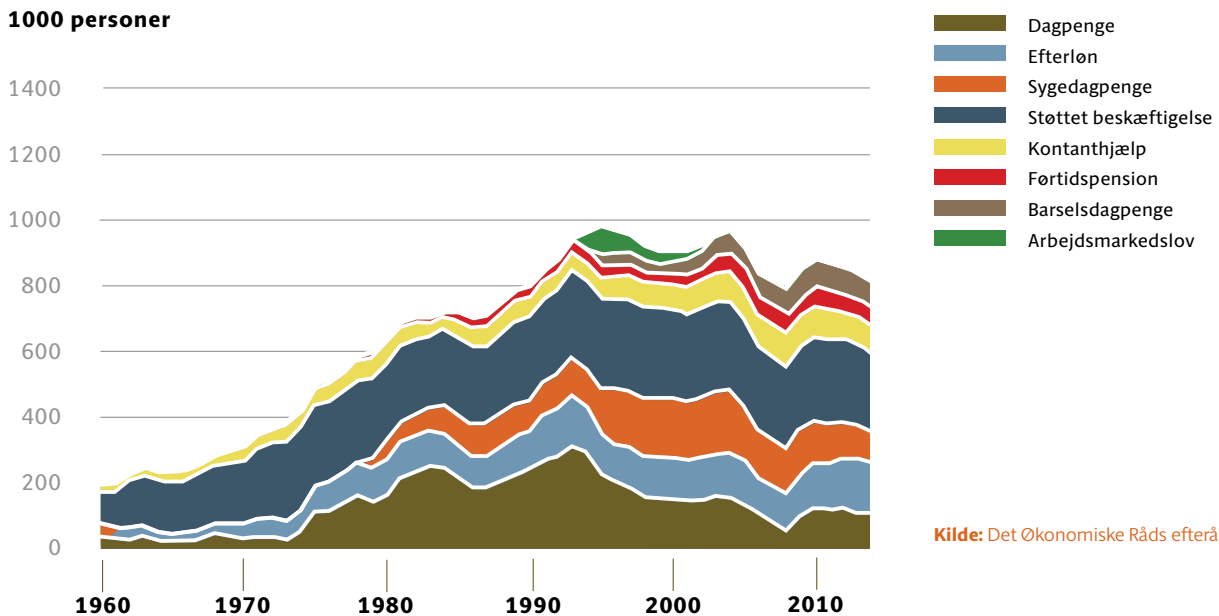
**Kilde:** KL-spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentercheferne.

Beskæftigelsen stiger nu mere end ledigheden falder. Det betyder, at arbejdsudbuddet vokser, hvilket er positivt. Der er en stigende erhvervsfrekvens fra 74,9 pct. i 2014 til forventet 75,5 pct. i 2016 efter flere års fald<sup>3</sup>. Men der er i dag ca.

800.000 i de erhvervsaktive ældre på offentlig forsørgelse, så der er et potentiale for at få erhvervsfrekvensen betydeligt længere op, selvom der er sket et fald siden 90'erne på omkring 200.000 personer, jf. figur 1.3.

<sup>3</sup> Statistikbanken.dk og FM's økonomiske redegørelse, august 2015.

**Figur 1.3.**  
Personer på indkomstoverførsel.



Udgifterne til overførselsindkomster udgjorde i 1960 blot 1,5 pct. af BNP. I 2014 udgjorde de ca. 7 pct. af BNP. Ifølge Det Økonomiske Råd (efteråret 2015) forventes overførselsindkomsterne at udgøre 5 pct. af BNP i 2020 grundet normalisering af konjunktursituationen og effekter af tidligere arbejdsmarkedsreformer. Af hensyn til sammenhængskraften i Danmark er der behov for et ambitiøst mål for, hvor mange der yderligere kan bringes tilbage – helt eller delvist – på arbejdsmarkedet og bidrage til vækst og velfærd.

Kommunerne har en unik mulighed for at arbejde på tværs af politikområder i bestræbelserne på at give virksomhederne bedst mulige rammevilkår. Kommunerne har et kraftigt incitament til, at det lykkes, så der kan skabes et større økonomisk råderum til velfærd ved at få flere fra offentligt forsørgelse i arbejde. Men den kommunale indsats kan ikke stå alene. Der er behov for, at Regeringen og Folketinget kommer yderligere på banen.

### KL har anbefalinger til initiativer inden for følgende temaer:

- Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet – også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet.
- Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet.
- Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft.
- Ydelsesreform skal sikre incitamenter til at arbejde.
- Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet.
- Let adgang til udenlandsk arbejdskraft.
- Flygtninge som arbejdskraftpotentiale.



## KL's samlede anbefalinger

### Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet

– også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- følge op på refusionsomlægningen, som indeholder større økonomisk ansvar til kommunerne, med langt større frihed til kommunerne til at tilrettelægge en effektiv indsats for borgere og virksomheder, ved en markant forenkling af hele beskæftigelseslovgivningen.
- sikre, at det nationale beskæftigelsessystem og de nye regionale arbejds-markedsråd (RAR) har fuld fokus på overvågning af arbejdsmarkedet og bl.a. stiller operationelle redskaber til rådighed for jobcentre, uddannelsesinstitutioner og erhvervsservice mv.
- indgå i et fælles initiativ om at genvurdere arbejdsevnen hos personer under 50 år på "gamle" førtidspensionsordninger.
- følge op på anbefalingerne i "Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet" fra Carsten Koch-udvalget.

### Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- infrastruktur indgår som et tema i regeringens samlede strategi for udviklingen uden for de største byer og i landdistrikterne. I forbindelse med udbygning af såvel det nationale vejnet som den kollektive trafik bør der indgå overvejelser om, hvordan infrastrukturen i højere grad understøtter pendling.
- investeringer i uddannelse kommer hele landet til gode. Alle skal bidrage på det niveau, de er uddannet til – også selvom jobbet ligger uden for de større byer. I den forbindelse bør bl.a. forslag om at etablere en to-årig landdistriktsvækstpilotstøtteordning, der kan sikre flere højtuddannede i virksomheder i landdistrikterne, fremmes.
- dimittenders incitament til at tage job i andre regioner og inden for andre fagområder styrkes. Det bidrager den nyligt indgåede politiske aftale om et tryggere dagpengesystem til, hvor aftalepartierne er enige om at nedsætte dimittendsatsen til 71,5 pct. af dagpengemaksimum for ikke-forsørgere.
- undersøge behovet for en stramning af sanktionsreglerne for de forsikrede ledige og samtidig undersøge, hvordan rådighedsadministrationen for de forsikrede ledige bedst organiseres med henblik på en effektiv rådigheds-håndhævelse.

### Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- iværksætte en flersidet indsats for at få flere unge til at søge en erhvervsuddannelse og dermed øge udbuddet af faglærte, herunder bl.a. reform af 10. klasse, der mere direkte målretter til erhvervsuddannelserne.
- sikre et tættere geografisk udbud af tekniske erhvervsuddannelser.
- der gennemføres en styringsreform af uddannelsesinstitutionerne. Det nuværende bevillingssystem baseret på aktivitetsafhængig finansiering (taxameterfinansiering) skaber incitamenter til, at uddannelsesinstitutionerne optager så mange som muligt uden hensyntagen til behovene på arbejdsmarkedet. Dette bevillingssystem foreslås ændret til et bevillingssystem, der i højere grad er resultatbaseret.
- anvende dimensionering (kvotestyling) af uddannelse som styringsredskab i endnu højere grad.
- der gennemføres et omfattende serviceeftersyn af VEU-systemet, der bl.a. vurderer systemets evne til hurtigt at reagere på virksomhedernes efterspørgsel, åbner op for mere skræddersyet virksomhedstilpasset kompetenceudvikling, øger brugervenligheden og mindsker bureaukratiet
- der etableres en institutionsafhængig uddannelsesvejledning til voksne med én kommunal eller fælleskommunal indgang i sammenhæng med de kommunale UU-centre og jobcentre.

## Ydelsesreform skal sikre incitament til at arbejde

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- nedsætte en arbejds-/ekspertgruppe med kommunal deltagelse, der får til opgave at komme med forslag til et nyt sammenhængende ydelsessystem (ikke dagpenge), som via klare incitament og markant forenkling sikrer, at alle med arbejdsevne har incitament til at arbejde eller uddanne sig.

## Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- der findes en model for, at hele arbejdsmarkedet – både private virksomheder og den offentlige sektor - forpligtes på at tage et socialt ansvar, der giver plads til flere, som ikke kan leve 100 pct. op til kravene på arbejdsmarkedet.
- alle ledige, uanset forsørgelsesydelse, får adgang til samme muligheder for et jobrettet uddannelsesløft som forsikrede ledige.
- en evaluering af de virksomhedsrettede redskaber med henblik på at vurdere om de er tilstrækkelige i forhold til at få en højere andel i ordinær beskæftigelse.

## Let adgang til udenlandsk arbejdskraft

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- fremme let og fleksibel udenlandsk rekruttering i balance med det danske arbejdsmarked. Der er behov for servicetjek og opfølgning på aftalen om reform af international rekruttering fra 2014.
- sænke lønkravet for beløbsordningen inden for områder med mangel på arbejdskraft, så det bliver lettere for virksomhederne at hente kvalificeret arbejdskraft uden for EU.
- positivlisten i jobkortordningen udvides til at omfatte faglærte kompetencer på de mangelområder, som fremgår af Beskæftigelsesministeriets opgørelser over forgæves rekruttering.
- kommunerne får de nødvendige muligheder for at oprette internationale linjer i folkeskolen.
- det bliver lettere for udenlandske studerende, med de rette kompetencer, at blive en del af det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse. Derfor bør rammerne for at tiltrække og fastholde dygtige internationale studerende styrkes.
- myndighedssamarbejdet i International Citizen Services (ICS) udbredes til hele landet. Det er afgørende, at myndighedsopgaver og kommunale serviceopgaver er forankret samme sted enten i en model svarende til de nuværende ICS'er eller i form af en ren kommunal model.
- der udvikles en fælles digital service for myndighedsopgaver-

ne vedr. modtagelse og indrejse af international arbejdskraft og talenter med henblik på at sikre en effektiv og sammenhængende service på området.

- lovgivning om danskundervisning evalueres, herunder om tilbuddet om arbejdsmarkedsrettet danskundervisning sikrer, at udenlandsk arbejdskraft og internationale studerende hurtigt og målrettet har mulighed for at tilegne sig danskundskaber.

## Flygtninge som arbejdskraftpotentiale

KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- evaluere de virksomhedsrettede redskaber med henblik på at vurdere om de er tilstrækkelige i forhold til at få en højere andel flygtninge i ordinær beskæftigelse.
- sikre en tidligere kompetenceafdækning af flygtningsuddannelseskvalifikationer og erhvervs erfaring inden visitering til kommunerne, herunder både generelle profilbeskrivelser af sammensætningen af kompetencer for de enkelte flygtningegrupper og individuelle vurderinger.
- Udlændingestyrelsens visitering til kommunerne – om muligt - baseres på et match mellem flygtningskompetenceprofiler og den lokale efterspørgsel efter arbejdskraft.
- integrationsindsatsen opbygges i form af branchepakker og uddannelsespakker, hvor den aktive indsats og sprogundervisning fra start integreres i målrettede forløb rettet mod brancher og fagområder, hvor der er mangel på arbejdskraft.



## 2 /

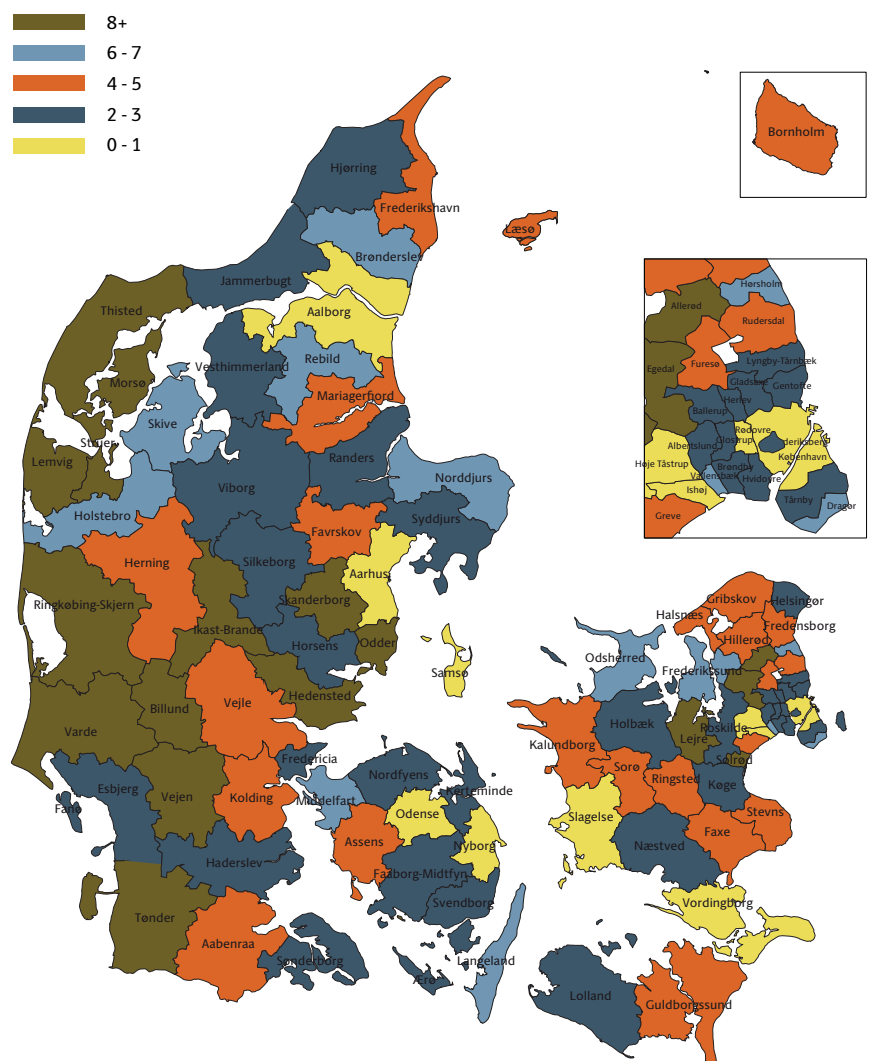
# Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet

– også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet

## 2 / Fortsatte reformer skal øge arbejdsudbuddet

– også blandt ledige på kanten af arbejdsmarkedet

**Figur 2.1**  
 Antal A-kasser med ledighedsprocent under 2 pct.



Siden midten af 2013 har der været fremgang på arbejdsmarkedet. Den private beskæftigelse er steget. Ledigheden er faldet. Fremgangen i beskæftigelsen forventes at fortsætte, så der i 2016 vil være knap 50.000 flere i beskæftigelse end i 2014, jf. Finansministeriet (august 2015). Nationalbankens seneste prognose fra 3. kvartal 2015 skønner, at beskæftigelsen stiger med næsten det dobbelte frem til 2017 i forhold til 2014. Samtidig forventes den faktiske ledighed inden for en overskuelig fremtid at nærme sig det strukturelle niveau.

Det stiller krav til, at arbejdstyrken udvides for at kunne imødekomme stigende aktivitet og efterspørgsel af arbejdskraft. Fx viser tal fra Danmarks Statistik, at der i de to seneste år er sket en væsentligt stigning i antallet af kommuner, der oplever en ledighed i a-kasserne på under to procent, som svarer til fuld beskæftigelse. Hvor der for to år siden var to kommuner, der oplevede en ledighed på a-kasseniveau på under to pct., oplever 17 kommuner nu fuld beskæftigelse for mindst otte faggrupper ud af 26. Det er især kommuner i det syd-vestjyske, der allerede nu har fuld beskæftigelse for mindst otte faggrupper, jf. figur 2.1

Kilde: Fuld beskæftigelse i hele landet, Agenda, oktober 2015.

Der er både behov for at have fokus på realisering af de allerede vedtagne reformer, og på at der tages nye initiativer, for at kunne imødekomme behovet for arbejdskraft i årene fremover. DI har i deres 2025-plan beregnet, at der er behov for, at nye reformer og politiske initiativer skal øge arbejdsudbuddet med yderligere 135.000 fuldtidspersoner frem mod 2025.

Nogle af de vigtigste kilder til at øge arbejdsudbuddet er øget indvandring og at flere langvarigt offentligt forsørgede kommer i beskæftigelse. Det kunne også

være initiativer til tidligere debut på arbejdsmarkedet, senere tilbagetrækning, øget arbejdstid mv., men disse kilder er ikke hovedsigtet i dette udspil.

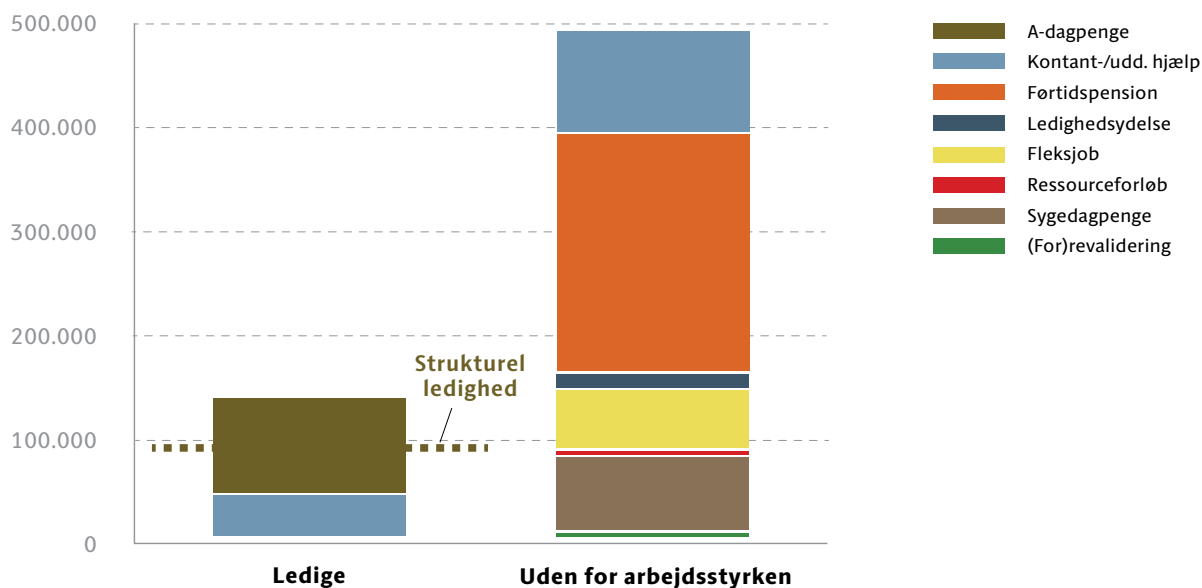
Ledigheden er faldet de sidste tre år. I august 2015 var bruttoledigheden på ca. 121.000<sup>4</sup>. Men samtidig står næsten ½ million i den erhvervsaktive alder<sup>5</sup> uden for arbejdsmarkedet enten fordi de har fået en førtidspension, er sygemeldte eller vurderet til ikke at være jobklar på kontanthjælp, jf. figur 2.2.

Opsvinget skal benyttes til, at flere af de mange, der er på langvarig offentlig forsørgelse, får en plads på arbejdsmarkedet. Virksomhederne har brug for arbejdskraften. Og færre udgifter til forsørgelse er en forudsætning for at skaffe råderum til fortsat velfærd fremover.

### Fokus på realisering af vedtagne reformer

Et bredt flertal i Folketinget har gennemført en række reformer (tilbagetrækning-, dagpenge-, førtidspension-,

**Figur 2.2.**  
Fuldtidspersoner i den erhvervsaktive alder på overførselsindkomst, 2014.



**Note:** Finansministeriet vurderer i seneste finansregørelse af den strukturelle ledighed er 97.000 personer. Efterløn, barselsdagpenge og SU er ikke taget med.

**Kilde:** Jobindsats.dk

<sup>4</sup> Kilde: Danmarks Statistik, sæsonkorrigeret tal.

<sup>5</sup> Det samlede antal personer på offentlig forsørgelse, i den erhvervsaktive alder, var i 2014 808.000 inkl. efterløn og barsel, som ikke indgår her.

kontanthjælp-, sygedagpenge- og senest beskæftigelsesreformen), der har den fælles ambition at øge arbejdsudbuddet.

De mange reformer på beskæftigelsesområdet er vedtaget og trådt i kraft "oven i hinanden" og med meget korte frister. Der er behov for at fokusere på realisering af reformerne. Det hårde arbejde med at implementere starter først efter reformerne er vedtaget i Folketinget, og det tager tid. Det er KL's vurdering, at der med det spirende opsving og mere tid til at implementere reformerne fortsat er et potentiale for at øge arbejdsudbuddet ved at flere på langvarig offentlig forsørgelse kommer ud på arbejdsmarkedet.

Det er en helt central del af beskæftigelsesreformen, at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft igen er en kerneopgave i beskæftigelsespolitikken. Det falder godt sammen med den begyndende højkonjunktur, hvor adgang til kvalificeret arbejdskraft er helt afgørende for virksomhederne. Det kræver, at hele beskæftigelsessystemet sætter fokus på kerneopgaven i forhold til både at få ledige hurtigt i beskæftigelse og bistå virksomhederne med kvalificeret arbejdskraft. I den nærmeste fremtid bliver det vigtigste succeskriterie for beskæftigelsespolitikken at forebygge, at der for alvor opstår flaskehalse på det danske arbejdsmarked.

Det betyder, at ikke alene kommunerne, men også de nye regionale beskæftigelsesråd og det nationale niveau, entydigt skal rette deres fokus på denne opgave. Det er resultater, i form af målrettet opkvalificering til jobåbninger, effektivt match mellem ledig og virksomhed – også på tværs af landet, og i form af, at

ledige på kanten af arbejdsmarkedet kommer med. Det er det, der for alvor tæller.

De regionale arbejdsmarkedsråd (RAR) spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre kvalificeret arbejdskraft mhp. at kunne tiltrække, fastholde og udvikle arbejdspladser i regionen herunder også arbejdskraft til de store offentlige anlægsprojekter. De regionale arbejdsmarkedsråd skal især bidrage med løbende forholdsvis detaljeret overvågning af det regionale arbejdsmarked og understøtte uddannelsesmulighederne i den enkelte region. Dette skal ske i et tæt samspil med beskæftigelsesindsatsen i kommunerne og uddannelsesinstitutionerne således, at rekruttering af arbejdskraft på tværs af regionerne understøttes.

KL vil opfordre til, at det nationale niveau bidrager til en effektiv beskæftigelsesindsats ved i højere grad end hidtil at fokusere på overvågning af arbejdsmarkedet og stille operationelle redskaber til rådighed for jobcentrene, uddannelsesinstitutionerne og erhvervsservicen. Der skal på tilsvarende vis også i højere grad fokuseres på at etablere og formidle viden om, hvilken indsats der har effekt for hvilke målgrupper.

#### **Større frihed ved markante forenklinger**

Refusionsomlægningen, som træder i kraft i 2016, giver kommunerne et endnu stærkere incitament til at få ledige hurtigt i arbejde og til at forebygge langvarig offentlig forsørgelse. KL vil opfordre regeringen til at følge refusionsomlægningen op med markante forenklinger og dermed større frihed til, at den enkelte kommune kan tilrette-

## Oversigt over Carsten Koch udvalgets anbefalinger

### Ny virksomhedsindsats

- › Forberedende virksomhedsforløb
- › Fleksibel løntilskudsordning i private virksomheder
- › Virksomhedsrettede tilbud er udgangspunktet for den aktive indsats suppleret med mentor- støtte og brobygningsforløb
- › Ekstra indsats til de mest udsatte borgere
- › Motivation til virksomhedspraktik og nytteindsats
- › Et mere retvisende rimelighedskrav
- › En let og ubureaukratisk indgang for virksomheder
- › Kompetenceløft af den virksomhedsrettede indsats
- › Øget information om forskelsbehandlingsloven

### Styrket tværfaglig indsats

- › Beslutningskompetence til rehabiliteringsteamet
- › Bedre og smidigere overgange fra ung til voksen i det offentlige system
- › Effektiv mentorstøtte til flere borgere
- › Hver borger får kun én plan – der går på tværs af de offentlige systemer
- › Styrket kvalitet i indsatsen gennem metodeudvikling, forsøg og nye værktøjer
- › Kompetenceløft af den tværfaglige indsats
- › Harmonisering af mål og begreber på tværs af lovgivninger
- › Indsatspakker om tværfaglige indsats målrettet kommunerne
- › Øget borgerindflydelse på mål og indsatser
- › Inddragelse af netværk og civilsamfund

### Målrettet uddannelse

- › En målrettet revalideringsordning
- › Voksenlæringsordningen styrkes for langtidsledige
- › Realkompetenceafklaring til sygemeldte

### Understøttende initiativer

- › Smidigere afdrag på gæld
- › Bedre håndtering af transportudgifter
- › Mulighed for aktive tilbud til indsatte i fængsel
- › Ny indsats for delvis raskmeldte sygemeldte
- › Serviceeftersyn af de handicapkomenserende ordninger
- › Styrket overgang fra dagpenge til selvforsørgelse eller kontanthjælp

Kilde: Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, CK-ekspertgruppen. 2015.

lægge en effektiv indsats for borgere og virksomheder.

KL ser frem til, at den aftalte forenkling og gennemskrivning af lov om aktiv beskæftigelsesindsats gennemføres. Men for at beskæftigelseslovgivningen for alvor forenkles, opfordrer KL til, at der ses på, om de mange forskellige målgrupper, der er omfattet af beskæftigelsesindsatsen kan samles i et mindre antal målgrupper. Der er også et stort behov for en forenkling af ydelserne. I dag består ydelsessystemet af 17 forsørgelsesydelse ud over arbejdsløshedsdagpenge, minimum 19 satser og over 70 forskellige kombinationer. Se særskilt afsnit.

#### Genvurdering af arbejdsevnen for personer på de "gamle" førtidspensionsordninger

230.000<sup>6</sup> personer i den erhvervsaktive alder er i dag på førtidspension. Heraf er ca. 84.000 under 50 år. Både i 2003 og i 2013 er der gennemført reformer for at

begrænse tilgangen til førtidspension, men først med den seneste reform i 2013 er det lykkedes.

En analyse fra Dansk Arbejdsgiverforening viser, at næsten 10 pct. af landets førtidspensionister supplerer pensionen med lønnet arbejde. Blandt disse førtidspensionister arbejder en fjerdedel 20 timer eller mere. Tilsvarende viser erfaringen fra kommunerne, at nogle af de "gamle" førtidspensionister gennem årene genvinder noget af arbejdsevnen. Enten fordi der i mellemtiden er udviklet nye behandlingsmetoder, eller at tiden og roen i sig selv har været givende. Således er der førtidspensionister, der i dag ville kunne varetage ordinært arbejde eller et fleksjob.

KL anbefaler, at sager om førtidspension bevilget før 2003, hvor personen i dag er under 50 år, efter en konkret vurdering genvurderes med henblik på at undersøge nærmere, om den enkelte

har en arbejdsevne, der bør udnyttes. Førtidspensionssager, hvor det åbenlyst ikke er tilfældet, skal ikke indgå. Ligesom det er vigtigt, at der i den forbindelse ikke generelt skabes usikkerhed om førtidspensionisters forsørgelsesgrundlag. Derfor mener KL, at der skal arbejdes videre med en model, hvor "gamle" førtidspensionister med restarbejdsevne beholder deres ydelse indtil de er kommet i job. Samtidig skal de stå til rådighed for ordinært arbejde eller fleksjob, så længe det vurderes, at de kan varetage et job. Hvis det viser sig, at de ikke er i stand til at bestride et job, skal der være mulighed for at falde tilbage til førtidspension.

KL skønner, at initiativet potentielt vil kunne øge arbejdsudbuddet med op til 5.000 personer. Af de 230.000 nuværende førtidspensionister har ca. 27.000 personer under 50 år fået bevilget førtidspension før 2003. KL vurderer, at op til 20 pct. af denne målgruppe kan komme i (deltids)arbejde.

<sup>6</sup> Statistikbanken Danmarks Statistik. Antaller er opgjort primo 2015.

### Opfølgning på anbefalinger fra Carsten Koch-udvalget

I "Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet" kom Carsten Koch-udvalget med anbefalinger til forbedringer af indsatsen over for personer på langvarig offentlig forsørgelse under overskrifterne; ny virksomhedsrettet indsats, styrket tværfaglig indsats, målrettet uddannelse og understøttende initiativer, jf. udvalgets anbefalinger.

KL opfordrer regeringen til at følge op på ekspertudvalgets anbefalinger med henblik på at realisere anbefalingerne ved de nødvendige lovændringer. Udvalget vurderer, at potentialet ved en gennemførelse af anbefalingerne vil være en forbedring af den strukturelle beskæftigelse på op til 14.000 fuldtidspersoner. Kilde: Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, CK-ekspertergruppen (2015)

### Et nyt dagpengesystem

Et nyt dagpengesystem har til formål at skabe et mere fleksibelt og dynamisk dagpengesystem, som passer bedre til det nuværende arbejdsmarked. Centralt står forslaget om genoptjening af rettigheder i dagpengesystemet, som understøtter de lediges motivation til at overtage også mere kortvarige eller mindre attraktive job. KL har som medlem af dagpengekommisionen bakket op om anbefalingerne fra kommissionen.

Den politiske aftale om et nyt dagpengesystem ligger tæt op ad kommissionens anbefalinger. Derfor bakker KL også op om den politiske aftale. KL forventer, at det nye dagpengesystem vil bidrage til at understøtte kommunernes arbejdsmarkedsindsats og resultaterne i jobcentrene.

### KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- følge op på refusionsomlægningen, som indeholder større økonomisk ansvar til kommunerne, med langt større frihed til kommunerne til at tilrettelægge en effektiv indsats for borgere og virksomheder, ved en markant forenkling af hele beskæftigelseslovgivningen.
- sikre, at det nationale beskæftigelsessystem og de nye regio-

nale arbejdsmarkedsråd (RAR) har fuld fokus på overvågning af arbejdsmarkedet og bl.a. stiller operationelle redskaber til rådighed for jobcentre, uddannelsesinstitutioner og erhvervsservice mv.

- indgå i et fælles initiativ om at genvurdere arbejdsevnen hos personer under 50 år på "gamle" førtidspensionsordninger.
- følge op på anbefalingerne i "Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet" fra Carsten Koch-udvalget.







### 3 /

Styrket mobilitet  
og rådighed  
skal sikre arbejdskraft  
i hele landet

### 3 /

## Styrket mobilitet og rådighed skal sikre arbejdskraft i hele landet

Arbejdskraftens mobilitet er en vigtig forudsætning for at sikre vækst i hele landet. En mobil arbejdsstyrke er med til at sikre, at virksomhederne i de forskellige egne i Danmark kan få den arbejdskraft, som de har brug for. Det er derfor afgørende, at såvel beskæftigede som ledige har både mulighed for og tilstrækkeligt incitament til at søge job i hele landet.

Arbejdskraftoplandene bliver større og mange pendler længere til job, men omkring 60 pct. af de beskæftigede arbejder stadig i deres bopælskommune. Arbejdskraftens mobilitet kan styrkes, hvis der er gode pendlingsmuligheder. En effektiv infrastruktur er afgørende for, at borgerne nemt kan komme til og fra arbejde via vejnettet og den kollektiv trafik.

Transportministeriet er for nylig begyndt at medregne gevinster fra øget arbejdsudbud, når de opgør de samfundsøkonomiske gevinster ved store infrastrukturprojekter. Typisk er de samlede samfundsøkonomiske gevinster på omkring 20 pct. - nogle gange mere andre gange mindre. Gevinsterne fra arbejdsudbuddet ligger typisk på mellem 2 og 5 pct.-point<sup>7</sup>

*”.. lavere pendlingsomkostninger vil øge incitamentet til at søge et arbejde, fordi den indtægt, man har tilbage, når skat og transport er betalt, vil være større. Dermed øges arbejdsudbuddet, hvilket har yderligere samfundsmæssige gevinster, som fanges i den udvidede cost-benefit analyse ved en såkaldt arbejdsudbudsgevinst.*

*Det kan både ske ved, at nye personer indtræder på arbejdsmarkedet, og det kan ske ved at dem, der er i beskæftigelse, øger deres arbejdstid. Selvom forandringerne for den enkelte kan være ganske små, så kan det samlet set have en målbar effekt.”*

Kilde: Copenhagen Economics: Brede økonomiske effekter af transportinvesteringer. Maj 2014.

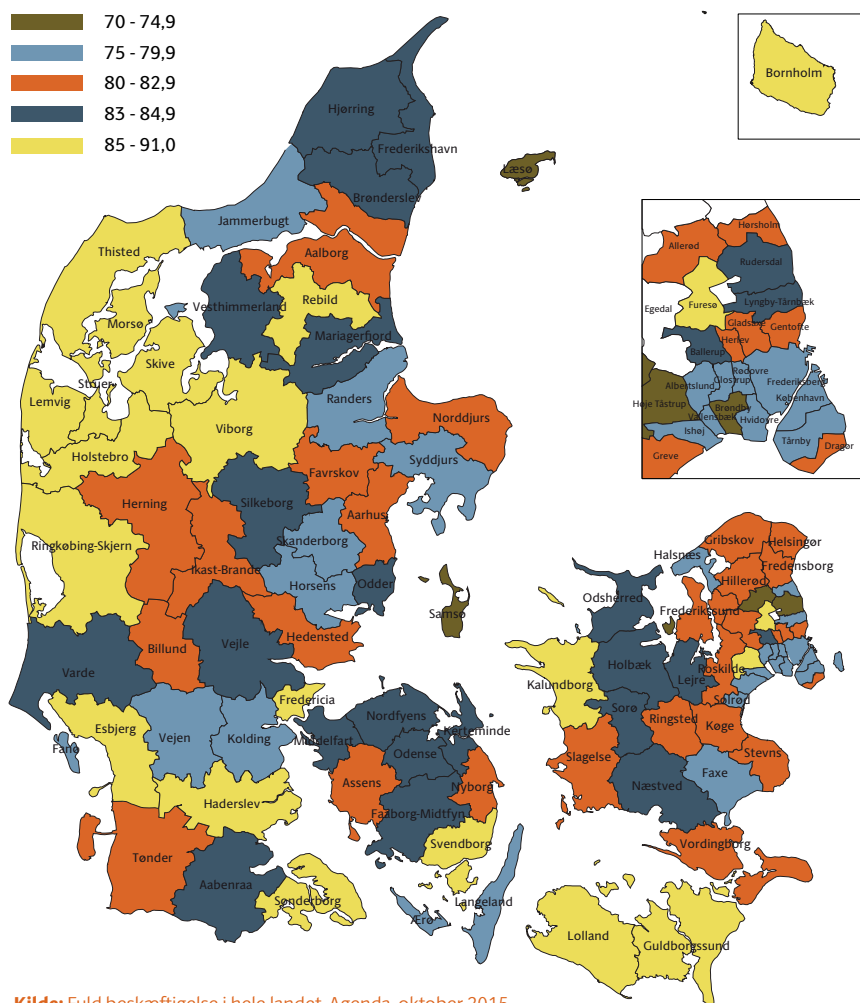
En mere effektiv infrastruktur vil ikke alene sikre bedre vilkår for vækst, men også understøtte spredt bosætning og en mobil arbejdsstyrke. Herudover er en effektiv infrastruktur væsentlig for, at virksomheder i hele landet får let adgang til at afsætte deres produkter på markedet.

Investeringen i infrastrukturen kan med fordel være et tema i en samlet strategi for udviklingen uden for de største byer og i landdistrikterne. Der er behov for at se på de nationale prioriteringer i forhold til infrastruktur, så der skabes større sammenhæng mellem investeringer i infrastrukturen og målsætningen om at skabe vækst og udvikling i alle dele af Danmark.

**Samfundets investeringer i uddannelse skal komme hele landet til gode**  
Som samfund investerer vi ikke ubetydelige summer i at uddanne befolkningen. En uddannet arbejdsstyrke er afgørende for vores produktivitet og økonomiske vækst. Universitetsuddannelser har en stigende popularitet, og universiteterne er typisk placeret i de større byer. Vi uddanner i stigende grad akademikere, der foretrækker at bo i de større byer. Flere tager job, som de er formelt overkvalificerede til. Særligt er der mange i Hovedstadsområdet og ved Aarhus og Aalborg, der er beskæftigede under deres uddannelsesniveau, jf. figur 3.1. Samtidig er der en relativ høj akademikerledighed i de store byer, jf. figur 3.2.

<sup>7</sup> Copenhagen Economic: Brede økonomiske effekter af transportinvesteringer. Maj 2014

**Figur 3.1.**  
Højtuddannede ansat på niveau  
med deres kvalifikationer, andel i pct., 2012.



**Kilde:** Fuld beskæftigelse i hele landet, Agenda, oktober 2015.

KL mener, at samfundets investeringer i uddannelse skal komme alle dele af landet til gode. Det er vigtigt, at alle bidrager på det niveau, de er uddannet til. Også selvom jobbet ligger uden for de større byer.

Akademikernes organisationer ser et stort potentiale i, at akademikere kan medvirke til at skabe vækst i små og mellemstore virksomheder. KL mener, det er rigtigt set. Mange virksomheder kan øge deres produktivitet, innovation og vækst ved at ansætte akademikere

med andre typer af kompetencer end dem, som de i forvejen har ansat.

Akademikere er primært ansat i store virksomheder, og der er en ulige geografisk fordeling. Langt færre akademikere er ansat i virksomhederne i yderområderne sammenlignet med virksomhederne i storbyerne. Kun 4 pct. af de højtuddannede er bosat i yderområder, jf. Det Økonomiske Råd (2015). Der er behov for, at flere akademikere søger bredt både geografisk og i brancher, hvor deres kompetencer mangler. Men

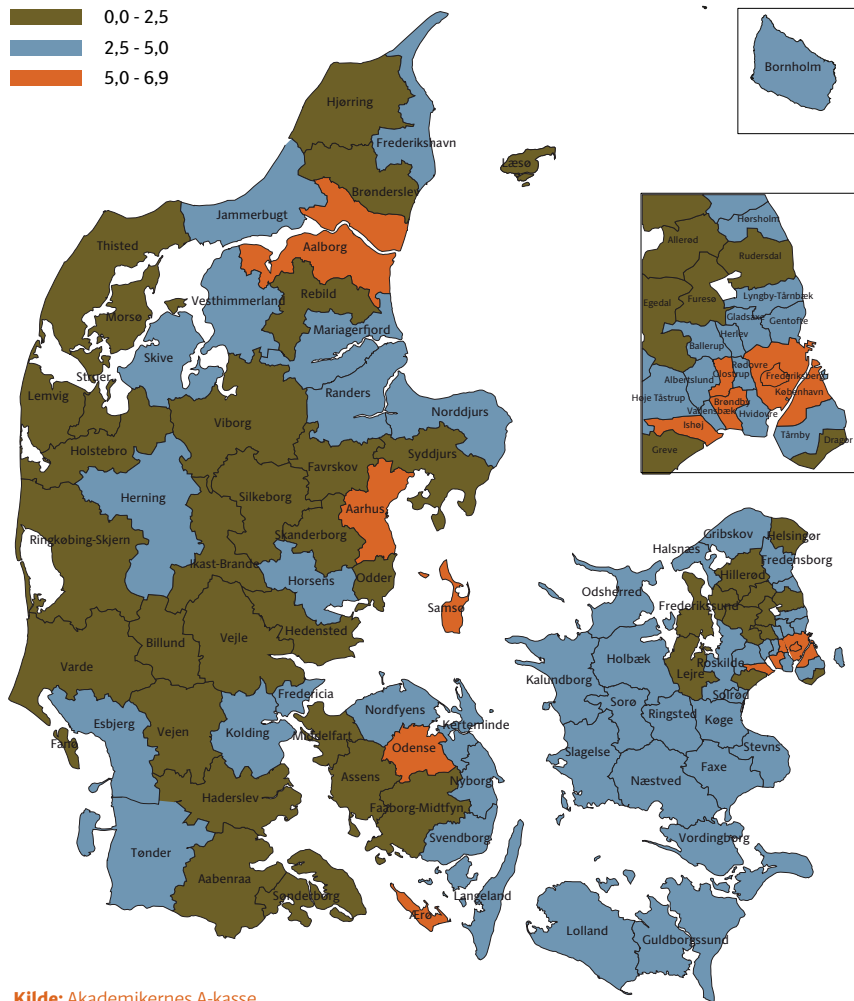
rekruttering og fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere er ikke nogen nem opgave. Jobmarkedet for højtuddannede er ofte begrænset.

Sammen med udflytningen af statslige arbejdspladser er der brug for flere incitamenter til, at højtuddannede flytter sig efter jobbene i den private sektor. KL støtter ordninger, herunder en landdistriktsvækstpilot-støtteordning, som kan medvirke til at øge akademikernes mobilitet. En landdistriktsvækstpilotordning er en erhvervsstøtteordning, som har til formål at bidrage til at få flere højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder i landdistrikterne ved at give støtte til lønnen i eksempelvis en to-årig periode.

#### Dimittender skal hurtigt i gang

Mange dimittender har svært ved at finde job. Det er et generelt problem, som bl.a. ses ved, at de tegner sig for 17 pct. af udgifterne til dagpenge. Samtidig peger rekrutteringsundersøgelser på, at der er jobåbninger i nogle egne af landet, og ledige med de efterspurgte kvalifikationer i andre dele af landet. Som figur 3.2 viser, så er arbejdsløsheden relativ høj for akademikere i de store universitetsbyer. Det tyder på, at der er behov for, at også dimittender bliver mere mobile.

**Figur 3.2.**  
Ledigheden for akademikere  
fordelt på kommuner, pct., 2015.



**Kilde:** Akademikernes A-kasse.

Det indgår i den politiske aftale om et tryggere dagpengesystem, at dimittendsatsen nedsættes fra 82 til 71,5 pct. af den maksimale dagpengesats med henblik på et øge arbejdsudbud via større geografisk og faglig mobilitet. KL mener det er godt, at Folketinget fremmer mobiliteten.

**KL mener, at det er godt, at et bredt flertal i Folketinget fremmer mobiliteten**  
Der er klare krav til ledige om at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Den enkelte har ret og pligt til at tage de job,

som vedkommende kan bestride. Også selvom jobbet kræver, at man enten skal pendle eller flytte.

Selv om beskæftigelsessystemet kan stille krav til ledige om at søge eller påtage sig job med lang rejsetid, så er det den enkeltes motivation for at tage jobbet, der afgør en ansættelse. Kun de færreste arbejdsgivere ansætter en umotiveret ansøger. Derfor er det helt afgørende, at den ledige har incitamenter til at tage job, som kræver længere rejsetid.

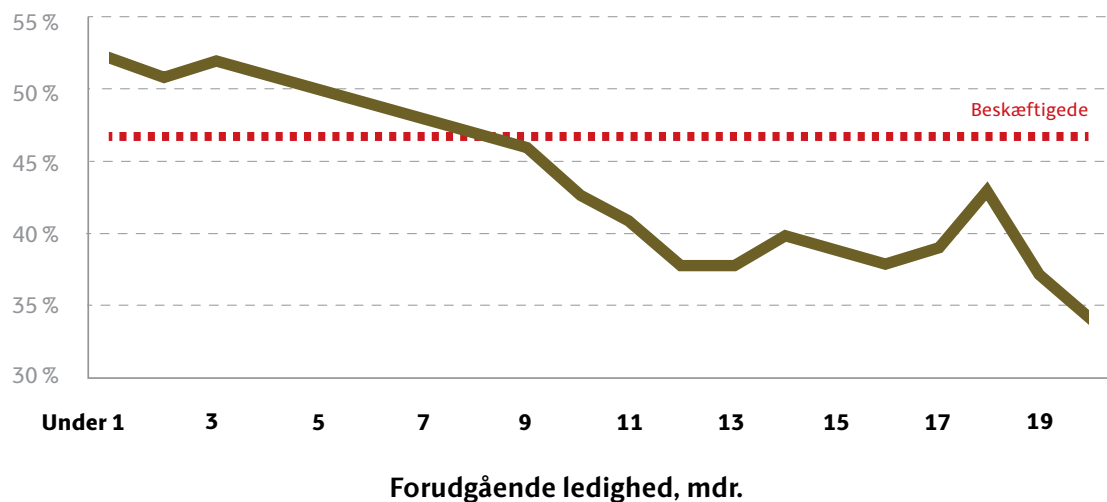
## Faktaboks om mobilitetskrav

- › Den ledige skal kunne overtage arbejde med en samlet daglig transporttid på op til 3 timer med offentlige transportmidler.
- › Efter 3 måneders sammenlagt ledighed skal den ledige kunne overtage arbejde med en samlet daglig transporttid på over 3 timer med offentlige transportmidler.
- › Er en ledige mellem- eller højtuddannet skal den ledige uanset transporttiden kunne overtage arbejde, hvis dette er nødvendigt for at besætte ledige stillinger med kvalificeret arbejdskraft.
- › Hvis den ledige bor i et område, hvor det er nødvendigt med længere transporttid end sædvanligt, må den ledige acceptere dette.

**Kilde:** Bekendtgørelse om rådighed, BEK nr. 701 af 27/5/2015

Blandt de beskæftigede, som har været ledige i løbet af de seneste to år, pendler en højere andel, som har været ledige i kort tid i forhold til dem, som har været ledige i længere tid. Denne tendens tyder på, at de mest mobile får nyt job hurtigere, jf. figur 3.3

**Figur 3.3.**  
Pendling blandt beskæftigede med forudgående ledighed, andel i pct., januar 2014.



**Note:** Pendling til en anden kommune end bopælskommunen. Der er analyseret på alle personer, der har modtaget en positiv indkomst i løbet af januar 2014 og som ikke har modtaget nogen offentlig ydelse ud over dagpenge. 1 måned dækker over ledig under 1 måned, mens 24 måneder dækker intervallet 20-24 mdr.

**Kilde:** KL's egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks statistik.

I gennemsnit pendler 47 pct. af alle beskæftigede, der ikke har været ledige eller modtaget anden offentlig understøttelse i løbet af de to seneste år, til en anden kommune end deres bopælskommune.

Det økonomiske incitament spiller en rolle. F.eks. har dagpengeperiodens længde betydning for afgang til arbejde, hvilket tyder på at mobiliteten øges. Krav til rådighed og tilhørende sanktioner er et andet virkemiddel, som kan styrke den enkeltes incitament til at komme i arbejde. Derfor er det afgørende, at håndhævelsen af rådighedsreglerne er stramme.

Den politiske aftale med afsæt i Dagpengekommissionens anbefalinger vil skabe

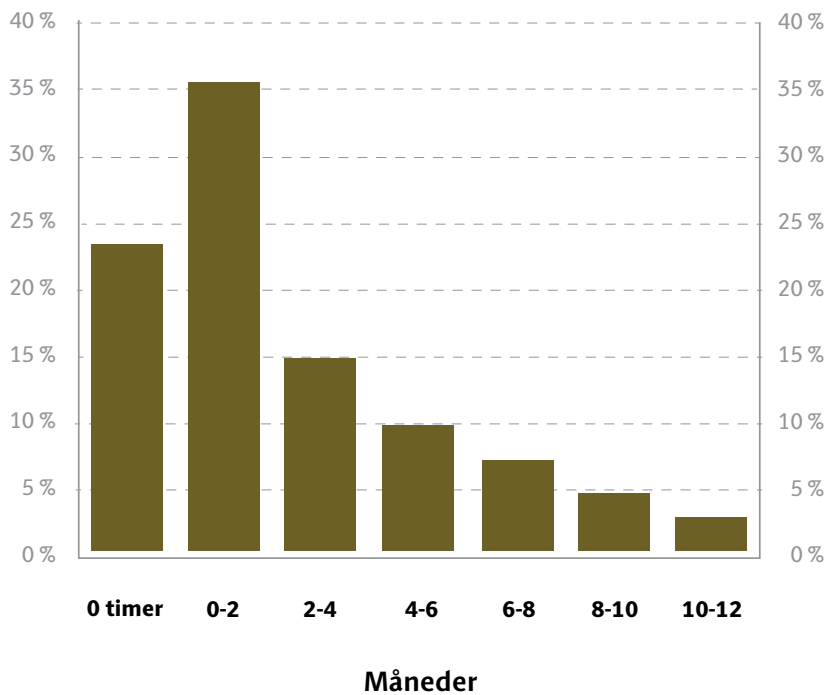
et mere fleksibelt og dynamisk dagpenge-system, som passer bedre til det nuværende arbejdsmarked. En af kommissionens analyser viser, at ¾ af dagpengemodtagere, som falder ud af systemet, har en beskæftigelsesanciennitet på under 4 mdr. Dvs. at de har haft meget lidt tilknytning til arbejdsmarkedet i den tid, hvor de har modtaget dagpenge, jf. figur 3.4.

KL har tidligere udarbejdet en analyse af de ledige, der var i risiko for at falde ud af dagpengepengesystemet (den såkaldte akutmålgruppe). Analysen viste, at 10 pct. havde været på offentlig forsørgelse i over syv år - herunder i gennemsnit et år på sygedagpenge og ofte flere år på kontanthjælp. Noget tyder således på, at

en stor gruppe dagpengemodtagere har problemer ud over ledighed. Det betyder, at de reelt ikke står til rådighed og har brug for en mere tværgående indsats. Samtidig viser tal på jobindsats.dk, at a-kasserne kun sanktionerer omkring tre pct. af de ledige, mens over 20 pct. af jobparate kontanthjælpsmodtagere sanktioneres.

KL mener, at det bør undersøges, om der er behov for en stramning af sanktionsreglerne for de forsikrede ledige. Samtidig bør det undersøges, hvordan rådighedsadministrationen for de forsikrede ledige bedst organiseres, så der sikres en effektiv rådighedshåndhævelse.

**Figur 3.4.**  
Beskæftigelsesanciennitet for personer  
med opbrugt ret til dagpenge, 2013-2014



**Kilde:** Dagpengekommissionens samlede anbefalinger. Oktober 2015.

### KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- infrastruktur indgår som et tema i regeringens samlede strategi for udviklingen uden for de største byer og i landdistrikterne. I forbindelse med udbygning af såvel det nationale vejnet som den kollektive trafik bør der indgå overvejelser om, hvordan infrastrukturen i højere grad understøtter pendling.
- investeringer i uddannelse kommer hele landet til gode. Alle skal bidrage på det niveau, de er uddannet til – også selvom jobbet ligget uden for de større byer. I den forbindelse bør bl.a. forslag om at etablere en to-årig landdistriktsvækstpilotstøtteordning, der kan sikre flere højtuddannede i virksomheder i landdistrikterne, fremmes.
- dimittenders incitament til at tage job i andre regioner og inden for andre fagområder styrkes. Det bidrager den nyligt indgåede politiske aftale om et trygtere dagpengesystem til, hvor aftalpartierne er enige om at nedsætte dimittendsatsen til 71,5 pct. af dagpengemaksimum for ikke-forsørgere.
- undersøge behovet for en stramning af sanktionsreglerne for de forsikrede ledige og samtidig undersøge, hvordan rådighedsadministrationen for de forsikrede ledige bedst organiseres med henblik på en effektiv rådigheds håndhævelse.



# 4 / Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft

## 4 / Uddannelsessystemet skal bidrage til et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft

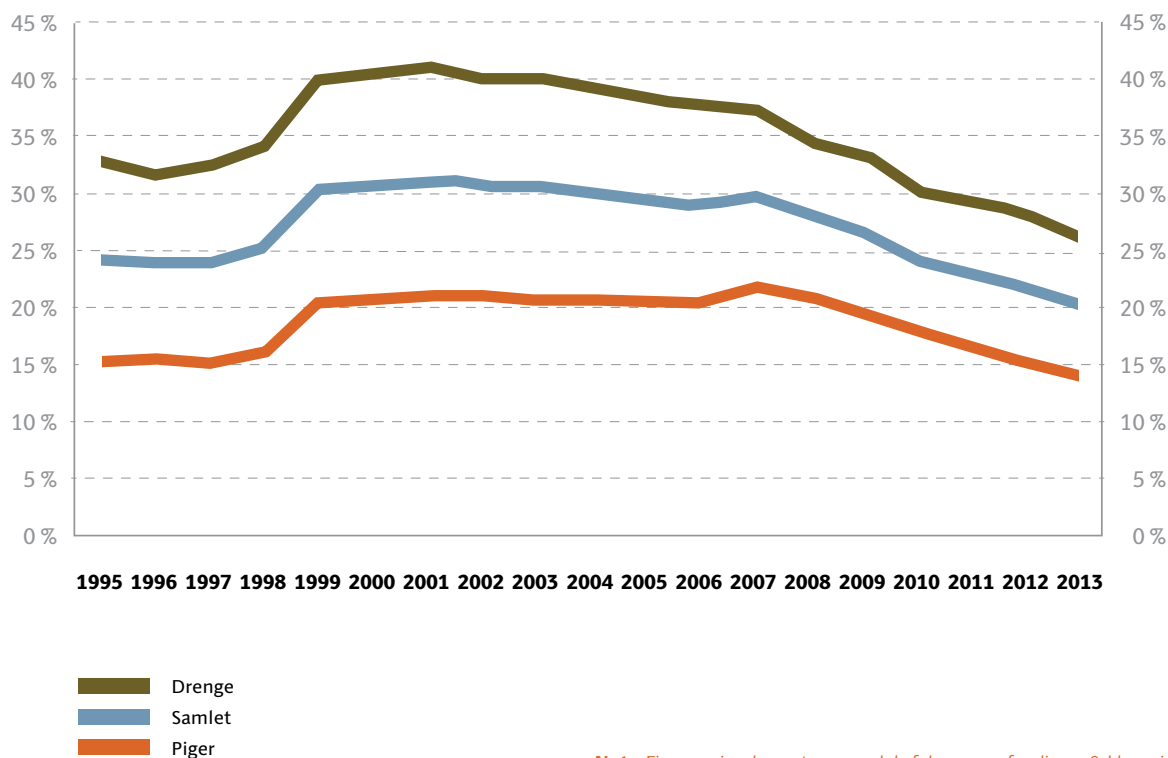
Uddannelsesniveautet i Danmark har været støt stigende gennem de seneste årtier. Et højt uddannelsesniveau er vigtigt for den enkeltes jobmæssige muligheder. Det er dog ikke tilstrækkeligt med et højt uddannelsesniveau alene. Uddannelserne skal være af høj kvalitet og samtidig uddanne til beskæftigelse. Der skal derfor være overensstemmelse mellem på den ene side udbuddet af arbejdskraft - fag, indhold og kvalitet - og på den anden side efterspørgslen efter arbejdskraft.

Der er i stigende grad problemer med mismatch, da uddannelsessystemet ikke i tiltrækkelig grad sikrer de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger. Et stigende antal virksomheder oplever mangel på især faglært og højtuddannet arbejdskraft. Det gælder navnlig i forhold til de eksportorienterede produktionserhverv, hvor der mangler arbejdskraft med især tekniske kompetencer på flere niveauer - både faglærte og højtuddannede ingeniører.

Der er brug for et uddannelsessystem, der i højere grad sikrer, at de unge vælger uddannelser, som efterspørges på arbejdsmarkedet. Hvis arbejdsstyrken ikke har de kompetencer, som virksomhederne efterspørger, svækkes mulighederne for vækst og udvikling.

En faldende andel af de unge vælger i dag en erhvervsuddannelse. I 2007 startede tre ud af ti unge på en erhvervsuddannelse. Denne andel var i 2013 faldet til kun to ud af ti, jf. figur 4.1.

**Figur 4.1.**  
Unge som starter på en erhvervsuddannelse, andel i pct.



**Note:** Figuren viser hvor stor en andel af dem, som færdiggør 9. klasse i det pågældende år, starter på en erhvervsuddannelse seneste halvandet år efter afslutningen af 9. klasse. Ærø, Samsø, Fanø og Læsø er udeladt på grund af manglende data.  
**Kilde:** KL's egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.



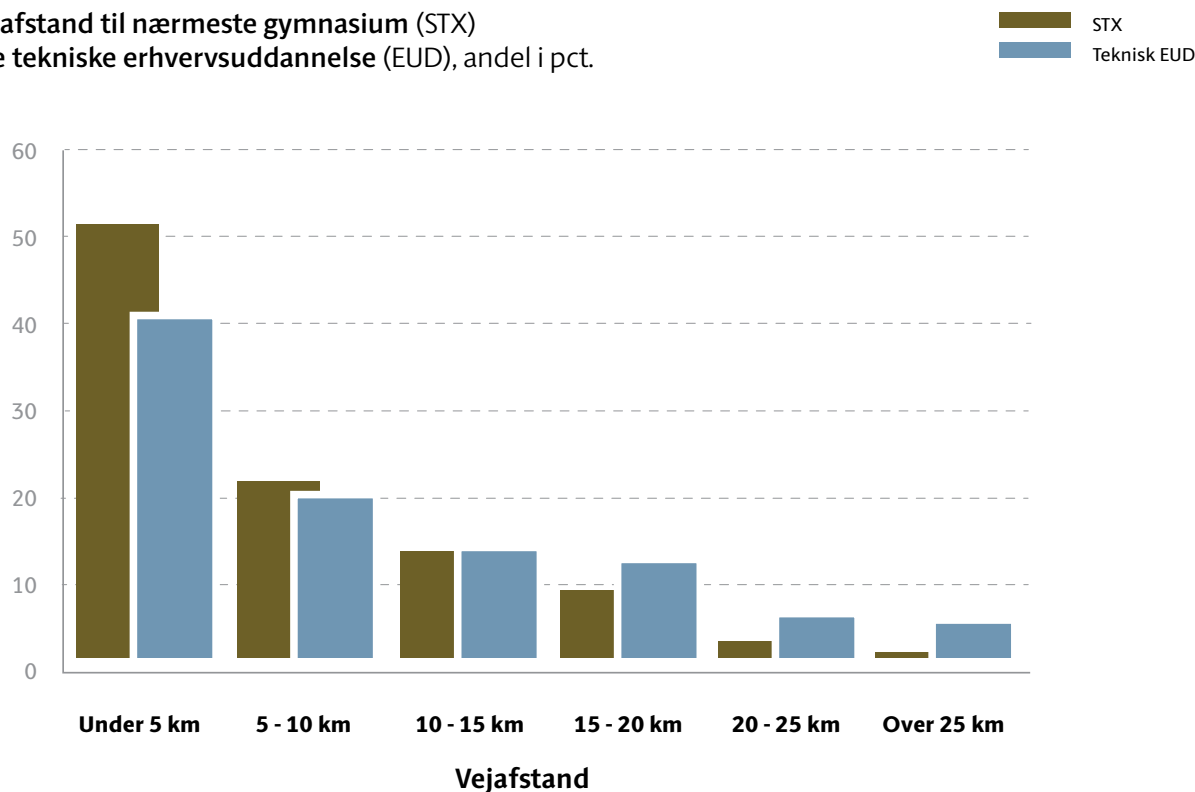


Faldet i søgningen til erhvervsuddannelserne har i særdeleshed ramt de tekniske erhvervsuddannelser. Siden 2008 er andelen af en ungdomsårgang, der forventes at opnå en teknisk erhvervsuddannelse faldet fra 16 til 12 pct., jf. Undervisningsministeriet (2015).

De unges uddannelsesvalg bestemmes af mange forhold. Blandt andet spiller afstand til uddannelsesinstitutionen en rolle. Det kan således være af betydning, at afstanden til en teknisk erhvervsuddannelse i gennemsnit er knap 40 pct. længere end afstanden til et gymnasium.

En fjerdel af de 15-16 årige har mere end 15 km til den nærmeste tekniske erhvervsskole, og mens kun 13 pct. af de unge har mere end 15 km til nærmeste almene gymnasium, jf. figur 4.2.

**Figur 4.2.**  
15-16-åriges afstand til nærmeste gymnasium (STX) og nærmeste tekniske erhvervsuddannelse (EUD), andel i pct.



**Note:** Vejafstand fra sognemidtpunkt til uddannelsesinstitution. Dvs. alle 15-16-årige i hvert sogn indgår med samme afstand. Teknisk EUD er defineret institutioner som har erhvervsuddannelser inden for teknik, håndværk og transport.

**Kilde:** KL's egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og UVM's databank.

Muligheden for at opnå en ordinær praktikplads i en virksomhed har også indflydelse på de unges valg af uddannelse. Erhvervsskolerne har ansvaret for formidling af praktikpladser og det praktikpladsopsøgende arbejde. Opgaven finansieres gennem et statsligt praktikpladstaxametertilskud. Der er imidlertid stor forskel på, hvordan skolerne lykkes med formidlingsopgaven. De bedste skoler får ca. 20 pct.-point flere elever i praktik end de burde i forhold til skolens rammevilkår. De dårligste erhvervsskoler får 15-20 pct.-point færre i praktik. Den største forskel ses blandt de tekniske skoler. Hvis de dårligste skoler effektiviserede indsatsen kunne der tilvejebringes op imod 5.000 ekstra praktikpladser i virksomhederne, jf. DA (2015).

Omkring halvdelen af eleverne i 9. klasse vælger at gå i 10. klasse. Det står i et

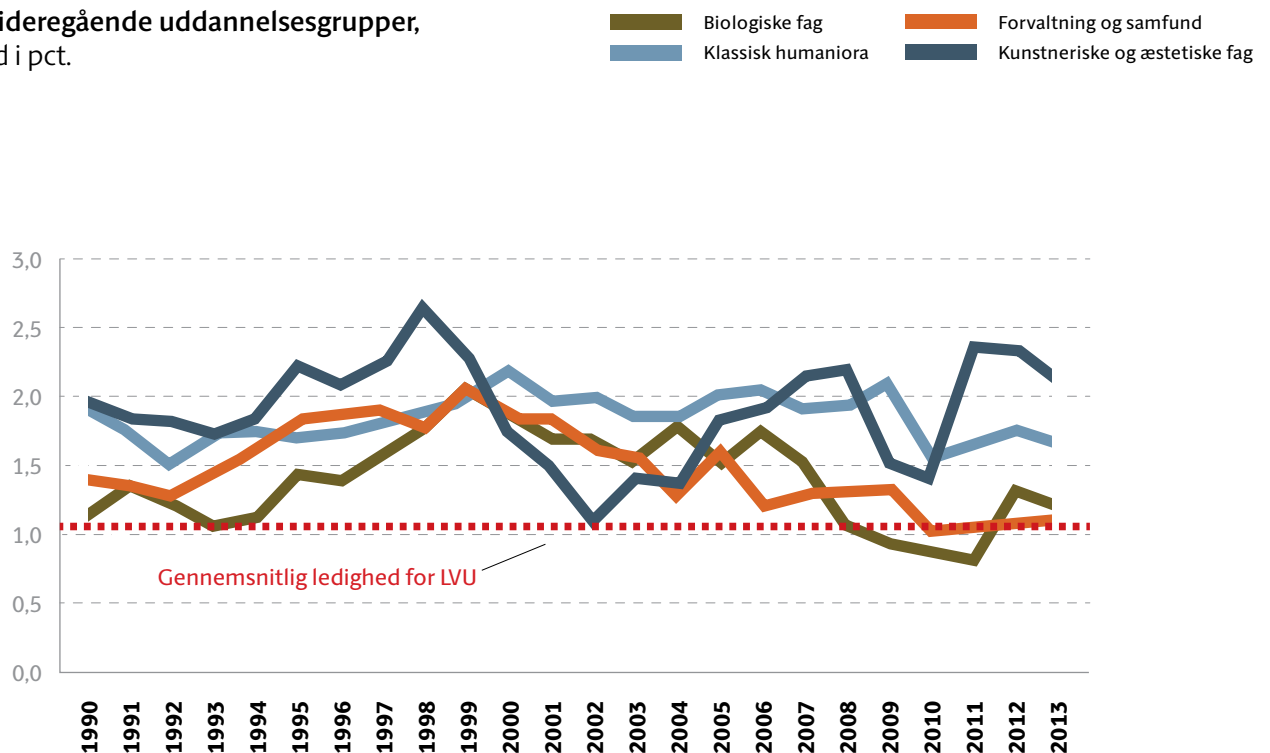
misforhold til folkeskolelovens bestemmelse om, at 10. klasse er for elever med "behov for yderligere faglig kvalificering og afklaring af uddannelsesvalg for at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse". Når eleverne er færdige med 10. klasse vælger to ud af tre en gymnasial ungdomsuddannelse. De senere års indførelse af forskellige erhvervsrettede tilbud i 10. klasse - "20/20-model" og "EUD10" - viser imidlertid, at der er muligheder i at øge 10. classes målretning mod erhvervsuddannelserne.

Mens færre unge vælger en erhvervsuddannelse, er optaget på de videregående uddannelser de senere år steget markant. I 2013 blev 65.000 optaget. Det er en stigning på 50 pct. siden 2007. Alene stigningen i hvor mange, der får en lang videregående uddannelse vil betyde, at der hvert år frem til 2030 skal skabes

ca. 9.000 ekstra jobs til kandidater og ph.d.'er i den private sektor. Til sammenligning blev der i perioden 2002-2012 skabt beskæftigelse til ca. 5.000 flere med en lang videregående uddannelse, jf. Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående uddannelser (2014).

På de lange videregående uddannelser har flere uddannelsesgrupper over en længere årrække haft en relativ høj ledighed i forhold til andre uddannelsesgrupper. Det gælder f.eks. fag inden for humaniora, kunstneriske og æstetiske fag, men også uddannelsesretninger inden for forvaltning og samfund jf. figur 4.3.

**Figur 4.3.**  
Lange videregående uddannelsesgrupper, ledighed i pct.



**Note:** Værdien 1 svarer til den gennemsnitlige ledighed for personer med en lang videregående uddannelse. Personerne der indgår har primo året været dimittender i 5-15 år med den pågældende uddannelse som højst fuldførte uddannelse.

**Kilde:** Nye veje - Fremtidens videregående uddannelsessystem, Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser, april 2014.

Omvendt har uddannelsesgruppen med ingeniør- og tekniske uddannelser en relativ lav ledighed.

De færdiguddannede opnår samtidig ikke jobrettede kompetencer i tilstrækkelig grad. På universiteterne er det kun godt 40 pct. af de studerende, der oplever, at deres uddannelse bidrager meget eller en del til, at de tilegner sig job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder. For de studerende på professionshøjskoler og erhvervsakademier er det kun godt halvdelen, der oplever, at deres uddannelse bidrager meget eller en del til, at de tilegner sig job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder, jf. Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående uddannelser (2014).

KL anbefaler regeringen at gennemføre en række grundlæggende reformer i uddannelsessystemet, der kan sikre, at ud-

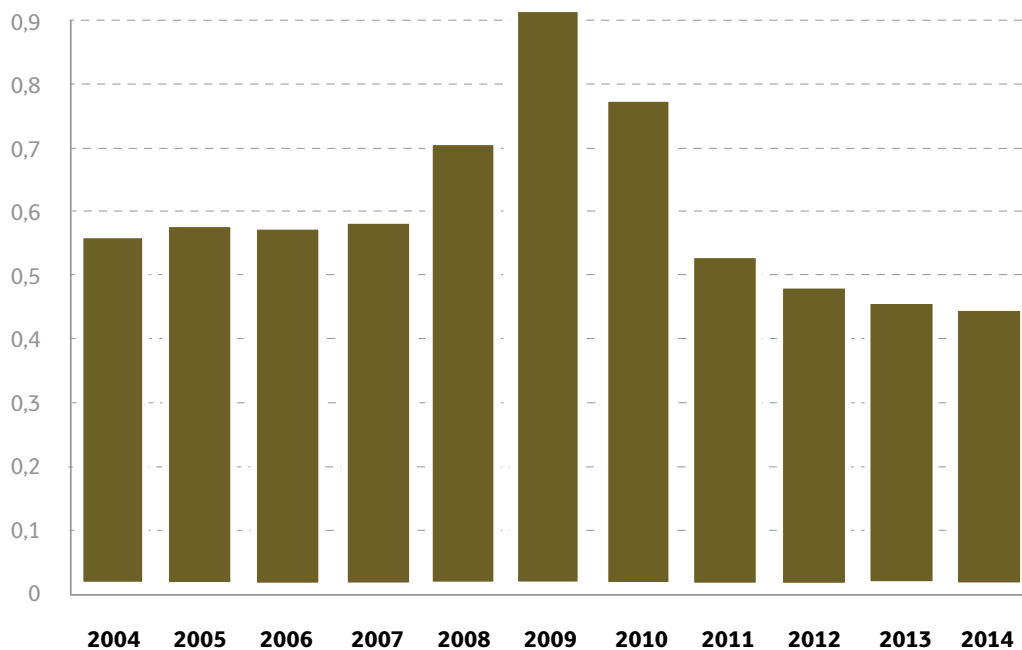
dannelsesindsatser prioriteres i langt bedre overensstemmelse med behovene på arbejdsmarkedet, så virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft, de har brug for. Der er behov for en særlig indsats for at uddanne flere faglærte på det tekniske område. KL hilser det velkomment, at regeringen vil reformere bevillingssystemet (taxameterstyringen), så dette i højere grad fremover understøtter uddannelser, der matcher virksomhedernes behov. Det nuværende taxametersystem rummer ikke incitamenter til, at uddannelsesinstitutionerne tilpasser optaget til behovene på arbejdsmarkedet. Øges optaget, øges bevillingerne tilsvarende uanset om arbejdsmarkedet efterspørger de færdiguddannede.

**Et mere effektivt efter- og videreuddannelsessystem er nødvendigt**  
Virksomhedernes tiltagende rekrutte-

ringsudfordringer kræver, at efter- og videreuddannelsessystemet for voksne hurtigt og effektivt skal formå at omstille arbejdsstyrken til virksomhedernes behov for nye kvalifikationer. Det er helt afgørende, at uddannelsesinstitutionerne – når den ønskede arbejdskraft ikke umiddelbart er tilstede – hurtigt og effektivt kan sikre, at den relevante arbejdskraft omskoles eller opkvalificeres.

Behovet for et mere effektivt voksen- og efteruddannelsessystem aktualiserer behovet for en mere målrettet voksenvejledning. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har netop offentliggjort en evaluering af uddannelsesvejledningen til voksne. Den peger på, at det er uklart, hvilke aktører, der løfter opgaven. Der bør derfor gennemføres en egentlig reform af området, hvor de kommunale UU-centre og jobcentre kan spille en

**Figur 4.4.**  
Beskæftigede under AMU-uddannelse med højt en erhvervsuddannelse, andel i pct.



**Note:** Kun AMU-forløb med UVM som rekvirent. Dvs. opkvalificering af ledige indgår ikke i opgørelsen. Fuldtidspersoner.  
**Kilde:** Danmarks Statistik, Statistikbanken (KRHFU2) og egne beregninger.



nøglerolle og udnytte kendskabet til virksomhedernes behov.

En tredjedel af den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse er arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), som har ufaglærte og faglærte som målgruppe. AMU-aktiviteten har været forholdsvis konstant over tid. Det dækker imidlertid over et stigende brug blandt ledige og et faldende brug blandt beskæftigede. Faldet i de beskæftigedes brug af AMU skyldes ikke kun færre ufaglærte og faglærte, men også at ufaglærte og faglærte anvender AMU i mindre grad en tidligere, jf. figur 4.4.

Der er formentlig flere årsager til faldet i de beskæftigedes brug af AMU. Der er eksempler på virksomheder, der ikke længe bruger systemet. Det skal tages alvorligt. Spørgsmålet er, om AMU-systemet fortsat er tidssvarende i forhold de udfordringer, som virksomhederne står over for med hurtig omstilling og øget efterspørgsel efter specialiserede spidskompetencer mv.

AMU-systemet har også spillet en central rolle i at hjælpe flygtninge og indvandrere ind på arbejdsmarkedet. Også i forhold til den gruppe er det helt afgørende, at AMU-systemet formår at være et effektivt uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk redskab.

Flere af disse spørgsmål kan også rejses i forhold til efter- og videreuddannelse på videregående niveau. Er muligheder-

ne gode nok for en hurtig og fleksibel omskoling af akademikere og andre personer med en videregående uddannelse i takt med, at behovene hos virksomhederne ændrer sig? Det videregående

VEU-system synes på samme måde som AMU-systemet forholdsvis tungt med lange godkendelsesprocedurer af udbuddet, manglende praksisnærhed og fleksibilitet i tilrettelæggelsen.

### KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- iværksætte en flersidet indsats for at få flere unge til at søge en erhvervsuddannelse og dermed øge udbuddet af faglærte, herunder bl.a. reform af 10. klasse, der mere direkte målretter til erhvervsuddannelserne.
- sikre et tættere geografisk udbud af tekniske erhvervsuddannelser.
- der gennemføres en styringsreform af uddannelsesinstitutionerne. Det nuværende bevillingssystem baseret på aktivitetsafhængig finansiering (taxameterfinansiering) skaber incitamenter til, at uddannelsesinstitutionerne optager så mange som muligt uden hensyntagen til behovene på arbejdsmarkedet. Dette bevillingssystem foreslås ændret til et bevillingssystem, der i højere grad er resultatbaseret.
- anvende dimensionering (kvotestyling) af uddannelser som styringsredskab i endnu højere grad.
- der gennemføres et omfattende serviceeftersyn af VEU-systemet, der bl.a. vurderer systemets evne til hurtigt at reagere på virksomhedernes efterspørgsel, åbner op for mere skræddersyet virksomhedstilpasset kompetenceudvikling, øger brugervenligheden og mindsker bureaukratiet
- der etableres en institutionsafhængig uddannelsesvejledning til voksne med én kommunal eller fælleskommunal indgang i sammenhæng med de kommunale UU-centre og jobcentre.



# 5 / Ydelsesreform skal sikre incitament til at arbejde

## 5 / Ydelsesreform skal sikre incitament til at arbejde

En af grundstenene i den danske velfærdstat er det sociale sikkerhedsnet, som i dag er meget finmasket. Det eksisterende kontanthjælpssystem blev grundlagt med bistandsloven i 1976. Kontanthjælpssystemet har bevæget sig væk fra udgangspunktet, og rummer i dag en lang række forsørgelsesydelse og satser.

### Enkle regler sikrer borgernes retssikkerhed

Hver enkelt ydelse kan være velbegrundet på det tidspunkt, hvor ydelsen blev

indført. Men summen af ændringer og hensyn, der i dag er tilgodeset i ydelses-systemet betyder, at antallet af ydelser og den samlede kompleksitet i regelsættet er blevet ugenomsigtigt. Det er først og fremmest et problem, at ugenomsigtelige system spærrer for, at incitament kan virke hensigtsmæssigt. Incitament virker kun, hvis de er enkle og forståelige, hvilket ikke er tilfældet i dag. Samtidig undergraves også borgernes retssikkerhed, når de ikke kan gennemskue, om de får den rigtige ydelse.

fik udbetaling, så vil det ofte være meget vanskeligt. Og selv hvis det kan forklares, så er det sjældent, at borgerne kan forstå udregningen.

KL mener, at regeringen skal tage initiativ til at reducere antallet af regler og satser, både for at sikre virkningsfulde incitament og for at styrke borgernes retssikkerhed. Hertil kommer, at en afbureaukratisering vil kunne sikre en mere effektiv administration.

### Økonomiske incitament har betydning for effektiv indsats

Det er Folketinget, som fastlægger ydelsesniveauerne. Men da kommunerne fremover finansierer omkring 70 pct. af udgifterne til forsørgelsesydelse, har kommunerne en stor interesse i, at også borgerne har et klart incitament til hurtigst muligt at komme i job eller uddannelse.

### Vidste du, at

- der findes 15 forsørgelsesydelse og over 75 kombinationer af ydelse

- der alene for uddannelses- og kontanthjælp er 20 satser

- vejledningen til lov om aktiv socialpolitik (kontanthjælp mv.) fylder over 200 sider og ikke er blevet opdateret siden 1998

- særlig støtte er en form for ekstra boligstøtte i aktivloven til personer med høje boligudgifter

- lov om aktiv socialpolitik (kontanthjælp mv.) er blevet ændret 38 gange siden 2010.

Et af de seneste eksempler er kontanthjælpsreformen, hvor antallet af ydelse og kompleksiteten i lovgivningen blev væsentligt forøget. Reglerne er nu så komplicerede, at det er vanskeligt selv for de embedsmænd, som skriver lovene at overskue konsekvenserne af de vedtagne love. Derfor har Folketinget hele tre gange inden for det første år efter vedtagelsen af kontanthjælpsreformen måtte vedtage ændringslove, som enten retter fejl i loven eller præciserer lovteksten.

Men selv når lovteksten er klar og korrekt for juridiske eksperter, så er der meget langt til regler, som borgere kan forstå. Hvis en borger i dag beder en sagsbehandler om at forklare, hvordan kommunen er kommet frem til en speci-

### Uddrag fra Det Økonomiske Råds efterårsrapport 2015:

"Analysen (red. kontanthjælpsreformen) indikerer, at omkring 9 pct. af kontanthjælpsmodtagerne mellem 25 og 29 år har forladt kontanthjælpssystemet som følge af reformen. De fleste er påbegyndt en uddannelse, men beskæftigelsen for aldersgruppen er også steget. Det vurderes, at 1.600-2.600 25-29 årige personer er kommet i beskæftigelse som følge af kontanthjælpsreformen..... Under en række forsimplede antagelse vurderes det, at en udbredelse af kontanthjælpsreformens ydelsesreduktioner til modtagere over 30 år vil kunne øge beskæftigelsen med 3-5.000 personer"

I forbindelse med kontanthjælpsreformen i 2014 blev ydelserne for unge uddannelsesparate mellem 25-29 år harmoniseret med satserne for de unge under 25 år. Før 2014 var der markant forskel på både ydelsesniveauerne og ledighedsperioden for de to grupper. Men allerede i 2014 er gabet mellem, hvor længe unge under og over 25 år er ledige næsten forsvundet, jf. figur 5.1.

Resultatet skal ses i sammenhæng med indførelsen af uddannelsespålægget for alle under 30 år og en målrettet indsats i jobcentrene. Eksemplet viser, at når økonomiske incitament er gået hånd i

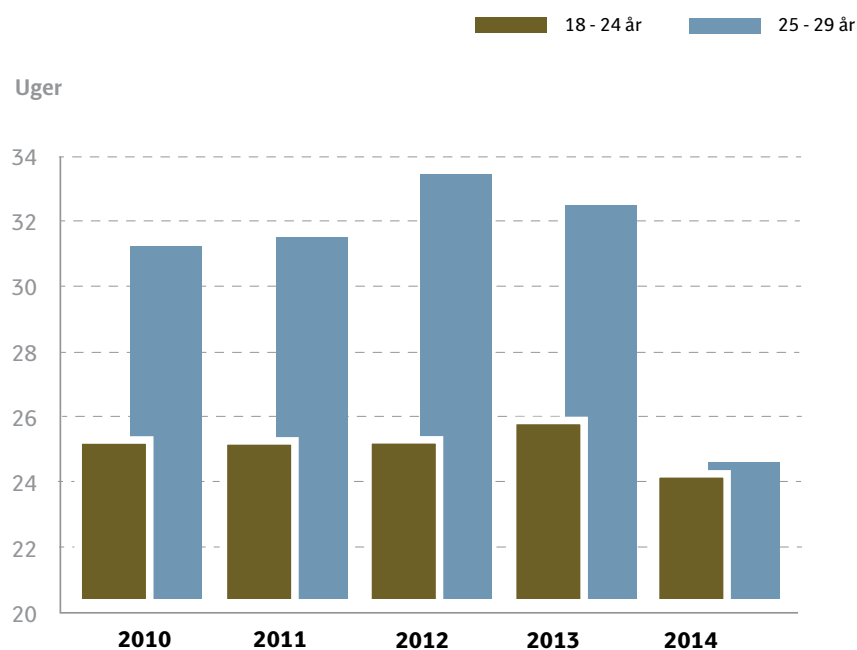
hånd med en målrettet indsats i jobcentrene, så er det muligt at nedbringe ledighedsperioden. Derfor har KL – i forbindelse med kontanthjælpsreformen - også støttet, at ydelsen til de 25-29 årige blev harmoniseret med de helt unge.

Et nyt moderne ydelsessystem skal have et skarpt fokus på at forebygge langvarig offentlig forsørgelse. Målrettede økonomiske incitament for borgerne skal gå hånd i hånd med frihed til kommunerne til at målrette indsatsen mod de ydelsesmodtagere, som har størst behov for hjælp.

### KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- nedsætte en arbejds-/ekspertgruppe med kommunal deltagelse, der får til opgave at komme med forslag til et nyt sammenhængende ydelsessystem (ikke dagpenge), som via klare incitament og markant forenkling sikrer, at alle med arbejdsevne har incitament til at arbejde eller uddanne sig.

**Figur 5.1.**  
Gennemsnitlig ledighedsperiode for jobparate unge under 30 år på uddannelses- og kontanthjælp.



**Note:** Gennemsnitlig varighed af kontant-/uddannelseshjælp inden for det pågældende år blandt personer med dansk baggrund, der året før modtog kontanthjælp i alle ugerne 49,50,51,52 og samtidig var matchkategoriseret som jobparate.

**Kilde:** KL's egne beregninger baseret på forløbsdata-basen DREAM.



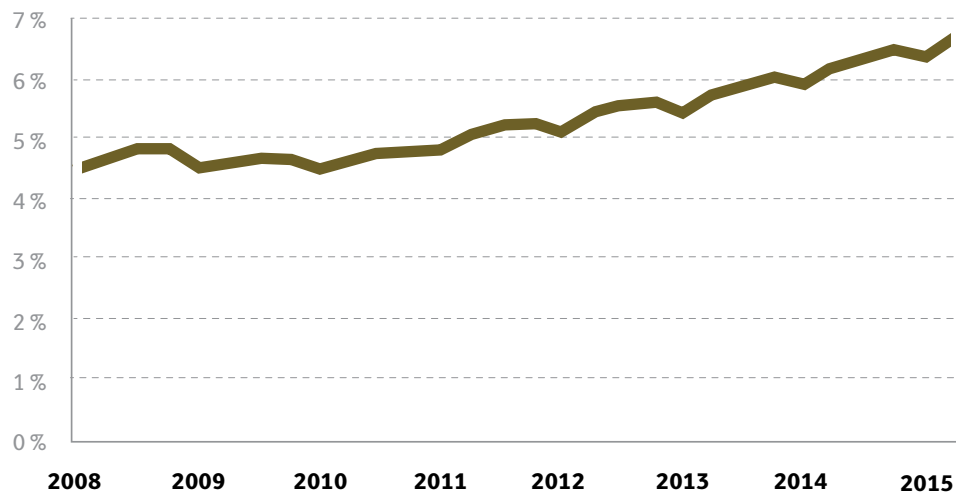




# 6 / Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet

## 6 / Svage ledige skal sikres adgang til arbejdsmarkedet

**Figur 6.1.**  
Fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere, som er udenlandske statsborgere, andel i pct.



**Kilde:** KL's egne beregninger på baggrund af tal fra Danmarks statistik og jobindsats.dk

Let adgang til rekruttering af arbejdskraft er et vigtig rammevilkår for virksomhederne. Derfor støtter KL en enkel og smidig adgang til det danske arbejdsmarked – også for udenlandsk arbejdskraft. Udenlandsk arbejdskraft kan bidrage til at øge det samlede arbejdsudbud og afhjælpe rekrutteringsudfordringer i både private virksomheder og i det offentlige. Siden 2008 er andelen af lønmodtagere, som er udenlandske statsborgere, steget fra 4,4 pct. til 6,7 pct. i 2. kvartal 2014, jf. figur 6.1.

En analyse fra Arbejderbevægelses Erhvervsråd viser, at en stor andel af den

udenlandske arbejdskraft kommer fra det tidligere Østeuropa, og særligt ansættes inden for relativt få virksomheder i landbruget, dvs. ikke inden for brancher med meget højt specialiseret arbejdskraft.

### Arbejdsmarked skal gøre plads

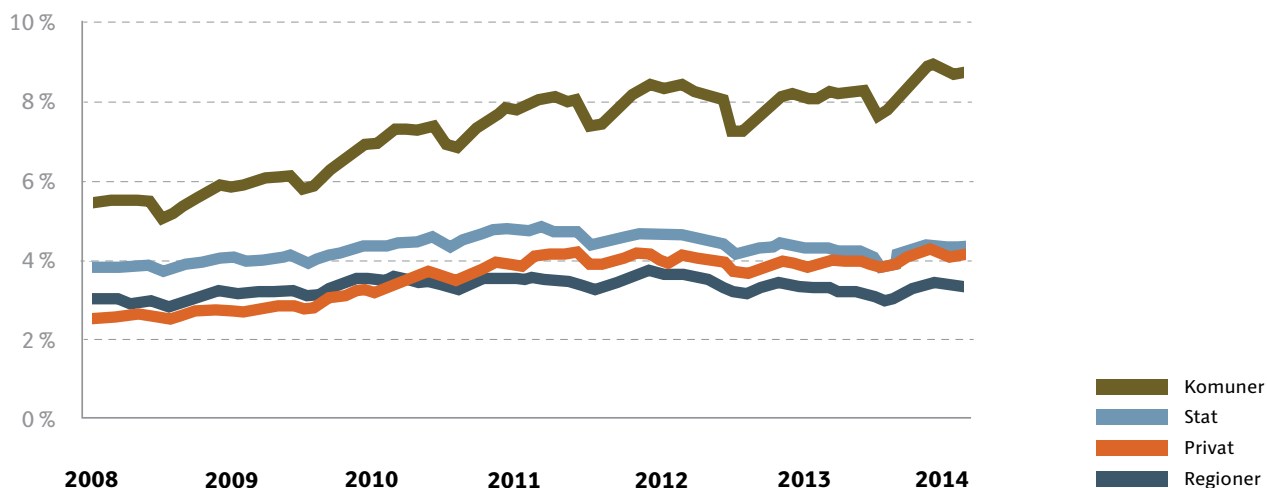
Samtidig står næsten ½ million i den erhvervsaktive alder uden for arbejdsmarkedet<sup>8</sup>. Det er således af afgørende betydning, at opsvinget fører til, at flere af de mange, der er på langvarig offentlig forsørgelse, får en plads på arbejdsmarkedet. Virksomhederne har brug for arbejdskraften. Og færre ud-

gifter til forsørgelse er en forudsætning for at skaffe råderum til fortsat velfærd fremover.

For at sikre plads til flere svage ledige på det danske arbejdsmarked er det afgørende, at alle arbejdsgivere - både private og offentlige - tager ansvar. Der er i dag stor forskel på den andel, der er ansat på særlige vilkår inden for både sektorer og brancher. I kommunerne er i dag 8,7 pct. ansat på særlige vilkår. Det er dobbelt så meget i forhold til både staten og den private sektor, hvor henholdsvis 4,4 pct. og 4,2 pct. er ansat på særlige vilkår, jf. figur 6.2.

<sup>8</sup> I 2014 var der i alt ca. 800.000, i den erhvervsaktive alder, på offentlig forsørgelse inkl. efterløn, barsel og arbejdsløshedsdagpenge som ikke er medtaget her.

**Figur 6.2.**  
Personer i støttet beskæftigelse fordelt på sektor, andel i pct.



**Note:** Støttet beskæftigelse er defineret, som antallet af personer mellem 18 og 64 år i seniorjob, skånejob, fleksjob, jobrotation, virksomhedspraktik, løntilskudsjob eller under delvis raskmelding i procent af antallet af lønmodtagere (berørte) i hver enkelt sektor.

**Kilde:** KL's egne beregninger baseret på Danmarks statistik, KRL og jobindsats.dk.

Hvor kommunerne i 2008 kun lå lidt over de øvrige sektorer, så har kommunerne under krisen formået at inkludere mange flere på særlige vilkår. I de senere år har andelen i den private sektor været nogenlunde konstant, hvorimod der har været et fald i staten.

KL foreslår, at Regeringen sammen med arbejdsmarkedets parter finder en model, som forpligter både den offentlige og private sektor til at sikre flere virksomhedspladser og jobåbninger til personer, som ikke kan leve 100 pct. op til kravene på arbejdsmarkedet.

KL mener også, at socialøkonomiske virksomheder kan være medvirkende til

at styrke det rummelige arbejdsmarked. Virksomhederne er typisk arbejdspladser, der opererer både med en økonomisk bundlinje samt en samfundsgavnlig bundlinje. Særligt de mest udsatte borgere kan med fordel inkluderes på arbejdsmarkedet i socialøkonomiske virksomheder, til gavn for både for borgeren og samfundets bundlinje.

#### Nye muligheder for opkvalificering til ikke-forsikrede

Med beskæftigelsesreformen blev der indført tre nye ordninger med henblik på at give forsikrede ledige med behov for opkvalificering bedre muligheder for et jobrettet uddannelsesløb. De nye ordninger er:

- ret til seks ugers jobrettet uddannelse efter en national positivliste,
- adgang til en regional uddannelses-pulje på 100 mio. kr. årligt til korte erhvervsrettede uddannelsesforløb efter en regional positivliste, og
- en pulje på 150 mio. kr. årligt til et 2-årigt uddannelsesforløb på 80 pct. dagpenge med mulighed for supplerende lån.

Uddannelsesniveaut blandt beskæftigede er højere end blandt forsikrede ledige og ledige på kontanthjælp. Mest iøjnefaldende er, at ledige på kontanthjælp har

et markant lavere uddannelsesniveau end både beskæftigede og forsikrede ledige. Blandt kontanthjælpsmodtagerne har ca. 75 pct. ingen uddannelse efter grundskolen, mens det for beskæftigede og forsikrede ledige er omkring 30 pct., der er uden uddannelse, jf. figur 6.3.

Der er derfor hårdt brug for at løfte kontanthjælpsmodtagerne kompetencemæssigt, hvis de skal matche virksomhedernes behov. Det er KL's opfattelse, at uddannelse først og fremmest skal tages

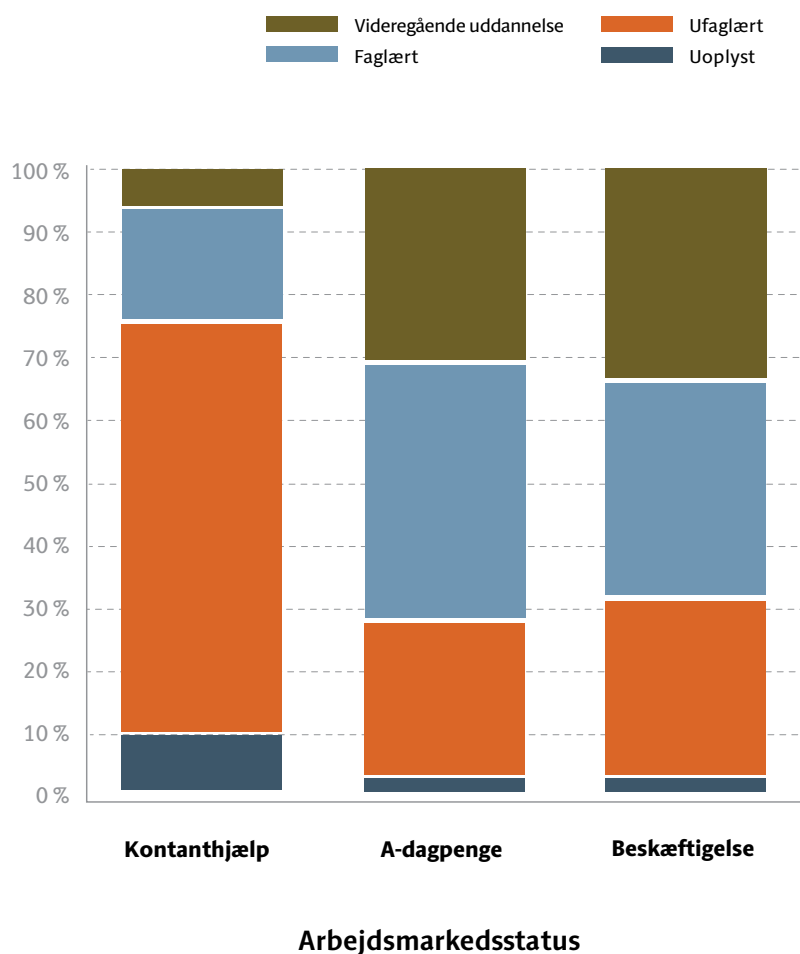
på ordinære vilkår. Det betyder, at uddannelses tilbud i beskæftigelses systemet skal bruges målrettet mod virksomhedernes behov og til ledige, der har et særligt behov for kompetenceløft.

De tre nye ordninger er netop skruet sammen efter de hensyn. Det er imidlertid kun forsikrede ledige, der er omfattet af ordningerne. KL vil derfor opfordre regeringen til, at ledige på kontanthjælp over 30 år får adgang til de samme muligheder for uddannelsesløft som de forsikrede

de ledige. Det kan gøres ved, at alle ledige, der opfylder kriterierne, får adgang til de nye uddannelsesordninger uanset forsørgelsesgrundlag. Naturligvis vil det kræve at ordningen tilpasses kontanthjælpsmodtagere, f.eks. i forhold til forsørgelsesgrundlaget under uddannelse.

KL mener, at der er behov for at tænke nyt. Der er behov for at tage alle redskaber i brug for at styrke svage ledige i konkurrencen med udenlandsk arbejdskraft og evaluere om de eksisterende virksomhedsrettede redskaber (virksomhedspraktik, løntilskud mv.) er tilstrækkelige til at få en større andel af gruppen i ordinær beskæftigelse. Det kræver særlig opmærksomhed, både af hensyn til den enkelte ledige dansker og af hensyn til sammenhængskraften i Danmark. Målet er at ledige på kanten af arbejdsmarkedet også får en mulighed for at komme med i opsvinget og helst i ordinær beskæftigelse eller alternativt i fleksjob.

**Figur 6.3.**  
Højeste fuldførte uddannelse fordelt på arbejdsmarkedsstatus, 2013.



**Note:** Arbejdsmarkedsstatus opgjort ultimo november 2013. 18-64-årige.  
**Kilde:** KL's egne beregninger baseret på registerdata fra Danmarks statistik.

#### KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- der findes en model for, at hele arbejdsmarkedet – både private virksomheder og den offentlige sektor - forpligtes på at tage et socialt ansvar, der giver plads til flere, som ikke kan leve 100 pct. op til kravene på arbejdsmarkedet.
- alle ledige, uanset forsørgelsesydelse, får adgang til samme muligheder for et jobrettet uddannelsesløft som forsikrede ledige.
- en evaluering af de virksomhedsrettede redskaber med henblik på at vurdere om de er tilstrækkelige i forhold til at få en højere andel i ordinær beskæftigelse.



7 /

# Let adgang til udenlandsk arbejdskraft

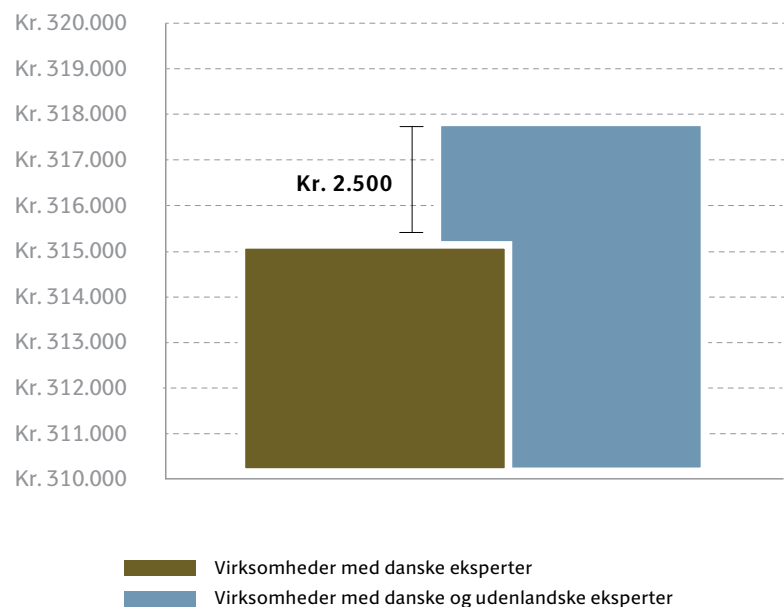
## 7 / Let adgang til udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft kan bidrage til at afhjælpe rekrutteringsudfordringer i både private virksomheder og i det offentlige. Dermed kan det samlede arbejdsudbud øges og væksten sikres i virksomheder, som ellers måtte begrænse produktionen på grund af mangel på arbejdskraft. Det vil både være til gavn for samfundsøkonomien og det samlede arbejdsmarked. Det kan fx dreje sig om flaskehalse i produktionserhvervenes efterspørgsel efter specialiseret faglært arbejdskraft, tiltrækning af topforskere til danske universiteter eller ingeniører med specialviden til infrastrukturprojekter.

Det er helt afgørende for produktionen, at vi som et lille land kan tiltrække og fastholde den arbejdskraft, der sikrer vores samfund konkurrenceevne og udviklingsmuligheder på internationalt niveau – også i fremtiden. Det kan kvalificeret udenlandsk arbejdskraft bidrage til, hvis det gøres klogt og med respekt for det danske arbejdsmarked. Blandt andet fordi internationale medarbejdere kan tilføre kompetencer og ny viden om teknologi og lukrative eksportmarkeder, som ikke er tilgængelige i Danmark. KL anbefaler derfor, at virksomhedernes muligheder for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft fra udlandet skal forbedres, men at det hensyn skal balanceres i forhold til at få flere danskere ind på arbejdsmarkedet, jf. afsnit 6, og med hensynet til at undgå social dumping.

Det tyder på, at danske virksomheder med udenlandske eksperter ansat, har en højere produktivitet end andre danske virksomheder, jf. figur 7.1. Samtidig bidrager især de højtuddannede udenlandske eksperter til at fastholde og skabe arbejdspladser i Danmark og giver betydelige skatteindtægter, til gavn for hele samfundet. En sænkelse af lønkravet

**Figur 7.1.**  
Udenlandske eksperter øger danske virksomheders produktivitet.



**Note:** Figuren viser den isolerede produktivitetsgevinst ved at anvende udenlandske eksperter baseret på den gennemsnitlige produktivitet om året pr. fuldtidsansat.

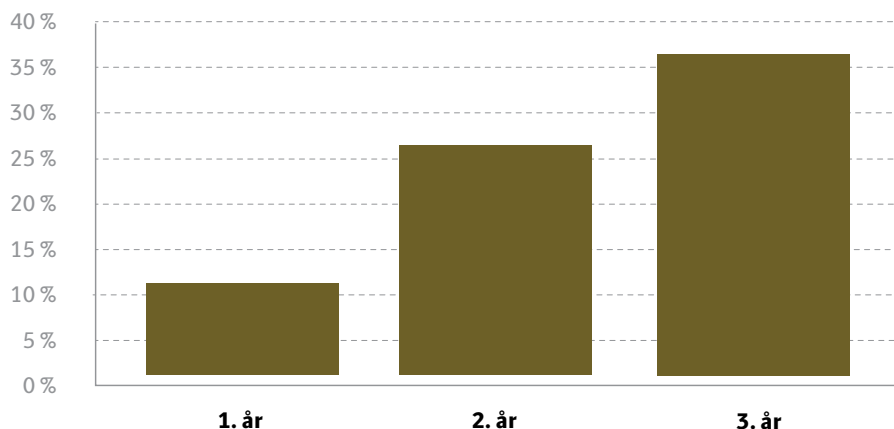
**Kilde:** Udenlandske eksperter øger produktiviteten mere end danske eksperter, DI Indsigt, august 2012.

i den såkaldte beløbsordning, som gør det muligt at opnå opholds- og arbejdstilladelse til udenlandske medarbejdere uden for EU, vil give virksomhederne bedre muligheder for at hente bl.a. specialister til Danmark.

Det er afgørende, at vi i Danmark kan tilbyde attraktive vilkår, der gør det muligt at rekruttere og fastholde den nødvendige arbejdskraft i den hårde internationale konkurrence. Den samlede "danske pakke" skal være attraktiv.

Det drejer sig ikke kun om at kunne tilbyde gode lønninger og rimelige skatteforhold, men også om medfølgende familiemedlemmer falder til i Danmark, så arbejdskraften bliver her. Her spiller jobmuligheder for partnere og internationale skoletilbud til børnene en vigtig rolle, ligesom foreningslivet og kulturtilbud kan hjælpe integrationen på vej. Som situationen er nu, er næsten 37 pct. af de højtlønnede udlændinge i Danmark rejst ud igen inden for tre år efter de kom hertil, jf. figur 7.2.

**Figur 7.2.**  
Mere end hver tredje højtlønnede udlænding forlader Danmark efter tre år, i pct.



**Note:** Figuren viser andelen af alle førstegangsvandrede højtlønnede udlændinge i den erhvervsaktive alder i perioden 2008-2011, der har forladt Danmark inden for tre år efter indrejse. Højtuddannede udlændinge er defineret som udlændinge, hvis første decemberløn ligger over medianen for danskeres løn. N=13.532.  
**Kilde:** Egne beregninger baseret på Danmarks Statistik.

Der er de senere år igangsat en række initiativer for at forbedre forholdene for rekruttering og fastholdelse af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. Men desværre oplever danske virksomheder fortsat, at det er for svært at hente den kvalificerede arbejdskraft de har brug for, uden for landets grænser.

I World Economic Forums undersøgelse af konkurrenceevnen i 2014-2015, ligger Danmark nr. 13 i den samlede internationale konkurrenceevne. Desværre klarer vi os væsentlig dårligere, når det gælder vores evne til at tiltrække talenter. Her ligger Danmark nr. 49, mens Norge og Sverige præsterer langt bedre.

### KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- fremme let og fleksibel udenlandsk rekruttering i balance med det danske arbejdsmarked. Der er behov for servicetjek og opfølgning på aftalen om reform af international rekruttering fra 2014.
- sænke lønkravet for beløbsordningen inden for områder med mangel på arbejdskraft, så det bliver lettere for virksomhederne at hente kvalificeret arbejdskraft uden for EU.
- positivlisten i jobkortordningen udvides til at omfatte faglærte kompetencer på de mangelområder, som fremgår af Beskæftigelsesministeriets opgørelser over forgæves rekruttering.
- kommunerne får de nødvendige muligheder for at oprette internationale linjer i folkeskolen.
- det bliver lettere for udenlandske studerende, med de rette kompetencer, at blive en del af det danske arbejdsmarked efter endt uddannelse. Derfor bør rammerne for at tiltrække og fastholde dygtige internationale studerende styrkes.
- myndighedssamarbejdet i International Citizen Services (ICS) udbredes til hele landet. Det er afgørende, at myndighedsopgaver og kommunale serviceopgaver er forankret samme sted enten i en model svarende til de nuværende ICS'er eller i form af en ren kommunal model.
- der udvikles en fælles digital service for myndighedsopgaverne vedr. modtagelse og indrejse af international arbejdskraft og talenter med henblik på at sikre en effektiv og sammenhængende service på området.
- lovgivning om danskundervisning evalueres, herunder om tilbuddet om arbejdsmarkedsrettet danskundervisning sikrer, at udenlandsk arbejdskraft og internationale studerende hurtigt og målrettet har mulighed for at tilegne sig dansk kundskaber.







# 8 / Flygtninge som arbejdskraft- potentiale

## 8 / Flygtninge som arbejdskraft- potentiale

Flygtninge udgør et arbejdskraftpotentiale, som i dag ikke er tilstrækkeligt udnyttet. Beskæftigelsesfrekvensen blandt de 18-64 årige med dansk baggrund er 75 pct., mens den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens blandt flygtninge er 40 pct.

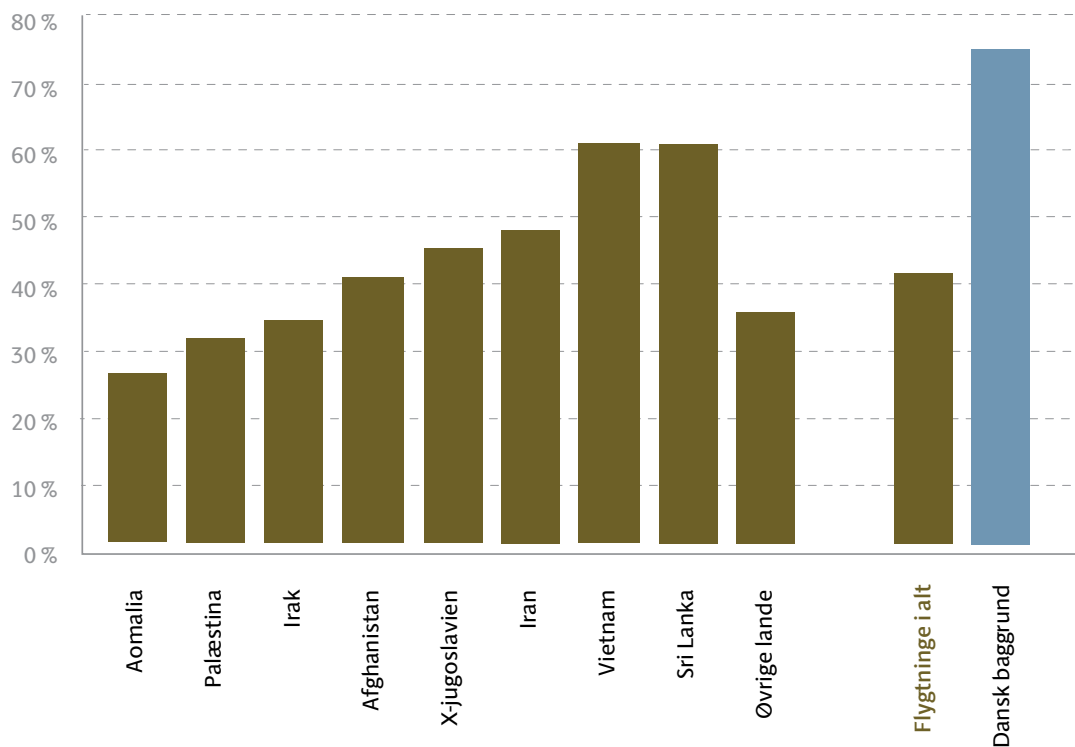
Beskæftigelsesfrekvensen varierer dog betydeligt inden for de forskellige nationaliteter, jf. figur 8.1, og i forhold til opholdstidens længde.

Det er urealistisk generelt at forvente samme beskæftigelsesfrekvens generelt hos flygtninge som i den øvrige befolkning. Utilstrækkelige dansksproglige færdigheder og manglende kendskab til det danske arbejdsmarked betyder, at der vil være en introduktionsperiode, inden det er realistisk at forvente ordinær beskæftigelse.

Udfordringen er imidlertid at gøre denne introduktionsperiode så kort

og effektiv som mulig. Derfor er det afgørende, at der så tidligt som muligt skabes et tæt samarbejde mellem virksomheder og kommuner om en målrettet virksomhedsrettet indsats. Virksomhederne skal være med til tidligt i forløbet at stille virksomhedspladser til rådighed både i form af praktikforløb, løntilskudsjob og ordinær ansættelse, ligesom flygtninge bør tænkes ind i virksomhedernes rekrutteringsstrategi af nye

**Figur 8.1.**  
Beskæftigede fordelt på oprindelsesland, andel i pct., 2013.



**Note:** 18–64 årige. **Kilde:** Danmarks statistik og egne beregninger.

medarbejdere. Der er behov for en evaluering af, hvorvidt de nuværende virksomhedsrettede redskaber (virksomhedspraktik, løntilskud mv.) er tilstrækkelige i forhold til at få en større andel flygtninge i ordinær beskæftigelse

Tilsvarende er det afgørende, at kommunerne kan basere deres indsats på en tidlig kompetenceafdækning af de uddannelseskvalifikationer og erhvervskompetencer, som flygtninge har med i bagagen. I dag sker der ikke en afdækning af flygtningenes kompetencer, før de visiteres til kommunerne. Det betyder, at tiden fra en flygtning får asyl til ankomst til kommunen ikke udnyttes godt nok og i øvrigt heller ikke får betydning for, om kommunerne får visiteret flygtninge med kompetencer, der passer til efterspørgslen på det lokale arbejdsmarked.

Der er desuden brug for et brud med tankegangen om, at flygtninge først skal lære dansk, inden de kan komme i praktik. Der er brug for integrerede forløb, hvor udvikling af faglige, sociale og personlige kompetencer på en virksomhed kombineres med en arbejdsmarkedsrettet danskundervisning. Danskundervisningen skal derfor kunne tilrettelægges mere fleksibelt end i dag.

I dag er det en barriere for ordinær ansættelse, at flygtninge selv efter et stykke tid i Danmark har begrænsede dansk kundskaber og fortsat har et behov for faglig opkvalificering. Det betyder, at virksomheder kan være tilbageholdende med ordinær ansættelse, så længe flygtningen fx kun kan honorere 80 pct. af

de krav, der stilles til en ordinært ansat. Hvis det for alvor skal lykkes i højere grad at udnytte det arbejdspotential, som flygtningegruppen udgør, så bør det overvejes, om de redskaber, der i dag er til rådighed i form af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud i tilstrækkelig grad giver både flygtningene og virksomhederne tilstrækkelige trædesten til ansættelse på et tidspunkt, hvor de fx på grund af utilstrækkelige dansk kundskaber ikke fuldt ud kan honorere kravene til en ordinær ansættelse. Udfordringen med at få flere flygtninge i beskæftigelse skal håndteres på lige fod med udsatte ledige danskere, der i dag er marginaliseret i forhold til at komme i beskæftigelse.

#### KL anbefaler, at regeringen tager initiativ til, at

- evaluere de virksomhedsrettede redskaber med henblik på at vurdere om de er tilstrækkelige i forhold til at få en højere andel flygtninge i ordinær beskæftigelse.
- sikre en tidligere kompetenceafdækning af flygtninges uddannelseskvalifikationer og erhvervs erfaring inden visitering til kommunerne, herunder både generelle profilbeskrivelser af sammensætningen af kompetencer for de enkelte flygtningegrupper og individuelle vurderinger.
- Udlændingestyrelsens visitering til kommunerne – om muligt – baseres på et match mellem flygtninges kompetenceprofiler og den lokale efterspørgsel efter arbejdskraft.
- integrationsindsatsen opbygges i form af branchepakker og uddannelsespakker, hvor den aktive indsats og sprogundervisning fra start integreres i målrettede forløb rettet mod brancher og fagområder, hvor der er mangel på arbejdskraft.







# **KLAUSULERET**

**INDTIL TORSDAG DEN 5. NOVEMBER**

**KL**

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)

ISBN 978-87-92907-55-4-pdf

**Bilag: 5.2. Borgmesterbrev med Nye KL udspil om arbejdskraft -  
Borgmesterbrev. Nye udspil om arbejdskraft.pdf**

**Udvalg:** Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 02. december 2015 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 89613/15



Til  
borgmesteren

## Nyt KL udspil om arbejdskraft

KL offentliggør i forbindelse med jobCAMP på torsdag i Aalborg et nyt udspil om arbejdskraft med titlen "Mere arbejdskraft". I udspillet opfordrer KL regeringen og Folketinget til at gennemføre de nødvendige reformer og initiativer for at sikre, at opsvinget ikke bremses på grund af mangel på arbejdskraft.

Analyser i udspillet viser, at der i alle regioner er begyndende mangel på arbejdskraft inden for nogle brancher. Derfor er det afgørende, at der nu tages fat, inden manglen på arbejdskraft breder sig til endnu flere brancher. Udspillet indeholder 31 helt konkrete anbefalinger til, hvordan udfordringen med at forbygge mangel på kvalificeret arbejdskraft kan gribes an. Der er behov for at tænke bredt og nyt, så derfor indeholder udspillet temaer inden for såvel uddannelses- og erhvervs-politik som beskæftigelses- og integrationspolitik.

Udspillet understreger, at kommunerne er en af de væsentligste aktører i forhold til at give det private erhvervsliv de nødvendige rammer for at skabe vækst og velstand. Kommunerne er i en unik position, hvor den lokale erhvervs- og beskæftigelsespolitik kan hjælpe virksomhederne med at sikre tilstrækkelig med velkvalificeret arbejdskraft.

Men kommunerne kan ikke gøre det alene. Hvis kommunerne skal sikre, at flere af de grupper, som i dag står uden for arbejdsmarkedet, får del i opsvinget, så er der behov for, at virksomhederne giver tid og plads til flere, som ikke lige fra dag et kan leve op til alle de krav, som det danske arbejdsmarked stiller.

KL hører fra kommunerne, at der er stor villighed fra mange virksomheder til at løfte det fælles ansvar, både når det gælder borgere, som har været længe på offentlig forsørgelse og de mange flygtninge, som kommer til landet. Derfor er det vigtigt, at hver enkelt kommune har en god dialog med det lokale erhvervsliv både for at understøtte behovet for arbejdskraft, men også for give virksomhederne mulighed for at bidrage aktivt til at udnytte det arbejdskraftspotentiale, som findes blandt borgere på offentlige overførsler.

Kontantperson i KL vedrørende udspillet er kontorchef Niels Arendt Nielsen, som kan kontaktes på mail [nan@kl.dk](mailto:nan@kl.dk) eller tlf. 3370 3799.

./. "Mere arbejdskraft" er vedlagt dette brev. God Læselyst.

Med venlig hilsen

  
Martin Damm

  
Kristian Wendelboe

Dato: 3. november 2015

Sags ID: SAG-2014-03973  
Dok. ID: 2104185

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 1 af 1

**Bilag: 9.1. Beskæftigelsesplan 2016 version 2.pdf**

**Udvalg:** Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 02. december 2015 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 93830/15



# **Beskæftigelsesplan 2016**

## **Allerød Kommune**

## Indholdsfortegnelse

<b>Indledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Beskæftigelsespolitiske udfordringer i Allerød</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Udviklingen i jobcenterets målgrupper</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Ministerens mål for beskæftigelsesindsatsen i 2016</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Samlet oversigt over mål for indsatsen i 2016</b> .....	<b>8</b>
3.1. Flere unge skal have en uddannelse.....	9
3.2. Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet skal tættere eller ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem en styrket tværfaglig indsats.....	13
3.3. Langtidsledigheden skal bekæmpes .....	15
3.4. En tættere kontakt og en styrket dialog med virksomhederne.....	17
3.5. Flygtninge .....	19
3.6. Færre lange sygedagpengeforløb .....	21

## **Indledning**

Beskæftigelsesplanen for Allerød for 2016 er udarbejdet af de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret. Beskæftigelsesplanen er blevet til i dialog mellem de administrativt ansvarlige for indsatsen og Udvalget for Erhverv og Beskæftigelse i Allerød.

Beskæftigelsesplanen beskriver udfordringer og muligheder for beskæftigelsesindsatsen i Allerød, og fastlægger med udgangspunkt i disse mål og strategier for beskæftigelsesindsatsen i de kommende år. Beskæftigelsesplanen udgør dermed det kommende års planlægningsgrundlag for indsatsen.

I henhold til prognose fra Økonomi- og Indenrigsministeriet fra juni 2015 må der forventes et fald i bruttoledigheden på 5,2 pct. fra ultimo 2014 til ultimo 2016. Samtidig forventes arbejdsstyrken at øges med 1,4 pct. frem mod udgangen af 2016.

Den største udfordring på lidt længere sigt er således at sikre tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft til at imødegå de kommende års fald i arbejdsstyrken, når flere ældre trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Det er derfor afgørende, at beskæftigelsesindsatsen har fokus på at undgå, at ledigheden fører til, at flere borgere marginaliseres i forhold til arbejdsmarkedet eller trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet på efterløn.

Jobcenter Allerød vil derfor fastholde og videreudvikle de seneste års indsatser og gode resultater med henblik på, at understøtte et øget og kvalificeret arbejdsudbud.

### **Vision om en håndholdt beskæftigelsesindsats i Allerød**

Det er Allerød Kommunes vision at gennemføre en håndholdt beskæftigelsesindsats, hvor indsatsen altid tager udgangspunkt i den enkelte borger og virksomhed med henblik på at skabe resultater i form af job, uddannelse og et effektivt arbejdsudbud.

Det er i den forbindelse en væsentlig barriere for gennemførelsen af en håndholdt beskæftigelsesindsats, at den nuværende bureaukratisering af indsatsen lægger beslag på langt størsteparten af jobcentrets ressourcer. Med henblik på at realisere visionen om håndholdt beskæftigelsesindsats er der således et markant behov for at frisætte en væsentlig del af den indsats, der i øjeblikket må anvendes til at beskrive, dokumentere, indberette, administrere, kontrollere og benchmarke indsatsen.

Da dette bureaukrati imidlertid er fastsat ved lov ligger det uden for jobcentrets muligheder at ændre det. Udfordringen består derfor i, inden for de bestående rammer, at tilrettelægge indsatsen så hensigtsmæssigt som muligt. Her kan Jobcenter Allerød profitere af sin størrelse, der tilgodeser overskuelighed, nærhed og tværsektorielt samarbejde i sagsbehandlingen.

## **Tæt opfølgning på beskæftigelsesplanen for 2016 – og forudsætningerne for de fastsatte mål**

Fastsættelsen af mål og resultatkrav for indsatsen i 2016 er sket med afsæt i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forventninger til udviklingen i ledigheden i Hovedstaden, samt Jobcentrets forventning til hvordan udviklingen vil påvirke de forskellige forsørgelsesgrupper, a-kasser mv.

Erhvervs- og beskæftigelsesudvalget i Allerød Kommune vil i dialog med det Regionale Arbejdsmarkedsråd og Jobcentret foretage en tæt opfølgning på resultatudviklingen af beskæftigelsesindsatsen i 2015 og 2016, herunder overvåge om der er behov for at justere beskæftigelsesplanens fastsatte resultatkrav, forudsætninger og antagelser.

## **Beskæftigelsespolitiske udfordringer i Allerød**

Beskæftigelsesindsatsen i Allerød står over for en række udfordringer i 2016 og de efterfølgende år. En del af udfordringerne er udløst af konjunktoren, mens andre udfordringer skyldes den demografiske og strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet.

På kort sigt er en af de væsentligste udfordringer ledige på kanten af arbejdsmarkedet og på langt sigt arbejdsmarkedets udvikling med faldende arbejdsstyrke og fortsat stigende kompetencekrav til arbejdsstyrken. Udfordringerne er på en gang nye, men også udfordringer som de har set ud de senere år. Den overordnede indsats i Allerød Kommune for 2016 vil derfor, på mange måder, være en fortsættelse af de strategier, som har været toneangivende i både 2014 og 2015.

Udfordringerne danner udgangspunkt for formuleringen af de mål og strategier, der er opstillet for de forskellige indsatser i nærværende plan.

### **Beskæftigelsen er faldet som følge af den økonomiske krise**

Det voldsomme konjunkturudslag i sommeren 2008 gav anledning til en brat opbremsning og en afslutning på mange års positive udvikling på det danske arbejdsmarked. Det førte til stigende ledighed og en endnu mere markant faldende beskæftigelse i perioden fra 2008 frem til 2013. Siden august 2008 er beskæftigelsen faldet med mere end 850 personer i Allerød Kommune, og mere end 70.000 personer i Østdanmark.

Siden 2011 er den negative udvikling aftaget, og bruttoledigheden i Allerød Kommune har været faldende. I perioden ultimo 2014 til ultimo 2016 forventes et fald på ca. 5 pct.

### **Målet er fortsat at øge arbejdsudbuddet**

På trods af at konjunkturuomslaget i august 2008 har medført faldende beskæftigelse og flere personer på offentlig forsørgelse i de senere år, er hovedudfordringen på sigt fortsat at sikre et tilstrækkeligt stort og velkvalificeret arbejdsudbud på arbejdsmarkedet.

### **Ledige skal hurtigst muligt i job, og unge skal gennemføre uddannelse**

Beskæftigelsesindsatsen skal derfor også i det kommende år fokusere på at få personer på midlertidig offentlig forsørgelse hurtigst muligt i job. For unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse er uddannelse førsteprioritet. Talrige undersøgelser har vist, at en erhvervskompetencegivende uddannelse har stor betydning for den unges fremtidige beskæftigelse. Det er derfor vigtigt, at flest mulig af de unge uden uddannelse motiveres og støttes til at påbegynde og fastholde en uddannelse.

### **Tilgangen til permanente ydelser skal begrænses**

Antallet af personer på permanent offentlig forsørgelse har i de senere år været svagt faldende. Det skyldes i vidt omfang, at det er lykkedes at begrænse tilgangen. Det er dog problematisk, at der i de senere år har været en stigende tilgang af unge personer til førtidspension. Tilgang af unge under 30 år til førtidspension ser dog ud til at være stærkt faldende grundet implementeringen af førtids- og fleksjobreformen pr. 1. januar 2013.

Det er dog vigtigt, at der fortsat er fokus på at begrænse tilgangen til de permanente forsørgelsesydelse mest muligt blandt andet gennem en effektiv rehabiliteringsindsats der har som mål at udvikle borgerens arbejdsevnen.

I Allerød Kommune søger vi altid at sikre, at en praktisk afprøvning af arbejdsevnen sker forsvarligt og værdigt for borgeren. Målet er, at borgeren får mulighed for at udnytte den arbejdsevne, de har med de støtteforanstaltninger lovgivningen tilbyder, og at de borgere, der ingen arbejdsevne har, får dette dokumenteret, således at der kan træffes afgørelse om deres fremtidige forsørgelse.

### **Indsatsen skal målrettes både nyledige og personer med længere ledighedsforløb**

Med den nuværende udvikling i det demografiske grundlag samt udviklingen på arbejdsmarkedet er det vigtigt, at indsatsen kan favne såvel nyledige som personer med lang tid på offentlig forsørgelse. Det vil sige, at der gives en tidlig og forebyggende indsats til de nyledige, så langtidsledighed effektivt forebygges. Samtidig gennemføres en afhjælpende indsats for de langtidsledige, så de sikres hjælp til at komme videre. Gennem hele forløbet er det væsentligt, at aktiveringsindsatsen tager udgangspunkt i den enkeltes situation her og nu.

### **Den jobrettede indsats for flygtninge og indvandrere skal styrkes**

Allerød Kommune modtager i disse år et væsentligt højere antal flygtninge end tidligere og den foreløbige kvote for 2016, viser at dette fortsætter.

Regeringen har med de seneste ændringer i integrationsloven, de gennemførte reformer af hhv. førtidspension og fleksjobordningen samt reformen af kontanthjælpsystemet bl.a. sat en helhedsorienteret integrationsindsats på dagsordenen, hvor beskæftigelsesrettede tilbud skal støttes op af f.eks. sociale, sundhedsmæssige og familierelaterede tiltag.

Dette fordrer, at Allerød Kommune prioriterer den jobrettede indsats, og at der etableres et tæt samarbejde med virksomhederne. Et arbejde er den bedste ramme for at lære om det danske samfund og for at lære sproget. Danskuddannelse vurderes at have den bedste effekt, såfremt sproget bliver trænet og brugt - også uden for den undervisningsmæssige sammenhæng. Dette gælder både de almene dansk-sproglige færdigheder og det fagspecifikke sprog, som der er brug for på de enkelte arbejdspladser.

### **Virksomhedsrettet aktivering i den private sektor skal udbredes**

I den aktive indsats har virksomhedsrettede forløb, særligt i private virksomheder, vist sig at have størst beskæftigelseseffekt. For at styrke den virksomhedsrettede indsats er det vigtigt, at der fortsat arbejder for at sikre et tilstrækkeligt antal pladser til de ledige, både i form af job med løntilskud og praktikpladser, og i form af virksomhedscentre, som kan give et virksomhedsrettet tilbud til de svagere målgrupper.

### **Øget fokus på samspil mellem uddannelse og beskæftigelsesindsats**

Ved siden af den virksomhedsrettede indsats bør der være øget fokus på samspillet mellem uddannelse og beskæftigelsesindsats. Særligt for de unge er det vigtigt, at uddannelse ses som den primære vej til arbejdsmarkedet på længere sigt. Ligeledes er det vigtigt at have fokus på opkvalificering af ufaglærte.

Det er afgørende, at uddannelserne er målrettet områder med gode beskæftigelsesmuligheder eller områder, hvor der fremover forventes mangel på arbejdskraft. Det er særligt ordinære kompetencegivende uddannelser, der kan hjælpe den enkelte til en mere stabil arbejdsmarkedstilknytning, mens kortere kurser også kan have værdi for personer med ingen eller kort uddannelse, hvis kurserne er målrettet konkrete job eller beskæftigelsesområder med gode jobmuligheder.

Det primære fokus bør dog være at tilskynde de ufaglærte til at tage en kompetencegivende uddannelse. Det kan i denne forbindelse være hensigtsmæssigt at bruge sammenhængende forløb med praktik og uddannelse for at lette overgangen til uddannelse og fastholde den ledige i et virksomhedsforløb med et uddannelsesperspektiv

### **Jobcenterets målgrupper har stor betydning kommunens økonomi**

Udviklingen i antallet af offentligt forsørgede har stor betydning for Allerød Kommunes økonomi. Alene de samlede udgifter til den offentlige forsørgelse udgjorde over 260 mio. kr. i 2014. Hertil kommer udgifter til den aktive beskæftigelsesindsats samt lavere skatteindbetalinger fra borgere, som overgår fra beskæftigelse til ledighed.

Med implementeringen af den nye refusionsreform fra 1. januar 2016, hvor den kommunale medfinansiering stiger med varigheden på offentlig forsørgelsen bliver det endnu mere centralt, at Jobcentre levere en indsats med fokus på resultater og effekt der sikre, at borgerne er kortest mulig tid på offentlig forsørgelse.



# 1. Udviklingen i jobcenterets målgrupper

Med afsæt i ovenstående beskæftigelsespolitiske udfordringer præsenteres i det følgende de væsentlige rammer for den borger- og virksomhedsrettede indsats i Jobcenter Allerød.

## **Antallet af offentligt forsørgede i Allerød er stigende**

Udviklingen og sammensætningen af jobcenterets målgrupper medfører en række udfordringer for den lokale beskæftigelsesindsats i Allerød i de kommende år.

I forhold til juli 2008 – hvor antallet af offentligt forsørgede var lavest – til ultimo 2014 har der været store forandringer i sammensætningen af målgrupperne. Udviklingen har været karakteriseret ved følgende:

- Arbejdsløshedsdagpenge er steget med 254 personer (52 pct.)
- Kontanthjælpsmodtagere (inkl. integration) er steget med 30 personer (15 pct.)
- Uddannelseshjælp udgør 168 personer<sup>1</sup>
- Arbejdsmarkedsydelse og særlig uddannelsesydelse udgør 25 personer<sup>2</sup>
- Revalidering er faldet med 18 personer (-58 pct.)
- Forrevalidering er faldet med 25 personer (- 86 pct.)
- Sygedagpenge er faldet med 165 personer (-11 pct.)
- Jobafklaring udgør 12 personer<sup>3</sup>
- Ressourceforløb udgør 35 personer<sup>4</sup>
- Ledighedsydelse er steget med 34 personer (92 pct.)
- Fleksjob er steget med 29 personer (+25pct.)
- Førtidspension er faldet med 123 personer (-21 pct.)

Aktuelt udgør de offentligt forsørgede i Allerød Kommune ca. 10 pct. af alle borgere i den erhvervsaktive alder (16 – 66 år). Selvom de offentlige udgifter pr. borger i arbejdsstyrken i Allerød hører til blandt de laveste i hele landet – og også er lavere end gennemsnittet i sammenligningskommunerne – udgør de en stigning på 6,4 procent ift. niveauet i 2008.

Den største ydelsesgruppe blandt de offentligt forsørgede i Allerød er modtagere af førtidspension, som udgør 3,0 pct. af befolkningen i den erhvervsaktive alder. Herefter kommer forsikrede ledige (1,7 pct.), sygedagpengemodtagere (1,7 pct.), kontanthjælp (1,6), de ”øvrige ydelser” – forrevalidering, revalidering, fleksjob og ledighedsydelse (i alt 1,3 pct.).

## **Antallet af offentligt forsørgede samt implementeringen af nye reformer stiller krav til indsatsen i 2016**

Økonomi- og Indenrigsministeriet forventer et fald i ledigheden fra ultimo 2014 til ultimo 2016 på 8,2 pct.

---

<sup>1</sup> Ny ordning pr. 1. januar 2014.

<sup>2</sup> Ny ordning pr. 1. januar 2013. Afløses i 2015-2016 af ny kontantydelse

<sup>3</sup> Ny ydelse pr. 1. juli 2014

<sup>4</sup> Ny ordning pr. 1. januar 2013.

På trods af det forventede fald i ledigheden i perioden stiller antallet af offentligt forsørgede store krav til jobcenterets prioritering med hensyn til - inden for de givne ressourcer - at levere den fornødne service, samtaler, tilbud m.v. til de forskellige målgrupper. Endvidere stilles store krav til jobcenteret med hensyn til at differentiere indsats og tilbud til de forskellige persongruppers behov for vejledning, rådgivning, aktivering, opkvalificering mv.

Ligeledes betyder implementering af flere reformer siden 2013 en væsentlig udfordring i forhold til koordinering og samarbejde på tværs af forvaltningen såvel strategisk som praktisk. Samarbejdet skal iværksættes og udvikles mellem både de beskæftigelses-, uddannelses-, social- og erhvervspolitiske områder.

Pr. 1. januar 2016 træder refusionsreformen i kraft, som fuldstændig ændre den måde hvorpå kommunerne kan hjemtages refusion fra staten. Refusionen vil ikke længere være betinget af hvilke form for aktiveringstilbud der iværksættes, men alene hvor længe den enkelte borger har modtaget offentlig forsørgelse. Reformen indebærer fokus på en effektiv og koordinerede indsats og øget krav til opfølgning og progression. Jobcenter Allerød vil i 2016 sætte særlig fokus på disse elementer med henblik på at øge kvalitet og effekt af indsatsen.

### **Konjunktur-udviklingen giver nye udfordringer i virksomhedssamarbejdet**

Den aktuelle konjunktursituation indebærer, at virksomhederne nu i stigende omfang igen begynder at efterspørge/mangle kvalificeret arbejdskraft. Det må forventes, at omfanget af arbejdskraftmangel hurtigt kunne vokse, jf. de demografiske og strukturelle udfordringer nævnt ovenfor. Specielt byggebranchen forventer stor efterspørgsel efter såvel uddannet som tillært arbejdskraft.

Beskæftigelsesindsatsen i Allerød i 2015 og 2016 vil derfor først og fremmest have fokus på at sikre det størst mulige arbejdsudbud, så mulighederne for vækst og udvikling i virksomhederne understøttes bedst muligt, når behovet viser sig.

Den aktuelle konjunkturudvikling betyder, at rummeligheden i mange virksomheder er øget, og at der derfor åbnes muligheder for Jobcenteret at etablere praktikpladser, løntilskudspladser, fleksjob m.v. Jobcenteret vil i 2016 først og fremmest søge samarbejde med virksomheder inden for brancher, hvor der er - eller er udsigt til - stigende beskæftigelse.

Jobcenteret vil endvidere udbygge samarbejdet med Allerød Kommunes institutioner om den lokale beskæftigelsesindsats, herunder at kommunens fremtidige rekrutteringsbehov understøttes via den aktive beskæftigelsesindsats.

## **2. Ministerens mål for beskæftigelsesindsatsen i 2016**

Beskæftigelsesministeren har udmeldt 4 mål for beskæftigelsesindsatsen i 2016. Alle 4 mål har til hensigt at forebygge langtidsledighed, at nedbringe antallet af personer på offentlig forsørgelse, og at sikre et velkvalificeret og tilstrækkeligt stort udbud af arbejdskraft. De 4 mål fremgår af nedenstående boks:

### **Boks 1. Ministerens mål for 2016**

#### **Ministerens mål 1:** *Flere unge skal have en uddannelse*

Uddannelse er en afgørende forudsætning for at fastholde en solid tilknytning til arbejdsmarkedet – både nu og i fremtiden.

Derfor skal der fortsat være fokus på at understøtte kontanthjælpsreformens intention om, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse, der kan give dem de nødvendige kompetencer til at komme i beskæftigelse. Nytilkomne unge indvandrere og flygtninge under 30 år uden uddannelse skal fremover fra starten af integrationsprogrammet have en indsats med uddannelsesfokus. For unge med særlige faglige, sociale eller helbreds-mæssige behov, herunder unge med funktionsnedsættelser, skal der være den nødvendige hjælp og støtte til at opnå en uddannelse.

#### **Ministerens mål 2:** *Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet skal tættere eller ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem en styrket tværfaglig indsats.*

Beskæftigelsesgraden er betydeligt lavere blandt nogle grupper end andre. Det gælder eksempelvis personer med funktionsnedsættelser, herunder psykiske lidelser, samt grupper af indvandrere og flygtninge. Årsagen kan blandt andet være, at nogle borgere i udkanten af arbejdsmarkedet har sammensatte problemer, der kræver en tværfaglig indsats.

Det er således afgørende for implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen, reformen af sygedagpenge og en styrket integrationsindsats for nytilkomne flygtninge og familiesammenførte, at kommunerne prioriterer en forebyggende, helhedsorienteret og tværfaglig indsats.

#### **Ministerens mål 3:** *Langtidsledigheden skal bekæmpes*

Langtidsledigheden er fortsat en stor udfordring, idet borgere, der tilbringer længere perioder i ledighed, har sværere end andre ved at genvinde fodfæstet på arbejdsmarkedet. Det gælder særligt seniorer, der har en større risiko for at ende i langtidsledighed end andre ledige. Udfordringen med langtidsledighed skal også ses i lyset af den toårige dagpengeperiode, der stiller yderligere krav om en tidlig og forebyggende indsats.

Beskæftigelsesreformen har som et væsentligt formål at forebygge og nedbringe langtidsledigheden gennem en tidelig individuel indsats, der kan ruste den enkelte til varig beskæftigelse. Det forudsætter blandt andet en styrket indsats for målrettet at opkvalificere og uddanne ledige, der har mindst uddannelse, så de får de nødvendige kompetencer og kan komme tilbage på arbejdsmarkedet.

#### **Ministerens mål 4:** *Indsatsen for bedre match mellem arbejdsløse og virksomheder skal styrkes*

Der er behov for at styrke jobcentrenes samarbejde med virksomhederne for herigennem at kunne levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft samt uddannelse og opkvalificering. Der er også et stærkt behov for at arbejde målrettet med at undgå fremtidige flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Et godt samarbejde mellem jobcentrene og virksomhederne er desuden afgørende for at kunne tilbyde flere udsatte borgere en virksomhedsrettet indsats samt at fastholde personer med nedsat arbejdsevne eller sygdom på deres arbejdsplads.

### 3. Samlet oversigt over mål for indsatsen i 2016

Allerød Kommune har fastsat fire konkrete resultatmål for udviklingen i Beskæftigelsesministerens mål for indsatsen frem mod december 2016. Endvidere er der på baggrund af en vurdering af de beskæftigelsespolitiske udfordringer i kommunen valgt at opstille et selvstændigt resultatmål for udviklingen i sygedagpengeindsatsen, jf. i øvrigt den udarbejdede resultatrevision for 2013.

De seks resultatmål for beskæftigelsesindsatsen i Allerød fremgår neden for:

1. Den gennemsnitlige andel af unge, som begynder uddannelse skal som minimum være på 2 pct. i 2016. Borgere der har modtaget ydelse i form af a-dagpenge, arbejdsmarkedsydelse, uddannelseshjælp, kontanthjælp og kontantydelse indgår i målingen.
2. Antallet af aktivitetsparate borgere som ved en tværfaglig og intensiv indsats øger deres tilknytning til arbejdsmarkedet via ansættelse i småjobs skal i 2016 være på 23 personer.
3. Den gennemsnitlige andel af langtidsforsørgede borgere som har deltaget i et virksomhedsrettet tilbud inden for de seneste 6 måned skal i 2016 som minimum udgøre 40 pct. Der måles på a-dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ledighedsydelse og kontantydelse.
4. Der skal i 2016 etableres samarbejde om rekruttering, fastholdelse eller virksomhedsrettet aktivering med 45 virksomheder, som ikke tidligere har samarbejdet med Jobcenter Allerød om beskæftigelsesindsatsen. Endvidere skal der indgås 10 nye partnerskabsaftaler.
5. Andelen af borgere omfattet af borgere omfattet af integrationsloven, som deltager i virksomhedsrettet aktivering skal være stigende og i december 2016 være på minimum 30 pct.
6. Andelen af langvarige sygedagpengeforløb med over 26 ugers varighed skal nedbringes til højst 13,2 pct. ved udgangen af 2016, svarende til niveauet i december 2013.

Som grundlag for den konkrete fastlæggelse af resultatkrav er lagt til grund, at udviklingen i ledigheden og i de forskellige forsørgelsesgrupper i Allerød vil svare til de prognoser for 2016, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har offentliggjort.

Jobcenter Allerød vil følge udviklingen i resultatmålene og de tilknyttede forudsætninger tæt i løbet af 2015 og 2016, herunder vurdere behovet for eventuelle justeringer i resultatmålene.

Samtidig vil resultatudviklingen blive fulgt nøje i forhold til det niveau Jobcentrets rammevilkår tilsiger. Endvidere vil resultaterne blive sammenlignet med udviklingen i Hørsholm og Rudersdal Kommuner, som vurderes at ligne Allerød Kommune mest med hensyn til geografi, demografi mm.

I de følgende afsnit præsenteres baggrund og forudsætninger for de seks resultatmål samt de overordnede indsatsstrategier, som danner grundlag for jobcenterets indsats i 2016 for at realisere målene.

### **3.1. Flere unge skal have en uddannelse**

Det første resultatmål for beskæftigelsesindsatsen i 2016 har fokus på er at sikre, at flest mulig unge påbegynder en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Globaliseringen og den teknologiske udvikling medfører, at virksomhederne i stigende grad efterspørger mere veluddannede og omstillingsparate medarbejdere. Det betyder, at de nye job, der hvert år oprettes, generelt stiller større uddannelsesmæssige krav end de job, der hvert år nedlægges eller typisk flyttes til udlandet.

Udviklingen skærpes af, at mange veluddannede og erfarne borgere i Allerød Kommune nærmer sig pensionsalderen. Det gælder særligt inden for en række af den offentlige sektors hovedområder – sundhed, undervisning og administration, hvor mange ældre med mellem- og længerevarende uddannelser i de kommende år vil trække sig tilbage, og hvor det kan blive en udfordring at tiltrække borgere med de rette kvalifikationer – ikke mindst når beskæftigelsen igen begynder at stige.

Det er derfor en stor udfordring for den lokale beskæftigelsesindsats at understøtte, at borgerne i Allerød-området opnår de nødvendige kompetencer til at indgå på arbejdsmarkedet fremadrettet – ikke mindst i en situation, hvor der kan blive brug for en erstatning for de mange beskæftigede, der kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i de kommende år.

Det er afgørende, at flere unge kommer i gang med en uddannelse. Alle unge skal have et liv med uddannelse og job. Alt for mange unge mennesker er i dag uden uddannelse og job, og en stor del af dem hænger fast i kontanthjælpssystemet. Kontanthjælp er en midlertidig foranstaltning, og må aldrig blive et livsvilkår.

Antallet af offentligt forsørgede unge er steget kraftigt under krisen i alle kommuner. Der er især kommet flere unge på kontanthjælp, men krisen på arbejdsmarkedet har også ført til, at flere unge end tidligere starter på en ordinær uddannelse. Jobmulighederne for de unge på det ufaglærte arbejdsmarked er generelt mindre, og de unge mødes tidligt med et pålæg fra jobcentrene om at gå i uddannelse.

Den stigende tilgang til uddannelse er stort set udelukkende sket blandt de unge under 25 år, som oftere går direkte fra en forberedende til kompetencegivende uddannelse end tidligere. Derimod er tilgangen til uddannelse stort set uændret blandt de 25-29 årige.

Der skal derfor gøres en ekstra indsats for at få unge, der ikke har en uddannelse, til at tage en uddannelse, som kan give dem erhvervmæssige kvalifikationer og kompetencer der øger deres muligheder for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

**Mål 1:** Den gennemsnitlige andel af unge, som begynder uddannelse skal som minimum være på 2 pct. i 2016. Borgere der har modtaget ydelse i form af a-dagpenge, arbejdsmarkedsydelse, uddannelseshjælp, kontanthjælp og kontantydelse indgår i målingen.

Den nye kontanthjælpsreform som trådte i kraft 1. januar 2014 fordrer, at der arbejdes for at fremme en mere tværgående og helhedsorienteret indsats. Målet om, at flere unge skal i uddannelse, kræver et tættere samarbejde mellem jobcenter, Ungdommens Uddannelsesvejledning og andre dele af den kommunale forvaltning samt med uddannelsesinstitutionerne. Det er i den sammenhæng vigtigt, at der fortsat er fokus på at nedbryde de eventuelle barrierer, der er mellem de forskellige forvaltninger i kommunen. Allerød Kommune har i flere år arbejdet koordineret og helhedsorienteret, og har gjort mange positive erfaringer på området.

For at sikre fokus på ungeindsatsen har Jobcenter Allerød fra 1. januar 2013 etableret et ungeteam, som skal varetage indsatsen for alle unge uanset forsørgelsesgrundlag og matchkategori. Målet er at sætte fokus på uddannelse uanset hvilken indsats, der iværksættes for borgeren. Det betyder eksempelvis, at der i forbindelse med tilbud om misbrugsbehandling skal tages stilling til, hvordan og hvornår der kan iværksættes et beskæftigelsesrettet tilbud således, at målet om uddannelse hele tiden er klart for borgeren.

Det er ligeledes vigtigt, at jobcentre har et godt samarbejde med virksomhederne. For nogle unge giver uddannelse først mening, når de har gjort sig nogle erfaringer på arbejdsmarkedet, og derigennem ser, hvad en uddannelse kan bruges til.

### **Fastlæggelse af mål for 2016**

I vurderingen af den fremadrettede resultatudvikling fra 2014 til december 2016 har Jobcenter Allerød lagt følgende til grund:

- Det aktuelle niveau og sammensætning af unge ydelsesmodtagere i Allerød Kommune
- Beskæftigelsesregionens forventninger til udviklingen i ledigheden i 2015 og 2016 for de forskellige grupper af unge ydelsesmodtagere
- Effekter af jobcentrets job- og uddannelsesrettede indsats for de unge

Andelen af unge ydelsesmodtagere i Allerød Kommune udgør i marts 2014 ca. 0,8 pct. af arbejdsstyrken. Det er et lavt niveau i forhold til de øvrige kommuner i Hovedstadsområdet hvor gennemsnittet er på ca. 1,4 pct.

På trods af den relative lave andel af unge ydelsesmodtagere vurderes det, at der er et potentiale for at styrke indsatsen for at få kanaliseret flere unge fra offentlig forsørgelse til ordinær uddannelse. Det vil bl.a. kræve, at flere unge under 25 år og flere unge over 25 år motiveres til at påbegynde en uddannelse.

Men at motiveres til at den unge til at påbegynde en uddannelse er ikke nok. Der skal også være fokus på, at uddannelsen fastholdes og gennemføres. Mange unge gennemfører ikke deres uddannelse. Det gælder både unge der kommer fra offentlig

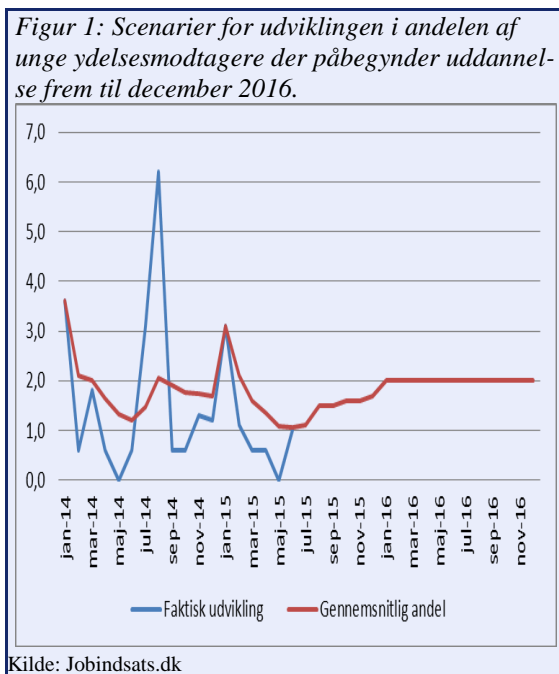
forsørgelse og unge der kommer fra selvforsørgelse, men frafaldsandelen er størst blandt unge der kommer fra offentlig forsørgelse.

Frafaldet er større på de forberedende uddannelser end på de kompetencegivende uddannelser. Op mod halvdelen af de unge, der starter uddannelse på en forberedende uddannelse fra offentlig forsørgelse, falder fra uddannelsen inden for de første 12 måneder. Det er især udtryk for, at mange falder fra grundforløb på erhvervsuddannelserne, fordi de ikke kan finde en praktik-plads at færdiggøre uddannelsen i.

Allerød Kommune har en høj andel af unge som påbegynder en ungdomsuddannelse umiddelbart efter folkeskolen. Dette sammenholdt med det lave antal ledige unge i kommunen betyder, at borgere der modtager uddannelseshjælp, derfor typisk vil have en flerhed af problemer kendetegnet ved psykiske problemstillinger eller misbrug eller en kombination af disse. Ca. 57 pct. af de borgere der modtager uddannelseshjælp i Allerød Kommune vurderes at være aktivitetsparate, og dermed ikke i stand til at påbegynde en uddannelse inden for de kommende 12 måneder.

I Allerød Kommune var den gennemsnitlige andel af unge på offentlig forsørgelse som påbegyndte en uddannelse i 2014 på 1,7 pct. Målsætningen om at den gennemsnitlige andel af unge ydelsesmodtagere der påbegynder uddannelse skal stige til to pct. i 2016 vurderes derfor at være ambitiøs, og afspejler de forventninger der er til ungeteamets funktion og værdi for indsatsen. Med en andel på 2 pct. vil Allerød Kommune komme på niveau med Rudersdal Kommune.

Jobcenter Allerød vil i 2015 og 2016 overvåge resultatudviklingen på ungeområdet, herunder om forudsætningerne vedrørende ledighedsudviklingen viser sig korrekte. Derudover vil Jobcenter Allerød følge op på, om resultatudviklingen forløber på niveau med eller bedre end udviklingen i Rudersdal og Hørsholm Kommuner.



Jobcenteret vil forfølge følgende strategier for at opnå resultatmålet i ungeindsatsen:

- Koordination og samarbejde med de centrale aktører, som har betydning for at skabe resultater i ungeindsatsen i Allerød Kommune
  - Samlet ungestrategi i Allerød – hvor de centrale aktører i ungeindsatsen hver især løfter ansvar i forhold til indsatsen og gennemfører fælles initiativer
  - Et tættere samarbejde og en tættere opfølgning og dialog mellem jobcenteret og Ungdommens uddannelsesvejledning
  - Der skal være øget fokus på effekt og progression i forløbene for at sikre kortest mulige tid på offentlig forsørgelse.
  - Samarbejde med omkringliggende jobcentre om ungeindsatsen
- Helhedsorienteret indsats på tværs af den kommunale forvaltning, UU, virksomheder og uddannelsesinstitutioner
  - Indsatsen skal tage udgangspunkt i den enkelte unge.
  - Mere fokus på de unges ressourcer frem for barrierer og begrænsninger på baggrund af diagnoser mm.
  - Udarbejdelse af helhedsplan for den enkelte unge der sikre fokus på uddannelse
  - Tæt samarbejde med Familieteamet ved overgang fra ”barn til voksen”
  - Tæt samarbejde med Social Psykiatrien om borgere med psykiske problemstillinger. Der skal gennem hele forløbet være fokus på uddannelse.
- Tidlig indsats for de unge, som har behov for støtte til uddannelsesvalg og fastholdelse.
  - Fokus på signalværdien i forhold til igangsættelse af indsatsen. Den unge skal ikke opleve at gå passiv.
  - Nedsættelse af tværgående team der kan rådgive UU og sagsbehandlere om rammer og muligheder i indsatsen således at hurtig indsats sikres.
  - Fokus på frafaldsproblematik
  - Mentorer skal støtte unge i uddannelsesvalg og fastholdelse m.v.
  - Udvikling af en vifte af praktikpladser, hvor unge kan afprøve forskellige fag med henblik på uddannelsesvalg
  - Tidlig indsats for unge med læse-/stave-problemer. De unge skal testes tidligt i forløbet og tilbydes opkvalificerende forløb.
- Intensiveret indsats for at sikre lære- og praktikpladser til de unge:
  - I private virksomheder
  - I Allerød Kommunes forskellige institutioner/virksomheder
  - Kombinationsforløb
- Fokus på etablering af virksomhedsrettede tilbud til unge. Kommunens egne arbejdspladser bør gå forrest i forhold til at etablere pladser til unge
- Mere fokus på andre typer af uddannelse for de svageste unge – eksempelvis GVU forløb.
- Øget anvendelse af sociale klausuler i Allerød Kommunes indkøb og kontraktindgåelser med henblik på at styrke ungeindsatsen (f.eks. praktikpladser)
- Sikre at den nødvendige viden og rådgivning er til stede i forhold til de 25 til 29-årige.



### **3.2. Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet skal tættere eller ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem en styrket tværfaglig indsats.**

Det andet resultatmål for indsatsen i 2015 sætter fokus på at sikre, at der tilrettelægges en beskæftigelsesrettet indsats med jobfokus for borgere med omfattende sociale og helbredsmæssige problemstillinger, som har gjort at de enten ikke har fået eller aldrig har haft fodfæste på arbejdsmarkedet.

Resultatmålet skal ses i lyset af, at antallet af personer på offentlig forsørgelse skal nedbringes og flere skal opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Pr. 1. januar 2013 trådte den nye førtids- og fleksjobreform i kraft. Den understøtter i høj grad arbejdet med at tilrettelægge en alternativ indsats for borgeren i form af et ressourceforløb, hvor der målrettet arbejdes med at udvikle borgerens arbejdsevne.

Mange af de aktivitetsparate ledige og sygemeldte borgere har meget sammensatte problemer. Derfor er en mere helhedsorienteret indsats afgørende. Det kræver, at barrierer nedbrydes, og at indsatsen i højere grad koordineres på tværs af de forskellige sektorer (beskæftigelses-, sundheds- social- og uddannelsessektorerne), som spiller en afgørende rolle i indsatsen for den enkelte borger.

Det er helt centralt, at Jobcentret har fokus på den forebyggende indsats og sikrer, at personer, som er i risiko for at blive permanent udstødt af arbejdsmarkedet, får en tidlig indsats med den fornødne støtte til at genvinde og bevare kontakten til arbejdsmarkedet.

Jobcenter Allerød vil arbejde målrettet på at tilvejebringe et samarbejde med virksomhederne, der understøtter at få udsatte kontanthjælpsmodtagere og langtidssygemeldte tilbage i job, og samtidig sikrer jobåbninger for personer uden arbejdsmæssig erfaringer og personer med nedsat arbejdsevne.

Hvis flere borgere skal bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, er der ligeledes behov for, at Jobcentret etablerer et tættere samarbejde med virksomhederne om indsatsen for de udsatte borgere, så flere via et træningsforløb på en virksomhed får reetableret kontakten til arbejdsmarkedet.

#### **Fastlæggelse af mål for 2016**

Allerød Kommune har fastlagt følgende resultatmål i forhold til at sikre at borgere på langvarig offentlig forsørgelse får en forebyggende, tværfaglig og sammenhængende indsats med fokus på tilknytning til arbejdsmarkedet i 2016:

**Mål 2:** Antallet af aktivitetsparate borgere, som ved en tværfaglig og intensiv indsats øger deres tilknytning til arbejdsmarkedet via ansættelse i småjobs, skal i 2016 være på 23 personer.

Allerød Kommune har med medfinansiering fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering igangsat et projekt med henblik på at sikre mulighed for arbejdsmarkedserfaring for udsatte ledige via ansættelse i småjobs.

Allerød Kommune ønsker med projektet at give aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som kan være i stand til at arbejde i et vist omfang, men som kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, mulighed for at få tilknytning til arbejdsmarkedet, også selv af kortvarigt omfang.

Målet er, at de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere får en tro på, at de på sigt kan komme tættere på arbejdsmarkedet ved at yde en indsats i et dag-til-dag job/job af kortere varighed. I forbindelse med projektet får deltageren mulighed for lempelige fradrag for arbejdsindtægt i deres ydelse.

Det kan imidlertid være vanskeligt for nogle personer i målgruppen at være hos skiftende arbejdsgivere i kortere perioder. Disse personer vil i stedet kunne knyttes til en konkret virksomhed, der ofte/løbende benytter sig af løsarbejdere. Derved bliver det i en kendt kontekst, disse mennesker skal arbejde og ikke i skiftende virksomheder.

For virksomhederne, som stiller dag-til-dag job/kortvarige ansættelser til rådighed for målgruppen, kan der være flere gevinster. Fx kan de få udført opgaver, som de måske ellers ikke ville få udført, eller de får mulighed for at fordele opgaverne anderledes og aflaste øvrige medarbejdere. Tilsammen vil det løfte beskæftigelsesmulighederne for flere, med det perspektiv at nogle på sigt vil kunne blive helt eller delvis selvforsørgende.

Projektet bygger videre på de gode erfaringer fra fleksjobreformen, hvor et projekt med lokale fleksjobambassadører i alle kommuner, der skaber en kontakt mellem virksomheder og fleksjobbere via opsøgende og oplysende arbejde, har været med til at bane vejen for job til mennesker med begrænset arbejdsevne.

Resultatmålet for 2016 er, at 23 personer via projektet får en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet. Fokus i projektet vil være udvikling af borgerens ressourcer og progression i forhold til arbejdsmarkedet. Dette understøttet af en koordineret og tværfaglig indsats.

Jobcenteret vil forfølge følgende strategier for at opnå resultatmålet:

- Der iværksættes samtaleforløb med fokus på empowerment tilgang
- Via en empowerment baseret tilgang vil de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere genvinde troen på at de kan komme tættere på arbejdsmarkedet ved at yde en indsats i et dag-til-dag job eller job af kortere varighed.
- Der etableres et fast samarbejde med virksomheder som regelmæssigt har dag-til-dag job/job af kortere varighed
- Der etableres aftaler med 25 virksomheder som ønsker at stille dag-til-dag job eller job af kortere varighed til rådighed for borgeren i målgruppen. Også gerne job af få timers varighed dagligt.
- Der etableres 'småjobs-ambassadører' a la fleksjobambassadørerne, som kan etablere og vedligeholde kontakter til det lokale erhvervsliv med henblik på at markedsføre forsøget og hjemtage ordrer om dag-til-dag job/job af kortere varighed
- Der etableres "Fast-Track" løsning, således at jobbene kan påbegyndes først-kommende hverdag.

- Fast kontaktperson i forhold til virksomheder og borgere i projektperioden.
- Der indgås samarbejdsaftale med aktører der varetager aktiveringsforløb om tilrettelæggelse af forløb der tilgodeser borgerens deltagelse i dag-til-dag job/job af kortere varighed.
- Alle borgere der indgår i projektet tilkøbes en ”jobstøttementor”, hvis formål er, at motivere borgere til øget selvforsørgelse.

### **3.3.Langtidsledigheden skal bekæmpes**

Langtidsledigheden er steget kraftigt i Østdanmark siden 2008, og har i de nordsjællandske kommuner været kraftigere end i Østdanmark generelt, hvilket dog bl.a. skal ses i lyset af et lavt udgangspunkt i de fleste nordsjællandske kommuner umiddelbart før krisen.

I Allerød Kommune er andelen af borgere, som har været arbejdsløse i 80 procent af tiden det seneste år fra 2008 til 2014 steget fra ca. 12 pct. til ca. 22 pct. I dag er det således over hver femte arbejdsløse, der også er langtidsledig. I Allerød Kommune er langtidsledigheden fra december 2012 til december 2014 faldet med ca. 7 pct. og udgør 22,1 pct. af de bruttoledige. I Østdanmark er den tilsvarende andel 29,6 pct. og på landsplan 25,7 pct.

Langtidsledigheden er en udfordring, idet lange ledighedsperioder udgør en risiko for mere permanent marginalisering fra arbejdsmarkedet. Særlig de ledige ufaglærte og ledige med forældede uddannelser vurderes at være i risiko for langtidsledighed og marginalisering. Det er vigtigt, at sikre en ekstra aktiv indsats over for de ledige, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

I samarbejde med Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget har Jobcenter Allerød i flere år haft særlig fokus på de dagpengemodtagere der befinder sig i slutningen af dagpengeperioden. Der er løbende opfølgning på udviklingen i forbindelse med forkortelse af dagpengeperioden.

De gode resultater vedrørende langtidsledigheden i Allerød Kommune indikerer, at det forøgede fokus på den virksomhedsrettede indsats, som blandt andet har resulteret i en fordobling af antallet af ledige job i Allerød Kommune på [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk) fra 2010 til 2014, også har en positiv effekt på ledighedsudviklingen for de langtidsforsørgede.

Det er vigtigt, at Jobcentret i indsatsen har fokus på at bruge de redskaber, der kan hjælpe de ledige i arbejde. Erfaringsmæssigt har den virksomhedsrettede indsats størst effekt, men det kan også være relevant at understøtte borgeren med vejledning og uddannelse, hvis der er behov for nye kompetencer for igen at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Specielt er erfaringerne, at en kombination af virksomhedsrettet aktivering og jobrettet opkvalificering giver gode resultater. I 2016 vil Jobcenter Allerød derfor sætte særlig fokus på at etablere virksomhedsrettede tilbud til langtidsledige borgere.

Med afsæt i ovenstående fastsættes følgende resultatmål for arbejdet med de langtidsledige borgere i Allerød Kommune.

**Mål 3:** Den gennemsnitlige andel af langtidsforsørgede borgere, som har deltaget i et virksomhedsrettet tilbud inden for de seneste 6 måned, skal i 2016, som minimum, udgøre 40 pct. Der måles på a-dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, ledighedsydelse og kontantydelse.

Målet om en andel af langtidsforsørgede i virksomhedsrettet aktivering er i lyset af den hidtidige udvikling særdeles ambitiøst, men skal ses i sammenhæng med at Jobcenteret har fået mulighed for at intensivere den virksomhedsrettede indsats grundet ekstrabevilling af personaleressourcer.

Det er Jobcenter Allerøds vurdering, at udsigten til forbedrede konjunkturbetingelser i løbet af 2015 og 2016 samt effekterne af jobcenterets indsats i samarbejde med a-kasser, uddannelsesinstitutioner, andre aktører mv., bør gøre det muligt at realisere målet.

Ligeledes vil Jobcenter Allerød øge fokus på formidling af langtidsledige til konkrete ledige job. Der vil i indsatsen være fokus på dialog med arbejdsgiverne om faglig opkvalificering i tilknytning til ansættelsen.

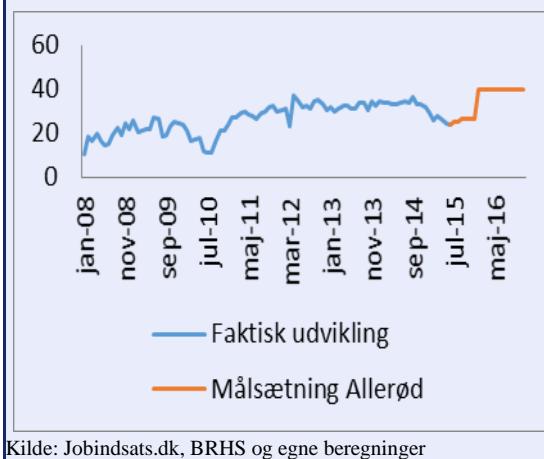
Allerød Kommune vil i 2015 og 2016 overvåge resultatudviklingen, herunder om forudsætningerne vedrørende ledighedsudviklingen viser sig korrekte. Derudover vil Allerød Kommune følge op i forhold til, om resultatudviklingen fremadrettet er på niveau med eller bedre end udviklingen i Rudersdal og Hørsholm Kommune.

Jobcenteret vil forfølge følgende overordnede strategier for at opnå målet:

### Fokusområder i indsatsen for at begrænse langtidsledigheden

- Fokus på job i indsatsen – fra start:
  - Synliggørelse af ledige job og jobområder med gode beskæftigelsesmuligheder fra start, når borgeren møder første gang
  - Understøttelse af brancheskift
  - Understøttelse af geografisk og faglig mobilitet
  - Fokus på jobsøgning også for de personer der er i gang med aktivering
  - Fokus på at bevare de lediges eget initiativ og ansvar i forhold til at søge og finde job – pas på ikke at ”omklamre” eller fratage de ledige ansvaret
- Tilrettelæggelse af en tidlig og intensiv indsats for grupper af nyledige:
  - Det skal afdækkes, hvordan der kan ske en fremrykning af indsatsen for nye ledige med henblik på at reducere langtidsledigheden og samtidig sikre en effektiv res-

Figur 2: Scenarier for andelen af langtidsforsørgede i virksomhedsrettet aktivering frem mod december 2016



Kilde: Jobindsats.dk, BRHS og egne beregninger

- sourceudnyttelse og økonomi i indsatsen
- Undersøgelse af muligheden for at oprette netværk/jobklubber i forhold til jobsøgning for de ledige. Eksempelvis etablering af netværk med fokus på jobsøgning inden for et bestemt område.
  - Fortsat styrkelse af samarbejdet med a-kasserne om en tidlig og intensiv indsats for de nyledige og langvarige ledige
  - Øget anvendelse af virksomhedsrettet aktivering til længerevarende ledige – og til ledige med risiko for langtidsledighed
    - Fokus på etablering af virksomhedspraktik
    - Sikre flere private løntilskudspladser
    - Fokus på at sikre et jobperspektiv efter endt virksomhedsforløb.
  - Samarbejde med den øvrige kommunale forvaltning om opkvalificering inden for konkrete områder.
  - Målrettet anvendelse af uddannelsesaktivering – i sammenhæng med løntilskud eller virksomhedspraktik
    - Synliggørelse af den lediges økonomi i forbindelse med opkvalificering
  - Udarbejdelse af en opkvalificeringsstrategi for udvalgte ledige målrettet job i Allerød Kommune:
    - At imødegå de kommende års rekrutteringsbehov i Allerød Kommune via en målrettet opkvalificering af udvalgte ledige
    - At anvendelsen af offentlig jobtræning f.eks. kobles med uddannelse med henblik på ordinært arbejde inden for de områder i Allerød Kommunes serviceområder, hvor der forventes stor aldersbetinget afgang i de kommende år
  - Tættere samarbejde og dialog med virksomhederne om fremtidige behov og om hvor der kan skabes åbninger for ledige i forhold til job eller ansættelse med løntilskud.
  - Udvikling af særlige samarbejdsaftaler med virksomheder om praktik- eller løntilskudspladser som introduktion til nye jobområder for den enkelte ledige.
  - Øget fokus på etablering af jobrotationsprojekter i private og offentlige virksomheder hvor i langtidsledige indtænkes som vikarer.

### **3.4. En tættere kontakt og en styrket dialog med virksomhederne**

Beskæftigelsesministerens mål 4 sætter fokus på at styrke samarbejdet med de lokale virksomheder.

Med den virksomhedsrettede indsats skal jobcentret være en aktiv medspiller i sikring af et velfungerende arbejdsmarked. Dette betyder bl.a., at jobcentret løbende skal være i dialog med lokale virksomheder for at kunne tilvejebringe dels viden om udviklingen på arbejdsmarkedet, herunder rekrutteringsbehov, dels relevante jobordrer/tilbud til jobcentrets målgrupper. Tilsvarende skal jobcentret medvirke til, at adgangen til velkvalificeret arbejdskraft er så nem og ukompliceret som muligt, og at virksomhederne kan og vil benytte jobcentret som aktiv samarbejdspartner, når arbejdskraft skal rekrutteres og opkvalificeres. Jobcentrets virksomhedsindsats skal samtidig understøtte den beskæftigelsesindsats, der tilrettelægges og iværksættes i forhold til den enkelte målgruppe.

Jobcentrene skal levere en professionel service til virksomhederne, så virksomhederne oplever, at Jobcentrets henvendelser er koordinerede, at det er nemt at samarbejde med jobcentret, og at de får en god service og hjælp i samspillet med jobcentret. Virksomhedskontakten skal være præget af et gensidigt samarbejde og en løbende forventningsafstemning med virksomhederne om, hvad jobcenteret reelt kan tilbyde virksomhederne i forhold til den aktuelle arbejdsmarkedssituation.

Der bliver et stort behov for at opkvalificere både ledige og allerede ansatte i de kommende år, hvis det på lidt længere sigt skal lykkes at sikre virksomhederne en kvalificeret arbejdskraft. Samtidig bliver det vigtigt, at opkvalificere flest mulige af jobcenterets målgrupper, så de kan få andel i jobåbningerne og dermed blive løftet ud af offentlig forsørgelse.

Et tæt og gensidigt forpligtende samarbejde med virksomhederne er derfor afgørende for, at der skabes succes med den borgerrettede indsats, idet jobcenteret er afhængig af et tæt samspil med virksomhederne om formidling og rekruttering, oprettelse af løntilskudspladser, praktikpladser, mentor, fleksjob, fastholdelse af sygemeldte medarbejdere, virksomhedsrevalidering mv.

#### **Fastlæggelse af mål for 2016**

Allerød Kommune har fastlagt følgende resultatmål i forhold til en styrket indsats i forhold til de lokale virksomheder.

**Mål 4:** Der skal i 2016 etableres samarbejde om rekruttering, fastholdelse eller virksomhedsrettet aktivering med 45 virksomheder, som ikke tidligere har samarbejdet med Jobcenter Allerød om beskæftigelsesindsatsen. Endvidere skal der indgås 10 nye partnerskabsaftaler.

Jobcenter Allerød vil i den virksomhedsrettede indsats have fokus på at etablere samarbejde med virksomheder, som enten har behov for rekruttering af ordinær arbejdskraft, eller vil medvirke i opkvalificerings/afklaringsindsatsen for ledige.

Jobcenter Allerød vil prioritere kvaliteten i samarbejde frem for kvantiteten. Det er målet, at virksomheder som samarbejder med Jobcenter Allerød skal opleve en professionel og kompetent indsats. Det betyder også, at Jobcentret vil bruge flere ressourcer på at vedligeholde allerede etablerede samarbejder frem for en markant forøgelse af antallet af samarbejdspartnere.

Jobcenteret vil forfølge følgende overordnede strategier for at opnå målet:

- Jobcentret skal opleves af virksomhederne som en professionel samarbejdspartner
- Jobcentret skal have fokus på en tæt kontakt med virksomheder med henblik på at fremskaffe nye beskæftigelsesmuligheder og - tilbud for ledige.
- Understøtning af virksomhedernes rekruttering af nye medarbejdere. Jobcenteret vil sikre en hurtig og kompetent understøtning af virksomhederne efterspørgsel efter rådgivning om rekruttering og formidling af egnede kandidater.

- Fokus på synliggørelse af ledige stillinger. Jobcentret vil arbejde målrettet på udbredelse af kendskab til og anvendelse af Jobnet.dk.
- Jobcentret fokuserer aktiveringsindsatsen mod virksomhedernes jobåbninger
- At jobcentret skal fremskaffe virksomhedsrettede tilbud til borgere, som har andre problemer end ledighed via etablering af virksomhedscentre og partnerskabsaftaler.
- At jobcentret skal medvirke til etablering af job på særlige vilkår, herunder være 'på banen' i forhold til socialøkonomiske virksomheder
- Jobcentret vil sikre, at ledige opkvalificeres og omskoles for at imødekomme behovet for kvalificeret arbejdskraft eventuelt via jobrotationsprojekter.

### 3.5. Flygtninge

Kommunerne har jf. integrationsloven ansvar for boligplacering, integrationsplaner og integrationsprogrammer for flygtninge og familiesammenførte udlændinge, introduktionsforløb for indvandrere og udbetaling af kontanthjælp, og har pligt til at sikre en sammenhængende og bred integrationsindsats, hvor fastsatte mål og iværksatte indsatser understøtter den enkelte udlænding, og i videst mulige omfang, den samlede families integration med henblik på hurtigst mulig integration.

Antallet af flygtninge er steget markant i 2014 og 2015. I Allerød Kommune er der ultimo september 2015 104 borgere på kontanthjælp som er omfattet af Integrationsloven. Frem mod udgangen af 2016 forventes tallet at stige til 186 personer.

På baggrund af integrationslovens øgede krav til en koordineret og sammenhængende indsats for den enkelte udlænding, og så vidt muligt hele familien, har Allerød Kommune valgt at oprette et Integrationshus som varetager myndighedsansvar, aktiveringsindsats og mentorstøtte i et samlet tilbud.

Fordelene vurderes at være følgende:

- Viden om borgeren og dennes udvikling samles ét sted
- Varettagelse af myndighedsindsats, indsats og mentorstøtte sikrer en koordineret og helhedsorienteret indsats for borgeren.
- Undgår at borgeren henvender sig to steder om samme problematik
- Bedre mulighed for fastholdelse af integrationsplan
- Bedre udnyttelse af personaleressourcer
- Højere kvalitet i opgaveløsningen
- Minimering af omkostninger

Den væsentligste udfordring for Jobcenter Allerød er at øge integrationen af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Bedre integration er nemlig nødvendig for at sikre væksten og velfærden i fremtiden.

Mange ledige udlændinge modtager kontanthjælp, og får derfor hjælp af kommunen til at finde arbejde. Integrationen på arbejdsmarkedet handler ikke alene om, at der ansættes flere udlændinge. Det handler også om opkvalificering. En del af de ledige

udlændinge har nemlig ikke de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger - endnu. Ved at virksomhederne indgår i opkvalificeringen, øges rekrutteringsgrundlaget. Dertil sikrer virksomheden sig en arbejdskraft, der har netop de kvalifikationer, som virksomheden har brug for.

Dette fordrer, at Allerød Kommune prioriterer den jobrettede indsats, og at der etableres et tæt samarbejde med virksomhederne. Et arbejde er den bedste ramme for at lære om det danske samfund og for at lære sproget. Danskuddannelse vurderes at have den bedste effekt, såfremt sproget bliver trænet og brugt - også uden for den undervisningsmæssige sammenhæng. Dette gælder både de almene dansk-sproglige færdigheder og det fagspecifikke sprog, som der er brug for på de enkelte arbejdspladser.

Allerød Kommune har fastlagt følgende resultatmål i forhold til en styrket indsats i forhold til de lokale virksomheder:

**Mål 5:** Andelen af borgere omfattet af borgere omfattet af integrationsloven, som deltager i virksomhedsrettet aktivering skal være stigende og i december 2016 være på minimum 30 pct.

I juli 2015 var 17 integrationsborgere i et virksomhedsrettet forløb. Det svarer til ca. 16 pct. Målet om at nå 30 pct. inden udgangen af 2016 vurderes derfor at være særdeles ambitiøst, specielt i lyset af at antallet af nytilkomne flygtninge i 2016.

Jobcenteret og Integrationshuset vil, ud over strategien for styrkelse af virksomhedskontakten som beskrevet ovenfor, forfølge følgende overordnede strategier for at opnå målet:

- Der oprettes særlig CV-bank for flygtninge, hvor kompetencer og sproglig kan beskrives.
- Der gives ud over tilbud om danskundervisning på sprogskolen tilbud om ”arbejdsplads dansk”, hvor der fokuseres på at bibringe borgerne meget praktiske sproglige kompetencer.
- Jobcentret/Integrationshuset sikrer, at der tilknyttes en ”jobstøtte” mentor ved etablering af virksomhedsrettet aktivering, som kan hjælpe i forhold til sproglige og kulturelle udfordringer.
- Der fokuseres på mulighederne for at udvikle borgerens kompetencer gennem uddannelse i tilknytning til virksomhedsrettet aktivering.
- Allerød Kommune inviterer til møder mellem erhvervsliv og flygtninge
- Der opbygges et net af frivillige, som kan medvirke til at introducere flygtninge til det danske samfund og de danske arbejdspladser. De frivillige skal fungerer som ”ambassadører” for flygtningen i forhold til arbejdsmarkedet.
- Jobcentret/Integrationshuset deltager i lokale erhvervsforeninger og erhvervsclubber, med henblik på at sikre information om mulighederne for støtte til ansættelse af flygtninge, og for at motivere virksomhederne til at påtage sig en del af integrationsindsatsen og dermed på sigt sikre sig kvalificeret arbejdskraft.



### 3.6. Færre lange sygedagpengeforløb

Pr. 1. juli 2014 trådte en reform af sygedagpengeområdet i kraft, hvor der skal være fokus på en tværfaglig og helhedsorienteret indsats for borgerne.

Med den nye reform fremrykkes tidspunktet for revurdering af sagen og borgeren skal allerede efter ca. et halvt års sygemelding forelægges kommunens Rehabiliteringsteam med henblik på fastlæggelse af indholdet i et jobafklaringsforløb. Formålet med et jobafklaringsforløb er, at den sygemeldte kommer tilbage på arbejdsmarkedet. Et jobafklaringsforløb er kendetegnet ved, at den sygemeldte skal have en individuelt tilpasset og helhedsorienteret indsats, der skal bidrage til at udvikle arbejdsevnen.

Fokus for forløbet er, at borgerens arbejdsevne bliver udviklet gennem en konkret og aktiv indsats, hvor den enkeltes mål i forhold til arbejde og uddannelse er styrende for, hvilke aktiviteter, der sættes i gang.

Sygedagpengeindsatsen har i flere år været et helt centralt indsatsområde for beskæftigelsesindsatsen i Allerød Kommune, og der er allerede i dag fokus på en koordineret og tværfaglig indsats.

Sygedagpengemodtagerne er antalsmæssigt en meget stor ydelsesgruppe i Jobcenter Allerød, og sygedagpengeområdet repræsenterer derfor et stort arbejdskraftpotentiale. Et langvarigt sygeforløb øger den enkelte borgers risiko for både at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet og for en social deroute. Samtidig medfører sygedagpengefraværet store offentlige udgifter i form af tabt arbejdsproduktion, mindre økonomisk vækst og udgifter til offentlig forsørgelse. Ligeledes er det vigtigt at bemærke, at langvarige sygefraværtsforløb er en central fødekilde til permanente offentlige forsørgelsesordninger.

Sygedagpengeområdet er også det eneste område, hvor der jf. opgørelse på Jobindsats.dk, er et besparelspotentiale i forhold til kommunens forudsagte niveau. Besparelspotentialet er opgjort til 5,5 mio. kr.

Det bliver derfor en vigtig opgave for jobcenteret i 2015 og 2016 fortsat at nedbringe antallet af forløb med langvarigt sygefravær.

Andelen af sygemeldte i arbejdsstyrken i Allerød Kommune ligger med et niveau på 2,4 pct. en anelse under gennemsnittet for Østdanmark med 2,5 pct. Andelen af langvarige sygemeldt ligger dog markant over niveauet for Østdanmark. I Allerød er varigheden over 26 uger på 15,2 pct. af alle sygemeldte, mens tallet for Østdanmark er på 10,2. Der vurderes derfor at være et potentiale for at nedbringe andelen.

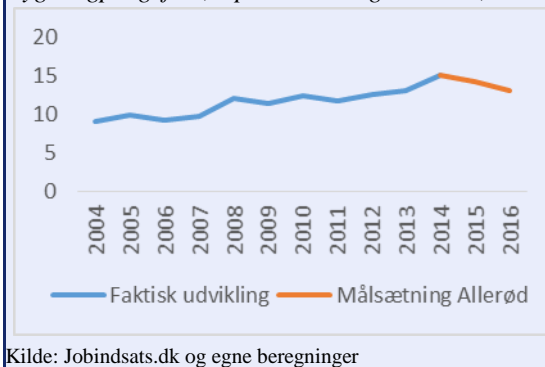
#### Fastlæggelse af mål for 2014

Allerød Kommune har fastlagt følgende resultatmål i forhold til at nedbringe antallet af langvarige sygedagpengeforløb:

**Mål 6:** Andelen af langvarige sygedagpengeforløb med over 26 ugers varighed skal nedbringes til højst 13,2 pct. ved udgangen af 2016, svarende til niveauet i december 2013.

Nedbringelse af antallet af langvarige sygedagpengeforløb kræver en intensiv indsats. Allerød Kommune har i lyset af dette bevilliget yderligere personaleressourcer i forhold til at kunne igangsætte en intensiveret indsats fra medio 2015.

Figur 3: Scenarier for udviklingen i andelen af sygedagpengeforløb på over 26 uger i Allerød



Målet for 2016 fordrer, at der iværksættes en tidlig indsats for borgere som er i risiko for at blive langtidssyge. Nye værktøjer i form af screening af sagerne, der kan pege på hvilken type af indsats der er relevant skal implementeres. Ligeledes skal Jobcentrets praksis for forlængelse af sygedagpengesager ud over 22 uger kortlægges.

Jobcenteret vil forfølge følgende strategier for at opnå målet:

- Omfanget af langvarige sager skal nedbringes:
  - Fokus på hurtig afklaring af sagerne
- Fastholdelsesindsats i forhold til de lokale virksomheder
- Måltrettet ressourceanvendelse i forhold til sager, hvor der kan gøres en reel forskel frem for sager, hvor borgere er alvorligt og uheldredeligt syge
- Intensiveret aktiveringsindsats for sygedagpengemodtagere – og løbende evaluering af indsatsen:
  - Vurdering af de enkelte tilbuds effekter
  - Løbende justering af tilbudssammensætning
- Øget anvendelse af delvis raskmelding og sikring af at forløb med delvis raskmelding overgår til fuld raskmelding hurtigst muligt
- Samarbejde mellem kommunens sundhedsteam, voksenrådgivningen og jobcenteret om indsatsen
- Øget synliggørelse over for virksomhederne af, hvilke muligheder der er for bistand ved sygemeldinger, herunder brug af hjælpemidler

**Bilag: 9.2. Notat om afprøvning af arbejdsevne**

**Udvalg:** Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget 2014-2017

**Mødedato:** 02. december 2015 - Kl. 7:30

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 93834/15

# NOTAT

Allerød Kommune

Jobcenter

Allerød Rådhus  
Bjarkesvej 2  
3450 Allerød  
Tlf: 48 100 100  
jobcenter@alleroed.dk  
www.alleroed.dk/jobcenter

## Allerød Kommunes praksis ved afprøvning af borgernes arbejdsevne

Det overordnede mål i Beskæftigelsesplanen er at sikre, at så mange borgere som muligt bliver selvforsørgende. Det betyder, at også borgere som er syge eller har en varig funktionsnedsættelse skal deltage på arbejdsmarkedet i det omfang de formår.

I 2013 trådte førtids- og fleksjobreformen i kraft, og med den et øget ansvar for kommunerne i forhold til at indgå i en målrettet rehabiliteringsindsats for at udvikle borgernes arbejdsevne i de situationer, hvor denne grundet sygdom eller andre forhold er truet.

Forud for tilkendelse af førtidspension eller fleksjob stilles der i lovgivningen nu som udgangspunkt krav om, at kommunen dokumenterer borgernes arbejdsevne gennem et ressourceforløb og en praktisk afprøvning. Kun i tilfælde, hvor det af særlige grunde er åbenlyst formålsløst at udvikle borgerens arbejdsevne, kan ressourceforløbet og den praktiske afklaring undlades. Åbenlyst formålsløst er et begreb, der dækker over borgere, som er i terminalfasen, har massive udviklingsforstyrrelser, eller hvor sygdommen i sig selv er invaliderende.

Også borgere som er sygemeldt, kan have behov for en afprøvning af deres arbejdsevne forud for genoptagelsen af arbejdet, eksempelvis i forhold til om de fortsat kan varetage deres hidtidige erhverv.

En arbejdsprøvning finder sted i et tæt samarbejde mellem borger, praktiserende læge, arbejdsgiver og Allerød Kommune. Forud for etablering af en arbejdsprøvning indhentes der oplysninger fra enten den praktiserende- eller behandlende læge for at høre, om det er forsvarligt at der iværksættes afprøvning. Endvidere forespørges om forventede skånebehov.

Allerød Kommunens virksomhedskonsulenter finder herefter i dialog med sagsbehandler og borger en arbejdsplads, hvor skånebehovene kan opfyldes. Der aftales typisk opstart med få arbejdstimer ugentligt, og stigende gennem perioden i takt med at borgerens arbejdsevne øges.

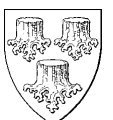
Virksomhedskonsulenten følger borgeren ca. hver 3. uge gennem forløbet for at sikre, at der er progression, og at borgerens skånebehov fortsat er opfyldt. Ved hver opfølgning aftales arbejdstiden og opgaverne for den kommende periode. Borgeren fører dagbog, hvoraf det fremgår, hvordan ændringer i arbejdstiden, tilrettelagte pauser mm. påvirker arbejdsevnen. Slutteligt udarbejdes en evalueringsrapport, hvor borgerens arbejdsevne, effektivitet og skånebehov beskrives.

I nogle tilfælde har borgeren behov for at hvile i kortere perioder i løbet af arbejdsdagen. Her aftales der med arbejdsgiver, at borgeren får stillet en briks/seng til rådighed, som de kan brug i de aftalt pauser. Der er aldrig tale om, at borgeren varetage opgaver liggende i sengen. Begrebet "sengepraktik" kendes ikke i Allerød Kommune.

Dato: 27. november 2015

Sagsbehandler:  
Jane Gottlieb

Direkte telefon: 48100238



Hvil i arbejdstiden er dog et meget udbredt skånebehov for medarbejdere ansat i fleksjob. Også Allerød Rådhus stiller en seng til rådighed for medarbejdere som har dette behov. Netop denne mulighed for at hvile betyder, at de pågældende medarbejderne er i stand til at passe et job og anvende de ressourcer, de har på trods af deres sygdom.

I Allerød Kommune søger vi altid at sikre, at en praktisk afprøvning af arbejdsevnen sker forsvarligt og værdigt for borgeren. Målet er, at borgeren får mulighed for at udnytte den arbejdsevne, de har med de støtteforanstaltninger lovgivningen tilbyder, og at de borgere, der ingen arbejdsevne har, får dette dokumenteret således, at der kan træffes afgørelse om deres fremtidige forsørgelse.

