

BESKÆFTIGELSESREGION
SYDDANMARK



**RESUMÉ AF ANALYSERAPPORT FOR 2009
FOR SYDDANMARK**

December 2008



Indholdsfortegnelse

Forord	3
1. Kort resumé	4
2. Udfordringer på det syddanske arbejdsmarked	6
2.1. Faldende arbejdsstyrke i de kommende år	6
2.2. Svagt fald i beskæftigelsen i de kommende år	6
2.3. Fortsat mangel på arbejdskraft fremover	7
2.4. Øget mangel på uddannet arbejdskraft fremover	9
2.5. Vanskeligere at rekruttere fra udlandet fremover	10
2.6. Mange trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet	10
2.7. De sygemeldte har længere sygeperioder	11
3. Potentialet for et øget arbejdsudbud	13
3.1. Mange med beskæftigelsespotentiale i jobcentrenes målgrupper	13
3.2. Intensive kontaktføløb øger jobeffekten	14

Forord

Det Regionale Beskæftigelsesråd og Beskæftigelsesregionen udarbejder hvert år en analyserapport, der redegør for udviklingstendenser, udfordringer og resultater på det syddanske arbejdsmarked.

Analyserapporten er udarbejdet med henblik på at understøtte den lokale tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatsen i de syddanske kommuner, herunder den lokale dialog om beskæftigelsesplanen for 2010. Samtidig udgør analyserapporten grundlaget for Det Regionale Beskæftigelsesråds dialog med beskæftigelsesministeren.

Indholdet i rapporten afspejler, at det syddanske arbejdsmarked i flere år har oplevet en rekordhøj beskæftigelse og p.t. har den laveste ledighed i årtier. Der er tale om et arbejdsmarked, som har et udbredt mangel på arbejdskraft, og som udfordres yderligere af en faldende arbejdsstyrke i disse år.

I det kommende år forventes dog et fald i beskæftigelsen og en stigning i ledigheden og manglen på arbejdskraft i Syddanmark vil aftage inden for den private sektor, mens der fortsat vil mangel på arbejdskraft inden for det offentlige (især sundhed og det sociale område).

Selvom udviklingen i de kommende år forventes at blive mere afdæmpet end hidtil, vil virksomhederne igen mangle arbejdskraft om 2-3 år – og jobcentrene vil derfor grundlæggende have gode muligheder for at få de sidste grupper af borgere tilbage på arbejdsmarkedet.

Rapporten belyser på den baggrund mulighederne for at øge arbejdsudbuddet og for at udløse arbejdskraftpotentialer blandt de offentligt forsørgede i regionen. Desuden belyses perspektiverne af de senere års erfaringer med at tiltrække arbejdskraft fra udlandet.

Samtidig er det en udfordring for jobcentrene, at de tilbageværende grupper typisk har en længere vej tilbage til arbejdsmarkedet. Der er således tale om, at jobcentrene i dag står med en helt anden målgruppesammensætning end for blot 1-2 år siden.

Beskæftigelsesrådet og Beskæftigelsesregionen ønsker med Analyserapporten for 2009 samt dette resumé, at belyse de beskæftigelsespolitiske muligheder og potentialer i den aktuelle situation. Formålet er dermed også at understøtte og give pejlemærker for tilrettelæggelsen af den lokale beskæftigelsesindsats.

1. Kort resumé

Det syddanske arbejdsmarked er i dag kendetegnet ved, at beskæftigelsen er rekordhøj, og at ledigheden er den laveste i årtier. Der er tale om et arbejdsmarked, som har et udbredt mangel på arbejdskraft, og dette forventes ikke at ændre sig markant i de kommende år. Manglen på arbejdskraft vil dog falde inden for den private sektor i det kommende år, men manglen vil igen vende tilbage i løbet af 2-3 år.

Nærværende analyse af udviklingen på det syddanske arbejdsmarked viser, at den overordnede beskæftigelsespolitiske udfordring på både kortere og længere sigt er at skabe det størst mulige effektive arbejdsudbud på arbejdsmarkedet.

En række udviklingstendenser bidrager til at skærpe denne udfordring:

- Den demografiske udvikling med faldende arbejdsstyrke og flere ældre
- Fortsat mangel på arbejdskraft fremover – særligt uddannet arbejdskraft
- Store forskelle i ledighedsudviklingen med branchemæssige forskydninger i efterspørgslen efter arbejdskraft
- De sygemeldte
- Mange trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet
- Det bliver vanskeligere at rekruttere fra udlandet om få år

Hvis disse udfordringer skal imødekommes, må den beskæftigelsespolitiske indsats i jobcentrene fastholde et stærkt fokus på at realisere potentialet for et øget arbejdsudbud.

Analysen viser i hovedtræk følgende om potentialet for et øget arbejdsudbud:

- **Potentialet i en øget erhvervsdeltagelse:** Erhvervsdeltagelsen er lavere i Syddanmark end i de øvrige regioner af landet, og der kan forventes et fald i de kommende år. Det vil give 5.500 eller 12.500 personer ekstra på arbejdsmarkedet, hvis erhvervsdeltagelsen hæves til hhv. landsgennemsnittet eller niveauet i Midtjylland. Behovet for øget erhvervsdeltagelse skærpes af, at arbejdsstyrken inden for de næste 10 år reduceres med 13.000 personer.

Yderligere bliver der færre i arbejdsstyrken med en faglig eller videregående uddannelse pga. afgang fra arbejdsmarkedet, da der kommer færre unge med tilsvarende uddannelser ind på arbejdsmarkedet – uddannelsesmæssigt er der en negativ erstatningsrate.

- **Potentialet i jobcentrenes målgrupper:** Der vil være mindre mangel på arbejdskraft på kort sigt, men der vil igen være mangel på arbejdskraft om 2-3 år. På kort sigt skal der derfor være fokus på arbejdsmarkedsparede personer med mere end 13 ugers sammenhængende ledighed kommer i beskæftigelse inden for områder med mangel, herunder den offentlige sektor.
- **Potentialet i målretning af de lediges jobsøgning:** Et tæt og jobrettet kontaktforsøg øger jobeffekten for de ledige, og der kan ligge et potentiale i, at de lediges jobsøgning målrettes yderligere mod områder med mangel på arbejdskraft. Det er således en udfordring for kontaktforsøget, at over hver femte ledige i regionen søger job inden for områder, hvor der ikke er mangel på arbejdskraft.

Behovet for et intensivt kontaktføreløb skærpes af, at der på kort sigt kan ske en forskydning i efterspørgslen efter arbejdskraft fra brancher, som p.t. oplever stagnation pga. nedgang i økonomien, til andre brancher, som ikke er konjunkturfølsomme.

- **Potentialet blandt de unge under 30 år:** Der er 8.500 unge under 30 år, der modtager dagpenge eller kontanthjælp i Syddanmark, og omfanget varierer markant i kommunerne. Ca. 3.000 flere unge under 30 år ville være i arbejde, hvis alle kommuner havde en ungeledighed svarende til kommunen med det laveste niveau. Hvis de hidtidige resultater af beskæftigelsesindsatsen fastholdes, kan der inden for det kommende år forventes en udslusning af godt 2.000 unge under 30 år fra jobcentrenes målgrupper til beskæftigelse.
Der har inden for det seneste år været en stigende ledighed blandt unge ikke-arbejdsmarkedspartate under 25 år med 15 %, mens de 25-30-årige har et mindre fald i ledigheden. Der er en særlig udfordring i at nedbringe de yngstes fravær fra arbejdsmarkedet.
- **Potentialet blandt sygedagpengemodtagerne:** Der er et stort potentiale for at øge arbejdsudbuddet blandt sygedagpengemodtagerne. Det illustreres bl.a. af, at ca. 2.600 flere personer vil være i arbejde, hvis varigheden af sygeperioder generelt svarede til niveauet i kommunen med den korteste varighed. Hvis alle kommuner i den kommende indsats lykkes med at reducere den gennemsnitlige varighed af sygeføreløbene med 1 uge, vil det betyde, at ca. 2.300 flere personer kommer i arbejde.
- **Potentialet i førtidspension:** Antallet på førtidspension er steget med over 50 % de seneste 10 år. Udfordringen er at begrænse tilgangen til førtidspension, især blandt personer under 30 år, som har haft en stigning de seneste år.
- **Potentialet i udenlandsk rekruttering:** På kort sigt er der et stort potentiale i at rekruttere nye medarbejdere fra især Tyskland, Polen og de baltiske lande. De udenlandske jobsøgere er selv aktivt søgende i Syddanmark, og der er gode muligheder for at rekruttere yderligere via de allerede ansattes netværk. Omvendt er der klare tegn på, at der fremover bliver øget konkurrence om den udenlandske arbejdskraft, hvilket vil lægge begrænsninger for at imødekomme manglen på arbejdskraft ad denne vej.

Der vil om 2-3 år igen være stor efterspørgsel på arbejdskraft i virksomhederne, hvorfor fokus i beskæftigelsesindsatsen fortsat er en indsats for at få gjort de passive ydelsesmodtagere aktive på arbejdsmarkedet.

Det vil imidlertid være en forudsætning for beskæftigelsessystemets muligheder, at der både blandt virksomheder og borgere er rummelighed og motivation til at indgå i en proces, der kan udnytte beskæftigelsespotentialet hos de grupper, der er i og uden for jobcentrene.

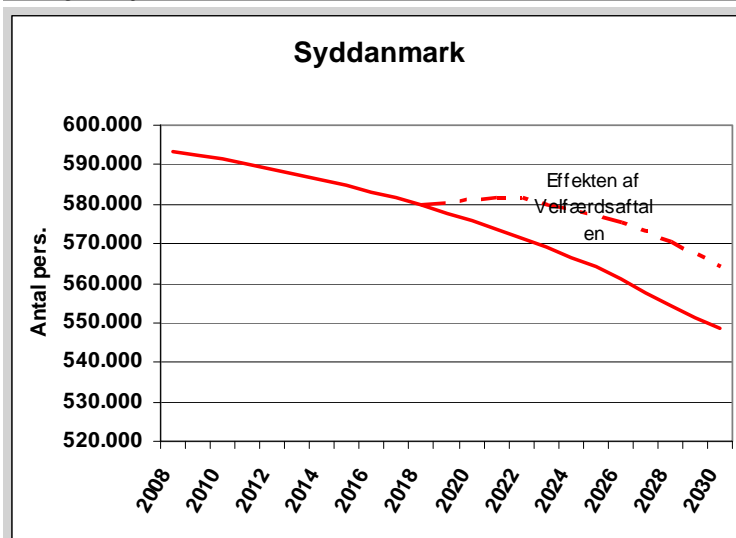
2. Udfordringer på det syddanske arbejdsmarked

De følgende afsnit vil belyse nogle af de vigtigste demografiske og beskæftigelsespolitiske udfordringer, som de syddanske kommuner står over for nu og i de kommende år.

2.1. Faldende arbejdsstyrke i de kommende år

Arbejdsstyrken i Syddanmark har været kraftigt faldende siden midten af 1990'erne. I de seneste år er arbejdsstyrken (16-64 årige) dog vokset fra 590.000 i 2005 til ca. 600.000 personer i 2007, som følge af den positive udvikling på arbejdsmarkedet.

Figur 1. Den demografisk betingede udvikling i arbejdsstyrken, 2008-2030.



Kilde: DST (RAS) og DST's befolkningsfremskrivning 2008 – 2030 og egne beregninger.

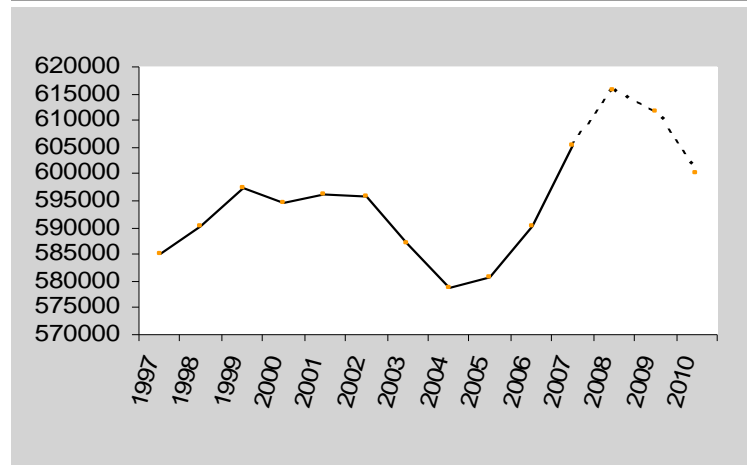
I de kommende årtier forventes arbejdsstyrken at falde kraftigt i størrelse. Allerede på ti års sigt vil demografien i sig selv medføre, at arbejdsstyrken alt andet lige må forventes at falde med over 13.000 personer, jf. Figur 1. På længere sigt ser det dog ud til, at effekterne af velfærdsreformen vil kunne modvirke en del af de forventede demografiske ændringer, idet både efterløns- og folkepensionsalderen gradvist forhøjes med to år fra 2019 og frem. Afhængig af effekten af velfærdsreformen vil arbejdsstyrken kunne blive reduceret med mellem 45.000 og 30.000 personer frem til 2030.

2.2. Fald i beskæftigelsen i det kommende år og stigende ledighed

De seneste fem år er beskæftigelsen på det syddanske arbejdsmarked steget uafbrudt, og ved indgangen til 2009 står regionen således med en rekordhøj beskæftigelse på ca. 611.600 personer, jf. Figur 2.

Meget tyder på, at udviklingen på det syddanske arbejdsmarked afdæmpes i de kommende år som følge af en mindre vækst både i den indenlandske efterspørgsel efter varer og tjenesteydelser og på eksportmarkederne. Beskæftigelsesregionen forventer derfor, at beskæftigelsen i Syddanmark i 2009 falder med ca. 11.000 personer.

Figur 2. Udviklingen i beskæftigelsen i Syddanmark. 1997-2010.



Kilde: DST (RAS) og Beskæftigelsesregionens prognose for beskæftigelsen

Faldet i beskæftigelsen vil gøre sig gældende i mange brancher og særligt inden for industrien og bygge- og anlægsbranchen samt i alle fire oplande i regionen. Der kan ske strukturelle forskydninger brancherne imellem, da der er brancher, som ikke er konjunkturfølsomme, og de vil fortsat have mangel på arbejdskraft. Det stiller krav til arbejdskraftens omstillingsparathed til en anden branche, hvor de samme kompetencer efterspørges.

Ledigheden forventes samtidigt at stige med 6.000 i 2009 således, at ledigheden i 4. kvartal 2009 vil være på godt 14.100. Det svarer til en stigning på 70 % fra 4. kvartal 2008 til 4. kvartal 2009 og ledigheden vil således udgøre 2,5 % af arbejdsstyrken.

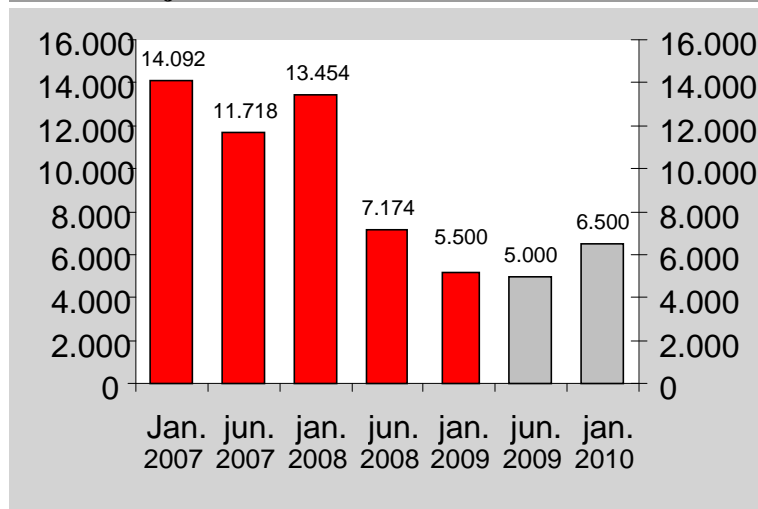
2.3. Fortsat mangel på arbejdskraft fremover

Ledigheden er den laveste i årtier, og der er aktuelt en udbredt mangel på arbejdskraft på hele det syddanske arbejdsmarked, som omfatter ufaglærte, faglærte og højtuddannede.

Den aktuelle økonomiske afdæmpning har imidlertid sat sine spor, idet virksomhederne melder om langt færre forgæves rekrutteringer efter nye medarbejdere i efteråret 2008 (dvs. i den survey, der danner grundlag for Arbejdsmarkedsbalancen pr. 1. januar 2009). Der er dog fortsat tale om 5.500 forgæves rekrutteringer i regionen, svarende til 0,9 % af beskæftigelsen, jf. Figur 3.

Til trods for en lavere aktivitet og flere ledige i regionen, vil der også fremover være tale om en betydelig mangel på arbejdskraft i en størrelsesorden på ca. 5.000 forgæves rekrutteringer i 2009, jf. Figur 3. Det skal ses i lyset af, at ledigheden primært forventes at stige blandt ikke-faglærte, og at arbejdsstyrken falder som følge af den demografiske udvikling. Manglen på arbejdskraft vil, på kort sigt, primært være inden for det offentlige (især sundhed og det sociale område) og delvist private service.

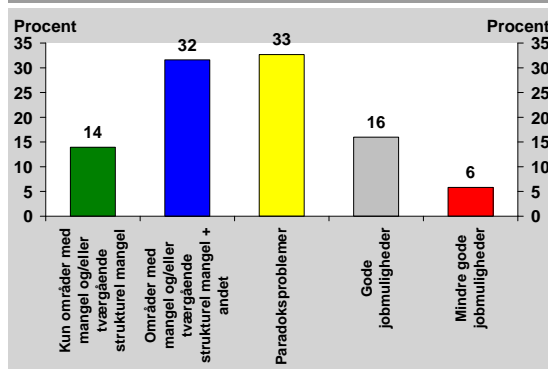
Figur 3. Antal forgæves rekrutteringer i Syddanmark. Jan. 2007 - jan. 2010.



Kilde: Virksomhedssurvey og egne beregninger. Prognosen for jan. 2009 – jan. 2010 er udarbejdet af Beskæftigelsesregion Syddanmark.

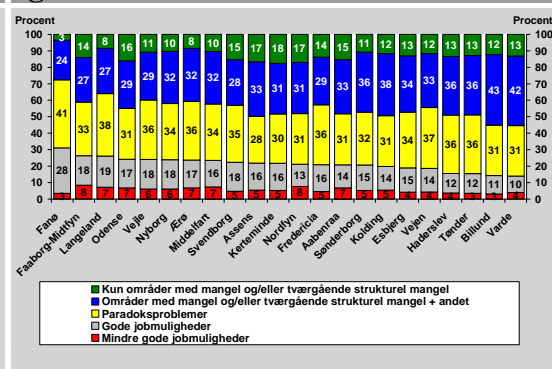
Selvom virksomhederne har oplevet færre forgæves rekrutteringer i efteråret 2008 sammenlignet med året før, er situationen på det syddanske arbejdsmarked stadigvæk meget gunstig med fortsat lav ledighed, og der ses en bredere vifte af beskæftigelsesmuligheder for ufaglærte, faglærte og uddannede, idet stillinger med gode og rigtigt gode beskæftigelsesmuligheder er steget fra 75 % til 85 % i efteråret 2008¹.

Figur 4. Hvordan de lediges jobsøgning fordeler sig i forhold til efterspørgslen på arbejdskraft, uge 38 2008.



Kilde: DREAM og egne beregninger.

Figur 5. Hvordan de lediges jobsøgning fordeler sig i forhold til efterspørgslen på arbejdskraft, fordelt på kommuner, uge 38 2008.



Kilde: DREAM og egne beregninger.

Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsesindsatsen fortsat har fokus på mangelsituationen, og at et jobrettet kontaktførelse med de ledige understøtter en målrettet jobsøgning og opkvalificering inden for områderne med mangel på arbejdskraft på det syddanske arbejdsmarked.

¹ Surveyen er gennemført i ugerne 36-44 2008 (sep.-nov. 2008) og dermed inden effekten af finanskrisen for alvor satte ind.

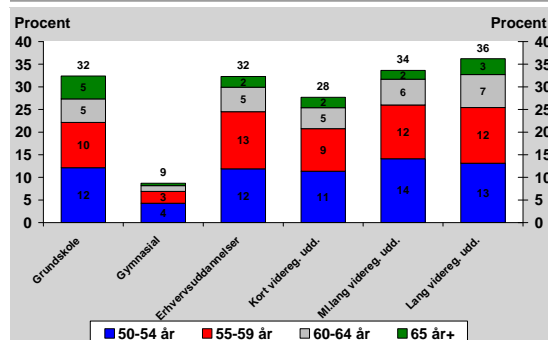
Øget mangel på uddannet arbejdskraft fremover

Kvalifikationskravene på arbejdsmarkedet er stigende. Allerede om ti år vil der være risiko for, at der mangler op til ca. 30.000 personer med enten en faglært eller videregående uddannelse på det syddanske arbejdsmarked. Dette er under forudsætning af, at arbejdsopgaver løses på samme måde som i dag.

Det skal understreges, at tallet 30.000 er en simpel nedskalering af en prognose for hele landet. Denne metode indebærer en vis usikkerhed, bl.a. tages der ikke højde for arbejdsmarkedets fleksibilitet, hvor der erfaringsmæssigt sker en vis substitution mellem faggrupper, og hvor en faglig mobilitet blandt de ufaglærte kan opveje en del af ledighedsstigningerne for gruppen. Der vil også reelt være mange jobåbninger for personer uden uddannelse inden for f.eks. service, men manglen på uddannet arbejdskraft forventes at stige markant i det kommende årti.

Den forventede mangel på uddannet arbejdskraft skal ses i lyset af, at den aldersbetingede afgang fra arbejdsmarkedet vil være særlig stor i disse år, da ca. 20 % af samtlige beskæftigede med en faglært, mellemlang eller videregående uddannelse er mellem 55 og 64 år, jf. figur 6.

Figur 6. Andelen af beskæftigede på 50-65 år fordelt på uddannelser. 2007.



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Anm: Beskæftigede med uoplyst uddannelse er ikke medtaget.

Udfordringen understreges 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.

De kvalifikationsmæssige udfordringer vil gøre sig gældende i alle sektorer og i særlig grad i den offentlige sektor, hvor flest lønmodtagere nærmer sig den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder.

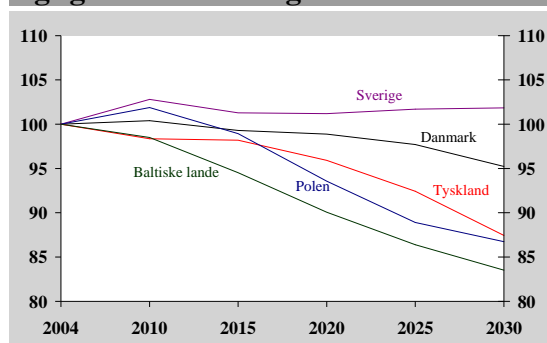
Det er således vigtigt, at beskæftigelsesindsatsen understøtter, at flest mulige unge får en uddannelse, at ældre tilskyndes til at blive længere på arbejdsmarkedet, og at der tiltrækkes kvalificeret arbejdskraft fra udlandet mv.

2.4. Vanskeligere at rekruttere fra udlandet fremover

Over halvdelen af virksomhederne har erfaringer med at rekruttere arbejdskraft fra udlandet, og der rekrutteres årligt ca. 10.000 medarbejdere fra især Tyskland, Polen og de baltiske lande.

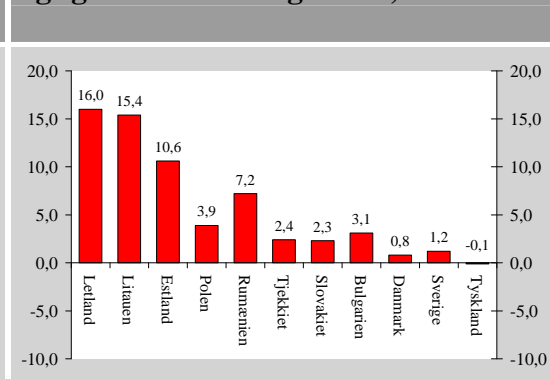
På kort sigt er der et stort arbejdskraftpotentiale ad denne kanal. For det første fordi mange virksomheder har høstet erfaringer, som kan genbruges. For det andet fordi den geografiske nærhed betyder, at de udenlandske jobsøgende i høj grad selv er aktivt jobsøgende på det syddanske arbejdsmarked. For det tredje fordi de allerede ansatte udgør en vigtig rekrutteringskanal i forhold til at rekruttere fra netværk i hjemlandet, bl.a. familie, bekendte, naboer, tidligere kolleger mv. For det fjerde fordi der stadig er stor ledighed i bl.a. det nordøstlige Tyskland og det nordvestlige Polen.

Figur 7. Udviklingen i den erhvervsaktive befolkning (15-64 år) i de vigtigste rekrutteringslande



Kilde: Eurostat

Figur 8. Udviklingen i reallønnen i de vigtigste rekrutteringslande, 2006



Kilde: Pay Developments 2006, Eurofound.

Meget tyder dog på, at det i løbet af få år vil blive vanskeligere at tiltrække udenlandsk arbejdskraft fra nørømråderne. Først og fremmest fordi Tyskland, Polen og Baltikum vil opleve markante fald i arbejdsstyrken som følge af en aldrende befolkning, jf. figur 7. Dernæst fordi ledigheden falder hastigt i Polen og de baltiske lande, hvor der er begyndende tegn på mangel på arbejdskraft som følge af udvandring. Samtidig stiger reallønnen langt hurtigere end i Danmark jf. figur 8, hvorved forskellene i levestandard gradvist indsnævres.

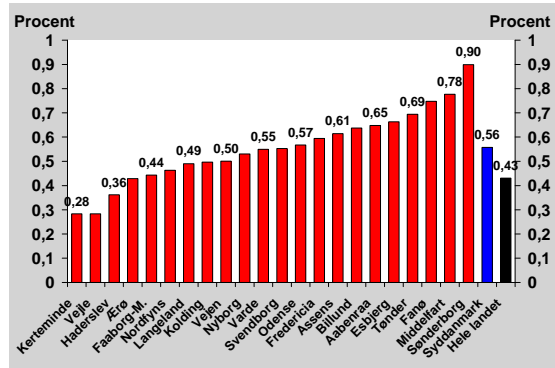
Det peger i retning af, at der både er behov for en forstærket indsats for at tiltrække og ikke mindst fastholde arbejdskraft fra udlandet. Det stiller krav til arbejdsgiverne, kommunerne og lokalsamfundet om at understøtte en mere permanent tilknytning af de udenlandske jobsøgere med job til ægtefæller, bolig, skole, børnepasning mv.

2.5. Mange trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet

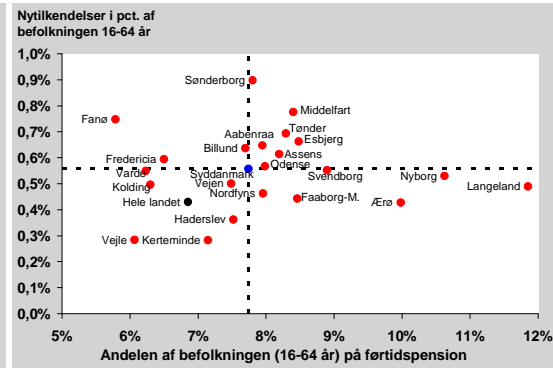
Antallet af nye tilkendelser til førtidspension er på et højt niveau i Syddanmark. Inden for det seneste år har 0,56 pct. af den erhvervsaktive befolkning fået tilkendt førtidspension i Syddanmark, mod 0,43 pct. i hele landet jf. figur 9.

Kommunerne i Syddanmark har både historisk og aktuelt en større tilkendelsesfrekvens til førtidspension end i resten af landet. Det betyder, at det samlede antal personer på førtidspension stiger hurtigere end i resten af landet. Der er dog stor variation i brugen af ordningen i de enkelte kommuner, jf. figur 10.

Figur 9. Antallet af nye førtidspensionister i perioden 3. kvartal 2007 - 2. kvartal 2008 i procent af befolkningen 16-64 år



Figur 10. Hvordan fordeler nytilkendelser til førtidspension sig i forhold til, hvor mange personer på førtidspension kommunerne har i forvejen?



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

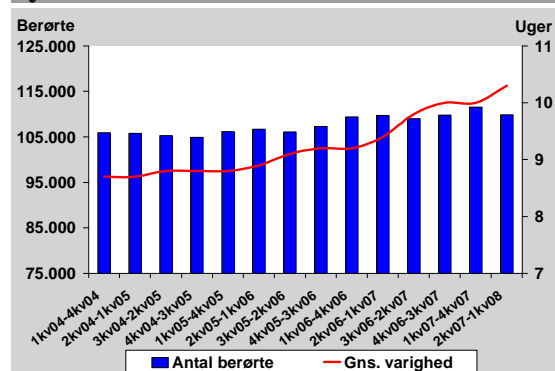
Anm.: Y-aksen viser antallet af nytilkendelser til førtidspension i perioden 3. kvartal 2007 – 2. kvartal 2008 i procent af befolkningen (16-64 år). X-aksen viser antallet af fuldtidspersoner på førtidspension i 2. kvartal 2008 i procent af befolkningen (16-64 år).

Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsesindsatsen i størst muligt omfang understøtter og fastholder et jobsigte hos de tungeste grupper i jobcentrene og sikrer en gradvist stigende tilknytning til arbejdsmarkedet.

2.6. De sygemeldte har længere sygeperioder

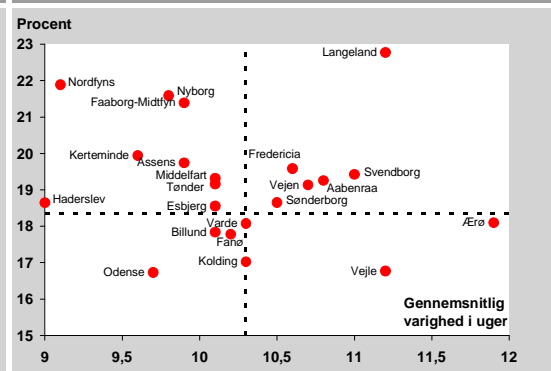
Sygefraværet i Syddanmark er steget kraftigere end på landsplan, og det medvirker til at lægge yderligere pres på et i forvejen stramt arbejdsmarked. Det stigende sygefravær skyldes primært, at sygeperioderne er blevet længere, snarere end der er kommet flere berørte, jf. figur 11. Det højeste sygefravær findes på arbejdspladser i sociale institutioner, industri, offentlig administration og undervisning.

Figur 11. Udviklingen i antallet af berørte og den gennemsnitlige varighed af sygedagpenge, rullende år, Syddanmark.



Kilde: Udtræk fra jobindsats.dk og egne beregninger

Figur 12. Risiko for og varigheden af sygedagpenge i Kommunerne i Syddanmark i perioden 2. kvartal 2007 til 1. kvartal 2008



Kilde: Udtræk fra jobindsats.dk og egne beregninger

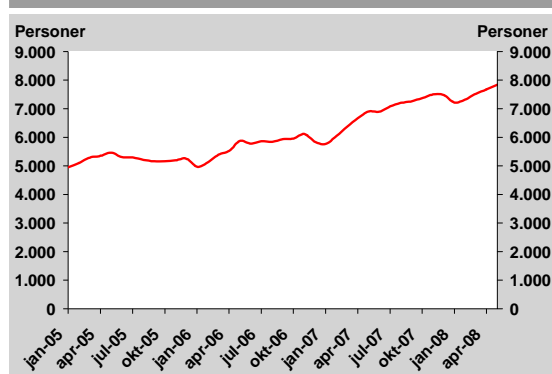
Anm.: Se fodnote²

² Risikoen for at modtage dagpenge (Y-aksen) er opgjort som andelen af borgere i arbejdsstyrken (16-64 år), som i løbet af årsperioden modtager sygedagpenge. Varigheden af sygedagpenge er det gennemsnitlige antal uger sygdomsberørte modtager sygedagpenge indenfor årsperioden – der kan

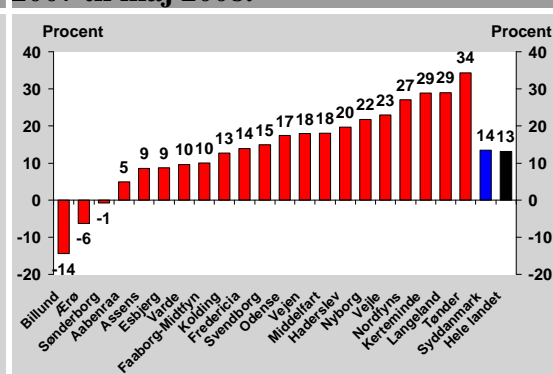
Samtidig er der tale om en stor variation i både omfanget og karakteren af sygefraværet blandt borgerne i de enkelte kommuner. Således har en gruppe af kommuner væsentligt længere sygeperioder end i de øvrige kommuner, jf. figur 12.

Det følger af ovenstående, at antallet af længerevarende sygeforløb har været stigende. Antallet af sygedagpengemodtagere med sygeforløb over 26 uger er steget med knap 3.000 igangværende forløb siden begyndelsen af 2005 til knap 8.000 forløb medio 2008, jf. figur 13.

Figur 13. Udviklingen i antallet af sygedagpengeforløb med over 26 ugers varighed i Syddanmark



Figur 14. Udviklingen i antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger i kommunerne i Syddanmark fra maj 2007 til maj 2008.



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Anm: Varigheden af det enkelte sygedagpengeforløb er målt ultimo måneden

Anm: Fanø er udeladt i tabel 14, idet der er tale om få observationer

Der er stor forskel på udviklingen i antallet af meget lange sygedagpengeforløb i de enkelte kommuner i Syddanmark, jf. figur 14. Denne analyse peger på, at disse forskelle ikke umiddelbart lader sig forklare af kommunernes rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen. Det tyder på, at jobcentrenes indsats har en direkte indflydelse på varigheden af sygedagpengeforløb.

Det er derfor vigtigt, at jobcentrene fastholder et fokus på at nedbringe varigheden af sygedagpengeforløbene og antallet af lange forløb, samt at der tilvejebringes målrettede aktive tilbud til de forskellige grupper af sygedagpengemodtagere.

således både være tale om et eller flere forløb, såvel som forløb, der enten ikke er startet eller sluttet i årsperioden.

3. Potentialet for et øget arbejdsudbud

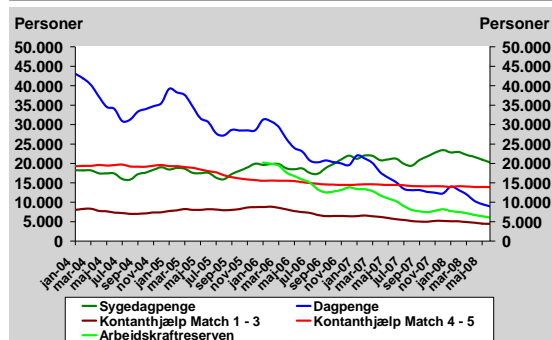
De følgende afsnit vil belyse en række områder, der rummer væsentlige beskæftigelsespotentialer, og som dermed kan være vigtige elementer i kommunernes bestræbelser på at øge arbejdsudbuddet i de kommende år.

3.1. Mange med beskæftigelsespotentialer i jobcentrenes målgrupper

Ca. 14.000 fuldtidspersoner vurderes at være arbejdsmarkedsparate her og nu af jobcentrene, og blandt disse har ca. 5.400 personer været ledige i mere end 13 sammenhængende uger (arbejdskraftreserven), jf. figur 15.

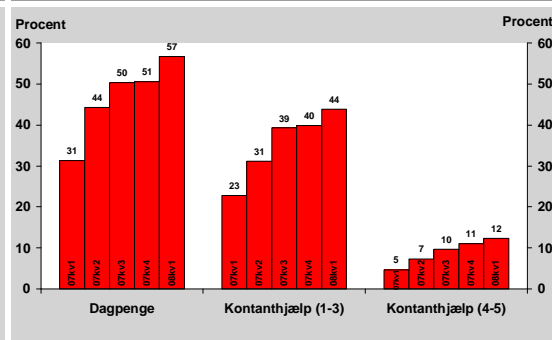
De 5.400 personer i arbejdskraftreserven udgør et beskæftigelsespotentialer på kort sigt, og herudover har 14.000 kontanthjælpsmodtagere i match 4-5 et beskæftigelsespotentialer på længere sigt. Der er fortsat uudnyttede beskæftigelsesmuligheder og jobåbninger, hvor dem på kanten af arbejdsmarkedet har jobmuligheder.

Figur 15. Udviklingen i udvalgte ydelsesgrupper i Syddanmark. Jan. 2004 – Juni 2008.



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.
Anm.: Fuldtidspersoner. Kontanthjælp inkluderer starthjælp og introduktionsydelse.

Figur 16. Andelen af personer, der er kommet i beskæftigelse, fordelt på kvartaler og ydelsestype. Syddanmark. 1.kvt. 2007 - 1.kvt. 2008.



Kilde: Udtræk fra Beskæftigelsesministeriets database DREAM og egne beregninger.
Note: Figuren viser andelen af personer, der i uge 50 2006 modtog ydelse, og som er kommet i beskæftigelse i de efterfølgende kvartaler (inkl. SU og voksenlærlinge).

Samtidig er det en udfordring, at ikke alle borgere matcher kravene til personlige egenskaber og kvalifikationer på arbejdsmarkedet. De tungere grupper har ofte flere, kombinerede jobmæssige barrierer, og nogle har decideret sygdom. Der er oftest tale om psykiske barrierer hos de pågældende personer, som er kombineret med sociale problemer og/eller vanskeligheder med at opfylde adfærdskravene på arbejdsmarkedet.

Alligevel er der tegn på, at der fortsat er et realistisk beskæftigelsespotentialer blandt de tungeste ledige jf. figur 16, hvor 12 % har fået beskæftigelse inden for det seneste år.

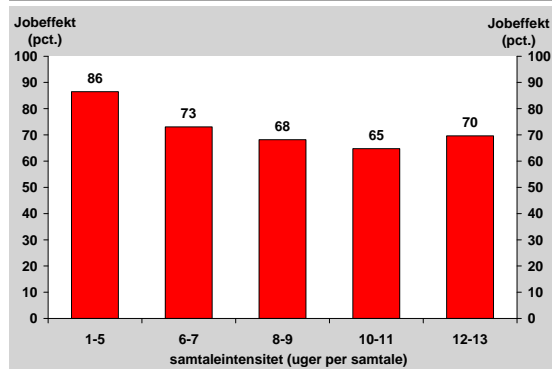
Det er således vigtigt, at beskæftigelsesindsatsen sikrer den korteste vej til beskæftigelse for de arbejdsmarkedsparate ledige og samtidig arbejder på at understøtte det langsigtede beskæftigelsespotentialer hos de tungere grupper i jobcentrene.

3.2. Intensive kontaktførløb øger jobeffekten

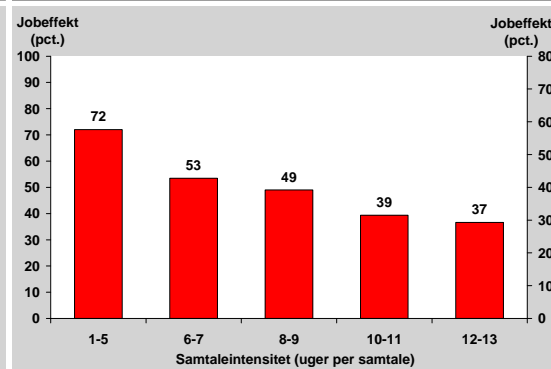
Der er klare tegn på, at kontaktførløbet med de ledige har en positiv effekt på udslusningen til arbejdsmarkedet. Den tætte kontakt og den systematiske brug af jobsøgningspålæg ser ud til at give resultater og må betragtes som en medvirkende årsag til det fortsatte fald i antallet af dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere.

En opgørelse for 11.000 dagpengemodtagere og 5.000 kontanthjælpsmodtagere i Syddanmark tyder på, at hyppige kontaktsamtaler har en positiv virkning i form af højere jobeffekter, jf. figur 17 og 18. Med andre ord er der tegn på, at et intensivt kontaktførløb øger jobeffekterne for både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere.

Figur 17. Effekt af kontaktførløbet med dagpengemodtagere i arbejdskraftreserven i Syddanmark i perioden 3. kvartal 2007 – 2. kvartal 2008.



Figur 18. Effekt af kontaktførløbet med kontanthjælpsmodtagere i arbejdskraftreserven i Syddanmark i perioden 3. kvartal 2007 – 2. kvartal 2008.



Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: Opgørelserne viser, hvorvidt personer, som indgår i arbejdskraftreserven i perioden 3. kvartal 2007 – 2. kvartal 2008, afgår fra ledighed til job/SU af minimum 4 ugers sammenhængende varighed (jobeffekt). Disse jobeffekter er herefter fordelt i forhold til samtaleintensiteten i perioden (ydelseslængde/antal samtaler). Personer med færre samtaler end én samtale per 13 ydelsesuger er ikke medtalt. Årsagen er, at det stærke fokus på rettidighed betyder, at kun få personer uden afgang til job vil være at finde i disse kategorier.

Det er således vigtigt, at jobcentrene holder fast i et intensivt og jobrettet kontaktførløb med de ledige med henblik på at målrette jobsøgningen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder.