

BESKÆFTIGELSESREGION
SYDDANMARK



KONTRAKT 2010-12

Marts 2009



INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	2
2. HOVEDUDFORDRINGEN: UDBUDET AF ARBEJDSKRAFT	3
3. MINISTERENS MÅL 1	4
3.1. <i>Analyse</i>	4
3.2. <i>Regionale fokusområder</i>	6
3.3. <i>Resultatmål for ministerens 1. mål</i>	7
3.4. <i>Handlingsplan i forhold til ministerens 1. mål</i>	7
4. MINISTERENS MÅL 2	8
4.1. <i>Analyse</i>	8
4.2. <i>Regionale fokusområder</i>	10
4.3. <i>Resultatmål for ministerens 2. mål</i>	11
4.4. <i>Handlingsplan i forhold til ministerens 2. mål</i>	11
5. MINISTERENS MÅL 3	12
5.1. <i>Analyse</i>	13
5.2. <i>Regionale fokusområder</i>	14
5.3. <i>Resultatmål for ministerens 3. mål</i>	14
5.4. <i>Handlingsplan i forhold til ministerens 3. mål</i>	15
BILAG A: GENEREL OVERSIGT OVER OPFØLGNINGEN MED JOBCENTRENE MHT. DE TRE MINISTERMÅL	16
7. KONTRAKTFORHOLD	18

KONTRAKT 2010-12

1. INDLEDNING

Denne kontrakt er en aftale mellem Det Regionale Beskæftigelsesråd (RBR) i Syddanmark og beskæftigelsesministeren om de resultater, der skal indfris i perioden 2010 – 2012.

Kontrakten har således et 3-årigt perspektiv, men genforhandles hvert år med henblik på justeringer på baggrund af udviklingen på arbejdsmarkedet, resultater og effekter i beskæftigelsesindsatsen samt evt. ændringer i de beskæftigelsespolitiske prioriteringer.

Kontrakten med ministermålene, fokusområderne og handlingsplanen rammesætter beskæftigelsespolitikken i Syddanmark. Kontrakten udgør således målestokken for Beskæftigelsesregionens opfølgning på jobcentrene. Jobcentrene, kommunerne og LBR'erne opfordres derfor til at inddrage kontrakten i udarbejdelsen af beskæftigelsesplanen for 2010.

Fokusområderne er regionale, og det enkelte jobcenter må vurdere, hvilke der er relevante at inddrage i beskæftigelsesplanen. Beskæftigelsesregionen vil være behjælpelig med statistisk materiale, der belyser udfordringerne lokalt. Materialet vil blive præsenteret på et seminar som optakt til arbejdet med beskæftigelsesplanerne i foråret 2009. Seminaret bliver fulgt op af RBR's Beskæftigelseskonference i maj måned, hvor der vil være yderligere inspiration at hente til beskæftigelsesplanen for 2010.

Kontrakten vil være et element i RBR's løbende dialog med LBR'erne. Beskæftigelsesregionen vil derudover gennem møder og andre former for kontakt med LBR, kommunale udvalg og jobcentrene sikre, at opmærksomheden fastholdes på de tre mål igennem kontraktperioden.

I de kommende år bliver det en særlig udfordring at takle stigende ledighed med fortsat mangel på arbejdskraft inden for især offentlig service. Konjunkturedgangen vil gøre det vanskeligere at få såvel forsikrede som arbejdsmarkedsparede kontanthjælpsmodtagere i job allerede inden for de første måneders ledighed. Unge og herunder dimittender vil få sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet, og de historiske erfaringer viser, at de unge rammes hårdere af en konjunkturedgang end de øvrige aldersgrupper. Opgaven bliver at undgå understøttelse af udsatte grupper fra arbejdsmarkedet og at indfri ministermålene på trods af konjunkturerne.

På lidt længere sigt vil en konjunkturvending og den demografiske udvikling betyde, at presset på arbejdsstyrken vender tilbage. Omdrejningspunktet i kontrakten for 2010-2012 er derfor stadig at tilvejebringe den arbejdskraft, som virksomhederne har behov for.

2. HOVEDUDFORDRINGEN: UDBUDET AF ARBEJDSKRAFT

Den overordnede udfordring for den beskæftigelsespolitiske indsats:

Et øget udbud af arbejdskraft, der svarer til virksomhedernes behov både med hensyn til antal personer, kvalifikationer og øvrige kompetencer.

Udbud og efterspørgsel på arbejdskraft på kort sigt

Arbejdsmarkedet i Syddanmark har haft en meget positiv udvikling med stigende beskæftigelse og faldende ledighed, som det fremgår af faktaboks 1.

Faktaboks 1: Udviklingen på arbejdsmarkedet i Syddanmark

- I alt 600.521 arbejdspladser i 2007 – en stigning på 12.600, svarende til 2,2 % ift. 2006
- På 10 år er ledigheden faldet med over 22.000 personer frem til 2007
- I december 2008 var ledigheden på 1,8 % af arbejdsstyrken, svarende til 10.411 personer – ledigheden nåede bunden i juni 2008
- Beskæftigelsen forskydes fra industrien til brancherne inden for service
- Selv under en lavkonjunktur er der ca. 150.000 jobåbninger om året i Syddanmark

I 2009 ventes en mere afdæmpet økonomisk udvikling som følge af bl.a. mindre vækst både i den indenlandske efterspørgsel efter varer og tjenesteydelser og på eksportmarkederne. Denne udvikling forventes at fortsætte i 2010.

Det skønnes, at beskæftigelsen i Syddanmark samlet vil falde med ca. 11.000 personer i 2009, og ledigheden forventes at stige med 6.000 personer fra 4. kvartal 2008 til 4. kvartal 2009, en stigning på 70 %. Aktuelt har der været et stigende antal varslinger om større afskedigelser fra virksomhederne i Syddanmark, hvilket er en indikation om, at konjunkturerne er vendt.

Beskæftigelsen forventes især at falde inden for bygge og anlæg og industrien. Manglen på faglært og ufaglært arbejdskraft forventes at aftage og begrænse sig til få områder inden for den private sektor. Derimod forventes der fortsat mangel på arbejdskraft inden for den offentlige sektor, f.eks. vil der fortsat være mangel på sundhedspersonale.

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.

Det forventes, at der vil ske forskydninger i efterspørgslen efter arbejdskraft fra industrien til offentlig og privat service.

På 2-3 års sigt og længere sigt forventes der igen mangel på især faglært arbejdskraft som følge af den demografiske udvikling, hvor stadig flere har mulighed for at forlade arbejdsmarkedet og gå på pension. En stor andel af dem, som forlader arbejdsmarkedet, har en faglig uddannelse. Derimod forventes det, at der bliver mindre efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft.

På baggrund af demografien, strukturændringer og den stadig 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 og i at få en større andel af en ungdomsårgang igennem en kompetencegivende uddannelse. Det indebærer blandt andet, at frafaldet fra erhvervsuddannelserne skal reduceres.

På trods af stigende ledighed vil der som nævnt ovenfor fortsat være mangel inden for en række områder. Der vil derfor fortsat være behov for udenlandsk arbejdskraft på de områder, hvor der ikke kan fremskaffes et tilstrækkeligt indenlandsk udbud.

3. MINISTERENS MÅL 1

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 arbejdsmarkedsparete og have gået ledige i de seneste 13 sammenhængende uger. De kan således med rette opfattes som en reserve, der står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Den nuværende konjunkturedgang med stigende ledighed forventes at fortsætte i 2010, og først i 2011 er der udsigt til en vending i ledighedsudviklingen. Som følge af konjunkturvendingen er måltallet for minister mål 1 for 2009 (Kontrakt 2009) revideret fra 5.700 til 8.900 personer.

Faktaboks 2: Arbejdskraftreserven i Syddanmark, oktober 2008

Der er i alt 5.000 personer i arbejdskraftreserven heraf:

- 3.500 personer inden for mangelområder, heraf 500 inden for paradoksområder
- 600 dagpengemodtagere i aldersgruppen 55-59 år (andelen af de ledighedsberørte i arbejdskraftreserven ligger 9 procentpoint over gennemsnittet)
- 900 dagpengemodtagere i de 5 a-kasser med højest andel og over 50 personer i reserven: Magistrene, FOA, Teknikerne, HK og ASE
- 1.600 kontanthjælpsmodtagere under 34 år, svarende til 65 % af deres arbejdskraftreserve
- 3.100 kvinder, svarende til 63 %
 - de 25-39-årige på kontanthjælp har højeste andele i arbejdskraftreserven (o. 63 %)
- 900 indvandrere/efterkommere fra ikke-vestlige lande fordelt med hhv. 300 personer på dagpenge og 600 på kontanthjælp. Deres andel af de ledighedsberørte i reserven er over gennemsnittet

Kilde: www.jobindsats.dk

Opgaven i 2010 bliver at undgå, at ledighedsudviklingen slår fuldt igennem på arbejdskraftreserven. Der vil stadig være områder med mangel, og selv inden for områder med stigende ledighed er der jobåbninger, og derfor er det fortsat vigtigt via jobsamtalerne at holde fokus på jobsøgning. Især ufaglærte ledige fra brancher, som er specielt hårdt ramt af strukturændringer og/eller konjunkturedgangen, skal præsenteres for beskæftigelsesmulighederne i den offentlige og dele af den private service. Alternativt for de beskæftigelsesmuligheder, der åbner sig på lidt længere sigt inden for såvel den private som den offentlige sektor gennem eksempelvis voksenlærlingeordningen.

De historiske erfaringer siger, at konjunkturedgange især rammer personer, der som følge af sprogproblemer, manglende uddannelse, sociale kompetencer, helbred, kort erhvervs erfaring mv. står uden et solidt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Nogle af disse grupper er allerede i arbejdskraftreserven (se faktaboks 2), mens andre skal findes blandt "Personer på Kanten"¹, hvor kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4-5 udgør hovedparten. Dimittender er også en gruppe, som i kontraktperioden må forventes at komme til at udgøre en større andel af arbejdskraftreserven.

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.

¹ "Personer på kanten" er defineret som alle personer, der har modtaget overførselsindkomst i mindst 80 % af tiden hvert år i minimum 3 på hinanden følgende år.

3.2. Regionale fokusområder

- **Paradoksområder**

Er karakteriseret ved rekrutteringsvanskeligheder og samtidig en relativ høj ledighed. Derfor skal der fokus på alle paradoksområder 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 16 % af alle stillingsbetegnelser inden for mangelområder. I 2010 bliver manglen formodentlig mest udtalt inden for den offentlige sektor, men allerede fra 2011-12 vil der også i den private sektor være stigende mangelproblemer. Der skal fokus på alle i arbejdskraftreserven, som kan varetage job inden for mangelområderne, herunder de 55-59-årige samt kvinder under 34 år på kontanthjælp.

- **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.

- **Ledige fra brancher særligt ramt af konjunkturedgang/strukturelle ændringer**

Konjunkturedgangen og strukturelle brancheforskydninger betyder, at den faglige og geografiske mobilitet skal fremmes. Der skal opmærksomhed på mulighederne for brancheskift fra bl.a. industri til offentlig og privat service.

- **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.

- **Personer på ”Kanten af arbejdsmarkedet”**

Denne gruppe består overvejende af kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4 og 5. I de kommende år er der risiko for, at flere både i arbejdskraftreserven og uden for vil blive udstødt fra arbejdsmarkedet.

Selv under en konjunkturedgang kan nogle personer på kanten med den rette indsats bringes direkte i job, mens andre på sigt kan bringes fra de ikke-arbejdsmarkedsparate til arbejdskraftreserven og derefter i job.

- **Etniske minoriteter**

Flygtninge/indvandrere på kontanthjælp har en højere andel af de ledige i arbejdskraftreserven, og det er et potentiale, der skal fokuseres på.

3.3. Resultatmål for ministerens 1. mål

Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed (arbejdskraftreserven) nedbringes til:

- 11.100 ledige i december 2010

3.4. Handlingsplan i forhold til ministerens 1. mål

Se bilag A for en generel oversigt over opfølgningen med jobcentrene mht. de tre ministermål

Særligt for opfølgningen med jobcentrene mht. ministermål 1:

- **Den aktive linie.** Som et led i den aktive linie skal der fokus på sammenhængen mellem resultater, rettidighed, aktiveringsgrad og jobcentrenes brug af redskaber i indsatsen. Benchmarking bliver her et vigtigt værktøj.

I den forbindelse vil der være fokus på en øget anvendelse af arbejdsmarkedsbalancen i forhold til indsatsen rettet mod borgerne. Både når det gælder jobsøgning, aktivering og revalidering.

- **Hurtig afklaring og jobbesættelse.** Intensiv kontakt og formidlingsindsats samt målretning ift. evt. opkvalificering (herunder anvendelse af flaskehalspulje) vil fortsat være relevant.
- **Op-/omkvalificering af primært ufaglærte.** Her skal der være fokus på områder med gode og rigtigt gode beskæftigelsesmuligheder samt hurtigste vej til job. Der skal specielt være fokus på flaskehalsmidlerne samt voksenlærlingeordningen, som giver de ledige mulighed for at blive opkvalificeret inden for områder med mangel. Beskæftigelsesregionen bidrager med viden fra arbejdsmarkedsbalancen til voksenalringsvejledningen.
- **Målretning af CV'er.** I dialogen med jobcentrene og a-kasserne skal der fokus på målretning mod mangelområder og tilskyndelse til såvel geografisk som faglig bredde i jobsøgningen. Brug af Arbejdsmarkedsbalancen i rådgivning af ledige om beskæftigelsesmuligheder skal styrkes gennem tilbud om arrangementer for medarbejdere i jobcentre og a-kasser.
- **Kontakten til a-kasser.** For a-kasser som Magistrene, FOA, Teknikerne, HK og ASE, der har mange medlemmer/høj andel i arbejdskraftreserven, vil kontakten blive intensiveret. I de kommende år under en lavkonjunktur må det forventes, at der også bliver behov for en intensiveret kontakt til andre a-kasser som eksempelvis 3F og Kristelig a-kasse.
- **Dimittender.** Initiativer, som kan modvirke stigende ledighed for dimittender, drøftes med jobcentrene, AC-organisationerne og andre relevante organisationer.
- **Voksenlærlingekampagne.** Der tages initiativ til en voksenlærlingekampagne med henblik på bl.a. at få ledige i reserven i uddannelse.

- **Den nye matchningsmodel.** Implementeringen af matchningsmodellen og evt. tilpasning af indsatsen rettet mod arbejdskraftreserven tages op på møder med jobcentrene.
- **Indsats for personer på kanten.** Opfølgning på udviklingen i antallet af personer på kanten og indsatsen for denne målgruppe vil få større fokus i drøftelserne med jobcentrene. Erfaringerne fra "Alle i gang", og hvordan de evt. kan inddrages i den ordinære indsats, bliver en del af drøftelserne.
- **Metodeudvikling.** I samarbejde med de øvrige beskæftigelsesregioner gennemføres en analyse af personer på kanten af arbejdsmarkedet. Formålet er metodeudvikling på området med særlig vægt på brug af virksomhedsaktivering. I arbejdet inddrages udvalgte jobcentre med henblik på pilotforsøg af nye metoder.
- **Analyseaktivitet.** Den løbende overvågning af arbejdsmarkedet vil blive styrket med et beredskab af indikatorer, som kan belyse udviklingen i den helt aktuelle udvikling i konjunktursituationen. Formålet er at sikre sammenhæng i beskæftigelsesindsatsen mellem det korte og lange sigt.
- **Benchmarking.** I opfølgningen på jobcentrenes resultater og effekter indgår benchmarking på tværs af kommunerne som et vigtigt værktøj. Resultaterne af benchmarking vil blive inddraget i dialogen med jobcentrene og i udbredelsen af best practise.

4. MINISTERENS MÅL 2

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

Styrket indsats for at nedbringe sygefraværet

Mål:

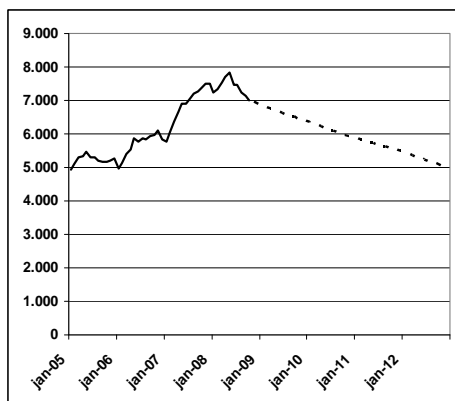
"Jobcentrene skal sikre, at antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger bliver nedbragt i forhold til året før."

4.1. Analyse

Antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge i Syddanmark er steget markant og har et omfang, der overstiger antallet af arbejdsmarkedssparate dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. Stigningen skyldes først og fremmest en stigning i den gennemsnitlige varighed af sygedagpengeforløbene og i mindre grad en stigning i antallet af personer berørt af sygedagpengefravær. Der er således sket en forskydning i retning af flere lange og mellemlange sygedagpengeforløb.

Faktaboks 3: Udvikling i sygefraværet i Syddanmark

Figur 1: Udviklingen i antal sygedagpengeforløb over 26 uger, Syddanmark



Den gennemsnitlige varighed er steget fra 8,8 uger til 10,5 uger (fra perioden 4. kv. 04 – 3. kv. 05 til perioden 4. kv. 07 – 3. kv. 08). I samme periode er antallet af personer berørt af sygedagpengefravær kun steget med 1,3 %.

- Figuren viser udviklingen i antal sygedagpengeforløb over 26 uger (den fuldt optrukne kurve) og den forventede udvikling, hvis resultatkravene indfris (den stiplede kurve).
- I oktober 2008 var der 7.004 sygedagpengeforløb med en varighed over 26 uger. Dette er en stigning på 36 % siden oktober 2005. Siden maj 2008 har antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger været faldende.
- Antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge er steget fra ca. 17.500 til ca. 20.000 siden oktober 2004. Siden oktober 2007 er antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge dog faldet fra ca. 22.000.
- Niveauet for sygefravær er højere i Syddanmark end i landet som helhed. 3,3 % af arbejdsstyrken i Syddanmark er på sygedagpenge mod 3,1 % i hele landet (okt. 08).

Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Sygefraværet er steget blandt alle grupper, men visse grupper har et særligt højt sygefravær og større risiko for længerevarende sygefravær.

Faktaboks 4: Grupper med højt sygefravær

- Kvinder har større sygefravær og større risiko for længevarende sygefravær end mænd.
- Sygefraværet og risikoen for langvarigt sygefravær stiger med alderen, og er størst for 50-59-årige.
- Indvandrere fra ikke-vestlige lande har større sygefravær og større risiko for langvarigt fravær.
- Offentligt ansatte (særligt kommunalt ansatte) har højere sygefravær og større risiko for langvarigt sygefravær end privat ansatte.
- Sygefraværet er størst inden for sociale institutioner, bygge- og anlægssektoren og inden for føde-, drikke- og tobaksvareindustrien.
- Personer med kort uddannelse har større sygefravær.
- Ledige og nybeskæftigede har større sygefravær.
- Personer, der i perioder inden sygedagpengeforløbet har været på offentlig forsørgelse, har større og mere langvarigt sygefravær. Gælder særligt personer, der tidligere har modtaget sygedagpenge.

Kilder: Jobindsats.dk, "Viden om sygefravær" (Beskæftigelsesregionerne i Danmark og MPLOY 2008), "Analyse af sygefravær i Syddanmark" (Beskæftigelsesregion Syddanmark og COWI 2008).

Sandsynligheden for at forlade sygedagpenge falder drastisk med længden af sygedagpengeforløbet. Allerede efter 8-13 uger på sygedagpenge er der en meget begrænset afgang fra ydelsen. Sandsynligheden for at vende tilbage til beskæftigelse efter endt sygedagpenge

geforløb falder ligeledes med længden af sygedagpengeforløbet. Efter et år på sygedagpenge overgår hver 6. sygedagpengemodtager til førtidspension. Det er derfor væsentligt med en tidlig, systematisk og koordineret indsats.

Faktaboks 5: Hvilke indsatser virker?

Undersøgelser viser en positiv effekt af følgende indsatser:

- En tidlig opfølgingsindsats.
- En tværfaglig eller koordineret indsats.
- En aktiv indsats.
- Fokus på arbejdsfastholdelse.

Kilde: "Viden om sygefravær" (Beskæftigelsesregionerne i Syddanmark og MPLOY 2008).

4.2. Regionale fokusområder

- **Holdning til sygefravær.** Fokus i sygefraværsindsatsen skal være på den sygemeldtes muligheder og ressourcer, frem for de begrænsninger og barrierer, der hindrer den sygemeldte i at være i beskæftigelse. Beskæftigelsesregionen vil arbejde for at udbrede denne holdning til sygefravær til jobcentre og andre aktører i sygefraværsindsatsen.
- **Fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet.** Langvarigt fravær fra arbejdsmarkedet øger risikoen for udstødelse af arbejdsmarkedet. Det er derfor væsentligt, at sygemeldte fastholder tilknytning til arbejdsmarkedet under sygdomsperioder. Beskæftigelsesregionen vil arbejde for en aktiv indsats over for sygemeldte med brug af delvise raskmeldinger og aktive tilbud.
- **Tidlig og intensiv opfølgingsindsats i jobcentrene.** En tidlig indsats i forhold til sygemeldte er væsentlig for at undgå langvarige sygeforløb. Beskæftigelsesregionen vil fremme og understøtte en tidlig og intensiv opfølgingsindsats i jobcentrene.
- **Koordineret og tværfaglig indsats.** Beskæftigelsesregionen vil fremme og understøtte en koordineret og tværfaglig indsats, der inddrager arbejdspladser, a-kasser, praktiserende læger og jobcentre.
- **Forebyggende indsats på virksomhederne.** For at nedbringe antallet af sygedagpengesager er det vigtigt, at virksomhederne sætter ind med forebyggelse og en tidlig indsats allerede inden, en sygdomsperiode bliver til en sag i jobcentret. Beskæftigelsesregionen vil synliggøre betydningen af såvel en forebyggende som en tidlig indsats ude på virksomhederne.
- **Særlige risikogrupper.** Beskæftigelsesregionen vil have fokus på grupper med særlig risiko for længerevarende sygefravær og risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet, bl.a. for at mindske tilgangen til førtidspension.

4.3 Resultatmål for ministerens 2. mål

Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger nedbringes til²:

- 7.100 forløb i december 2010

4.4. Handlingsplan i forhold til ministerens 2. mål

Resultatopfølgning og dialog med jobcentre

Se bilag A for en generel oversigt over opfølgningen med jobcentrene mht. de tre ministermål

Særligt for opfølgningen med jobcentrene mht. ministermål 2:

- **Indsats og metoder.** Opfølgningen og dialogen med jobcentrene om sygefravær vil i endnu højere grad fokusere på indsats og sammenhængen mellem indsats og resultater, herunder på jobcentrenes nye opgaver og muligheder, bl.a. med øgede muligheder for at give sygemeldte aktive tilbud. Beskæftigelsesregionen vil indsamle erfaringer om indsats og metoder på sygefraværsområdet og gå i dialog med jobcentrene om disse med henblik på udbredelse af best practice.
- **Resultatopfølgning og analyser.** Beskæftigelsesregionen vil løbende udvikle resultatopfølgningen med flere og mere nuancerede indikatorer om jobcentrenes resultater og indsats på sygefraværsområdet. Herudover vil Beskæftigelsesregionen udarbejde målrettede analyser af problemstillinger inden for sygefraværsområdet, f.eks. i forhold til målgrupper med særlige sygefraværproblemer.
- **Fokus på sygemeldtes muligheder.** Fokus i sygefraværsindsatsen skal være på de sygemeldtes muligheder og ressourcer. Beskæftigelsesregionen vil understøtte denne indsats ved at udbrede arbejdsmarkedsbalancen som redskab til vejledning og afklaring af de sygemeldtes jobmuligheder.
- **Konferencer, temamøder og workshops.** Beskæftigelsesregionen vil afholde forskellige former for møder, konferencer og workshops, hvor jobcentrene får mulighed for at udveksle erfaringer og tilegne sig ny viden om sygefravær. Det kan eksempelvis være nye resultater fra forsøgsprojekter som "Aktive – hurtigere tilbage!". Deltagerkredsen kan være både chefer og medarbejdere. Disse møder, workshops og konferencer vil bl.a. være:
 - **Temamøder om inddragelse af virksomheder, a-kasser og praktiserende læger.** Temamøderne skal afdække, hvordan man får virksomheder, a-kasser og praktiserende læger til at tage ansvar i forhold til forebyggelsen af sygefravær, hjælp til fastholdelse og tilbagevenden under sygefravær, og konkrete samarbejdsformer skal diskuteres.

² Bem. Opgørelsesmetoden for ministermål 2 er ændret i forhold til Kontrakt 2009. Eksempelvis opgøres varigheden af forløbene med den nye metode fra 1. fraværsuge. Det betyder, at antallet af forløb i en given måned forhøjes med ca. 1.500 forløb. Kontraktmålet for december 2009 i Kontrakt 2009 revideres derfor til 7.900 forløb over 26 uger.

- **Temamøder og workshops for medarbejdere i jobcentrene.** Møderne vil bl.a. omhandle holdninger til sygefraværsindsatsen.
- **Samarbejde med arbejdsgivere og a-kasser med højt sygefravær.** Beskæftigelsesregionen vil understøtte jobcentrene i at indgå partnerskabsaftaler med større virksomheder og a-kasser med særlige sygefraværsproblemer, eventuelt på tværs af kommunegrænser.

Øvrige initiativer

- **A-kasser.** Beskæftigelsesregionen vil lave løbende opfølgning på sygefravær blandt a-kassernes medlemmer og intensivere dialogen med de større a-kasser og a-kasser, hvis medlemmer har særligt højt sygefravær.
- **Udviklingsaktiviteter.** Beskæftigelsesregionen vil understøtte og igangsætte forsøgs- og udviklingsaktiviteter i jobcentrene, der f.eks. omhandler forskellige typer af tilbud til sygemeldte, påvirkning af holdninger til sygefravær og initiativer, der kan fremme samarbejdet mellem parterne omkring den sygemeldte.
- **Forebyggelse af sygefravær på virksomhederne.** Beskæftigelsesregionen vil medvirke til, at sygefravær sættes på dagsordenen i både private og offentlige virksomheder bl.a. ved følgende aktiviteter:
 - **Viden om forebyggelse.** Beskæftigelsesregionen vil bidrage til, at virksomhederne får mere viden om sundhedsfremme og forebyggelse af sygefravær samt et bedre overblik over deres muligheder for at indhente hjælp fra offentlige instanser.
 - **Drøftelse af sygefravær med LBR og kommunale arbejdsmarkedsudvalg.** Det Regionale Beskæftigelsesråd vil drøfte sygefravær med de lokale beskæftigelsesråd og kommunale arbejdsmarkedsudvalg. Emnet kan f.eks. være, hvordan de lokale råd arbejder med at sætte fokus på forebyggelse af sygefravær i lokale risikobrancher, og igangsættelse af projekter med nye samarbejdsformer og en fælles indsats for at nedbringe sygefravær.
 - **Dialog og netværksaktiviteter.** Det Regionale Beskæftigelsesråd vil opfordre medlemmer af de lokale beskæftigelsesråd og kommunale arbejdsmarkedsudvalg til at sætte sygefravær på dagsordenen i egne organisationer og netværk (herunder erhvervsforeninger og erhvervsnetværk).

5. MINISTERENS MÅL 3

Beskæftigelsespolitisk indsatsområde:

Styrket indsats for at få unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere i arbejde eller i uddannelse

Mål:

"Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år begrænses mest muligt".

5.1. Analyse

Ledighedstallet for unge dagpengemodtagere er faldet med under en tredjedel af faldet for dagpengemodtagere i alt. For unge under 25 år har der slet ikke været et fald, men stigninger på hhv. 23 og 11 % for dagpengemodtagere og arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere. For ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere under 25 år er stigningen på knap 19 %.

Historien viser, at konjunkturedgange rammer unge særligt hårdt. De får svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, og derfor bliver ministerens mål 3 en særlig udfordring. De seneste ledighedstal for december måned viser en stigning på over 50 % i forhold til samme måned sidste år for unge dagpengemodtagere under 25 år. I løbet af kontraktperioden må det forventes, at især unge ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere får svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Betragtes det højeste, fuldførte uddannelsesniveau for forskellige aldersgrupper i befolkningen, fremgår det, at der blandt de 30-34-årige i region Syddanmark i 2007 er hele 20 %, som fortsat har grundskole som højeste, fuldførte uddannelsesniveau. Det betyder, at hver 5. unge ikke har afsluttet mere end folkeskolen, når de er fyldt 30 år. Det giver en betydelig udfordring i forhold til at sikre målet om, at mere end 95 % af en ungdomsårgang skal have afsluttet en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Afmatningen i konjunkturerne giver færre jobåbninger for unge ufaglærte, og denne situation bør benyttes til at tilskynde unge i uddannelse. Det forudsætter, at der eksempelvis er tilstrækkeligt med praktikpladser på erhvervsuddannelsesområdet, og for en del af de unge er det nødvendigt med en omvej omkring andre tilbud, før de evt. bliver klar til at gennemføre en uddannelse.

Undersøgelser har vist, at unge ledige over 25 år hyppigere har ledighed som eneste problem, mens unge under 25 år ofte har andre problemer ud over ledighed³. De væsentligste barrierer for beskæftigelse/uddannelse er psykiske problemer, dårlig skolebaggrund og helbreds-mæssige problemer.

Der er en særlig udfordring i at få flere kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse, uddannelse eller på anden vis nærmere arbejdsmarkedet.

Faktaboks 6: Ledige under 30 år i Syddanmark, november 2008

Der er i alt 9.000 ledige unge, heraf:

- Ca. 5.300 under 25 år og ca. 3.800 over 25 år.
- 4.600 arbejdsmarkedssparate fordelt på:
 - 1.800 dagpengemodtagere, heraf 700 under 25 år
 - 2.800 kontanthjælpsmodtagere mv., heraf 1.900 under 25 år
- 4.400 ikke-arbejdsmarkedssparate (3.600 i matchkategori 4), heraf ca. 2.700 under 25 år

³ Analyse af de 18-29-årige, Beskæftigelsesregion Syddanmark, juni 2008.

- 1.600 ledighedsberørte er i arbejdskraftreserven, heraf er 800 under 25 år
- 5.000, svarende til 55 % af det samlede antal ledige unge, er kvinder fordelt på:
 - 900 på dagpenge, heraf 250 under 25 år
 - 4.100 på kontanthjælp, heraf 2.600 under 25 år
- 1.100 er indvandrere/efterkommere fra ikke-vestlige lande fordelt på
 - 800 på kontanthjælp, heraf 300 under 25 år
 - 300 på dagpenge, heraf 100 under 25 år

Udviklingen i antal unge ledige i forhold til samme måned året før:

- Arbejdsmarkedsparete:
 - Dagpengemodtagere: -4,0 % og for under 25-årige: 23,3 % (mænd: 45 %)
 - Kontanthjælpsmodtagere: -3,5 % og for under 25-årige: 11,0 % (mænd: 31 %)
- Ikke-arbejdsmarkedsparete, 1,2 % og for under 25-årige: 18,7 % (mænd: 27 %)

Kilde: www.jobindsats.dk

Selv om kvinder udgør en lidt større andel end mændene, så har mænd og især de under 25-årige haft meget store stigninger i antallet af ledige. Desuden er der flere mænd end kvinder, som har andre barrierer end ledighed.

Selv om erfaringer fra tidligere perioder viser, at lavkonjunkturer rammer unge særligt hårdt, er det alligevel målet via ungeindsatsen at begrænse gennemslaget af den generelle ledighedsstigning. For de arbejdsmarkedsparete unge til højest 2/3 af ledighedsstigningen, samtidig med at antallet af ikke-arbejdsmarkedsparete holdes uændret. Som følge af konjunkturvendingen er måltallet for 2009 (Kontrakt 2009) revideret fra 7.000 til 12.200 personer.

5.2. Regionale fokusområder

- **Mænd under 25 år.** Der skal fokus på mænd i målgruppen. Både dem i arbejdskraftreserven og de ikke-arbejdsmarkedsparete unge kontanthjælpsmodtagere.
- **Indvandrere.** Unge indvandrere fra ikke-vestlige lande udgør et vigtigt indsatsområde.
- **Unge uden en erhvervskompetencegivende uddannelse.** Der skal fokus på unge under 25 år og deres frafald fra erhvervsuddannelser. Andre ungdomsuddannelser, som f.eks. erhvervsgrunduddannelsen, skal inddrages, idet nogle unge falder fra på grund af manglende kundskaber fra folkeskolen.
- **Ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere.** Det er især unge med andre barriere ud over ledighed, som der skal fokus på.

5.3. Resultatmål for ministerens 3. mål

Antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år nedbringes til:

- 14.200 ledige i december 2010

5.4. Handlingsplan i forhold til ministerens 3. mål

Se bilag A for en generel oversigt for opfølgningen med de tre ministermål:

Særligt for opfølgningen med jobcentrene mht. ministermål 3:

- **Kompetencegivende uddannelse.** Unge under 25 år skal først og fremmest visiteres til forløb, der sigter mod en kompetencegivende uddannelse. Det skal dog bemærkes, at for nogle unge kan beskæftigelse i nogle år være den bedste vej frem mod uddannelse.

Unge over 25 år vil indgå som målgruppe i en kampagne for voksenlærlingeordningen.

Den nationale målsætning om at øge andelen af unge, som tager en ungdomsuddannelse, skal understøttes. Herunder at bidrage med input til koordineringen mellem Ungdommens Uddannelsesvejledning, jobcentrene og øvrige aktører.

- **Metodeudvikling.** Der igangsættes initiativer til metodeudvikling specielt for unge med andre barrierer end ledighed. Der tages udgangspunkt i en ungeanalyse, som gennemføres sammen med de øvrige beskæftigelsesregioner i 2009. Forslag og analyser fra regeringens kommission om ungeindsatsen vil blive inddraget, når de foreligger.

Beskæftigelsesregionen vil specielt have opmærksomhed på udbredelse af best practise blandt jobcentrene mht. unge med andre barriere ud over ledighed. Herunder hvordan koordineringen på tværs af forvaltninger kan fremmes.

- **Mentorordningen.** Der iværksættes en kampagne for brug af mentorordningen i forhold til unge på uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser.
- **”Unge – godt i gang”.** Der iværksættes et forsøgsprojekt, hvor det afprøves, om en tidlig og intensiv indsats kan øge andelen af unge, der fastholdes i job eller uddannelse.

BILAG A: GENEREL OVERSICHT OVER OPFØLGNINGEN MED JOBCENTRENE MHT. DE TRE MINISTERMÅL

- **Resultatoversigt og Ledelsesinformation**

Beskæftigelsesregionen opdaterer månedligt et opfølgingsværktøj, der sammen med resultatoversigten for hvert jobcenter udgør grundlaget for den løbende interne overvågning af indsatsen. Efter faste retningslinier tages kontakt til jobcentre, hvor resultaterne ikke udvikler sig tilfredsstillende.

- **Kvartalsvis opfølgingsrapport**

Der udarbejdes en kvartalsvis opfølgingsrapport for hvert jobcenter samt en oversigtsrapport for hele regionen. Rapporten er en uddybning og kommentering af resultatopfølgningens målinger. Uddybende statistik for kvartalsrapportens målinger bliver samlet i en bilagsrapport for hver af de 8 klynger.

Kvartalsrapporten udgør en benchmarking med jobcentrene i klyngen samt udvalgte nabojobcentre. Rapporten skal kunne indgå i handlingsorienterede drøftelser.

Opbygningen af rapporten og bilagsrapport er med sigte på følgende målgrupper:

- kommunale udvalg (som dagsordensmateriale med cover)
- LBR (som dagsordensmateriale med cover)
- ledere i kommunen og jobcentret
- medarbejdere i jobcentret.

- **Opfølgingsmøder med jobcentrene**

Udgangspunktet er individuelle, kvartalsvise opfølgingsmøder med jobcentrene, men er der særlige udfordringer, kan det være hyppigere eller evt. suppleret med anden form for sparring. Jobcentrene fordeles på faste tovholdere, så der opbygges et godt kendskab til det enkelte jobcenter og som befordring af såvel gode samarbejdsrelationer som tæt opfølgning.

Hvert møde afsluttes med en fælles udfyldning af et opfølgningsskema med fokuspunkter for det næste møde, relaterede handlinger samt angivelse af, hvem der er ansvarlig for punkterne/handlingerne. Formålet er at sikre kontinuitet og progression i drøftelserne af, hvordan resultaterne forbedres. Ad hoc kan opfølgingsmøderne suppleres med inddragelse af direktørniveauet, repræsentanter fra LBR, relevante politiske udvalg og RBR.

Implementeringen af den aktive linie som den grundlæggende metode i jobcentrenes indsats er et centralt tema i drøftelserne med jobcentrene. Beskæftigelsesregionen vil gøre brug af de muligheder, der ligger i den nye rådgivningsfunktion. Der kan eksempelvis være tale om igangsætning af pilotprojekter for særlige målgrupper, hvor nye metoder udvikles og prøves af i samarbejde med udvalgte jobcentre. Opfølgingsmøderne kan i øvrigt give anledning til aftaler om seminarer/erfa-møder mellem et antal jobcentre, der har gode hhv. mindre gode erfaringer med konkrete målgrupper.

I det tilfælde, hvor et jobcenters indsats ikke lever op til kravene til beskæftigelsesindsatsen, vil regionen i samarbejde med jobcentret opstille konkrete tiltag med henblik på en forbedring af resultaterne. Samtidig aftales et intensiveret besøgsforløb. Tiltagene vil evt. blive fulgt op med analyser, som Beskæftigelsesregionen udarbejder til drøftelse på opfølgningsmøderne.

- **Møder med jobcentercheferne**

Alle jobcentre i regionen indbydes min. 4 gange årligt til møder med fokus på resultater samt informations-, udviklings- og erfaringsudvekslingsaktiviteter. Formålet er at opnå en fælles tilgang til alle jobcentre og motivere dem til at tage ejerskab af de initiativer, der sættes i gang. Herudover temamøder/uddannelsesarrangementer mv. målrettet medarbejdere i jobcentrene.

- **Dialog og sparring med kommunale udvalg, LBR mv.**

Beskæftigelsesrådet mødes med LBR'erne og relevante kommunale udvalg for drøftelse af beskæftigelsespolitiske emner og herunder opfølgning på resultater og effekter i jobcentrene. Beskæftigelsesregionen fortsætter udbygningen af kontakten til LBR'erne, kommunale udvalg og a-kasser mv. for dialog og sparring om resultater.

Øvrige initiativer

Nedenfor er nævnt en række andre indsatser, som Beskæftigelsesregionen udfører for at understøtte resultaterne i jobcentrene. Det drejer sig bl.a. om:

- Opfølgning på a-kasser om CV'er, arbejdskraftreserven og sygefravær med særlig opmærksomhed på a-kasser med udfordringer – herunder formidling på tværs af a-kasseområder, målretning og rettidighed for CV'er.
- Løbende overvågning og analyse af arbejdsmarkedet, som stilles til rådighed for jobcentrene og andre beskæftigelsespolitiske aktører i form af Arbejdsmarkedsbalancen, analyserapporter/pjecer og seminarer/konferencer mv.
- Kampagner for bl.a. at få udbredt kendskabet til og realiseret kontraktens mål og resultatkrav samt fokusområder. Kampagneaktiviteterne vil i kombination være mod målgrupper og brancher med særlige behov samt særlige beskæftigelsespolitiske redskaber. Der forventes eksempelvis gennemført en ny kampagne for voksenlærlingeordningen.
- Formidling af best practise imellem jobcentrene.
- Særlige workshops med henblik på at understøtte jobcentrenes indsats og resultater. Workshops vil være for jobcentre med særlige problemer eller interesser for bestemte problemstillinger.
- Konferencer og møder. Beskæftigelsesregionen vil afholde konferencer i forhold til kontraktens fokusområder, i det omfang det vurderes at være det rette virkemiddel.
- Branchenetværk, hvor den aktuelle situation i regionen inden for brancheområdet afdækkes, kampagner og projekter, der afhjælper ubalancer, iværksættes. I netværkene deltager arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, Region Syddanmark og Beskæftigelsesregion Syddanmark.
- Samarbejde mellem Beskæftigelsesregionen og Vækstforum.
- Vejledningsfora.

7. KONTRAKTFORHOLD

Kontrakten træder i kraft den 1. januar 2010 og løber indtil 31. december 2010.

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

www.brsyddanmark.dk

