

BESKÆFTIGELSESREGION
SYDDANMARK



KONTRAKT 2011

Februar 2010



INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	2
2. HOVEDUDFORDRINGEN: FRA OFFENTLIG FORSØRGELSE TIL JOB	3
3. MINISTERENS MÅL 1 – DE JOBKLARE	5
3.1. Analyse	5
3.2. Regionale fokusområder	6
3.3. Resultatmål	7
4. MINISTERENS MÅL 2 – FÆRRE PÅ PERMANENTE YDELSE	7
4.1. Analyse	8
4.2. Regionale fokusområder	9
4.3. Resultatmål	9
5. MINISTERENS MÅL 3 – DE UNGE	9
5.1. Analyse	10
5.2. Regionale fokusområder	12
5.3. Resultatmål	12
6. MINISTERENS MÅL 4 – IKKE-VESTLIGE INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE	12
6.1. Analyse	12
6.2. Regionale fokusområder	13
6.3. Resultatmål	14
7. KONTRAKTFORHOLD	15

KONTRAKT 2011

1. INDLEDNING

Kontrakt 2011 er Det Regionale Beskæftigelsesråds (RBR) kontrakt med ministeren om beskæftigelsesindsatsen i 2011. Kontrakten udgør således rammerne for RBR og Beskæftigelsesregionens dialog med jobcentrene, kommunale udvalg, LBR, a-kasser og øvrige aktører om den beskæftigelsespolitiske indsats i 2011.

Kontrakt 2011 bliver således grundlaget for RBR's beskæftigelseskonference den 3. maj og for konferencen for LBR og kommunale udvalg i november 2010.

Udgangspunktet for Kontrakt 2011 er ministerens udmelding af de fire landsdækkende mål. Hvert mål vurderes ud fra de beskæftigelsespolitiske udfordringer i Syddanmark, som beskrevet i RBR's "Analyserapport 2011". For hvert ministermål er der fremhævet en række regionale fokuspunkter, som fordrer særlig opmærksomhed i den beskæftigelsespolitiske indsats i Syddanmark.

Til ministermålene er tilknyttet regionale resultatmål, som vil indgå i Beskæftigelsesregionens drøftelser med jobcentrene om målniveauer i beskæftigelsesplanerne og i opfølgningen på resultater og effekter.

Ambitionsniveau i de lokale mål for indsatsen samt hvad der lokalt sættes særlig fokus på, vil variere efter forholdene på de lokale arbejdsmarkeder. Det er op til det enkelte jobcenter at vurdere, hvilke af kontraktens regionale fokuspunkter der også har lokal relevans og dermed bør indgå i Beskæftigelsesplan 2011.

Beskæftigelsesregionen vil i dialogen med jobcentrene løbene tilbyde sparring om Beskæftigelsesplanen og senere kommentere den skriftligt inden vedtagelsen i kommunalbestyrelsen i oktober 2010.

2. HOVEDUDFORDRINGEN: FRA OFFENTLIG FORSØRGELSE TIL JOB

Siden lavkonjunktoren satte ind i sommeren 2008 er antallet af personer på offentlig forsørgelse forøget. Især antallet af arbejdsmarkedsparede ledige er steget betydeligt og nærmer sig samme niveau som i 2005.

I 2011 forventes en vending i konjunkturerne, og samtidig vil den demografiske udvikling gøre sig gældende. I de næste to år vil der ifølge prognoserne fortsat være et højt ledighedsniveau, men med udsigt til faldende arbejdsstyrke og stigende beskæftigelse i årene frem.

Det giver følgende hovedudfordringer for beskæftigelsespolitikken:

- undgå at de arbejdsmarkedsparede ledige bliver langtidsledige med tab af kompetencer til følge (ministermål 1)
- undgå at indsatsklare ledige presses over på permanent forsørgelse (ministermål 2)
- at unge kommer i uddannelse eller job (ministermål 3)
- at flere indvandrere og efterkommere bliver del af arbejdsstyrken og kommer i job (ministermål 4)

På trods af den stigende ledighed er der stadig mangelområder inden for primært den offentlige sektor, og det vil hurtigt kunne brede sig efter en konjunkturvending og stigende tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Derfor er det afgørende i den nuværende periode med stigende ledighed at undgå at tabe mennesker for fremtidens arbejdsmarked.

Udbud og efterspørgsel på arbejdskraft på kort sigt

Arbejdsmarkedet i Syddanmark har haft en nedadgående udvikling med faldende beskæftigelse og stigende ledighed, som det fremgår af faktaboks 1. Beskæftigelsen er især faldet inden for bygge og anlæg samt industrien, men i 2010 forventes konjunkturerne at gå ind i en anden fase, hvor beskæftigelsen især falder inden for privat service.

Selvom der er faldende beskæftigelse, vil der fortsat være mange nye jobåbninger som en del af den rotation, der er på arbejdsmarkedet, også inden for brancher som p.t. har nedgang i beskæftigelsen. Således får godt 40 % af de nyledige job igen inden for 3 måneder. På trods heraf betyder den stigende ledighed, at antallet af langtidsledige er stigende.

Det er således vigtigt både at fokusere på de nye ledige og aktivt hjælpe personer, der rammes af langtidsledighed, tilbage i job.

Faktaboks 1: Udviklingen på arbejdsmarkedet i Syddanmark

- Fra 2008 til 2009 er ledigheden steget med 10.500 personer. Over en 5-årig periode fra 2004 til 2009 er ledigheden dog faldet med 15.500 personer
- I december 2009 var ledigheden på 4 % af arbejdsstyrken, svarende til 23.568 personer
- Det skønnes, at beskæftigelsen i Syddanmark samlet vil falde med ca. 17.350 personer i 2010, og ledigheden forventes at stige med 8.000 personer fra 4. kvartal 2009 til 4. kvartal 2010, en stigning på 50 %.
- Beskæftigelsen er især faldet inden for industrien og byggebranchen, men forventes nu også at falde inden for privat service.
- Antallet af personer uden for arbejdsstyrken forventes at vokse med 40.000 personer frem til 2020 i Syddanmark.

På 2-3 års sigt og længere sigt forventes der igen mangel på arbejdskraft som følge af den demografiske udvikling, hvor stadigt flere har mulighed for at forlade arbejdsmarkedet og gå på pension. De brancher, som har en særlig stor andel af beskæftigede over 55 år, er undervisning, offentlig administration og finanssektoren.

På baggrund af demografien, strukturændringer og den stadigt stigende teknologiske udvikling forventes der en stigende mangel på uddannet arbejdskraft og overskud af ufaglært arbejdskraft. Manglen på uddannet arbejdskraft forstærkes af, at næsten en fjerdedel af de ungdomsårgange, der aktuelt forlader folkeskolen, ikke forventes at opnå en kompetencegivende uddannelse i de kommende ti år – med mindre tendensen til uddannelse blandt regionens unge ændres mærkbart.

Opkvalificering af arbejdsstyrken har mange dimensioner og forudsætter en længerevarende indsats. Opkvalificering af ledige er kun en del af opgaven. Udfordringen ligger ikke mindst i opkvalificering af de beskæftigede ufaglærte gennem voksenlærlingeordninger og i, at en større andel af en ungdomsårgang gennemfører en kompetencegivende uddannelse. Det indebærer blandt andet, at frafaldet fra erhvervsuddannelserne skal reduceres. Hertil kommer, at det er en særlig udfordring for de unge at finde en praktikplads, idet flere virksomheder er tilbageholdende med at tage nye elever ind.

For de ledige er det væsentligt, at der sker en målretning i indsatsen mod de områder, hvor der fortsat er gode beskæftigelsesmuligheder. Faglig mobilitet og geografisk pendling er med til at øge de lediges jobmuligheder.

For at fastholde og øge udbuddet af arbejdskraft, er det fortsat vigtigt at have fokus på sygefraværet. Samspillet mellem den syge, virksomheden og jobcentrene er forudsætningen for at der fortsat er fokus på, at den syge hurtigt kan vende tilbage til arbejdsmarkedet på fuld- eller deltidsarbejde.

I højkonjunktoren fra 2005 til 2008 steg erhvervsfrekvensen. I den nuværende konjunkturedgang er der stor risiko for, at erhvervsfrekvensen falder, pga. at flere trækker sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end ønsket, når de bliver ledige eller mister troen på genbeskæftigelse ved ledighed.

I de senere år har indvandrere og efterkommere bidraget til en øget erhvervsfrekvens, og det er vigtigt at fastholde den positive udvikling som modvægt mod tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet i de kommende år.

3. MINISTERENS MÅL 1 – De jobklare

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

Styrket indsats for at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for.

Mål:

”Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed begrænses mest muligt.”

3.1. Analyse

En stor del af de ledige er kun ledige i kort tid mellem to job, og derfor anvendes begrebet ledige i arbejdskraftreserven. De er karakteriseret ved at være arbejdsmarkedssparate og have været ledige i mindst 13 uger uden afbrydelser af mere end 4 ugers varighed¹.

Ledigheden er steget siden sommeren 2008, og stigningen forventes at fortsætte i 2010, men aftage i 2011.

Faktaboks 2: Arbejdskraftreserven i Syddanmark

Der er i november 2009 i alt 21.587 personer i arbejdskraftreserven.

- 87 % er dagpengemodtagere.
- Reserven er steget med 133 % fra november 2008 (171 % for dagpengemodtagere og 54 % for kontanthjælpsmodtagere).
- Andel ledighedsberørte, der kommer i reserven, er steget fra 50 % til 59 %.

Karakteristika ved arbejdskraftreserven:

- På trods af den stigende ledighed er der fortsat ledige inden for mangelområder og paradksområder i arbejdskraftreserven.
- 60 % af dagpengemodtagerne og 45 % af kontanthjælpsmodtagerne er mænd, og reserven er steget mest for mænd.
- 63 % af kontanthjælpsmodtagerne er under 35 år. 58 % af dagpengemodtagerne er over 40 år.
- 3F, HK og Kristelig A-kasse udgør tilsammen 53 % af reserven for dagpengemodtagere. Teknikerne, BUPL og DANA er a-kasserne med størst andel ledighedsberørte i reserven.

Kilde: www.jobindsats.dk

Målet i 2011 er en mere gunstig udvikling i reserven end i ledighedsudviklingen generelt og et fokus på at undgå, at ledige hænger fast i arbejdsløshed. Antallet af langtidsledige er steget og forventes at stige yderligere i 2010². En lang varighed på dagpenge eller kontanthjælp vanskeliggør vejen tilbage til arbejdsmarkedet.

Visse grupper rammes hårdere af konjunkturedgange og er i større risiko for langtidsledighed. Det drejer sig især om grupper, der som følge af sprogproblemer, manglende uddan-

¹ Opgørelsesmetoden er fra 2010 ændret. Tidligere indgik ledige kun i arbejdskraftreserven, hvis de havde mindst 13 ugers sammenhængende ledighed helt uden afbrydelser. I den nye opgørelsesmetode skal en ledig have en afbrydelse af ledighedsforløbet på mindst 4 uger for at træde ud af arbejdskraftreserven. Hertil kommer, at deltidsledige også tæller med i den nye opgørelsesmetode.

² Langtidsledige opgøres som ledige, der har modtaget dagpenge eller kontanthjælp i 80 % af tiden det seneste år.

nelse, sociale kompetencer, helbred, kort erhvervs erfaring mv. står uden et solidt fodfæste på arbejdsmarkedet. Herunder unge, der ikke har uddannelse eller endnu ikke har opnået en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, dimittender, etniske minoriteter og ufaglærte.

Konjunktursituationen har i særlig grad ramt industri- og byggefagene. Udviklingen forventes her at aftage, mens især privat service vil opleve faldende beskæftigelse og stigende ledighed. På trods af den stigende ledighed er der fortsat mangelsituationer flere steder på det syddanske arbejdsmarked særligt inden for offentlige brancher. I takt med, at konjunktursituationen vender og med en faldende arbejdsstyrke pga. den demografiske udvikling, vil presset på arbejdsmarkedet fastholdes, og der vil opstå mangelsituationer inden for flere områder.

En aktiv beskæftigelsesindsats er vigtig i forhold til at hjælpe de ledige hurtigst muligt i arbejde, hvor følgende indsatser må prioriteres:

- Tidlige og intensive kontaktforløb kombineret med fremrykket aktivering.
- Vejledning af lediges jobsøgning i forhold til aktuelle og fremtidige jobåbninger. På trods af konjunktursituationen er der en stor rotation på arbejdsmarkedet. Der kommer hele tiden nye ledige, men en stor del af dem finder hurtigt arbejde. En forudsætning for den hurtige omsætning er, at de ledige ved, hvor jobbene er.
- Fokus på faglig og geografisk mobilitet. De ledige skal understøttes i at søge fagligt og geografisk bredt. Voksenlærlingeordningen er et redskab, der kan understøtte den faglige mobilitet.
- Måltrettet aktivering af længerevarende ledige med brug af virksomhedsvendt aktivering og opkvalificering og uddannelse målrettet aktuel mangel.

De forskellige brancher vil som nævnt ovenfor ikke udvikle sig ens, og det vil afspejle sig i arbejdskraftreserven. Den gennemsnitlige ledighedsudvikling forventes således at slå fuldt igennem i arbejdskraftreserven for de a-kasser, der overvejende har medlemmer beskæftiget i de mere konjunkturfølsomme brancher. For a-kasser inden for de mindre konjunkturfølsomme brancher forventes halvt gennemslag i arbejdskraftreserven.

Endelig er der a-kasserne inden for det offentlige område, hvor der både er forventninger om stigende beskæftigelse og fortsat mangel inden for flere områder. Her er forventningen, at arbejdskraftreserven som et minimum kan holdes uændret.

3.2. Regionale fokusområder

Undgå og modvirke langtidsledighed

Langtidsledigheden skal begrænses mest muligt. Lang varighed på dagpenge eller kontanthjælp vanskeliggør vejen tilbage på arbejdsmarkedet og øger risikoen for overgang til permanente forsørgelsesydelse. Langtidsledigheden skal begrænses mest muligt gennem en tidlig og aktiv beskæftigelsesindsats samt en særlig indsats for de, der bliver hængende i ledighed. Der skal være fokus på både den geografiske og faglige mobilitet.

Paradksområder

Er karakteriseret ved rekrutteringsvanskeligheder og samtidig en relativ høj ledighed. Derfor skal der fokus på alle paradksområder i arbejdskraftreserven. Derudover kan der være ubesatte hotjob, der ikke har krav til specifikke kvalifikationer og erfaring, men som ledige ikke er tilstrækkeligt opmærksomme på i deres jobsøgning.

Aktuelle mangelområder

P.t. er ca. 5 % af alle stillingsbetegnelser inden for mangelområder. I 2011 bliver manglen formodentlig mest udtalt inden for den offentlige sektor, men i takt med at konjunktursituationen vender vil der også i den private sektor komme stigende mangelproblemer. Der skal fokus på alle i arbejdskraftreserven, som kan varetage job inden for mangelområderne.

Op-/omkvalificering af ufaglærte

Det er altid vigtigst at se på, hvordan den enkelte ledige kommer hurtigst i job, men der er ledige i arbejdskraftreserven, som ikke kan komme i job uden at blive op-/omkvalificeret. Det gælder især ledige med en kort uddannelsesbaggrund/ufaglærte, som kan op-/omkvalificeres inden for mangelområder. Endelig kan læse- og regneundervisning for såvel ufaglærte som faglærte være en forudsætning for videre op-/omkvalificering til et nyt job.

Unge i arbejdskraftreserven

Der er en stor gruppe yngre kontanthjælpsmodtagere under 34 år i arbejdskraftreserven. De er arbejdsmarkedsparate og bør videre i uddannelse eller job.

Under en konjunkturedgang vil dimittendledigheden normalt stige forholdsvis meget, og der skal opmærksomhed på at begrænse deres antal i arbejdskraftreserven.

3.3. Resultatmål

Antallet af ledige med mere en 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse udgør maksimalt **23.000 ledige i december 2011 svarende til en stigning på 6,5 % i forhold til december 2009.**

4. Ministerens mål 2 – Færre på permanente ydelser

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

Styrket indsats for at begrænse antallet af personer på permanent offentlig forsørgelse

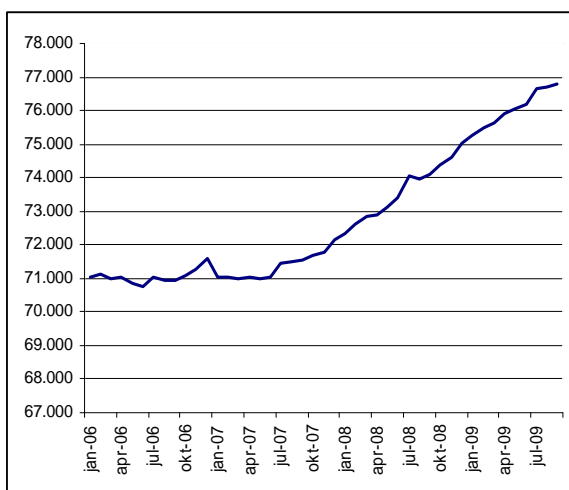
Mål:

”Jobcentrene skal sikre, at antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) begrænses mest muligt”

4.1. Analyse

Samtidig med udsigt til den faldende arbejdsstyrke er antallet af personer på offentlig permanent forsørgelse i Syddanmark steget over de seneste år. Undersøgelser³ viser, at en stor del af de permanente forsørgelsesydelse tilkendes borgere, der ikke har varig eller væsentlig nedsat arbejdsevne. Dermed ligger der et reelt arbejdspotentialer i forhold til borgere på permanente forsørgelsesydelse – særligt ved at mindske tilgangen til ydelserne.

Figur 1: Udvikling i antal fuldtidspersoner på ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension i Syddanmark



- Antal på de tre ydelser december 2009:
 - 3.634 på ledighedsydelse
 - 13.349 i fleksjob
 - 60.350 på førtidspension
- Fordelingen mellem de tre ydelser har fra januar 2006 til juli 2009 været stort set uændret:
 - 5 % ledighedsydelse.
 - 15 % fleksjob.
 - 80 % førtidspension.
- Niveauet for personer på permanente forsørgelsesordninger i Syddanmark er højere end i landet som helhed. 12,8 % i Syddanmark, 11 % i Danmark.

Faktaboks 3: Karakteristika for modtagere af offentlig permanent forsørgelse, december 2009

Der er i alt 77.300 fuldtidspersoner på ledighedsydelse, fleksjob eller førtidspension i Syddanmark i december 2009, heraf:

- 43.900 kvinder, svarende til 57 %, hvoraf størstedelen af disse kvinder er i aldersgruppen 45-65 år (42 % af alle modtagerne er kvinder over 45 år).
- 29.500 personer i aldersgruppen 50-59-årige, svarende til 38 %.
- Blandt de unge modtagere under 30 år er der flere mænd end kvinder (56 % mod 44 %), hvilket er modsat de andre aldersgrupper.
- 60 % af personerne i fleksjob er kvinder, svarende til 8.000 kvinder.

Kilde: www.jobindsats.dk

I forhold til førtidspension viser tal fra 4. kvartal 2008 til 3. kvartal 2009, at tilgangen i Syddanmark hovedsageligt kommer fra to ydelsesgrupper: kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere. Herudover består tilgangen af borgere på ledighedsydelse/fleksjob eller borgere uden ydelsesgrundlag.

Mere end halvdelen af nytilkendelserne til førtidspension i Syddanmark sker på baggrund af psykiske lidelser. Derudover tildeles mange førtidspension på baggrund af bevægeapparat-sygdomme. En nyere undersøgelse⁴ viser, at mange førtidspensionister med psykiske lidel-

³ Praksisundersøgelse 2009 – fleksjob; SFI; Arbejdsmarkedskommissionen og Analyserapporten

⁴ SFI (2009): Personer med handicap: Helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008.

ser og bevægeapparatsygdomme oplever forbedringer i deres lidelser over tid. Dette understøtter problematikken i tildelingen af offentlig permanent forsørgelse for ikke varige tilstande. Derfor er det vigtigt med en intensiv afklarende indsats for gruppen af potentielle førtidspensionister.

For at mindske tilgangen til de permanente ydelser er det derfor helt centralt at lykkes med indsatsen over for de indsatsklare borgere på kontanthjælp og sygedagpenge.

4.2. Regionale fokusområder

Kontakten skal være tæt, intensiv og suppleret med aktivtilbud

Erfaringerne fra bl.a. "Ny Chance til Alle" viser, at en intensiv og aktiv indsats nytter for de indsatsklare borgere. Ofte vil der være behov for parallelle indsatser, hvor beskæftigelsesindsatsen kombineres med behandlingstilbud. Det gælder bl.a. personer med psykiske lidelser, som ellers er i risiko for at ende på permanente ydelser.

En aktiv virksomhedsvendt indsats

Afhjælpende indsats f.eks. gennem virksomhedscentre eller anden virksomhedsrettet aktivitet. Beskæftigelsesregionen vil understøtte jobcentrenes arbejde med virksomhedscentre, der med fordel kan anvendes til kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere og unge, idet der er gode resultater med den intensive, håndholdte indsats.

En aktiv og forebyggende indsats for sygedagpengemodtagere

En tidlig indsats er væsentlig i forhold til at undgå langvarige sygeforløb, der kan udmønte i tildeling af offentlig permanent forsørgelse. Den aktive indsats skal være virksomhedsnær, gerne med brug af delvise raskmeldinger

4.3. Resultatmål

Antallet af personer på permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) skal begrænses **til 77.300 personer i december 2011 svarende til en stigning på 0 % i forhold til december 2009.**

5. Ministerens mål 3 – De unge

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

Styrket indsats for at få unge på offentlig forsørgelse i job eller uddannelse

Mål:

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

5.1. Analyse

Tabel 1: Sammensætning og udvikling i gruppen af unge på offentlig forsørgelse i Syddanmark

	Antal fuld-tidsper-soner i 2008	Antal fuld-tidsper-soner i 2009	Æn- dring i prc.	Andel af ydel- ses- grup- pen	Andel af unge- grup- pen	Andel af 16-24 år i un- gegrup- pen	Andel af 25-29 år i un- gegrup- pen
Dagpenge	2.271	5.304	133,6	19,6	24,0	40,7	59,3
Kth. 1-3	3.053	3.739	22,5	53,1	17,0	64,6	35,4
kth. 4-5	4.545	5.483	20,6	34,2	24,9	62,2	37,8
Sygedagpenge	2.818	2.589	-8,1	12,6	11,7	41,2	58,8
Introduktionsydelse	180	206	14,4	41,6	0,9	47,6	52,4
Forrevalidering	326	379	16,3	78,0	1,7	85,2	14,8
Revalidering	702	676	-3,7	21,0	3,1	30,6	69,4
Ledighedsydelse	138	209	51,4	5,8	0,9	29,7	70,3
Fleksjob	500	480	-4,0	3,6	2,2	30,8	69,2
Førtidspension	2.785	2.993	7,5	5,0	13,6	46,7	53,3
I alt	17.318	22.058	27,4	14,5	100,0		

- Personer på sygedagpenge, introduktionsydelse, ledighedsydelse og fleksjob behandles ikke.
- Personer på revalidering behandles i følgende analyse under kategorien indsatsklare, da langt størstedelen af alle forløb har en varighed på mere end 13 uger. Personer i forløb, der rækker ud over 13 ugers varighed, karakteriseres efter den nye matchmodel som indsatsklare. Forrevalidering og revalidering behandles under ét.

Som det fremgår af tabel 1, var der i december 2009 22.058 unge på offentlig forsørgelse⁵, hvilket svarer til, at de unge udgjorde 14,5 % af alle ydelsesmodtagere i Syddanmark i december 2009. De største enkeltgrupper for unge ydelsesmodtagere er dagpengemodtagere (27 %), arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere (17 %), ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere (24,9 %) og førtidspensionister (13,6 %).

Jobklare ydelsesmodtagere

Jobklare ydelsesmodtagere er alle a-dagpengemodtagere samt arbejdsmarkedsparete kontant- og starthjælpsmodtagere.

Antallet af dagpengemodtagere er i det seneste år steget med 133,6 %, mens antallet af kontant- og starthjælpsmodtagere er steget med 22,5 %. Stigningerne for de jobklare unge skyldes, at de unge under den nuværende konjunktursituation rammes på tre fronter:

1. De unge har højere risiko for at blive afskediget. Dels fordi en del er trådt direkte ind på arbejdsmarkedet uden at få en uddannelse, og dels fordi de endnu ikke har samme erfaring som deres ældre kolleger.
2. Unge, der bliver færdige med en uddannelse, har sværere ved at finde deres første job grundet aktivitetsnedgangen i økonomien.
3. Det er blevet sværere for unge at finde en læreplads.

⁵ Ved offentlig forsørgelse forstås der her: dagpenge, kontanthjælp, sygedagpenge, introduktionsydelse, revalideringsydelse, ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension.

Den aktuelle konjunktursituation betyder, at der er færre jobåbninger for ufaglærte, ligesom forventningerne til fremtidens arbejdsmarked er, at antallet af ufaglærte job vil falde. Derfor sættes der særligt fokus på at få unge ufaglærte over i uddannelse. Jobklare unge uden uddannelse skal derfor vejledes og opkvalificeres i retning af en kompetencegivende uddannelse, ligesom aktivering med uddannelsesfokus kan være et effektivt redskab.

Det er en særlig udfordring at sikre, at også de svageste unge gøres klar til at gennemføre en kompetencegivende uddannelse. For disse unge kan det være nødvendigt at gå en omvej omkring tilbud med uddannelsessigte, før de unge bliver klar til at gennemføre en uddannelse.

For jobklare unge med uddannelse er ordinær beskæftigelse altid målet. Indsatsstrategierne er her bl.a. baseret på tidlig og intensiv indsats for de nyledige og på målrettet og virksomhedsrettet aktivering af de længerevarende ledige. Ligeledes skal den geografiske og faglige mobilitet understøttes.

Indsatsklare ydelsesmodtagere

Indsatsklare ydelsesmodtagere er kontant- og starthjælpsmodtagere i match 4, personer på ledighedsydelse og revalidender⁶.

Antallet af unge på kontanthjælp i match 4 er vokset mere end antallet for de øvrige aldersgrupper fra december 2008 til december 2009. Således steg antallet af unge med 20,6 %, mens de øvrige aldersgrupper i match 4 steg 3,8 %. Samtidig er det særligt antallet af unge mellem 16-24 år, der vokser.

For de unge indsatsklare er målet at få dem gjort klar til at gennemføre en kompetencegivende uddannelse, eller hvis de allerede har uddannelse, eller uddannelsesperspektivet skønnes udsigtsløst, at skaffe de unge i ordinær beskæftigelse. De unge står dog overfor en række barrierer – uanset om job eller uddannelse er målet. De væsentligste af disse er psykiske problemer, dårlig skolegang, helbredsmæssige problemer, eller at de tidligere er frafaldet en uddannelse.

På trods af disse barrierer vides det fra en aktuel undersøgelse⁷, at langt størstedelen af de unge er motiverede for at gennemføre en uddannelse.

Tilgangen til førtidspension

Jf. tabel 1 er 13,6 % af alle unge ydelsesmodtagere på førtidspension, og antallet af førtidspensioner, der bliver tildelt unge mellem 16-29 år, er steget med 7,5 % fra december 2008 til december 2009. Til sammenligning er antallet af førtidspension tildelt øvrige aldersgrupper steget med 1,5 % i samme periode. Den største procentvise stigning er sket for unge mellem 16-24 år (steget med 13,3 %), mens unge mellem 25 og 29 år er steget med 2,8 %. I betragtning af, at de unge kun i begrænset omfang har været en del af arbejdsstyrken, er det bekymrende, at så mange unge i Syddanmark modtager førtidspension, og at antallet – særligt for de helt unge - er stigende.

⁶ I afsnittet behandles revalidender og forrevalidender under et.

⁷ Mploy (2009). *Uddannelsesparathed og jobsigte blandt unge ledige i Syddanmark - En register- og spørgeskemaundersøgelse med fokus på den nye lovgivning på ungeområdet*

5.2. Regionale fokusområder

- **Uddannelse til unge, der ikke i forvejen har en uddannelse**

Erfaringerne viser, at unge med uddannelse klarer sig bedre på arbejdsmarkedet end unge uden uddannelse. Desuden er der en risiko for, at der i fremtiden vil være mangel på uddannet arbejdskraft. Dette forudsætter dels, at der er tilstrækkeligt med praktikpladser, og dels at der arbejdes med de unge både i jobcentret og på skolerne for at sikre, at de ikke frafalder deres uddannelse.

- **Virksomhedscentre til unge indsatsklare**

Forsøg med virksomhedscentre viser, at særligt svagere ledige øger sandsynligheden for at komme i job eller ansættelse med løntilskud ved at gennemføre et forløb på et virksomhedscenter. Samtidig er indsatsen på virksomhedscentret med til effektivt at afklare den enkelte borgers arbejdsmarkedsperspektiv. Øget brug af virksomhedscentre for unge indsatsklare kan medvirke til at nedbringe de unges overrepræsentation i denne gruppe.

- **Indsats for de unge 15-17-årige**

Når unge indsatsklare fylder 18 år, har mange af dem allerede været gennem en række problematiske forløb, der øger deres afstand til arbejdsmarkedet og mindsker sandsynligheden for, at de får en uddannelse. Der er derfor et potentiale i at få standset tilgangen til de indsatsklare unge ved at sætte fokus på de unge, inden de melder sig i jobcentret. Med unge-pakke II er der åbnet op for, at jobcentre kan tilbyde de 15-17-årige forskellige former for aktive tilbud.

5.3. Resultatmål

Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse skal begrænses til **23.000 personer i december 2011 svarende til en stigning på 3,3 % i forhold til december 2009.**

6. MINISTERENS MÅL 4 – Ikke-vestlige indvandrere og efterkommere

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

Styrket indsats for at integrere ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på arbejdsmarkedet

Mål:

"Jobcentre skal sikre, at antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt".

6.1. Analyse

I de senere år er der gennemført mange initiativer for at integrere indvandrere og efterkommere på arbejdsmarkedet. Det gælder særligt i de største byer i Syddanmark. Erhvervsdeltagelsen er gået frem, beskæftigelsen er steget og flere af de unge indvandrere og efterkommere får en uddannelse.

I Odense og Esbjerg har man i perioden 2007-2010 modtaget en særlig bevilling til en styrket integrationsindsats ved ansættelse af virksomhedsrettede konsulenter.

Der er fortsat mange indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, der står uden arbejde. Gruppen er overrepræsenteret både i forhold til ledighed og ydelser for personer, der ikke indgår i arbejdsstyrken.

Det er derfor vigtigt at have fokus på en indsats, der understøtter den positive udvikling. Det skal dog bemærkes, at der fra kommune til kommune er stor forskel på, hvor stor en opgave målgruppen udgør.

Kvinder af ikke-vestlig herkomst har en betydelig lavere erhvervsfrekvens end mænd af ikke-vestlig herkomst og i forhold til danske kvinder. Desuden forbliver erhvervsfrekvensen lav for unge kvinder af ikke-vestlig herkomst, hvor den stiger med alderen for de øvrige grupper.⁸

Uddannelse er ikke i sig selv en garanti for job, men en vigtig forudsætning, som forøger chancerne for en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Efterhånden begynder unge indvandrere og efterkommere på en ungdomsuddannelse i næsten samme omfang som danske unge, men frafaldet er betydeligt højere. Især frafaldet fra erhvervsskolerne, som på landsplan er på ca. 60 % for indvandrere, er et problem.⁹

Faktaboks 5: Karakteristika for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande i Syddanmark

- Der er 39.440 indvandrere/efterkommere mellem 16 og 66 år fra ikke-vestlige lande svarende til 5 % af befolkningen:
 - heraf er 23.313 i arbejdsstyrken svarende til 3,9 % af hele arbejdsstyrken (varierer fra 1,6 % til 6,8 % blandt jobcentre).
 - erhvervsfrekvensen er på 59 %, hvor den er 78 % for personer med dansk oprindelse i 2008. I 1998 var erhvervsfrekvensen hhv. 43 % og 78%.
- I alt 15.248 ikke-vestlige indvandrere og efterkommere var i dec. 2009 på offentlig forsørgelse. 5.627 svarende til 9 % af personerne på førtidspension i dec. 2009 er indvandrere/efterkommere fra ikke-vestlige lande.
- 2.286 pers. svarende til 8,4 % af dagpengemodtagerne i dec. 2009 er indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande. Fra juni 2008 til december 2009 er antallet af fuldtidsdagpengemodtagere steget væsentligt mindre for ikke-vestlige indvandrere og efterkommere end for pers. af dansk oprindelse, hhv. 119 % og 211 %.
- Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande udgør hhv. 14 % og 22 % af arbejdsmarkedsparate og ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere i dec. 2009.
- 1.438 fuldtidspersoner svarende til 7 % af samtlige personer på sygedagpenge var indvandrere/efterkommere fra ikke-vestlige lande i dec. 2009.

6.2. Regionale fokusområder

Unge indvandrere og efterkommere i uddannelse

For unge har uddannelse 1. prioritet, som nævnt under mål 3, og det gælder også unge indvandrere og efterkommere. Særlig fokus bør der være på, at unge som et minimum får en ungdomsuddannelse. Mentorordning og anden understøtning af unge med risiko for frafald fra uddannelse bør indgå som vigtige redskaber i ungeindsatsen for indvandrere og efterkommere.

Job til de jobklare

De jobklare indvandrere og efterkommere har som udgangspunkt samme behov for indsats som alle andre jobklare. Dog bør der være særlig opmærksomhed på, hvordan der søges job i en lavkonjunktur, hvor virksomhederne i højere grad benytter uopfordrede henvendelser og rekruttering via (medarbejder-)netværk.

En aktiv indsats er vejen ind i arbejdsstyrken

Personer af ikke-vestlig herkomst udgør et stort potentiale for udvidelse af arbejdsstyrken. Det gælder ikke mindst kvinderne. En aktiv, håndholdt indsats med introduktion til effektiv jobsøgning kombineret med dansk undervisning kan være med til at bane vejen til arbejdsmarkedet for 1. gang eller efter en flerårig pause uden for arbejdsstyrken.

6.3. Resultatmål

Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til **16.000 personer i december 2011 svarende til en stigning på 4,9 % i forhold til december 2009.**

7. KONTRAKTFORHOLD

Kontrakten træder i kraft den 1. januar 2011 og løber indtil 31. december 2011.

Kontrakten er en gensidig aftale mellem beskæftigelsesministeren/direktøren for Arbejdsmarkedsstyrelsen, Det regionale Beskæftigelsesråd samt regionsdirektøren, om de væsentligste beskæftigelsespolitiske mål og prioriteringer for beskæftigelsesindsatsen i regionen i 2010.

Med kontrakten forpligter Det regionale Beskæftigelsesråd og regionsdirektøren sig til at fokusere indsatsen på de opstillede mål og prioriteringer, herunder følge op på om den konkrete indsats sikrer de nødvendige resultater ift. de opstillede mål og prioriteringer.

Med kontrakten godkender Beskæftigelsesministeren/Arbejdsmarkedsstyrelsen de opstillede mål og prioriteringer.

Det ansvar, som en kontraktpart påtager sig ved underskrivelsen af kontrakten, dækker alene det område, som kontraktparten er ansvarlig for efter gældende lovgivning.


Det indebærer, at de kompetenceforhold, rettigheder og forpligtelser, der i Styringsloven er fastlagt for ministeren, Arbejdsmarkedsstyrelsen, Det regionale Beskæftigelsesråd og regionsdirektøren, er gældende.

Gældende lovgivning og hjemmelskrav, budget- og bevillingsregler, administrativt fastsatte regler og retningslinier, overenskomster mv. skal følges, med mindre der på sædvanlig måde er skaffet hjemmel til fravigelse.

De mål og resultatkrav, der er fastsat i denne kontrakt, kan genforhandles, hvis forudsætningerne enten fra regionalt eller centralt hold ændres væsentligt.


Ministeren kan af egen drift ud fra en vurdering af behovet for en justering af beskæftigelsesindsatsen eller som følge af nye forpligtelser vedr. indsatsen tage initiativ til ændring af kontrakten.

Formanden for Det regionale Beskæftigelsesråd



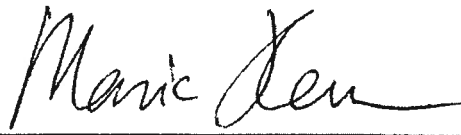
For Det regionale Beskæftigelsesråd (RBR) betyder underskrift på kontrakten, at de opstillede beskæftigelsespolitiske mål og resultatkrav udtrykker rådets beskæftigelsespolitiske mål og prioriteringer.

Regionsdirektøren



For Regionsdirektøren betyder underskrift på kontrakten en forpligtelse til at fokusere beskæftigelsesregionens ressourcer, organisation og aktiviteter på kontraktopfyldelsen.

Direktøren for Arbejdsmarkedsstyrelsen



For ministeren/Arbejdsmarkedsstyrelsen betyder underskrift på kontrakten en godkendelse af beskæftigelsesregionens mål og resultatkrav. Godkendelsen betyder, at der stilles krav til regionens resultatniveau, samtidig med at underskriften forpligter til genforhandling og justering af målene, hvis forudsætningerne ændres afgørende.

BESKÆFTIGELSESEKONOMISKE SYDDANMARK

Dannebrogsgade 3, 2. sal

5000 Odense C

Tlf. 72223800

E-mail: brsyd@ams.dk

www.brsyddanmark.dk

