

Beskæftigelsesplan 2017

Center for Borgerservice og Beskæftigelse
Gribskov Kommune

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| Indledning | 3 |
| 1. Flere kommer i virksomhedsrettede tilbud & virksomhederne sikres kvalificeret arbejdskraft | 4 |
| 1.1 Udfordringer ift. samarbejdet med lokale virksomheder | |
| 1.2 Strategi for at være en professionel samarbejdspartner til virksomhederne | |
| 2. Borgere tættest på arbejdsmarkedet | 6 |
| 2.1. Indsatsprincipper for borgere tættest på arbejdsmarkedet | |
| 3. Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet - herunder langtidsledige kontanthjælpsmodtagere, skal tættere på arbejdsmarkedet | 7 |
| 2.1 Udfordringer ift. borgere på kanten af arbejdsmarkedet | |
| 2.2 Strategi for langvarige modtagere af off. forsørgelse | |
| 2.2.1 Indsatsprincipper for langtidssygemeldte | |
| 2.2.2 Indsatsprincipper for kontanthjælpsmodtagere med sammensatte problemer | |
| 4. Flere unge skal have en uddannelse | 11 |
| 4.1 Udfordringer ift. gruppen af unge uden en uddannelse | |
| 4.2 Strategi for at sikre flere unge en uddannelse | |
| 4.2.1 Tværgående indsatsprincipper for alle unge uden uddannelse | |
| 1.2.2 Indsatsprincipper for uddannelsesparate unge | |
| 1.2.3 Indsatsprincipper for aktivitetsparate unge | |
| 5. Flere flygtninge skal være selvforsørgende | 14 |
| 5.1 Målsætninger for integrationsindsatsen | |
| 5.2 Integration gennem job | |
| 5.3. Tværfaglighed og samarbejde | |
| Tillæg. Rammer for beskæftigelsesindsatsen | 16 |
| • Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed – udvikling og prognose | |
| • Beskæftigelses- og erhvervsstruktur | |
| • Uddannelsesbalancen | |
| • Demografi | |

Indledning

Beskæftigelsesplan 2017 er udarbejdet i en tæt sammenhæng med Beskæftigelsesstrategi 2016 – 2018 og kommunens udviklingsstrategi. De to dokumenter er de overordnede planer for beskæftigelsesindsatsen i Gribskov Kommune og beskriver de politisk prioriterede strategier og de politisk fastsatte mål for indsatsen.

Beskæftigelsesplan 2017 supplerer kommunens flerårige beskæftigelsesstrategi og fastsætter samtidig strategi for indsatsen i forhold til ministerens 4 nationalt udmeldte mål for 2017. Planen skal tydeliggøre, hvad der er formålet, med den indsats, der gøres i Gribskov Kommune og i Center for Borgerservice og Beskæftigelse, samtidig er strategierne Jobcentrets bedste bud på, hvordan målene indfries.

Beskæftigelsesstrategien og beskæftigelsesplanen bygger på de hovedtræk, der har været gennemgående i de seneste års reformer på arbejdsmarkedsområdet.

- **Virksomhedsvendt aktivering er høj prioritet**, flest muligt skal have en berøring med og om muligt bliver fastholdt på det ordinære arbejdsmarked
- **Ny balance mellem processer og resultater**, så indsatserne bliver mere individuelle/fleksible ud fra brugernes behov og mindre ret-og-pligt-styret.
- **Større fleksibilitet i forholdet til myndighedsrolle og vejlederrolle**, så borgerne tager et større ansvar og ejerskab for egen sag og oplever større sammenhæng i indsatserne.

Dertil kommer, at der er vedtaget en gennemgribende reform af refusionssystemet - således at refusionen på forsørgelsesydelsen aftrappes over tid. For at sikre så lave udgifter til forsørgelse som muligt, har jobcentret fokus på at reducere varigheden af borgernes forløb på offentlig forsørgelse. Dette sker ved en prioritering og målretning af indsatser der modsvarer indsatsbehovet hos borgeren.

Beskæftigelsesplan 2017 er bygget op om 5 overordnede hovedmålgrupper, hvoraf de 4 kan relateres tæt til de nationale beskæftigelsespolitiske mål for 2016.

| Hovedmålgrupper | Nationale ministermål for 2017 |
|---------------------------------------|---|
| Virksomheder | Flere kommer i virksomhedsrettede tilbud & virksomhederne sikres kvalificeret arbejdskraft. |
| Borgere tættest på arbejdsmarkedet | |
| Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet | Skal tættere ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem en styrket tværfaglig indsats |
| Unge uden uddannelse | Flere unge skal have en uddannelse |
| Flygtninge | Flere flygtninge skal være selvforsørgende |

Center for Borgerservice og Beskæftigelse ønsker at sikre størst mulig effektivitet inden for alle områder. Der er derfor sat stor fokus på centres kerneopgaver og kernekompetencer. For Jobcentret handler det om at blive endnu bedre til at levere den service, som man er bedst til. Kerneydelserne handler grundlæggende om at tale med borgerne, virksomhederne og eksterne leverandører - og herigennem afdække behov, motivere og skabe grundlag for de rigtige indsatser.

1. Flere kommer i virksomhedsrettede tilbud & virksomhederne sikres kvalificeret arbejdskraft

Af Beskæftigelsesstrategien fremgår, at Gribskov Kommune ønsker en endnu tættere dialog og samarbejde med alle typer af virksomheder i lokalområdet om beskæftigelsesindsatsen. Dette sker for at sikre virksomhedernes behov for arbejdskraft, og for at skaffe flere løntilskuds- og praktikpladser i virksomheder.

Behov for et tæt samarbejde er blevet forstærket af, at efterspørgslen efter arbejdskraft igennem flere år har været stigende. Det giver bedre mulighed for, at ledige kan finde et nyt job. Samtidig betyder den positive udvikling også et øget fokus på, at virksomhederne kan få tilstrækkeligt med kvalificerede medarbejdere. På den baggrund er det blevet en vigtigere opgave for Jobcentret, at arbejde med at undgå fremtidige flaskehalse og paradoksproblemer på arbejdsmarkedet.

Et godt samarbejde mellem jobcentre og virksomhederne er også afgørende for at kunne tilbyde flere borgere i udkanten af arbejdsmarkedet en virksomhedsrettet indsats samt fastholde personer med nedsat arbejdsevne eller sygdom på deres arbejdspladser. Med de positive takter på arbejdsmarkedet er der opstået bedre muligheder for at få denne gruppe af borgere i beskæftigelse. Målsætningen er, at flest muligt får en berøring med og om muligt bliver fastholdt på arbejdsmarkedet. Dialogen med virksomhederne skal i denne forbindelse altid have en målsætning om ansættelse i ordinære timer.

- Arbejdet har allerede båret frugt, i det Gribskov Kommune er blandt de kommuner i Region Hovedstaden der anvender virksomhedsrettet aktivering og nytteindsats i størst omfang. Dette gælder både for borgere der modtager a-dagpenge og kontant- eller uddannelseshjælp.

1.1 Udfordringer ift. samarbejdet med virksomhederne

Vækst i arbejdspladser i Hovedstadsområdet

Ud over samarbejdet med de lokale virksomheder retter jobcentret også sin indsats imod det bredere regionale arbejdsmarked. Jobcentre i Nordsjælland har fra 2016 øget samarbejdet på tværs af kommunegrænserne. Samarbejdet indebærer en fælles rekrutteringsservice, hvorved en virksomhed kan henvende sig i ét jobcenter og få kandidater fra 9 forskellige jobcentre.

I 2017 forventes der først og fremmest at ske en fortsat vækst i antallet af arbejdspladser inden for industri samt særligt bygge- og anlægssektoren. Sidstnævnte som følge af de mange igangsatte og planlagte offentlige bygge- og anlægsprojekter i hele Østdanmark. Samtidig er forventningen til den lokale beskæftigelse, at der i også vil blive etableret nye arbejdspladser i den private servicesektor.

Jobåbningerne på arbejdsmarkedet skal bringes i spil - gennemsigtheden på arbejdsmarkedet skal øges

Med væksten i arbejdspladser vil der i årene der kommer opstå rigtigt mange jobåbninger på arbejdsmarkedet. STAR under Beskæftigelsesministeriet skønner, at der årligt opstår ca. 310.000-340.000 jobåbninger i de sjællandske virksomheder, heraf opstår over 200.000 jobåbninger i hovedstadsområdet.

Imidlertid er synligheden af jobåbningerne faldet markant over de senere år, når der ses på, hvor mange stillinger der er opslået på Jobnet.dk. Fra en andel synlige jobåbninger på ca. 30 pct. i 2007-2008 er der i dag kun ca. 15 pct. der er synlige på Jobnetnet.dk. – hvorfor de resterende jobåbninger ikke er umiddelbart tilgængelige for ledige og nyuddannede.

Begrænset synlighed af job giver virksomhederne et begrænset udbud af kvalificeret arbejdskraft. For virksomheder kan det være en udfordring at søge bredt uden for de kendte geografiske, faglige eller kulturelle (alder, køn, etnicitet eller handicap) miljøer, der ofte er tilstede i bestemte brancher. Samtidig er det for den enkelte ledige og for beskæftigelsesindsatsen en udfordring, at få adgang til de mange jobåbninger der findes, således at arbejdsgivere ikke alene vælger at rekruttere blandt tidligere ansatte, uopfordrede ansøgere eller anbefalede personer fra netværk.

Behov for et mere rummeligt arbejdsmarked – at løfte et socialt ansvar

Borgere i aktive tilbud kommer hurtigere i arbejde end borgere på passiv forsørgelse, og det er erfaringen, at jo tættere på den virksomhedsnære virkelighed et tilbud er, jo større effekt har det pågældende tilbud. Det skyldes, at virksomhedstilbud bidrager til størst mulig direkte tilknytning til rigtige virksomheder, modsat eksempelvis diverse kommunale vejledningstilbud, som tidligere har været anvendt. Der opnås en større motivation, selvtillid og selvværd, når der i rigtige virksomheder er forventninger til borgeren, foruden at der kan være mulighed for job/jobberfaring i den anden ende. Med de nye store reformer af kontanthjælp, fleksjob- og førtidspension er der opstået et øget behov for nye arbejdspladser og virksomhedsrettede tilbud til gruppen af borgere med reduceret arbejdssevne. Det handler om at etablere flere job med mulighed for eksempel deltidsraskmeldinger og flere småjob med ordinære timer samt fleksjob til målgrupperne, der er længst væk fra arbejdsmarkedet.

En forudsætning for en intensiveret og effektiv beskæftigelsesstrategi er, at de rigtige aktiveringsredskaber er til stede i det nødvendige omfang og på det rette tidspunkt – herunder at der er adgang til rummelige virksomheder, som er åbne over for at udvikle og ansætte målgruppen.

Hvis det skal lykkes, at få flere borgere med reduceret arbejdssevne i beskæftigelse kræver det, at flere virksomheder er med til at løfte det sociale ansvar ved løsninger i et endnu mere rummeligt arbejdsmarked; eksempelvis ved at understøtte etablering af socialøkonomiske virksomheder.

1.2. Strategi for at være en professionel samarbejdspartner til virksomhederne

Virksomhederne har generelt det ønske, at jobcentrene i endnu højere grad tager en opsøgende og aktiv rolle i forhold til virksomhederne. Det betyder, at Jobcentret aktivt afsøger de lokale virksomheders jobåbninger, samt afdækker de konkrete behov for rekruttering, opkvalificering og fastholdelse.

Det bærende element i det daglige samarbejde er det arbejde der udføres i kontakten med virksomhederne. Her spiller virksomhedskonsulenterne den væsentligste rolle. Deres opgave er at etablere ordinær beskæftigelse, praktikpladser og løntilskud. Samtidig med at Jobcentret også arbejder med fastholdelse af syge. Dette arbejde kræver tætte og stabile personrelationer, og et samarbejde der bygger på dialog og overholdelse af aftaler samt opfølgning på den etablerede indsats.

For at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft arbejder jobcentret på at kunne tilbyde hurtigere formidling. Dette kræver, at Jobcentret stadigt søger at udbygge muligheden for at lave en bedre og hurtigere udsøgning af ledige til konkrete job. Samtidig er det vigtigt, at virksomhederne og erhvervslivet generelt får større viden om de serviceydelser Jobcenter Gribskov er i stand til at yde også med hensyn til afskedigelser, arbejdsfordeling m.m.

Jobcenter Gribskavs erfaringer fra virksomhedssamarbejdet er, at det er afgørende at der sker en tydelig forventningsafstemning mellem virksomhed, borger og Jobcenter hvad angår formålet med det enkelte tilbud. Der lægges derfor vægt på, at virksomhedskonsulenterne udfører en systematisk

registrering af deres virksomhedsbesøg og af hvordan samarbejdet udvikles yderligere. Hermed skabes der overblik over antal virksomhedsbesøg samt resultaterne af den enkelte kontakt.

2. Borgere tættest på arbejdsmarkedet

Altovervejende finder virksomheder og jobsøgende selv hinanden. Jobcentret har et stærkt fokus på en tidlig jobsøgningsindsats, der har det udgangspunkt, at job ikke er noget man får, men noget den enkelte aktivt søger. Jobcentrets opgave er derfor primært, at understøtte og kvalificere den enkeltes egen jobsøgning. Fokus er hjælp til selvhjælp.

- Gribskov Kommune har i november 2016 i alt 614 personer på A-dagpenge (490) og jobklare kontanthjælpsmodtagere (124). Der var i november 2015 i alt 762 ledige på de to ydelser.

Positive takter på arbejdsmarkedet

Fremadrettet betyder den positive konjunktur, at der er udsigt til ekstra mange jobåbninger, hvilket øger potentialet for at få gevinster af en øget jobformidling til de jobparate borgere; modtagere af a-dagpenge og jobklare kontanthjælpsmodtagere.

Den stigende efterspørgsel efter arbejdskraft betyder, at Jobcentret giver borgerne tættest på arbejdsmarkedet en høj prioritet, da det her er både hurtigt, effektivt og billigst at målrette indsatsen mod virksomhedernes jobåbninger. Jobcentret har derfor opprioriteret den ordinære rekrutteringsindsats og det tidlige intensive kontaktforsøg for alle ledige. Dette betyder et øget fokus på ordinær jobformidling og systematik omkring jobfokus i samtaler og aktiveringsforløb.

En øget jobformidling, forudsætter bl.a., at der er overblik over kvalifikationer, kompetencer og erfaring hos de jobparate borgere. Jobcentrets opgave er i den forbindelse, at kunne sætte borgernes kompetencer målrettet i spil på tværs af geografi, erhverv og uddannelse.

Det er kendt, at det at have et job er første vigtige skridt til at kunne søge andre job, hvor den økonomiske gevinst er endnu større og jobindholdet eventuelt i højere grad opfylder den enkeltes ønsker. Mange borgere har i den forbindelse behov for at blive udfordret i egen jobsøgning, da det for den enkelte borger ofte kan være vanskeligt at se de faktiske jobmuligheder - fordi fokus ofte naturligt er på det kendte og trygge. Viden om jobbenes geografiske placering, ”oversættelse” af faglige kompetencer til nye brancher og fokus på at ændre fastlåste opfattelser af bestemte brancher (eksempelvis ifh.t. alder, køn og etnicitet) er derfor afgørende for at øge mobiliteten og fleksibiliteten både for den enkelte og for virksomhederne.

Opsummerende arbejdes der med et styrket udslusningsfokus i alle dele af indsatsen, således at indsatsen har størst intensitet for de borgere der bedst kan profitere af formidling og tilbud. Følgende indsatsprincipper er gældende for jobparate borgere tættest på arbejdsmarkedet:

Styrket jobformidling:

- Synliggørelse af jobåbninger internt i Jobcentret
- Styrke ”leverencekæderne” blandt sagsbehandler og virksomhedskonsulent (m.fl.) i jobformidlingen, så der er et effektivt match mellem job og ledig
- Styrket fokus på CV’et med et skærpet jobperspektiv
- Styrke Jobcentrets image som ordinær jobformidler og skabe rum for virksomhedsopsøgning

Målrettede samtaler med jobfokus:

- Relevante konkrete job indgår i samtalerne
- Opmærksomhed på risikogrupper - evt. i samarbejde med A-kasser (bl.a. ifh.t. langtidsløshed)
- Arbejde med progression i samtaleforløbet, så der systematisk sker en udvikling i indhold og formål med samtalerne gennem forløbet. Jobcentret påtager sig i den forbindelse rollen med at sikre konkrete og forpligtigende mål og delmål for indsatsen. I samarbejde med borgeren vurderes løbende hvor indsatsen bedst kan skabe progression og effekt

Øge udslusningen fra virksomhedspraktikker:

- Arbejde systematisk med at målrette virksomhedspraktikker, så de varierer i indhold, længde og hvad der sker før, under og efter praktikkerne ud fra praktikkens formål (virksomhedspraktiktypologier)
- Øge udslusningsfokus i virksomhedspraktikkerne, så de bliver mere effektskabende – f.eks. ved systematisk opfølgning og indhentelse af virksomhedernes vurdering af borgernes muligheder samt inddragelse af virksomhederne i næste skridt
- At der sættes fokus på trappemodeller, hvor der i forlængelse af virksomhedspraktikken tilbydes løntilskudsansættelse, småjob/deltidsjob, vikarjob, opkvalificeringsjob mv., når der er grundlag for det.

Sanktionering.

Jobcenter Gribskov er forpligtiget til at give relevante tilbud til ledige, men har samtidig et skarpt fokus på, at ledige gør brug af dem - ellers bliver ledige rådighedsvurderet. Ledige har rettigheder, men også pligt til aktivt at medvirke til at blive selvforsørgende, når de modtager offentlige ydelser. Rådighedsvurdering er en sanktion som i yderste konsekvens stop af kontanthjælp/dagpenge. Dette fokus er intensiveret, og aktiv afprøvning af den lediges rådighed – eks. en skærpet brug af straks- og nytteaktivering - vil fortsætte ind i 2017.

3. Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet skal tættere eller ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem styrket tværfaglig indsats

- ”Det er derfor vigtigt, at kommunerne understøtter implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen og reformen af sygedagpenge”.

3.1 Strategi ift. borgere på kanten af arbejdsmarkedet

Beskæftigelsesministeriet har med fire relativt nye reformer på hhv. sygedagpenge- fleksjob- førtidspensions- og kontanthjælpsområdet sat kursen for et markant skifte i indsatsen for borgere, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet. Reformene kommer på baggrund af en bred landspolitisk intention om at få udsatte kontanthjælpsmodtagere og langtidssygemeldte tilbage i selvforsørgelse. Virkemidlet er bl.a. at skabe jobåbninger for personer uden arbejdsmæssig erfaringer og personer med nedsat arbejdsevne.

- Gribskov Kommune har i oktober 2016 følgende antal personer på ”permanent” forsørgelse: fleksjob (461), ledighedsydelse (121) og førtidspension (1.189). Der var i oktober 2015 et lidt højere antal på permanente ydelser.

- I forhold til den samlede befolkning, har Gribskov Kommune alt i alt en andel på 16,7 pct., der er off. forsørget (16-66 år). Denne andel er noget lavere end landsgennemsnittet (18,4 pct.).

3.2. Generelt vedr. Jobcentrets møde med borgeren

Borgeren mødes med en anerkendende og medinddragende tilgang, hvor der udvises en tiltro til deres ressourcer frem for fokus på deres problemer. Nøgleord for mødet med borgeren er:

- Anerkendende tilgang
- Medinddragelse
- Medansvar
- Individualitet

Jobcentret vægter, at der i beskæftigelsesindsatsen skal være størst fokus på at sikre en aktiv indsats til de borgere, som er parate til at modtage en intensiv aktiv indsats. Borgerens ressourcer skal bringes i spil med det formål dels at gøre borgeren parat til det ordinære arbejdsmarked ligesom at den understøttende tværfaglige indsats har dette formål. Blandt andet ved udarbejdelse af CV sættes fokus på borgerens kvalifikationer, kompetencer og styrker, og der opstilles tydelige og let forståelige forventninger til borgeren.

Som beskrevet ovenfor prioriteres aktive tilbud i virksomhederne højt for de fleste borgere i udgangen af arbejdsmarkedet. Når borgeren er kommet ud på en arbejdsplads, kan der parallelt tages fat på borgerens øvrige problemer.

3.2. Indsatsprincipper for langtidssygemeldte

Hurtig, inkluderende og faglig kompetent udredning og behandling

Alle undersøgelser viser, at tid er den faktor, der betyder mest for, om sygemeldte borgere kommer tilbage i arbejde. Eksempelvis mere end fordobles risikoen for pensionstilkendelse og dermed udstødelse fra arbejdsmarkedet ved sygefravær over 13 uger. Beskæftigelsesplan 2017 prioriterer den tidlige indsats på sygefraværsområdet, hvilket derfor kan have stor betydning for udviklingen i tilgangen til fleksjob og førtidspension.

Samlet er udfordringerne på sygedagpengeområdet, at borgeren skal raskmeldes – helt eller delvist så hurtigt som muligt gennem en tidlig og aktiv opfølgende indsats.

For den sygemeldte er det vigtigt med et koordineret samarbejde mellem de mange aktører, så der kan ske en hurtig og fyldestgørende sundhedsfaglig udredning omkring sygdommen, mulige behandlingstilbud og mulighederne for at vende tilbage på arbejdsmarkedet. Det er erfaret, at det ofte er givtigt at få psykologer, fysioterapeuter og læger tidligt på banen. Jobcentrets indsats i Kompetencecentret består af social- og sundhedsfaglige tilbud om fysisk træning, depressions- smerte- og stresshåndtering, coaching af psykolog samt etablering af forløb i virksomhedspraktik. En del af jobcentrets indsats for de langtidssygemeldte foregår i samarbejde med Aleris; med visitation af borgere med muskelskelet-lidelser til fysisk træning med henblik på at forbedre borgerens funktionsniveau.

Virksomhedsnær indsats og kompenserende ordninger til sygemeldte med mulighed for at vende tilbage i samme eller tilsvarende arbejdsfunktion

Det mest effektive redskab til at sikre tilbagevenden til arbejdsmarkedet er, når det i samarbejde med sygemeldtes arbejdsgiver kan aftales, at sygemeldte vender hel- eller delvist tilbage til samme arbejdsplads. Det kan være i andre jobfunktioner eller på nedsat tid i en periode og/eller med

kompeniserede ordninger, der gør det muligt at varetage jobbet.

Virksomhedspraktikkerne kan være med til at afdække den sygemeldtes eventuelle behov for alternative beskæftigelsesmuligheder, hvilket sikrer en hurtigere tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter sygdomsforløbet. Fordi virksomhedskontakten er fastholdt, bliver borgerens kompetencer samtidig vedligeholdt eller udviklet og netværket til potentielle arbejdsgivere bliver udvidet. Virksomhedspraktikker anvendes ofte i samspil med understøttende foranstaltninger i form af coach og mentor.

Fleksjob

Hvis udredningen viser, at den sygemeldte har en varig nedsat arbejdsevne kan godkendelse til fleksjob komme på tale. Fleksjob beviliges som et job med reduceret arbejdstid, hvor jobcentret løbende følger op på fleksjobberens udvikling af restarbejdsevne.

Jobcenter Gribskov skal sikre, at alle revalideringsmuligheder er udtømte, før borgeren visiteres eller fleksjob. Dette gælder i særlig grad når unge under 40 år visiteres til et fleksjob.

Gribskov Kommune har etableret egen intern servicevirksomhed (GIV), hvor borgere på ledighedsydelse (ledige fleksjobberettigede) i særlige tilfælde kan blive ansat til opgaver, der ellers ikke ville blive løst.

Handicapindsatsen

Et stærkt fokus på anvendelse af handicapkompeniserende ydelser, herunder at stille kommunens viden til rådighed for virksomhederne, understøtter et "tilgængeligt" arbejdsmarked, der reducerer barrierer for borgere med funktionsnedsættelse. Jf. beskæftigelsesministerens strategi på handicapområdet vil Jobcentret arbejde konkret med de initiativer, der retter sig direkte mod jobcentre

3.3 Indsatsprincipper kontanthjælpsmodtagere med sammensatte problemer

Barriererne i forhold til at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet er markante for mange kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed.

Det er målsætningen at borgerne, med den rette indsats skal indgå i et forløb rettet mod det ordinære arbejdsmarked ved opnåelse af ordinære timer i beskæftigelse. Indsatsen tager udgangspunkt i borgerens ressourcer og bygger på, at der skabes en progressiv udvikling

Der eksisterer en bred vifte af virksomhedspraktikker, hvor det præcise indhold afhænger af den enkelte borgers afstand til arbejdsmarkedet. Virksomhedspraktik er egnet til, at målgruppen får trænet sine sociale, sproglige eller faglige færdigheder på en arbejdsplads, ligesom de kan bidrage til, at borgeren kommer nærmere en afklaring af fremadrettede beskæftigelses- eller uddannelsesmål.

Det er afgørende for borgerens progression at skabe det rette match mellem borger og virksomhed og løbende at lave opfølgningssamtaler på tilbuddet. Matchningen sker ved en klar forventningsafstemning om hvad formålet med indsatsen er og hvilket konkret udbytte, der sigtes mod.

Strategien for kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed vil være:

- **Ressourceforløb - koordinering af understøttende indsats med andre centre.** I et tværfagligt samarbejde, er ufordringen at udrede hvad der er den styrende faktor, og hvad der er medfølgende symptomer. Der er behov for, at ressourceforløbet kan tilpasses den enkeltes formåen, og at kravene til indsats og fremmøde gradvist øges i takt med opnåede resultater. Et tæt samarbejde med egen læge, med fokus på muligheder frem for begrænsninger, kan være en nødvendig forudsætning.

- **Mentorstøtte.** I de perioder, hvor jobcentret vurderer, at borgerne aktuelt ikke kan deltage i øvrig aktiv indsats, får de aktivitetsparate borgere ret til en mentor. Mentoren skal hjælpe og støtte borgeren, med henblik på at borgerens livssituation stabiliseres i en grad, så personen bliver i stand til at deltage i en arbejdsrettet indsats.
- **Revalidering.** Den aktive indsats kan afdække (uddannelses)behov for anvendelse af revalidering. I revalideringsindsatsen vil (og skal) jobcentret fokusere på planer, der sigter på områder med gode beskæftigelsesmuligheder og flaskehalsområder.

Kontanthjælpsmodtagere med særligt sammensatte problemer

De ældste kontanthjælpsmodtagere med sammensatte problemer har ofte en næsten livslang karriere på offentlig forsørgelse. Gennem en helhedsorienteret og aktiv indsats er det muligt at sikre en stor del af disse borgere progression. Mulighederne for at vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked på fuld tid, må i de nogle tilfælde forventes at være minimale. Det er også årsagen til, at de seneste reformer lægger stor vægt på, at der etableres flere social-økonomiske virksomheder og nye former for fleksjob, som tager hensyn til, at mange i denne målgruppe kun kan arbejde i få timer.

Velfærdsudviklingsprogrammet - Tilvejebringe nødvendig tværfaglig organisering og indsats

Kendetegnende for borgerne i udkanten af arbejdsmarkedet er, at de som oftest har sammensatte problemer, der kræver en tværfaglig indsats mellem flere aktører. Der kan være tale om hele familier, som stort set ikke har haft nogen form for tilknytning til arbejdsmarkedet, og hvor også de unge får en svær start på tilværelsen.

Både ud fra en menneskelig og langsigtet økonomisk tilgang er det Gribskov Kommunes målsætning, at de beskæftigelses- og uddannelsesmæssige indsatser i højere grad skal kobles sammen og koordineres med de øvrige indsatser på velfærdsområdet. Hidtil er der for mange eksempler på, at indsatser er blevet givet ud fra centralt bestemte proceskrav og serviceniveauer og dermed uden hensyntagen til, hvordan de spiller sammen med andre indsatser. De nye arbejdsmarkedsreformer giver bedre mulighed for at sikre behovsbestemte og sammenhængende indsatser.

I 2016 og igennem 2017 arbejder Gribskov Kommune sammen med Implement og Mploy i Velfærdsudviklingsprogrammet. På baggrund af samarbejdet er der udvalgt 3 tværgående voksen-unge- og familiesegmenter, hvor kommunen ønsker at ændre sin måde at arbejde med den borgernære service. I Velfærdsudviklingsprogrammet er samarbejde og koordination nøgleord for at kunne løse de beskæftigelsespolitiske opgaver stadig mere helhedsorienteret og effektivt.

Resultaterne af Velfærdsudviklingsprogrammet betyder, at der i 2017 vil udvikles nye strategiske ”hovedspor” for indsatsen. Udgangspunkt for den nye organisering af indsatsen vil være borgernes ”ressource-profiler”, hvor der løbende sker en prioritering og målretning af de indsatser der gives til borgerne.

4. Flere unge skal have en uddannelse

4.1 Udfordringer ift. gruppen af unge uden en uddannelse

Den udfordring, at relativt få unge i Gribskov Kommune får en ungdomsuddannelse, har været øverst på den politiske og indsatsmæssige dagsorden i flere år. Baggrunden er, at mere end fire ud af ti unge i en alder af 21 år ikke har gennemført en ungdomsuddannelse fem år efter afslutningen af folkeskolen. Dette betyder, at langt størstedelen af de ledige unge ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.¹

Jobmulighederne har en markant indvirkning på de unges motivation for at uddanne sig

Jo bedre jobmuligheder, desto vanskeligere er det at motivere nogle unge til uddannelse. Denne sammenhæng har været ekstra stærk i Gribskov Kommune, hvor relativt mange unge traditionelt har fået ufaglært arbejde efter folkeskolen. Andelen af beskæftigede unge uden ungdomsuddannelse er højere i Gribskov Kommune end i resten af landet, samtidig med at kommunen har en forholdsvis høj andel af 16 og 19 årige blandt de beskæftigede unge.

Uddannelses-udfordringen skyldes især stort frafald

Der er kun 3 procent af en ungdomsårgang som ikke, ti år efter folkeskolen, har været startet på en ungdomsuddannelse. Når der alligevel er omkring en femtedel af de unge, der i en alder på ca. 26 år ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, så skyldes det, at mange af dem der er startet på en uddannelse er faldet fra igen. Mere end hver tredje af de unge uddannelsesparate i Gribskov Kommune er ledige som følge af et afbrudt uddannelsesforløb på forberedende eller kompetencegivende uddannelser. Hovedparten af de uddannelsesparate unge har således en afbrudt uddannelse bag sig.

Flere unge skal ”klargøres” til at kunne påbegynde og fastholdes i uddannelse

Mange af de unge uden uddannelse har begrænset selvtillid efter utallige nederlag eller lider af psykiske eller sociale problemer. Der skal derfor ikke skal meget til, før de springer fra uddannelsen eller helt ud af forsørgelsessystemet. Det er derfor vigtigt at inddrage de unge på måder, der skaber engagement ved hjælp af bl.a. brobygning og understøttelse i forbindelse med uddannelsesstart. Der skal være et positivt og tillidsvækkende miljø omkring læring og uddannelse for de unge, der kan bidrage til at opbygge selvtillid og skabe større afklaring.

Offentligt forsørgede og unge uden uddannelse med problemer ud over ledighed

En ekstern analyse af ungeområdet i Gribskov Kommune (2015) bekræfter, at der er tale om en gruppe af unge ledige, med vidt forskellige karakteristika og vidt forskellige forudsætninger og muligheder for at begå sig på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Analysen viser, at en stor del af samtlige unge uden uddannelse i Gribskov Kommune har fysiske helbredsproblemer, dårlig skolebaggrund, misbrugsproblemer. Analysen viser, at kun 14 pct. af de uddannelsesparate ikke vurderes at have nogen væsentlig barriere i forhold til uddannelse. For hhv. 45 pct. af de uddannelsesparate og 54 pct. af de aktivitetsparate unge udgjorde psykiske problemer den primære barriere.

¹ Ungdomsuddannelse henfører til en gennemført gymnasieuddannelse, erhvervsskoleuddannelse m.fl.

4.2 Strategi for at sikre flere unge en uddannelse

4.2.1 Tværgående indsatsprincipper for alle unge uden uddannelse

Tidlig visitation til rette indsats ud fra kompetencer, ressourcer og behov

Senest en uge efter henvendelse om hjælp vil den unge gennemgå en tidlig og grundig visitation. Her afdækkes den unges ressourcer og udfordringer i forhold til uddannelse. De unge uden uddannelse må ikke gå passive, men skal med det samme motiveres til uddannelsesmæssig afklaring og fremadrettet optagelse på en uddannelse. Alle unge skal derfor som udgangspunkt mødes som uddannelsesparate ved første visitation.

Ungeindsatsen – og behovet for samspil

At flere gennemfører en uddannelse er en opgave, der rækker langt ud over jobcentrets indsats. Indsatsen må derfor foregå i et samspil mellem mange aktører. Gruppen af unge med problemer ud over ledighed befinder sig ofte i et felt, hvor de bevæger sig mellem grundskolen, uddannelsessystemet, UU-vejledningen, beskæftigelsessystemet, det sociale system og sundhedsvæsenet. Klare rammer og retning omkring den unges uddannelsesplan skal bidrage til at skabe et sammenhængende forløb for den unge. Det er vigtigt, at alle parter på ungeområdet så vidt muligt samarbejder og tager ansvar for den enkelte unges forløb i sin helhed og dermed ikke blot giver slip på den unge undervejs. Det betyder også, at der så vidt muligt skal bygges videre på oplysninger fra den ene part og videre til den næste.

Gribskov Kommunes projekt Fælles Borger fokuserer på, at opnå en tilstrækkelig tværfaglighed om de unge, således at følgende udfordringer kan løftes:

- Afdækning og screening af barrierer og ressourcer hos den unge: hvor det lykkes at placere størstedelen af de unge i de rette målgrupper mhp den rette indsats
- Klargøring til relevant indsats og understøtning af uddannelsesvalg
- Fastholdelse af unge i uddannelse

I Jobcentrets vil der i 2017 fortsat fokuseres på, at skabe større sammenhæng mellem Kompetencecenterets ungeforløb, jobcenterets ungeindsats, UU og produktionsskolen samt de omkringliggende ungdomsuddannelser.²

Der er i indsatsen et stærkt fokus på at holde kontakten til de unge i de første 3 måneder efter uddannelsesstart mhp. at formindske frafald. Fastholdelsesindsatsen prioriteres bl.a. ved brug af mentorer, der har til opgave at holde kontakt med de unge i samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne.

4.2.2. Indsatsprincipper for uddannelsesparate unge

Åbenlyst uddannelsesparate unge skal hurtigst muligt i gang med uddannelse, og vil derfor blive pålagt hurtigst muligt at komme med forslag til uddannelser samt om at søge optagelse på en eller flere uddannelser. Mange unge har behov for at blive udfordret i deres uddannelsessøgning og udvidet deres horisont, så de ikke pr. automatik vælger ud venners valg, geografisk bekvemmelighed, eller normen i familien.

² Eksempelvis er der opnået gode resultater med samarbejdet med en lokal filial af Erhvervsskolen Nordsjælland i Helsingør, hvor kommunens unge kan påbegynde grundforløbet til en erhvervsuddannelse inden for fire spor.

Job eller nyttejob for de åbenlyst uddannelsesparate

De unge, som er åbenlyst uddannelsesparate og afklaret om uddannelsesvalget, skal som udgangspunkt straks vejledes om fordelene (økonomisk, frihedsmæssigt og socialt) ved at finde et job ind til uddannelsesstart. Udgangspunktet er, at stærke afklarede unge i videst mulig forstand skal forsøge sig selv frem til uddannelsesstart. Disse unge visiteres derfor til aktivering i nyttejob.

Uddannelsesparate - opbygning af tro på egne evner for at kunne modtage læring

Erfaringen viser, at mange relativt ressourcetsvage uddannelsesparate unge mister fodfæstet på uddannelsesvejen. For denne målgruppe er det vigtigt at tilrettelægge indsatsen og opfølgningen med udgangspunkt i den enkelte unges behov. Et første skridt på vej mod at kunne påbegynde en uddannelse kan for disse være studie- forberedende undervisning ved læse- skrive og regnekurser. For andre kan det være deltagelse i snusepraktikker på uddannelsesinstitutioner, afklarings- praktikker i virksomheder eller brobygningsforløb med fysisk placering på uddannelsesinstitutioner. Aktiviteterne har alle til formål at tilføre målgruppen øget selvtillid, tro på egne evner og afklaring. Der kan ved behov tilknyttes en mentor for at fastholde den unges uddannelsesperspektiv og lette overgang til uddannelse.

- Jobcentret visiterer alle uddannelsesparate til projekt "Next step". Det er i den forbindelse målsætningen, at minimum 25 procent af de uddannelsesparate starter på erhvervsskolens brobygningsforløb, hvor Jobcentret har adgang til 6 faste pladser i 2017.

4.2.3 Indsatsprincipper for aktivitetsparate unge

Unge i denne kategori er karakteriseret ved at have en række komplekse sammensatte barrierer, som gør, at vejen til at komme i ordinær uddannelse kan være lang. Oftest har psykiske eller fysiske problemer samt et omfattende misbrug resulteret i manglende mulighed for at gennemføre en uddannelse. I gennemsnit har ca. halvdelen af de aktivitetsparate unge aktuelt eller tidligere haft en sag i socialafdelingen siden de fyldte 18 år.

For at disse unge kan komme tættere på et uddannelsesforløb eller ordinær beskæftigelse, skal der arbejdes med at nedbryde de barrierer, der er for at opnå fodfæste. På grund af de unges komplekse udfordringer er det nødvendigt med en tæt og hyppig opfølgning for at understøtte den enkeltes unges kompetencer, ressourcer og behov.

Behov for bred vifte af målrettede afklaringsstilbud

Tilbuddene til gruppen af de mest ressourcetsvage aktivitetsparate er ofte langvarige og økonomiske ressourcekrævende, idet målgruppen ikke er i stand til at modtage SU-berettiget uddannelse. Det kan tillige være tvivlsomt, om de kan passe et job på det ordinære arbejdsmarked. For de aktivitetsparate unge er der en meget bred tilbudsvifte. Indsatserne omfatter lige fra personlig rådgivning med psykologer til særligt tilrettelagt uddannelse (STU) og forløb på kommunens produktionskole.

Mentorstøtte

De mest udsatte unge har behov for at lære at klare simple sociale udfordringer som eksempelvis at tage ansvar for egen husførelse, økonomi, boligsituation, mv. Disse unge har derfor behov for at have fast kontakt med sociale mentorer, hvorigennem der kan opbygges en gensidig tillidsbaseret og positiv relation. I regi af jobcentret kan deltagelse i virksomheds- praktikker med mentorstøtte være et første delement, der er med til at sikre en positiv udvikling.

5. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Antallet af integrationsflygtninge i Gribskov Kommune er steget kraftigt de seneste år. I Gribskov er antallet af flygtninge under kvoten steget fra omkring 33 i 2012 til 119 i 2015. Gribskov modtog i 2016 i alt 56 flygtninge. Det samlede antal flygtninge og familiesammenførte forventes ved udgangen af 2016, at være på ca. 360 voksne flygtninge og 235 børn. I Jobcentret findes omkring 300 borgere under integrationsprogrammet

Det er en udfordring i at bringe flygningene i job eller uddannelse efter endt integrationsforløb. Integrationsflygtninge udgør en bred målgruppe med alt fra unge til pensionister; uuddannede til højtuddannede; fra jobparate til psykisk og fysiske syge som er meget langt fra arbejdsmarkedet. Størstedelen af flygningene - op mod 80 % må betragtes som ufaglærte.

5.1. Målsætninger for integrationsindsatsen

Jobcenteret er den koordinerende forvaltningsenhed i Gribskov Kommune på integrationsområdet. Det er således Jobcenterets integrationsteam, der modtager nye flygtninge og følger dem tæt hele den tre årige integrationsperiode.

Det betyder, at det er i Jobcentret, at flygningene modtages første dag de ankommer til Gribskov - og bliver introduceret til spørgsmål om bolig, økonomi m.m. Samtidig underskrives en integrationskontrakt, hvor den enkelte forpligter sig til at deltage aktivt i integrationen i samfundet.

Jobcenterets kerneopgave er at få ledige i job og uddannelse. Det gælder også på integrationsområdet hvor tidlig introduktion til det danske arbejdsmarked er nøgleordet for vejen til integration og selvforsørgelse. Der er i Gribskovs integrationsindsats fokus på følgende:

- At sikre at flygningenes situation hurtigt "normaliseres" således at de kan komme i job eller erhverve de rette kompetencer til at kunne komme i beskæftigelse
- Viden om samfundsforhold, økonomi, rettigheder og pligter
- At lære dansk
- Integration gennem job ved en mere virksomhedsrettet indsats. Deltagerne i integrationsprogrammet skal have en virksomhedsrettet indsats som en obligatorisk del.
- Sikre tilbud til traumatiserede flygtninge, som inkluderer en hurtig tilknytning og fastholdelse i job eller i uddannelsessystemet
- Samarbejde med frivillige organisationer og erhvervsliv
- At blive en del af det lokale samfund

5.2. Integration gennem job

De nyankomne flygtninge skal mødes som borgere og ikke klienter. Udgangspunktet er, at den enkelte er ansvarlig for eget liv og besidder styrker og ressourcer, som kan anvendes på arbejdsmarkedet og i samfundet. Den konkrete integrationsindsats tager afsæt i, at flygningene hurtigt kommer i gang for at bibeholde de kompetencer, de er i besiddelse af. Der bliver derfor arbejdet på at kortlægge den enkeltes kompetencer med fokus på mulighed for en virksomhedsrettet indsats.

Indsatserne har et jobfokus og følger princippet "job først". Tanken er, at hurtig tilknytning til arbejdsmarkedet kan fungere som motor og grundlag for integration af flygtninge og indvandrere. Derudover vil der være en række indsatser, som sagsbehandleren kan benytte ud fra en vurdering af hvilket tilbud, der er bedst egnet til den enkelte, eks. tilknytning af mentor, sprogforløb og samarbejde med frivillige foreninger.

I foråret 2016 blev der gennemført trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration, som senere blev udmøntet i revision af integrationsloven. Aftalen og den ny lovgivning indebærer, at langt flere flygtninge hurtigst muligt skal ud på en virksomhed, så de kan lære arbejdsmarkedet og sproget at kende. Initiativerne i aftalen skal understøtte, at det bliver nemt for virksomhederne at deltage i indsatsen – bl.a. ved den nye toårige integrationsuddannelse (IGU), der åbner for, at flere borgere med integrationsbaggrund kan komme hurtigere ind på det danske arbejdsmarked. IGU'en består af ansættelse i en lønnet praktikstilling på en virksomhed og skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse.³

Der er i regi af Jobcentret udviklet en branchepakke på rengøringsområdet, hvoraf anslået 80 pct. af deltagerne er flygtninge/indvandrere. En branchepakke er et samarbejde mellem Jobcentret og en privat virksomhed, hvor borgere får mulighed for et jobrettet opkvalificeringsforløb i en branche, hvor der skønnes at være stor sandsynlighed for ordinært arbejde efter endt uddannelsesforløb.

5.3. Tværfaglighed og samarbejde

Der er behov for en tæt sammenhæng mellem introduktionskursus, danskundervisning, virksomhedspraktik og faglige kurser. Indsatserne skal tænkes parallelt for at igangsætte de nødvendige tiltag og kurser, som kan bibringe flygtningen de nødvendige kompetencer, så muligheden for job bliver styrket.

En helhedsorienteret og håndholdt indsats i forhold til integrationsflygtninge indebærer involvering af civilsamfundet bl.a. gennem samarbejde med og involvering af frivillige organisationer og foreninger. Dertil kommer, at et stærkt samarbejde med virksomhederne er nødvendigt, hvorfor samarbejdet med erhvervslivet og de enkelte virksomheder prioriteres højt

Integrationsindsatsen i kommunalt regi er tværgående organiseret gennem et tæt samarbejde i den såkaldte integrations Task Force og i en Integrationsarena. Her drøftes og løses eventuelle udfordringer på integrationsområdet.

³ Gribskov er i sammenligning med andre kommuner i Danmark kommet godt fra start Et mindre antal borgere i Gribskov har i 2016 nu modtaget IGU og endnu 3 borgere skal starte til januar.

Tillæg. Rammer for beskæftigelsesindsatsen

Arbejdsmarked, erhvervsstruktur og arbejdsstyrken – status og udvikling

Indhold

Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed – udvikling og prognose

Beskæftigelses- og erhvervsstruktur

Uddannelsesbalancen

Demografi

Den økonomiske krise gav virksomhederne vanskelige kår og mange arbejdspladser er forsvundet, særligt inden for områder med ufaglært arbejdskraft. Den internationale arbejdsdeling og den teknologiske udvikling betyder samtidig et dansk arbejdsmarked i stadig forandring, med ændrede kompetencekrav til arbejdsstyrken.

Samtidig vil karakteren af jobs i Danmark i endnu hastigere grad skifte fra industrielt og manuelt arbejde, til job i servicesektoren og jobs, der kræver et højere kompetenceniveau. Dette er en kendt udfordring, der ikke begrænser sig alene til Gribskov Kommune endside Danmark.

Gribskov Kommunes erhvervsstruktur er generelt præget af mange små og mellemstore virksomheder. Erhvervsstrukturen gør kommunen relativ konjunkturfølsom, samtidig med at ledighedsudviklingen i Gribskov Kommune er præget af store sæsonudsving, hvor ledigheden for modtagere af a-dagpenge typisk stiger relativt stærkt fra november måned for herefter at falde tilsvarende stærkt fra marts måned.

I efteråret 2016 kendetegnes arbejdsmarkedet i Gribskov Kommune med faldende ledighed og lav ledighed for mange faggrupper – samtidig med et mindre fald i beskæftigelsen. På længere sigt skønnes der i prognoser for Gribskov Kommune og Danmark en faldende arbejdsstyrke og beskæftigelse og en faldende ledighed. Denne ”strukturelle” udvikling medfører, at en udvidelse af arbejdsudbuddet vil få stadigt stigende betydning, og det er derfor afgørende, at beskæftigelsesindsatsen fortsat fokuserer på at øge dette udbud, bl.a. gennem fokus på kompetencer og kvalifikationer (uddannelse) i arbejdsstyrken, særligt for de unge.

Gribskov Kommune, har traditionelt haft mange faglærte og ufaglærte i arbejdsstyrken, hvilket i store træk har afspejlet de behov den lokale erhvervsstruktur har haft. Der vil fortsat være et stort behov for faglært arbejdskraft i regionen, men på lidt længere sigt betyder ændringer i erhvervsstrukturen, at behovet for ufaglært arbejdskraft vil falde.

Efterspørgsel efter arbejdskraft i Gribskov Kommune vil i fremtiden påvirkes stærkt af kommunens demografiske struktur, hvor forholdsvis mange ældre går på pension inden for de nærmeste år. På baggrund af forskelle i kvalifikationer hos de årgange, der forlader arbejdsstyrken og de årgange, der træder ind i arbejdsstyrken, kan der endvidere forventes et fald i arbejdsstyrken inden for særligt social- og sundhedsområdet samt handel og kontor.

Der er derfor en stor sandsynlighed for, at der opstår mangel på faglært arbejdskraft også inden for disse områder. Som beskrevet forventes på sigt at der vil opstå mangel på uddannet arbejdskraft, mens der modsvarende vil der opstå et ”overskud” inden for nogle områder, særligt på det ufaglærte

område.⁴

Af tabel 1 nedenfor fremgår, at Gribskov Kommunes befolkning fra 16-64 år i alt udgør ca. 24.000 personer, hvilket tilsvare et fald på 1216 borgere på 8 år (fald på 5 pct.). Antallet af beskæftigede, var ultimo 2016 på 18.470, hvilket er et fald på 1060 personer (fald på 5 pct.) på 8 år.

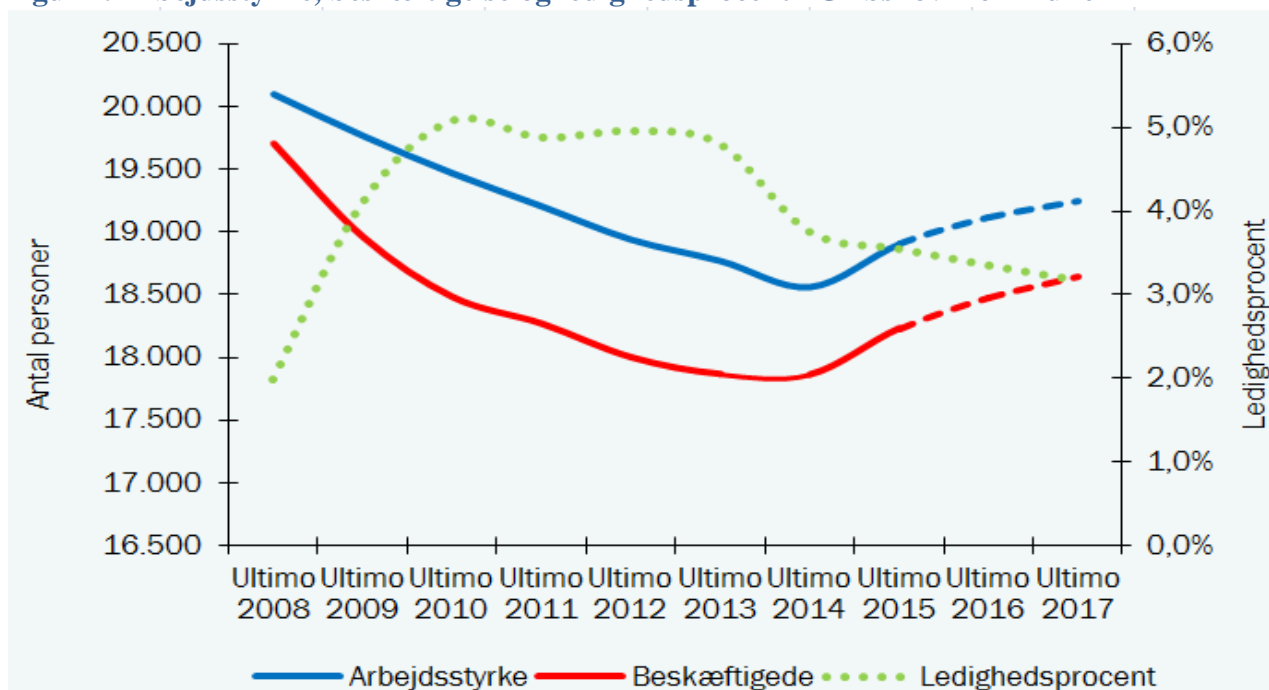
Modsat er befolkningen i Hovedstadsregionen som helhed øget med 8 pct. i perioden 2008 - 2016, mens antallet af beskæftigede i Regionen i samme periode er steget med 5 pct.

Beskæftigelsesfrekvensen udtrykker andelen af personer i den erhvervsaktive alder (16-64 år), som er i beskæftigelse. Frekvensen bliver påvirket af hvor mange, der er uden for beskæftigelse af forskellige årsager. Dette dækker bl.a. arbejdsløshed, uddannelse og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Det fremgår bl.a. af tabel 1 nedenfor, at beskæftigelsesfrekvensen i Gribskov Kommune er på 77 pct., hvilket er en højere andel sammenlignet med Hovedstadsregionen. I Gribskov Kommune og Hovedstadsregionen er beskæftigelsesfrekvensen faldet med hhv. 1 og 2 procentpoint fra 2008 – 2016.

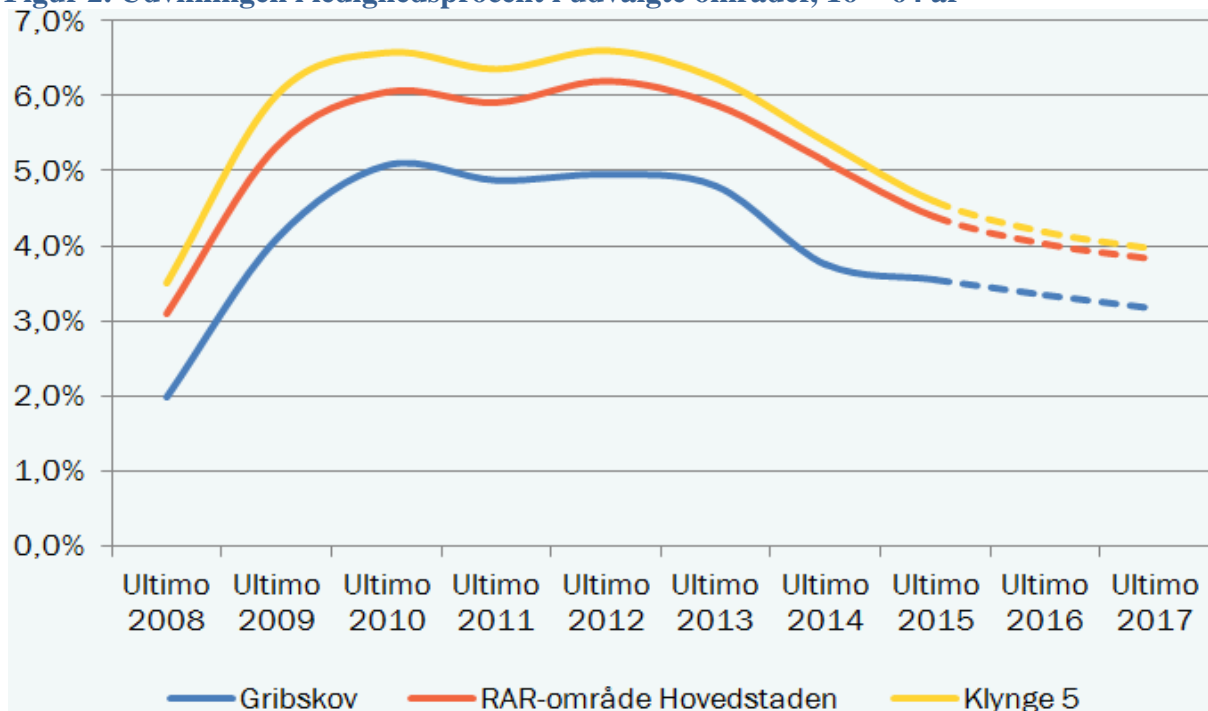
Udviklingen for arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighedsprocent i Gribskov Kommune og Hovedstadsregionen ses nedenfor i figur 1.

Figur 1. Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighedsprocent i Gribskov Kommune

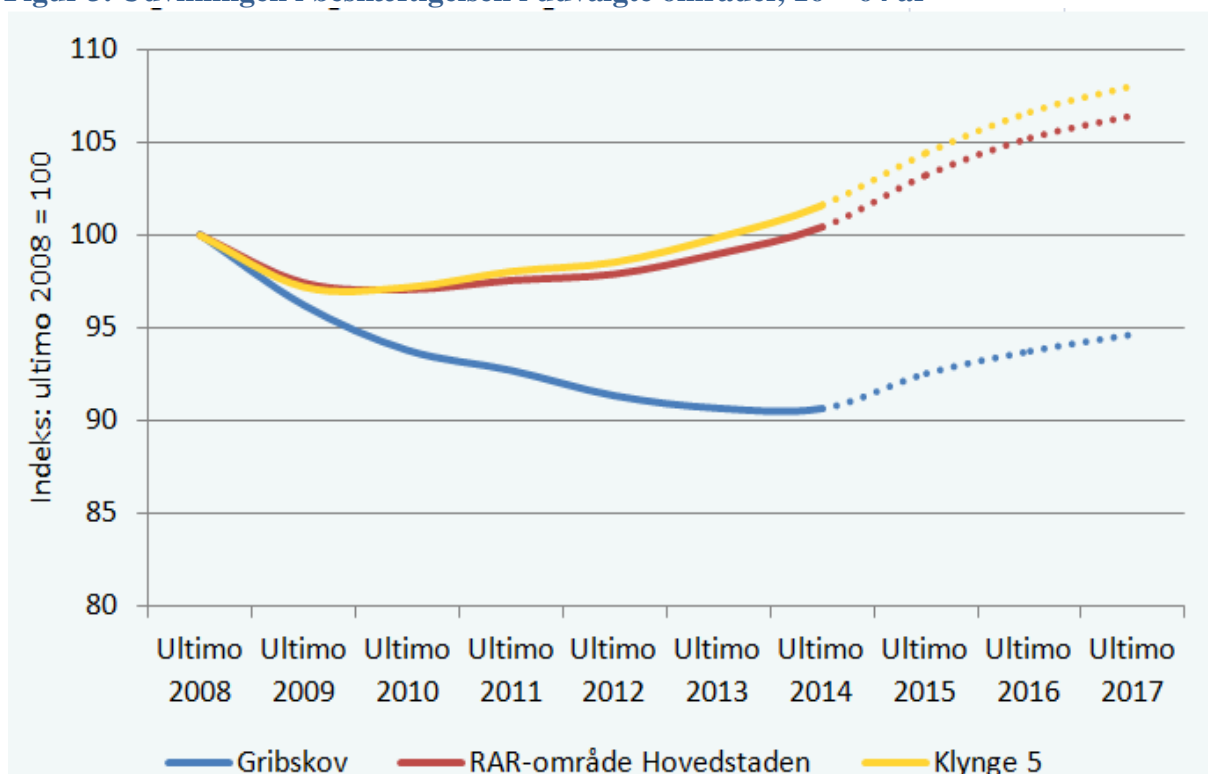


⁴ I AE-rådets fremskrivning vil manglen på uddannet arbejdskraft betyde, at der i 2020 vil mangle 30.000 faglærte, 50.000 med kortere uddannelse, 81.000 med mellemlang uddannelse og 21.000 med videregående uddannelse. I alt estimeres der derfor at mangel på arbejdskraft på i alt 182.000 personer. Samtidig vil der i fremskrivningen være et overudbud på ikke-uddannet arbejdskraft på i alt 183.000 (arbejdsløse) personer. Disse fordeler sig med 104.000 ufaglærte og 79.000 personer der ikke har mere end en gymnasial uddannelse. (AE-rådet: Økonomiske Tendenser).

Figur 2. Udviklingen i ledighedsprocent i udvalgte områder, 16 – 64 år



Figur 3. Udviklingen i beskæftigelsen i udvalgte områder, 16 – 64 år



Tabel 1. Status og fremskrivning. Befolkning, arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed blandt 16 – 64 årige. Gribskov Kommune hhv. Region Hovedstaden (26 kommuner).

| Gribskov | Ultimo 2008 | Ultimo 2015 | Ultimo 2016 | Ultimo 2017 | Udvikling fra ultimo 2008 til ultimo 2015 | | Udvikling fra ultimo 2015 til ultimo 2017 | |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|-------|---|-------|
| Befolkning 1) | 25.256 | 23.870 | 24.020 | 24.040 | -1.386 | -5,5% | 170 | 0,7% |
| Arbejdsstyrken 2) | 20.099 | 18.900 | 19.110 | 19.250 | -1.199 | -6,0% | 350 | 1,9% |
| Beskæftigede 3) | 19.701 | 18.230 | 18.470 | 18.640 | -1.471 | -7,5% | 410 | 2,2% |
| Bruttoledige 4) | 398 | 670 | 640 | 610 | 272 | 68,3% | -60 | -9,0% |
| Udenfor arbejdsstyrken 5) | 5.157 | 4.970 | 4.910 | 4.790 | -187 | -3,6% | -180 | -3,6% |
| I arbejdsstyrken | 79,6% | 79,2% | 79,6% | 80,1% | | -1% | | 1% |
| Udenfor arbejdsstyrken | 20,4% | 20,8% | 20,4% | 19,9% | | 2% | | -4% |
| Beskæftigelsesfrekvens | 78,0% | 76,4% | 76,9% | 77,5% | | -2% | | 2% |
| Bruttoledighedsprocent | 2,0% | 3,5% | 3,3% | 3,2% | | 79% | | -11% |
| RAR-område Hovedstaden | Ultimo 2008 | Ultimo 2015 | Ultimo 2016 | Ultimo 2017 | Udvikling fra ultimo 2008 til ultimo 2015 | | Udvikling fra ultimo 2015 til ultimo 2017 | |
| I arbejdsstyrken | 78,5% | 77,0% | 77,2% | 77,1% | | -2% | | 0% |
| Udenfor arbejdsstyrken | 21,5% | 23,0% | 22,8% | 22,9% | | 7% | | 0% |
| Beskæftigelsesfrekvens | 76,0% | 73,6% | 74,1% | 74,1% | | -3% | | 1% |
| Bruttoledighedsprocent | 3,1% | 4,4% | 4,0% | 3,8% | | 43% | | -13% |

Kilder til tabel 1 og figur 1-3 er databaser i STAR

Borgernes branchetilknøytning i kommunerne er forskellig. Erhvervsstrukturen i Gribskov Kommune kan ses herunder i tabel 2. I forhold til erhvervsstrukturen i Østdanmark adskiller Gribskov Kommune sig primært ved at have en relativ stor beskæftigelse inden for bygge-anlæg, industri og landbrug/fiskeri. I Gribskov Kommune arbejder ca. 23 pct. af de beskæftigede indenfor disse tre konjunkturfølsomme brancher, mens den tilsvarende andel i Østdanmark er på ca. 14 %.

Tabel 2. Beskæftigelses- og erhvervsstruktur

| Gribskov november 12 | Beskæftigede i kommunen | Andel i Gribskov | Andel i Østdanmark | Arbejdspladser |
|------------------------------------|-------------------------|------------------|--------------------|----------------|
| Landbrug, skovbrug og fiskeri | 386 | 2% | 1% | 443 |
| Industri, råstofindvinding mm. | 2.059 | 11% | 8% | 1304 |
| Bygge og anlæg | 1.848 | 10% | 5% | 1491 |
| Handel og transport mv. | 4.533 | 23% | 24% | 3134 |
| Information og kommunikation | 629 | 3% | 5% | 164 |
| Finansiering og forsikring | 518 | 3% | 4% | 109 |
| Ejendomshandel og udlejning | 304 | 2% | 2% | 182 |
| Erhvervsservice | 1.934 | 10% | 12% | 1077 |
| Off. adm., undervisning og sundhed | 6.251 | 32% | 33% | 3953 |
| Kultur, fritid og anden service | 824 | 4% | 5% | 538 |
| Uoplyst aktivitet | 166 | 1% | 1% | 165 |
| Erhverv i alt | 19.452 | 100% | 100% | 12560 |

Kilde: Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland

Også regionalt er der stor forskel på hvor mange borgere, der arbejder inden for vidensservice og inden for fremstilling. I Allerød, Egedal, Rudersdal, Furesø, Hørsholm og Fredensborg arbejder 19-27 pct. af borgerne inden for vidensservice (finans, rådgivning mv.). Andelen udgør kun 8-14 pct. i Gribskov, Frederikssund, Helsingør og Halsnæs.

I Frederikssund, Gribskov og Halsnæs arbejder 19-23 pct. af borgerne inden for industri og byggeri. Denne andel udgør 11-14 pct. i de fleste øvrige kommuner i Nordsjælland.⁵

Pendlingsmønsteret viser, at lidt mere end halvdelen af Gribskov Kommunes erhvervsaktive borgere (i alt 10.000) pendler ud af kommunen. Modsat pendler i alt 3.400 ind i kommunen, hvorfor der er en nettoudpendling på 6600 borgere i Gribskov Kommune.

Uddannelsesbalancen

Som det fremgår af tabel 3, har Gribskov Kommune den samme andel ufaglærte i forhold til gennemsnittet i Hovedstadsregionen. Derimod adskiller Gribskov Kommune sig fra den gennemsnitlige uddannelsesprofil i regionen, ved at have en stor overvægt af faglært arbejdskraft. Tilsvarende er der betydeligt færre med en ”videregående” uddannelse; dvs. en mellem og langvarig uddannelse.

Tabel 3.Sammensætningen af borgernes uddannelsesbaggrund

| | Ufaglært | Faglært | Kortere videregående uddannelse | Mellemlang videregående uddannelse | Lang videregående uddannelse |
|----------------|----------|---------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| Gribskov antal | 5.628 | 7.629 | 872 | 3.326 | 1.225 |
| Gribskov | 29 % | 40 % | 5 % | 17 % | 6 % |
| R-Hovedstaden | 29 % | 26 % | 5 % | 19 % | 17 % |

Regionalt er sammensætningen af uddannelsesniveaet i kommunerne i Nordsjælland forskelligt. Især i Allerød, Rudersdal, Furesø og Hørsholm er uddannelsesniveaet højt, med mange borgere med mellemlange og lange videregående uddannelser (42-49 pct.) i forhold til gennemsnittet i Regionen. Derimod har især Egedal, Frederikssund, Gribskov og Halsnæs en højere andel af faglærte borgere (39-42 pct.), mens Rudersdal, Furesø & Hørsholm har en betydelig lavere andel (23 pct.).

Demografisk struktur i Gribskov Kommune

Som baggrund for prognoser vedr. ledighedsudviklingen og antal på permanent forsørgelse tillægges Gribskov Kommunes demografiske struktur en særlig vægt. Baggrunden er, at der i arbejdsstyrken i kommunen er forholdsvis mange ældre, der går på pension. Dette medfører i sig selv et fald i antal ledige (og antal på permanent forsørgelse), uden at beskæftigelsen af den grund bliver højere.

Nedenfor fremgår af tabel 5, at Gribskov Kommune har 9.953 personer i arbejdsstyrken i alderen 45-64 år. Dette er en andel på hele 54 pct. af den samlede arbejdsstyrke, hvilket adskiller sig fra den gennemsnitlige aldersfordeling (demografi) i Østdanmark, hvor andelen 45-64 år udgør 38 pct. af arbejdsstyrken.

⁵ ”Vidensservice” indeholder beskæftigede inden for IT og medier, finansiering og forsikring, rådgivning, forskning mv. samt reklame og øvrige erhvervs-service.

Tabel 5. Arbejdsstyrkens aldersfordeling I Gribskov Kommune hhv. Østdanmark, Nov. 2013

| Alderssum- mering | 16-34 | Andel | 35-44 | Andel | 45-54 | Andel | 55-64 | Andel | I alt |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Gribskov | 4.054 | 22 % | 4.558 | 25 % | 5.867 | 32 % | 4.086 | 22 % | 18.565 |
| Hovedstads- regionen | | 37 % | | 25 % | | 23 % | | 15 % | |