

2022

Beskæftigelsesplan



Indhold

Indledning	3
Reformer og aftaler på beskæftigelsesområdet.....	4
Situationen på arbejdsmarkedet	5-7
Virksomhedskontakten.....	8
Unge uden uddannelse	9-10
Jobparate ledige.....	11-12
Fleksjob og ledighedsydelse	13
Sygedagpengemodtagere, borgere i jobafklaring og borgere med handicap.....	14
Udsatte ledige	15
Aktivitetsparate på kontanthjælp og uddannelseshjælp	15
Borgere i ressourceforløb.....	16-17
Igangværende og nye projekter i regi af Jobcenter Ishøj.....	18-19



Borgmester Merete Amdisen klipper snoren til Ishøj Jobcenter ved indvielsen den 7. januar 2022.

Indledning

Beskæftigelsesplan 2022 (BP22) beskriver Center for Beskæftigelses strategi og målsætninger for beskæftigelsesindsatsen i 2022. Planen skal medvirke til at sikre sammenhæng mellem de politiske målsætninger/prioriteringer, de beskæftigelsespolitiske udfordringer og tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen.

BP22 peger på centrale udfordringer og rummer strategier samt indsatser for de enkelte målgrupper i beskæftigelsesindsatsen. Det er den første beskæftigelsesplan efter beslutningen om at ophøre med det forpligtende samarbejde på beskæftigelsesområdet mellem Vallensbæk og Ishøj kommuner. Det betyder at BP22 alene omfatter Ishøj Kommune, dog med et naturligt afsæt i det samarbejde, der har været indtil nu.

Ministerielt fastsatte mål

Beskæftigelsesministeriet har udmeldt nedenstående fem fokusområder, der alle er videreførelse af fokusområderne fra 2021 – så der er ingen nye ministermål til 2022.

- Flere ledige skal opkvalificeres (dette uddybes i afsnit 6)
- Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling
- Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende (dette uddybes i afsnit 2)
- Flere personer med handicap skal i beskæftigelse (dette uddybes i afsnit 7 og 8)
- Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft (dette uddybes i afsnit 4)

Det ministerielle mål om, at alle ledige skal have en værdig sagsbehandling, vil blive taget op i det kommende stående politiske udvalg til en temadrøftelse.

Lokale fastsatte fokusområder

Dertil kommer, at vi selv i Ishøj har en række lokale fokusområder i 2022. De er fremkommet efter en forudgående drøftelse i Ishøj Kommunes Beskæftigelsesudvalg og omfatter følgende:

- Sikker drift efter ophør af det forpligtende samarbejde med Vallensbæk (gennemgående tema)
- Unge under 30 år (dette uddybes i afsnit 5)
- Sygedagpengeområdet (dette uddybes i afsnit 8)
- Virksomhedskontakt med fokus på dagpengeområdet og de jobparate kontanthjælpsmodtagere (dette uddybes i afsnit 4)
- De langtidsledige (dette uddybes i afsnit 9 og 10)

Redaktionen af denne version er afsluttet 21. november 2021.

Reformer og aftaler på beskæftigelsesområdet

Der er travlhed med nye tiltag og politiske aftaler på beskæftigelsesområdet, ligesom regeringen er kommet med reformudspillet "Danmark kan mere I". Af aftaler af relevans for Beskæftigelsesplan 2022 kan nævnes:

- Aftale om et justeret uddannelsesløft, styrket opkvalificering og ekstraordinært løft af ledige ¹
- Aftale om en ny ret til tidlig pension (Arne pension) ²
- Aftale om bedre ressourceforløb ³
- Delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen (delvis finansiering af Arne pensionen) ⁴

Indholdet af de enkelte aftaler vil indgå i de relevante afsnit af BP22.

I forlængelse af ovennævnte aftaler, kom Regeringen i september 2021 med deres reformudspil "Danmark kan mere I". Planen er endnu ikke vedtaget, men forhandles politisk. I den forbindelse må det forventes at ikke alle elementer i udspillet kan samle flertal, ligesom der under forhandlingerne vi bliver justeret i forhold til Regeringens oprindelige udspil. Det betyder at vi på nuværende tidspunkt ikke kender alle elementer konkret, men der vil uden tvivl blive indgået aftaler, der vil påvirke vores beskæftigelsesindsats i 2022. Af elementer i udspillet kan nævnes:

- Uddannelsesløft på 110% dagpenge gøres permanent. Mulighed for at tage uddannelse på 110% dagpenge var et midlertidigt tiltag i ovennævnte uddannelsesaftale fra juni 2020, som Regeringen nu ønsker at gøre permanent.
- Strammere dimittendordning for nyuddannede, så deres dagpengeydelse i højere grad afspejler niveauet for SU, og samtidig reducere dimittendretten fra 2 og til 1 år på dagpenge.
- Hæve dagpengeniveauet med et beskæftigelsestillæg på ca. 5.000 kr. pr. mdr. i de første 3 ledigheds måneder, hvis man vel og mærke har været i arbejde mindst 2 ud af de seneste 3 år, og har været medlem af en A-kasse i mindst 4 år.
- Borgere med integrationsbehov skal i job og forsørge sig selv. Kan man ikke finde et arbejde, skal man yde en indsats i form af 37 timers arbejdspligt, før man har ret til at modtage offentlig forsørgelse.
- Man skal gøre nytte for sin ydelse. Er man omfattet af 37-timers arbejdspligt skal tiden som udgangspunkt bruges i nytteindsats, hvor der er fokus på at udføre opgaver, der giver en gevinst for lokalområdet. (Udgifter til nyttejob og 37-timers arbejdspligt skal finansieres gennem besparelser andre steder i den kommunale beskæftigelsesindsats).
- Tydelig sammenhæng mellem indsats og ydelse. Såfremt man er omfattet af 37-timers arbejdspligt, skal man kun have ydelse for de timer man reelt præsterer. Så hvis man ikke ønsker at bidrage til fællesskabet, skal man miste sin ydelse.
- Jobpræmie på 5.000 kr. skattefri til kontanthjælpsmodtagere, hvis det lykkes at blive selvforsørgende i stedet for at modtage kontanthjælp.

Der er flere elementer i udspillet, som ikke er nævnt her, men ovenstående vurderes at være de mest centrale for beskæftigelsesindsatsen, og dermed for BP22.

Så snart der er forhandlet aftaler, vil de blive forelagt Beskæftigelsesudvalget til drøftelse, og med indstilling om hvordan de kan implementeres i Ishøj Kommune.

¹ Indgået juni 2020 [bm.dk/media/14071/uddybende-beskrivelse-af-alle-initiativer-i-de-to-aftaler.pdf](https://www.bm.dk/media/14071/uddybende-beskrivelse-af-alle-initiativer-i-de-to-aftaler.pdf)

² Indgået oktober 2020 [bm.dk/media/15057/aftaletekst-tidlig-pension.pdf](https://www.bm.dk/media/15057/aftaletekst-tidlig-pension.pdf)

³ Indgået december 2020 [bm.dk/media/15460/aftaletekst-ressourceforloeb.pdf](https://www.bm.dk/media/15460/aftaletekst-ressourceforloeb.pdf)

⁴ Indgået juni 2021 [bm.dk/media/18434/aftaletekst_foerste-delaftale-om-nyttaenkning-af-beskaeftigelsesindsatsen-210621.pdf](https://www.bm.dk/media/18434/aftaletekst_foerste-delaftale-om-nyttaenkning-af-beskaeftigelsesindsatsen-210621.pdf)



Situationen på arbejdsmarkedet

Med coronaens indtog i foråret 2020 og nedlukningen af Danmark, kom der en historisk høj stigning i antallet af jobparate ledige, og i særlig høj grad dagpengemodtagere. Således toppede ledigheden i starten af maj 2020 med ca.156.000 ledige på landsplan. Lige siden er ledigheden faldet, og i september 2021 er ledigheden faldet til 94.600 personer, svarende til en ledighed på 3,3%. Det er det laveste niveau i 12 år.



Figur 1: Antal ledige på landsplan

Kilde: Danmarks Statistik (<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=32823>)

Den historisk lave ledighed i øjeblikket medfører en række udfordringer på et arbejdsmarked, der i nogle brancher er ved at være overophedet. Således er der fx stor mangel på faglærte håndværkere i byggebranchen og industrien. Der er endvidere stor mangel på uddannet arbejdskraft inden for velfærdssområderne som børnepasning, ældreplejen og sygehussektoren. Tilsvarende er der stor efterspørgsel efter højt specialiseret arbejdskraft som fx IT-specialister, ingeniører, læger og andre længevarende uddannelser inden for det naturvidenskabelige område. Men også på en række serviceområder er der stor efterspørgsel efter arbejdskraft. Det gælder fx hotel- og restaurantområdet, rengøring og transportsektoren. Her er der i højere grad tale om efterspørgsel efter ufaglært arbejdskraft.

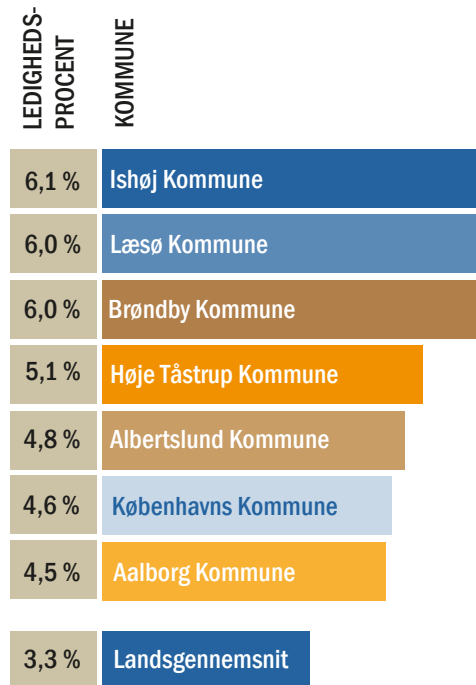
Der er dog fortsat en forholdsvis høj ledighed blandt dimittender, særligt fra de længevarende humanistiske uddannelser. Her tager det stadig noget tid at komme i beskæftigelse inden for sit uddannelsesområde.

Ledighed og forsørgede

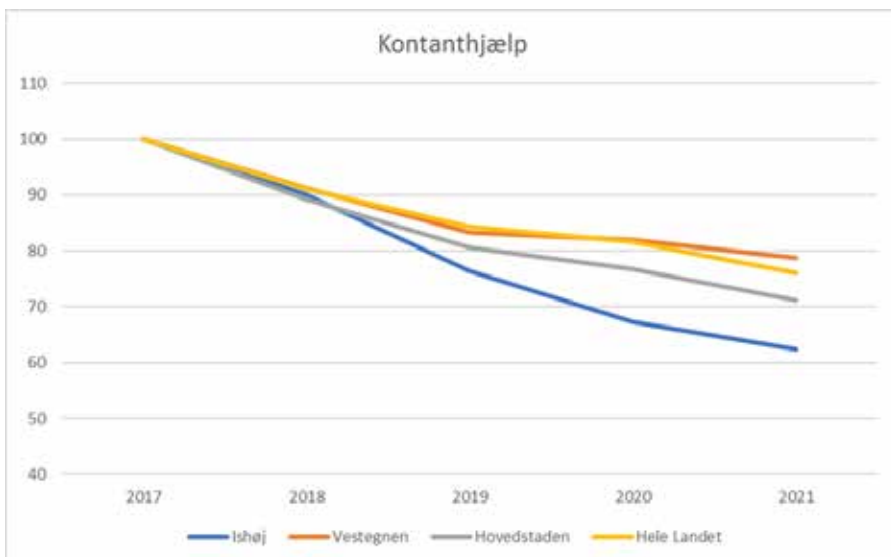
Den sæsonkorrigerede ledighed udgør som tidligere nævnt 3,3 procent på landsplan. I Ishøj er ledigheden en del højere – nemlig på 6,1 procent (aug-21). Selvom det er lavere end de 7,9 procent i Ishøj for et år siden (sep-20), så topper Ishøj desværre listen over kommuner med højst ledighedsprocent.

Det er især andelen af forsikrede ledige, der er høj. Således er der 551 helårspersoner (sept-21), hvilket er ca. 10% højere end før corona krisen, hvor der var 500 (sept-19). Dette selvom den samlede ledighed er lavere nu end i 2019.

Figur 2: Kommuner med højst ledighed
Kilde: Danmarks Statistik
www.dst.dk/da/Statistik/kommunekort/arbejdsløshed/bruttoledige



Derimod er ledigheden på kontanthjælpsområdet kun på 288 helårspersoner (sept-21), hvilket er væsentlige lavere end før corona krisen, hvor der var 398 (sept-19).

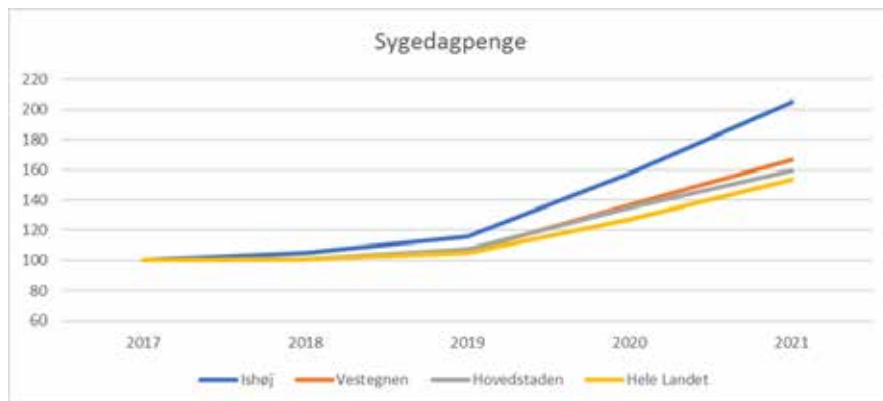


Figur 3: Udviklingen i antallet af borgere på kontanthjælp i udvalgte kommuner. Indeksering hvor år 2017 er indeks 100.

Kilde: Kilde: Jobindsats.dk

Tilsvarende går det også den rigtige vej for ledige på uddannelseshjælp. Således er der 127 helårspersoner (sept-21), hvilket er et fald i forhold til før corona krisen, hvor der var 152 (sept-19).

Ser vi på sygedagpengeområdet, så er det også alt for højt. Således er der 403 helårspersoner (sept-21), hvilket er væsentlig højere end før corona krisen, hvor der var 270 (sept-19). Dette er alarmerende højt, og en af grundene til, at vi i BP22 har fokus netop på det område.



Figur 4: Udviklingen i antallet af borgere, der har modtaget i sygedagpenge i perioden 2017 til 2021 (juni). Helårspersoner. Indeksering hvor år 2017 er indeks 100.

Kilde: Kilde: Jobindsats.dk

En årsag til de høje antal på sygedagpenge er, at man under corona situationen har forlænget perioden på sygedagpenge og stoppet for muligheden for at overgå til et jobafklaringsforløb (JAF). Det betyder at antallet af ledige på jobafklaringsforløb er faldet til 74 helårspersoner (sept-21) fra 116 (sept-19) før corona krisen.

Det bekymrende er dog, at det samlede antal på sygedagpenge og JAF er steget fra 386 helårspersoner i 2019 til 477 i 2021 – en stigning på ca. 24%.

- Der skal i 2022 være særligt fokus at hjælpe borgere på sygedagpenge og i jobafklaringsforløb i beskæftigelse igen, så perioden uden for arbejdsmarkedet bliver så kort som muligt.



Virksomhedskontakten

Udover beskæftigelsesindsatsen med ledige borgere, skal kommunen også bistå private og offentlige arbejdsgivere med virksomhedsservice.⁵ Her indgår jobcentret i et samarbejde med virksomhederne om rekruttering af medarbejdere til ordinære job, matchning mellem ledige og arbejdsgivere samt fastholdelse af medarbejdere.

Dette samarbejde vil vi gerne opprioritere, og Jobcenter Ishøj vil prioritere at være synlige i forhold til Erhvervsforeningen og de lokale erhvervspolitiske tiltag i kommunen, for derigennem at styrke dialogen mellem virksomheder og jobcenter.

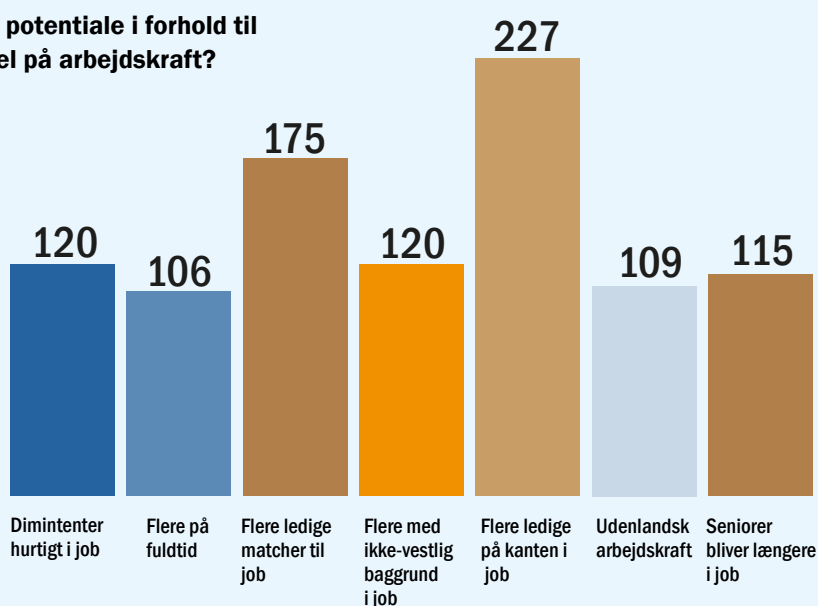
Til at understøtte indsatsen med at skaffe kvalificeret arbejdskraft til de lokale virksomheder, er Ishøj Jobcenter også en del af Hovedstadens Rekrutteringsservice (HRS). I HRS samarbejdes om på tværs af jobcentre at finde kvalificerede kandidater til ledige stillinger. Derudover tilbyder HRS opkvalificeringsmuligheder for ledige, der ikke har de kompetencer der pt. efterspørges på arbejdsmarkedet. Her vil det være svært for Ishøj Jobcenter alene at skaffe nok kandidater til, at uddannelsesinstitutionerne kan oprette hold, men gennem HRS samarbejdet kan vi i fællesskab l evere nok kandidater.

Som tidligere nævnt er dele af arbejdsmarkedet ved at blive overophedet i et omfang der gør, at det er svært at finde kvalificerede ledige blandt de jobparate, der matcher virksomhedernes rekrutteringsbehov. Det kan derfor være nødvendigt at tænke lidt bredere og mere utraditionelt i bestræbelserne på at finde kvalificeret ledig arbejdskraft til virksomhederne.

I en undersøgelse⁶ blandt landets jobcenterchefer, afdelingsledere i jobcentrene samt medlemmer af de kommunale beskæftigelsesudvalg, blev de spurgt: "Hvor er der størst potentiale i forhold til den akutte mangel på arbejdskraft?".

Figur 5:

Hvor er der størst potentiale i forhold til den akutte mangel på arbejdskraft?



⁵ Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, §1

⁶ Gennemført som en Mentimeter-undersøgelse i forbindelse med KL's JobCamp i Aalborg den 7. – 8. oktober 2021.



Unge uden uddannelse

Undersøgelsen peger på, at det kan være relevant at kigge på gruppen af aktivitetsparate ledige – altså dem der er lidt mere på kanten af arbejdsmarkedet. De kan godt nok ikke præstere en arbejdsindsats på 37 timer om ugen (hvis de kunne det, ville de have været jobparate). Men de kan måske arbejde 6-20 timer, hvilket også kaldes ”småjob”, altså lønnet job på færre timer, hvor den ledige så modtager supplerende ydelse fra kommunen derudover.

Det er ikke naturligt for en virksomhed, der har travlt, at overveje om de kan bruge en ledig med andre udfordringer end ledighed, men erfaringer fra andre kommuner viser, at det kan give mening for såvel virksomheden som den ledige.⁷

Strategiske pejlemærker for udvikling af virksomhedsindsatsen:

- Udbygning af samarbejdet mellem lokale virksomheder og Ishøj Jobcenter
- Fokus på samarbejdet med HRS i forhold til opkvalificering til konkrete jobs
- Mere fokus på arbejdskraftreserven blandt de aktivitetsparate ledige
- Etablering af ”virksomheds-service” som én indgang for virksomheder, der vil i kontakt med jobcenteret.

⁷CABI har beskrevet fordelene og erfaringerne: www.cabiweb.dk/temaer/socialt-ansvar-og-csr/alternativ-rekruttering/
Og her: www.cabiweb.dk/om-cabi/nyt-fra-cabi/cabi-nyt-2018/juni-2018/nu-kan-virksomheder-oprette-job-paa-faa-timer-med-job-net-for-arbejdsgivere/

Arbejdsmarkedet stiller stadig større forventninger til, at arbejdsstyrken har formelle uddannelser. Derfor er det afgørende, at flest muligt unge får en uddannelse, så deres chancer for at få en varig tilknytning til arbejdsmarkedet, bliver bedst mulige.

Unge på offentlig forsørgelse er et af de lokalt prioriterede indsatsområder (se afsnit 1) og et højt prioriteret indsatsområde i jobcenteret, da det at få en uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet tidligt i livet, vil få stor indvirkning på, hvorledes hele ens arbejdsliv kommer til at udforme sig. Er man ung på uddannelseshjælp, har man pligt til at være i uddannelse, beskæftigelse eller anden aktivitet, der sigter mod at gennemføre en uddannelse.

Unge uden uddannelse visiteres til enten at være uddannelsesparate eller aktivitetsparate.

Figur 6:

Andelen af ledige unge uden uddannelse, der modtager uddannelseshjælp

Unge på uddannelseshjælp	sept. 2019	sept. 2020	sept. 2021
Uddannelsesparate	44	43	30
Aktivitetsparate	106	100	96
I alt	150	143	126

Kilde: Jobindsats.dk

Indsatsen med de aktivitetsparate unge er som oftest en stor, kompleks og ofte langvarig proces, da mange kæmper med flere problemer såsom misbrug og sociale udfordringer, og afgang til uddannelse eller job er meget lav.

I forbindelse med ”Første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen” fra juni 2021 (omtalt tidligere), er der fjernet nogle proceskrav for unge på uddannelseshjælp. Hidtil har det været et krav, at de unge deltog i kontinuerlig aktivering, hvor der højst måtte gå 4 uger mellem hvert tilbud.

Aftalen har lempet og forenklet kravene til uddannelseshjælpsmodtageres deltagelse i intensiv, kontinuerlig aktivering, så der fremover må være fire måneder mellem hvert tilbud. Det skal understøtte, at de unge i højere grad oplever, at de får indsatser, som er med til at forberede dem til at påbegynde en uddannelse - og at de ikke får tilbud for tilbuddets skyld.

Kommunerne får med tiltaget bedre og mere fleksible rammer for at igangsætte tilbud for de unge med afsæt i den enkelte unges behov og ressourcer. Derudover understøtter aftalen overgangen fra uddannelseshjælp til uddannelse ved at etablere en styrket og entydig ramme for samarbejdet om fastholdelse af udsatte unge, som overgår til uddannelse.

Aftalen omfatter, at:

- Uddannelseshjælpsmodtagere, der påbegynder en uddannelse, får ret til en mentor, der kan understøtte, at den unge fastholdes i uddannelsen. Retten til en mentor gælder i op til 6 måneder efter uddannelsesstart med mulighed for forlængelse.
- Jobcenteret forpligtes til at reagere på beskeder om risiko for frafald fra uddannelsesinstitutionerne de første 6 måneder efter studiestart. Jobcenteret kan herefter tage stilling til, om relevante fastholdelsesinitiativer skal iværksættes.

Ovenstående aftale træder i kraft fra 1. januar 2022.

Den 1. august 2019 trådte den nye lov vedrørende en kommunal ungeindsats for unge under 25 år i kraft. Ungeindsatsen er en del af Center for Beskæftigelse, og har til formål at guide og hjælpe de unge mod uddannelse og job. Et af redskaberne i dette arbejde er forberedende grunduddannelse (FGU), som kan bruges som en trædesten for unge med svage boglige og sociale kompetencer.

Pejlemærker for indsatsen for de unge i 2022:

- Alle unge skal motiveres og hjælpes på vej til at få en uddannelse eller job
- Uddannelsesparate unge der ikke opfylder adgangskravene til en ungdomsuddannelse skal tilbydes almen voksenundervisning i de adgangsgivende fag for at forbedre mulighederne for optagelse på en uddannelse
- Aktivitetsparate unge der har svært ved at tage en uddannelse eller komme i job skal tilbydes en sammenhængende indsats
- Der skal etableres mentorstøtte til unge i uddannelse, så den unge fastholdes i uddannelse
- Jobcenteret skal etablere fastholdelsesinitiativer overfor unge, der er i risiko for at frafalde deres uddannelse



Jobparate ledige

De jobparate ledige er gruppen af de "stærkeste" ledige. De har i udgangspunktet ikke andre problemer udover deres ledighed, og de kan derfor forventes at kunne tage arbejde med dags varsel. De udgør den største gruppe af de ledige, og der bruges af denne grund mange ressourcer på gruppen, for at få dem hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet ligesom der er stort fokus på, hvilke borgere, som kan være i risiko for at ende i ledighedskøen i lang tid. Det kan f.eks. være ufaglærte eller ledige over 50 år. For disse sættes der ind med en hurtig indsats. Dette kan være en særlig indsats hos en virksomhedskonsulent eller brancherelaterede jobklubber.

Der er som tidligere nævnt indgået forskellige politiske aftaler, som skal understøtte at flere ledige ønsker at opkvalificere deres nuværende kompetencer eller tage en uddannelse inden for de områder, som mangler arbejdskraft.

Aftalerne som er gældende i 2022, er at

- dagpengemodtagere over 30 år får ret til at påbegynde en erhvervsuddannelse med 110 procent af deres hidtidige dagpengesats, hvis uddannelsen er inden for et fag med særligt behov for arbejdskraft. Der er 50 forskellige uddannelser med i aftalen
- faglærte ledige kan blive voksenlærling allerede efter tre måneders ledighed, og det er en halvering i forhold til i dag. Ekstraordinært er det muligt at blive voksenlærling inden for alle fag
- i 2022 videreføres muligheden for, at ufaglærte medarbejdere over 25 år med mindst to års erhvervs erfaring kan tage eller færdiggøre en erhvervsuddannelse som jobrotation
- Den digitale linje og engelsk på Forberedende Voksenuddannelse (FVU) åbnes for alle i arbejdsstyrken – både beskæftigede og ledige – og der er ikke længere krav om, at fagene kun kan udbydes som virksomhedsrettede forløb

Vi vil have fokus på at informere den ledige om disse muligheder, og være motiverende og støttende, og f.eks. hjælpe borgeren med en virksomhedspraktik, hvis denne overvejer et brancheskrift.

Den samlede antal jobparate ledige i Ishøj kommune er steget med 13 procent fra 2019 til 2021.

Dette selvom den samlede ledighed i samme periode har været faldende.

Tabellen viser antallet af ledige A-dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere i februar 2020 før nedlukningen versus juni 2020, hvor antallet af ledige for de to målgrupper var på sit højeste.

Figur 7:

Udviklingen i jobparate ledige de seneste 3 år

	SEPTEMBER 2019		SEPTEMBER 2020		SEPTEMBER 2021	
	Antal fuldtids-personer	I pct. af arbejdsstyrken	Antal fuldtids-personer	I pct. af arbejdsstyrken	Antal fuldtids-personer	I pct. af arbejdsstyrken
A-dagpenge modtagere	500	4,5 %	687	6,1 %	551	4,9 %
Jobparate Kontanthjælp	124	1,1 %	132	1,2 %	102	0,9 %
I alt	624	5,6 %	819	7,3 %	653	5,8 %

Kilde: Jobindsats

Tabellen viser, at der er 10 procent flere ledige på A-dagpenge i 2021 end i 2019, selvom ledigheden både på landsplan og i Ishøj Kommune er lavere. Til gengæld er antallet af jobparate ledige på kontanthjælp faldet med 18 procent i samme periode. Det hører dog med til forklaringen, at dagpengeperioden har været sat på "pause" nogle måneder som led i corona suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen. Det betyder, at det har været muligt at være på dagpenge i længere tid end de normale 2 år. Det kan være en del af forklaringen, men det samlede antal jobparate ledige er fortsat højere i 2021 end i 2019.

På landsplan er det omkring hver fjerde A-dagpengemodtager der er dimittend, altså nyuddannede med en formodentlig sporadisk arbejds erfaring, hvorimod trefjerdedele kommer fra beskæftigelse, og dermed har en forholdsvis frisk arbejdsmarkedstilknøytning.

Der er således en uudnyttet arbejdskraft blandt modtagere af

A-dagpenge. I en periode hvor efterspørgslen efter arbejdskraft er konstant stigende, er det et oplagt indsatsområde for såvel A-kasserne som Jobcenter Ishøj at prioritere i 2022.

Det er også oplagt at prioritere opkvalificering og uddannelse, og anvende de opkvalificeringspuljer der er:

- opkvalificering inden for mangel områder
- nye muligheder for jobrotation
- grundforløb til erhvervsuddannelse
- regional uddannelsespulje til kontanthjælps- og dagpenge modtagere
- pulje til uddannelsesløft.

A-kasseforsøget, hvor fem politisk udvalgte a-kasser varetager indsatsen med de ledige dagpengemodtagere i de tre første måneder af deres ledighed, løber over 4 år fra 2021 til udgangen af 2024. De fem a-kasser er Dansk Metal A-kasse, FOAs A-kasse, FTFA, Socialpædagogernes A-kasse og Min A-kasse.

I forbindelse med corona har indsatsen i a-kasserne været sat i bero, og det er derfor først i efteråret 2021 at de ledige, som har været udlagt til indsats i deres a-kasse, i større omfang begynder at komme tilbage til jobcentret. Der vil i den kommende periode være fokus på denne overlevering, og hvorledes den bedst håndteres.

Pejlemærker af indsatsen for de jobparate:

- Styrke samspillet mellem A-kasser og Jobcenter omkring de forsikrede ledige
- Fokus på opkvalificering med afsæt i de forskellige politiske aftaler
- Prioritering af praktikker og løn tilskud med jobperspektiv
- Systematisk opfølgning hos arbejdsgiver på alle virksomhedsrettede aktiviteter inden udløb med henblik på at opnå ansættelse





Fleksjob og ledighedsydelse

Jobcenteret tilkender fleksjob til personer, der på grund af en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. Fleksjobvisiterede uden arbejde modtager ledighedsydelse.

Aktuelt er 273 personer bosiddende i Ishøj Kommune ansat i et fleksjob og 69 går ledige på ledighedsydelse (sept-21). Det svarer til at 20 procent af de fleksjobvisiterede går ledige. På landsplan er ledigheden 14 procent blandt de fleksjobvisiterede.

Tilgangen til fleksjobordningen har de seneste år ligget i intervallet 35-53 nye pr. år.

Figur 8:

Tilgangen til fleksjobordningen i Ishøj Kommune, antal nye pr. år.

År	Hele året	Januar-september
2017	40	28
2018	35	20
2019	53	36
2020	50	42
2021	-	32

Kilde: Jobindsats.dk - https://www.jobindsats.dk/jobindsats/sv/DatabankViewer/ShowResult?mGroupIds=mgrpA09_1&AreaType=_nykom&AreaSort=alpha&AreaIds=147%2C59&FrequencyId=y&PeriodIds=2017Y01%2C2018Y01%2C2019Y01%2C2020Y01&BenefitGroupId=Y08&MeasurementId=Y09A09&Name=&CubeId=star_y09a09&HasPivot=False&RowAxis=_omrade%2C_omrade_f3b%2C_periode&ColumnAxis=MeasurementAxis#step3
 Fleksjob tilkendes altid ud fra en konkret individuel vurdering.

Pejlemærke for indsatsen for fleksjobvisiterede:

- Vi vil have færre på ledighedsydelse blandt de fleksjobvisiterede, så ledighedsprocenten blandt de fleksjobvisiterede nærmer sig landsgennemsnittet



Sygedagpengemodtagere, borgere i jobafklaring og borgere med handicap

Som udgangspunkt kan en sygemeldt få sygedagpenge i op til 22 uger. Herefter vurderes det, om der er grundlag for at forlænge ydelsen, eller om borgeren skal overgå til et jobafklaringsforløb. Under coronakrisen blev sygeperioden stillet i bero, sådan at sygedagpengemodtagere ikke overgik til jobafklaring. Derfor har vi i øjeblikket flere på sygedagpenge end normalt og færre på jobafklaringsforløb.

Figur 9:

Antal helårspersoner på sygedagpenge og jobafklaringsforløb.

Antal personer	Sept-19	Sept-20	Sept-21
Sygedagpenge	258	317	427
Jobafklaringsforløb	116	75	74
I alt	374	392	501

Kilde: Jobindsats

Målet med jobafklaringsforløbene er, at en tværfaglig og sammenhængende indsats på sigt skal bringe den sygemeldte i arbejde under hensyntagen til personens forudsætninger og behov herunder helbredstilstand.

I jobcenterets arbejde med at raskmelde borgerne og hjælpe dem tilbage på arbejdsmarkedet er den centrale sondring, om borgeren har en arbejdsgiver eller ej. Hovedparten, svarende til 74 procent af sygedagpengemodtagerne, er sygemeldt fra beskæftigelse, mens 26 procent gik ledige, da de blev syge.⁸

Jobcenteret vil fortsætte med at have en tidlig og forebyggende indsats, så borgeren fastholder tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Mange handicappede har kvalifikationer til at bestride et job og vil gerne arbejde. Beskæftigelsesministeren ser et stort potentiale i, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse, og bl.a. derfor er det et ministermål i 2022, at flere personer med handicap skal i beskæftigelse.

Pejlemærker for udvikling af indsatsen for sygemeldte, personer i jobafklaringsforløb og med handicap:

- Antallet af sygedagpengemodtagere skal nedbringes til et "normalt" niveau efter corona puklen.
- Tidlig og øget anvendelse af virksomhedsrettet indsats for målgruppen
- Antal delvise raskmeldinger skal øges
- Flere personer med handicap skal i beskæftigelse gennem øget fokus på kompetencer og øget dialog med virksomhederne
- Sikring af viden om handicap blandt medarbejdere i jobcentret, herunder særligt viden om de handicapkompenserende ordninger.



Udsatte ledige

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere og borgere i ressourceforløb har det til fælles i forhold til beskæftigelsesdagsordenen, at de befinder sig på kanten af det ordinære arbejdsmarked – nogen med langvarig ledighed bag sig.

Når man vurderes at være aktivitetsparat og ikke jobparat skyldes det, at man har andre udfordringer end ledighed.

Aktivitetsparate på kontanthjælp og uddannelseshjælp

Aktuelt er der 275 aktivitetsparate på kontanthjælp og uddannelseshjælp (sept. 21). Antallet er 25 procent færre i forhold til 2019.



Figur 10:

Antallet af aktivitetsparate ledige i regi af Ishøj Jobcenter.

Antal aktivitetsparate	2019	2020	2021
Uddannelseshjælp	106	100	96
Kontanthjælp	263	212	179
I alt	369	312	275

Kilde: Jobindsats.dk

At en borger i en periode har komplekse udfordringer, skal ikke forhindre, at der arbejdes ud fra et jobperspektiv – selvom vejen kan være længere end for andre. Vi vil derfor have fokus den arbejdsevne der fortsat er til stede, og at udvikle den mest muligt. Her er ressourceforløb et af de vigtige værktøjer til brug for afklaringen. Såfremt arbejdsevnen er varigt nedsat, vil afklaringen rette sig mod muligheden for fleksjob eller førtidspension.

Der er evidens for, at tilknytning til arbejdsmarkedet selv få timer om ugen har stor positiv effekt på den ledige. Det giver bedre selvværd, mindre ensomhed/angst/depression og kan samtidig måles gennem færre lægebesøg, mindre medicinforbrug og færre indlæggelser. Det at føle sig nyttig og værdsat er værdifuldt.

Det giver derfor mening at gøre en særlig indsats for at hjælpe de aktivitetsparate ledige i småjob, bare få timer om ugen, og så bygger videre derfra.

Pejlemærker for udvikling af indsatsen for aktivitetsparate:

- Jobcenteret arbejder for, at der sker en progression af de aktivitetsparate borgere, der er i målgruppen for en virksomhedsrettet indsats
- Der arbejdes på etablering af småjobs (lønnede timer)
- Hvis det er borgere med komplekse udfordringer, vurderes det, om borgere bør i ressourceforløb mens der arbejdes mod lønnede timer
- Borgere der ikke kan honorere løntimer på ordinære vilkår skal afklares i forhold til fleksjob eller førtidspension
- Særligt fokus på aktivitetsparate kvinder med indvandrerbaggrund som en del af en pulje fra SIRI
- Tværfagligt samarbejde med andre forvaltninger

Borgere i ressourceforløb

Som nævnt indledningsvis, er der vedtaget en ændring af ressourceforløb. Ændringerne træder i kraft fra 1. januar 2022. De væsentligste ændringer er som følger:

- **Varigheden ændres.** Den maksimale varighed af et ressourceforløb skal reduceres til 3 år mod 5 år i dag. Formålet er at fokusere forløbene og være med til at fremme en tidlig indsats.
- **Indsatsgaranti.** Der indføres en indsatsgaranti, som skal bidrage til at sikre borgere i ressourceforløb en tidlig og målrettet indsats, der hjælper dem videre, og som tager udgangspunkt i rehabiliteringsteamets indstilling. Intentionen er, at borgerens indsats igangsættes hurtigst muligt og senest inden for 6 måneder. Udgangspunktet er, at borgeren skal have en jobrettet indsats, evt. suppleret med øvrige relevante indsatser. Kommunen kan anvende anden aktør, hvis det vurderes relevant.
- **Indsatsgaranti.** Er der efter 6 måneder i ressourceforløb ikke iværksat en beskæftigelsesindsats, social indsats eller kommunal sundhedsindsats, skal borgerens sag drøftes i rehabiliteringsteamet. Såfremt der ikke er sket væsentlige ændringer i borgerens situation, skal det på mødet i rehabiliteringsteamet alene drøftes, hvilke indsatser der skal igangsættes og hvornår, og der lægges en konkret plan for borgerens forløb.
- **Koordinerende sagsbehandler.** Borgere, der visiteres til ressourceforløb, får tildelt en gennemgående og koordinerende sagsbehandler. Såfremt borgerne har brug for hjælp til at følge den aftalte indsats i ressourceforløbet, kan de også tildeles en mentor. Den koordinerende sagsbehandler er ansvarlig for, at indsatsen foregår som planlagt, og for at koordinere borgerens sag på tværs af sektorer, forvaltninger og lovgivningsområder, mens mentor har en støttefunktion i at bistå borgeren i at gennemføre indsatserne i ressourceforløbet
- **Virksomhedsrettede forløb.** Borgere skal have ret til at få hjælp til at deltage i virksomhedsrettede forløb. Borgere i ressourceforløb får derfor ret til en jobformidler, som skal have konkret viden om det lokale arbejdsmarked, og som skal have en tæt og inddragende dialog med borgeren. Det er afgørende for, at jobformidleren kan hjælpe borgeren med at skabe et godt match med en virksomhed. Jobformidleren kan også understøtte, at borgeren fastholdes på en virksomhed, og på den måde sikre fremdrift i borgerens forløb, så borgeren på sigt kan komme i beskæftigelse.
- **Sundhedsfaglig rådgivning.** Borgere i ressourceforløb skal have ret til en sundhedskoordinator, som kan rådgive i forhold til, hvorvidt et beskæftigelsesrettet tilbud tager tilstrækkeligt hensyn til borgerens helbreds mæssige situation. Kommunerne har således pligt til at vejlede borgeren om retten til sundhedskoordinator samt at inddrage sundhedskoordi- natoren efter borgerens ønske.
- **Seniorer kan fritages.** Forligspartierne er enige om, at borgere med under 6 år til pensionsalderen ikke skal tilkendes ressourceforløb, medmindre de selv ønsker det. Det skal sikre, at ressourceforløb målrettes borgere, som vil have mest gavn af en langsigtet tværfaglig indsats for at udvikle arbejdsevnen. Aldersgrænsen svarer til aldersgrænsen ved ansøgning om seniorpension.



- **Lempelse af fradrag.** Fradraget for lønindkomst i ressourceforløbsydelsen lempes. Fradraget på 30 pct. for indkomst under 14.965 kr. per måned. fjernes. For lønindkomst over dette niveau fradrages fortsat med 55 pct. Der vil således fremover kun være fradrag for lønindkomst på over 14.965 kr. Det skal være med til at øge motivationen for borgere i ressourceforløb til at have ordinære løntimer.

Her i 2021 er der aktuelt 57 borgere i ressourceforløb. På samme tidspunkt sidste år var der 71 rehabiliterter og på samme tidspunkt i 2019 var der 62 rehabiliterter.

Gruppen består af borgere med lange ydelsesforløb bag sig som følge af helbredsproblemer, misbrug, sociale forhold, og hvor udsigten til at komme ud på arbejdsmarkedet eller i uddannelse er lang.

Der er i Ishøj Jobcenter fokus på at etablere en virksomhedsrettet indsats for denne målgruppe, eksempelvis et kombinationsforløb hvor en virksomhedsrettet indsats iværksættes parallelt med en social indsats. Den nye lovgivning følger intentionerne omkring en virksomhedsrettet indsats. Fx bliver det obligatorisk med udarbejdelse af CV for målgruppen. Ressourceforløb bidrager også til at afklare arbejdsevnen. Der hvor arbejdsevnen viser sig at være væsent-

lig nedsat vil sagen blive fremlagt for rehabiliteringsteamet med henblik på fleksjob eller førtidspension.

Pejlemærker for udvikling af indsatsen for borgere i ressourceforløb:

- Alle på ressourceforløb får et kompetence-CV
- Fokus på hurtig indsats og virksomhedsrettede forløb
- Tværfagligt samarbejde med andre forvaltninger



Igangværende og nye projekter i regi af Jobcenter Ishøj

I 2022 videreføres to eksternt finansierede projekter i regi af Jobcenter Ishøj. Derudover er der igangsat yderligere et par projekter og særlige indsatser. De fremgår alle af nedenstående skema:

NR.	PROJEKT TITEL	BESKRIVELS	FINANSIERING OG PERIODE
1	Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse. (Videreført fra 2021)	<p>Projektet køres i samarbejde med Center for Børn og Forebyggelse i Ishøj Kommune. Målgruppen er kvindelige kontanthjælpsmodtagere med indvandrerbaggrund.</p> <p>Projektets formål: Projektet styrker kvindernes arbejdsidentitet gennem opkvalificering og støtte, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Øger kvindernes kendskab til det danske samfunds normer og værdier • Øger kvindernes kendskab til de forventninger, der stilles på det danske arbejdsmarked • Fjerner eller mindsker målgruppens barrierer i forhold til selvoplevede helbredsudfordringer 	<p>Projektet er finansieret af SIRI med 2.058.120 kr. i 2022.</p> <p>Slutter ved udgangen af 2022.</p>
2	Afklaring af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (Videreført fra 2021)	<p>Formålet med projektet er at sikre en systematisk afklaring af gruppen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med mere end 8 år på kontanthjælp inden for de seneste 10 år. Der er tale om en defineret gruppe borgere, som er udtrukket i 2019, og som derfor ikke bliver tilført yderligere deltagere.</p>	<p>Projektet er finansieret af STAR med 342.000 kr. i 2022.</p> <p>Slutter ved udgangen af 2022</p>
3	Beskæftigelsesindsats i Ishøj Kommune. En særlig målrettet tværprofessionel indsats med bidrag fra hele organisationen. (Blev igangsat i 2019, men har været sat på pause grundet corona)	<p>Målgruppen for indsatsen er ledige Ishøj borgere. Det overordnede formål er at bidrage med en fælles forståelse af udfordringen og forslag til, hvordan vi kan bidrage til at mindske ledigheden blandt borgerne i Ishøj Kommune. Med det for øje, er formålet at stille skarpt på, hvordan vi målrettet kan arbejde med at øge beskæftigelsen blandt Ishøj Kommunes borgere, ved at bruge mulighederne i vores egen organisation. Her skal der ses nærmere på de nuværende indsatser og samarbejdsaftaler, samt hvilke udviklingsmuligheder og projekter der kan igangsættes, således at vi sikrer målrettede indsatser, som matcher borgernes behov og kommunens udfordringer. Målet er, at vi som kommune bliver skarpere på, hvilke indsatser vi mangler og kan udvikle. Til sidst i notatet sætter vi det lange lys på og ser på den overordnede vision for fremtiden.</p> <p>Køreplanen tager primært udgangspunkt i, hvordan vi kan udnytte mulighederne i vores egen organisation, suppleret med enkelte forslag til pilotprojekter der også inddrager eksterne aktører. Notatet fokuserer primært på beskæftigelsesrettede indsatser. Uddannelsesrettede indsatser berøres kun perifert.</p>	<p>Der er ingen finansiering til projektet som skal løses inden for eksisterende rammer.</p> <p>Opgaven overgik til centerchefen for Center for Beskæftigelse pr. 1. november 2021.</p>

NR.	PROJEKT TITEL	BESKRIVELS	FINANSIERING OG PERIODE
4	Investeringsprojekt - sundhed, kultur og beskæftigelse	<p>Målgruppe: Borgere på kanten af arbejdsmarkedet, som har en risiko for langvarige forløb, såfremt der ikke iværksættes tiltag.</p> <p>Formål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At bruge kulturen som middel i rehabiliteringen af en målgruppe, der ellers er på vej mod mere permanent offentlig forsørgelse, så de kommer tættere på arbejdsmarkedet. • At øge den enkeltes livskvalitet ved at arbejde med trivsel og helbredsmestring. Med helbredsmestring forstås, at borgeren motiveres til at øve sig på at skabe sunde strukturer og til at bryde hæmmende vaner. • At tilbyde et nyt fællesskab, et netværk og flere handlemuligheder. 	<p>Økonomi: Projektet kan skaleres, men erfaringer fra andre kommuner viser, at der minimum skal afsættes 1 mio. kr. årligt, hvis det skal have tilstrækkelig stor kritisk masse til, at vi kan evaluere ordentligt. Projektet vil kræve ansættelse af en fuldtids projektkoordinator i projektperioden. Derudover skal der være midler til at understøtte de borgerrettede aktiviteter og drift.</p> <p>Projektperiode: Tre år. (kan skaleres, men det vil kræve et flerårigt forløb, hvis vi skal kunne vurdere, det faktiske potentiale i drift.) De første 6 måneder vil der være tale om projektudvikling, inden der kommer borgere i forløbet.</p>

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...

...the ...