

BESKÆFTIGELSESEKONOMI

HOVEDSTADEN & SJÆLLAND

VIDEN OG INSPIRATION OM LANGTIDSLEDIGHED

December 2012



m.ploy

Indholdsfortegnelse

Forord	3
1. Sammenfatning.....	5
1.1. Udpegning af risikogrupper for langtidsledighed	5
1.2. Indsatsen for at forebygge langtidsledighed	6
1.3. Indsatsen for at afhjælpe langtidsledighed	7
1.4. Er der behov for mere viden om indsatsen for langtidsledige?	9
2. Udviklingen i langtidsledigheden.....	11
2.1. Den regionale udvikling i langtidsledigheden.....	12
3. Hvad kendetegner de langtidsledige?	14
3.1. Langtidsledigheden for grupperne på arbejdsmarkedet.....	15
3.2. Hvad øger risikoen for langtidsledighed?	16
3.3. Hvad øger risikoen for at forblive langtidsledig?.....	19
4. Hvordan kan langtidsledighed forebygges?	22
4.1. Hvordan "spottes" nyledige der er i risiko for langtidsledighed?	22
4.2. Hvordan tilrettelægges der en målrettet forebyggende indsats?.....	25
4.3. Hvordan arbejder jobcentrene med den forebyggende indsats?	29
4.4. Eksempler på overvejelser om den forebyggende indsats.....	32
5. Hvordan kan langtidsledigheden afhjælpes?	33
5.1. Hvordan "spottes" indsatsbehovene hos de langtidsledige?.....	33
5.2. Hvordan tilrettelægges en indsats der afhjælper langtidsledighed	36
5.3. Hvordan arbejder jobcentrene med den afhjælpende indsats?	41
5.4. Eksempler på overvejelser om den afhjælpende indsats.....	46
6. Litteraturliste	47

Forord

Mploy a/s har udarbejdet nærværende rapport med viden og inspiration om indsatsen over for langtidsledigheden for Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland.

Formålet med rapporten er at skabe overblik over den dokumenterede viden på området samt at give inspiration til, hvordan der – med afsæt i den dokumenterede viden - kan arbejdes med at forebygge og afhjælpe langtidsledighed. I rapporten er der udelukkende fokuseret på at skabe overblik over viden om og give inspiration til indsatsen overfor de jobklare langtidsledige.

Mere præcist er formålet med rapporten:

- At skabe overblik over den nyeste viden om langtidsledigheden blandt jobklare ledige fra rapporter, analyser, surveys, evalueringer og debatoplæg.
- At give et nuanceret billede af kendetegn, udfordringer, indsats og bevægelsesmønstre hos de jobklare langtidsledige.
- At give et billede af eksisterende viden om, hvad der virker i den forebyggende og afhjælpende indsats for jobklare langtidsledige.
- At vise eksempler på, hvordan der arbejdes med nye forsøg, tiltag og aktiviteter i indsatsen, der sigter på at forebygge eller afhjælpe langtidsledighed blandt jobklare.
- At give inspiration til hvordan jobcentrene og a-kasserne kan arbejde med at forebygge og afhjælpe langtidsledighed blandt jobklare ledige.

Rapporten er baseret på den nyeste viden om langtidsledigheden og indsatsen over for langtidsledigheden fra en række forskellige datakilder. Der er indsamlet og indarbejdet viden fra 44 rapporter og analyser mv. om langtidsledigheden. Desuden er der indarbejdet aktuelle opgørelser fra diverse analyseregistre, hvor det har været relevant af hensyn til aktualiteten af beskrivelserne. Endelig er der indhentet og indarbejdet eksempler på udviklingsaktiviteter, indsatsmæssige tiltag mv. rettet mod langtidsledighed fra beskæftigelsesregioner, jobcentre mv.

Rapporten rummer ikke alle detaljer fra den gennemgående litteratur om langtidsledighed. Der er fokuseret på at præsentere hovedpointer fra de udvalgte rapporter og analyser. For læsere, der ønsker at gå dybere henvises til litteraturlisten, hvor samtlige kilder er oplyst.

I rapporten anvendes resultater og viden fra analyser fra hele landet. Det betyder, at den viden og de resultater, der anvendes, ikke alene baseres på analyser og udviklingsaktiviteter mv. fra kommuner i Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, men også fra kommuner i de tre øvrige beskæftigelsesregioner.

Afkortningen af dagpengeperioden medfører for dagpengemodtagerne, at det er blevet helt afgørende at komme hurtigt i gang med en tidlig og jobrettet indsats for at forebygge langtidsledighed.

Det er Beskæftigelsesregionens ønske, at rapporten medvirker til at skabe overblik over udfordringer og muligheder i indsatsen for at forebygge og afhjælpe langtidsledighed. Sigtet er, at de lokale beslutningstagere i kommunerne, herunder politikere, LBR og ledelsen af jobcentre og a-kasserne kan finde inspiration til og gode eksempler på tilrettelæggelsen af en målrettet indsats over for de langtidsledige.

1. Sammenfatning

Nedenfor præsenteres hovedresultaterne fra gennemgangen af forskellige analyser og undersøgelser af langtidsledighed.

Omfanget af og udviklingen i langtidsledigheden

- Der er i dag ca. 47.000 langtidsledige fuldtidspersoner i Danmark.
- Antallet af langtidsledige har været konstant siden starten af 2011. Det dækker over, at antallet af langtidsledige mænd er faldet, mens antallet af kvinder er steget.
- I kommunerne i Østdanmark varierer omfanget af langtidsledige mellem 0,9 pct. og 4,4 pct. af arbejdsstyrken.
- Langtidsledigheden i procent af arbejdsstyrken er højest blandt unge nyuddannede, ufaglærte mænd og kvinder samt ældre over 55 år.
- Antalsmæssigt udgør de ældre over 55 år, faglærte mænd og ufaglærte mænd de største grupper af langtidsledige.

1.1. Udpegning af risikogrupper for langtidsledighed

Man kan ikke forudsige præcist hvilke nyledige, der ender med at blive langtidsledige. Det afgøres både af individuelle forhold, de konkrete jobmuligheder for de ledige samt adfærden hos den ledige og arbejdsgiverne.

Analyser viser dog, at der kan identificeres en række objektive og subjektive kendetegn hos de nyledige, der øger risikoen for at blive langtidsledig. Disse kendetegn kan udgøre konkrete pejlemærker for jobcentrene, når de nylediges risiko for langtidsledighed afdækkes og vurderes ved f.eks. første jobsamtale. Jo flere af de i figur 1 nævnte kendetegn, som gør sig gældende hos den nyledige, jo større er risikoen for at personen bliver langtidsledighed.

Figur 1: Hvad øger risikoen for at blive langtidsledighed eller for at blive hængende i langtidsledighed?



Analysen viser derudover, at nogle af de personer der først er blevet langtidsledige (jf. figur 1), har større risiko for at blive hængende i langtidsledighed end andre. Der kan derfor også udpeges objektive og subjektive kendetegn, som jobcentrene kan anvende i vurderingen af, hvem der er i risiko for at blive hængende i langtidsledighed. Disse kendetegn fremgår også af figur 1.

Den eksisterende viden tyder på, at den faglige baggrund, uddannelse og branchetilhør betyder mindre for jobchancerne, når langtidsledigheden først er indtruffet. Med andre ord er det andre forhold, der påvirker jobchancerne for de langtidsledige end for de korttidsledige. De konkrete pejlemærker viser, at adfærd betyder mere end faglig baggrund, når langtidsledigheden først er indtruffet. Det kan bl.a. handle om, at arbejdsgivernes præferencer og ønsker til arbejdskraften, omstillingsparathed, mobilitet, jobsøgningsadfærd mv. får større betydning, når man har været væk fra arbejdsmarkedet i længere tid.

1.2. Indsatsen for at forebygge langtidsledighed

I dette afsnit samles der op på viden om, hvad der virker i indsatsen for at forebygge langtidsledighed. Derudover foretages der en opsamling på, hvordan jobcentrene kan arbejde med at forebygge langtidsledighed.

Hvad ved vi om indsatsen for at forebygge langtidsledighed?

Fra kontrollerede forsøg og analyser ved vi, at følgende har betydning i forhold til at forebygge at nyledige bliver langtidsledige:

- At samtaler generelt afkorter ledighedslængden for nyledige.
- At samtaler alene ikke har effekter for alle nyledige, men skal suppleres med aktive tilbud.
- At der er positive effekter for nyledige af virksomhedsrettet aktivering, som finder sted i form af private løntilskudsansættelser eller virksomhedspraktik.
- At brugen af offentlige løntilskudsansættelser, lange vejlednings- og opkvalificeringsforløb skal bruges målrettet til risikogrupper, da der kan være tale om fastholdelseeffekter.
- At uddannelsesaktiveringen kan have fastholdelseeffekter, som dog kan opvejes af langsigtede beskæftigelseeffekter for deltagerne.

- At nyledige med risiko for langtidsledighed ikke bliver identificeret/spottet tidligt i deres ledighedsforløb. Det er kun en begrænset del af de personer, der er langtidsledige nu, der er blevet aktiveret tidligt i deres ledighedsforløb.
- At jobsøgningsmetoder- og kanaler har betydning for de nylediges jobchancer.
- At den faglige og geografiske mobilitet har betydning for de nylediges jobchancer.

Hvordan kan jobcentre og a-kasser arbejde med en forebyggende indsats?

På baggrund af den eksisterende viden fra forsøg og analyser kan der peges på følgende delindsatser og aktiviteter, som jobcentrene og a-kasserne med fordel kan arbejde med for at forebygge, at nyledige bliver langtidsledige:

- En systematisk screening af de nyledige for at afdække, om de nyledige er i risiko for langtidsledighed. Screeningen kan med fordel tage afsæt i de karakteristika og kendetegn, der øger risikoen for, at nyledige bliver langtidsledige jf. ovenstående. Screeningen kan med fordel tilrettelægges i et samarbejde mellem jobcentret og a-kasser.
- Tidlig og intensiv indsats - jo tidligere, der sættes ind og jo mere intensiv kontakt og aktiveringsindsats, der er for ledige med risiko for langtidsledighed, jo større er muligheden for at afhjælpe de problemstillinger og adfærdsmæssige karakteristika, der gør, at de ledige tilhører risikogruppen for langtidsledighed.
- Målrettet og differentieret indsats. Der er en række forskellige grunde til, at nyledige har risiko for langtidsledighed. Fokus i samtaler og aktivering for nyledige med risiko for langtidsledighed skal derfor i størst mulig omfang målrettes mod og differentieres efter at løse de konkrete problemstillinger og adfærdsmæssige karakteristika, som øger risikoen for langtidsledighed.
- Effektiv jobsøgning er en væsentlig indsats i forebyggelsen af langtidsledighed. Effektiv jobsøgning kan eksempelvis handle om at motivere og understøtte den ledige i at se egne kompetencer og kvalifikationer i et nyt lys, at udbrede jobsøgningen geografisk og fagligt, at anvende netværk og direkte kontakt til virksomheder og tidligere kollegaer mv.
- En del af de ledige, der er i risiko for langtidsledighed, kommer fra jobfunktioner, hvor der ikke kan forventes jobåbninger i en overskuelig fremtid. For at understøtte den ledige i at "flytte" sig, kan der med fordel igangsættes afklarings-, motivations- og vejledningsindsats. Indsatsen kan med fordel tilrettelægges og afstemmes på tværs af jobcentret og relevante a-kasser. Det er således vigtigt, at den enkelte ledige mødes af en fælles linje på tværs af jobcentret og a-kassen.
- Virksomhedsrettet aktivering vil ofte være særdeles relevant for nyledige med risiko for langtidsledighed. Virksomhedsrettet aktivering kan blandt andet medvirke til, at den ledige motiveres for og får mulighed for at afprøve nye jobfunktioner, at den ledige kan "sælge" sig selv på en ny arbejdsplads, at den ledige kan skabe kanaler og netværk til virksomheder mv.
- En del af de ledige med risiko for langtidsledighed mangler kvalifikationer og kompetencer i ft. at søge og opnå job inden for de områder, hvor der pt. er jobåbninger. Der vil derfor være behov for at igangsætte målrettet opkvalificering i form af kurser eller egentlige uddannelsesforløb.

1.3. Indsatsen for at afhjælpe langtidsledighed

I dette afsnit samles der op på viden om, hvad der virker i indsatsen for at afhjælpe langtidsledighed. Derudover foretages der en opsamling på, hvordan jobcentrene kan arbejde med at afhjælpe langtidsledighed.

Hvad ved vi om jobcentrenes indsats for de langtidsledige i dag:

Fra forskellige analyser ved vi følgende om jobcentrenes nuværende indsats for de langtidsledige:

- At der er tegn på, at indsatsen følger stereotype mønstre. De første tilbud til de langtidsledige er typisk vejlednings- og afklaringsforløb, og mange af de langtidsledige får først tilbudt et virksomhedsrettet tilbud langt henne i forløbet.
- At der i jobcentrenes tilbudsgivning til de langtidsledige er tilbagevendende pauser i tilbudsgivningen, der langt hen ad vejen afspejler minimumsrettighederne i lovgivningen.
- At der er væsentlige forskelle i jobcentrenes indsats over for de langtidsledige, herunder forskelle i omfang og redskabssammensætning af indsatsen.
- At visse grupper af langtidsledige med fastlåsningsproblematikker¹ og udfaldsrisiko – ufaglærte mænd, faglærte mænd og ældre – aktiveres mindst og med mindst virksomhedsrettet aktivering. Derimod er der tale om, at de langtidsledige kvinder og unge aktiveres mest og med mest virksomhedsrettet aktivering, selv om de har den mindste udfaldsrisiko.

Hvad ved vi om indsatsen for at afhjælpe langtidsledighed?

Fra forskellige kontrollerede forsøg og analyser af langtidsledighed ved vi, at følgende har betydning for indsatsen for at afhjælpe langtidsledighed og forebygge udfald af dagpengesystemet:

- At samtaler alene ikke har effekter for langtidsledige, men skal suppleres med aktive tilbud.
- At der kan være positive effekter af at mindske fastlåsningsproblematikker hos langtidsledige, herunder ved at påvirke jobsøgningsadfærd, faglig mobilitet, selvtillid og arbejdsgivernes præferencer og ønsker i forhold til arbejdskraft.
- At der kan være positive effekter af indsatser, der kan øge den langtidslediges konkurrenceevne på arbejdsmarkedet, herunder målrettet opkvalificering.
- At der kan være positive effekter af indsatser, der udsluser/udplacere langtidsledige, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet via virksomhedsrettede tilbud, jobformidling mv.
- At længerevarende ledighed påvirker forventninger og adfærd hos de ledige. Troen på og forventningerne til at opnå job er faldende med ledighedslængden - især de langtidsledige over 50 år har tendens til at opgive troen på et nyt job.
- At jobsøgningsmetoder- og kanaler har stor betydning for at opnå job. De langtidsledige finder typisk job via netværk, uopfordret ansøgning og kontakt til tidligere arbejdsgiver.
- At faglig og geografisk mobilitet har betydning for at opnå job. Ca. 60 pct. af de genbeskæftigede langtidsledige varetager helt nye og i høj grad nye opgaver. Desuden har over halvdelen af de genbeskæftigede langtidsledige skiftet til en ny branche.

Hvordan kan jobcentre og a-kasser arbejde med at afhjælpe langtidsledighed?

På baggrund af den eksisterende viden kan der peges på følgende delindsatser og aktiviteter, som jobcentre og a-kasserne med fordel kan arbejde med for at afhjælpe langtidsledighed.

- Jobcentre og a-kasser kan med fordel screene de langtidsledige ved 6-8 måneders ledighed for at afdække barrierer for job og dermed skabe det bedste grundlag for at igangsætte en målrettet og afhjælpende indsats. Derudover kan screeningen anvendes til at identificere de langtidsledige, der er særlig udfaldstruede.

¹ Fastlåsningsproblematikker dækker over forskellige barrierer og problemer, der fastlåser den enkelte ledige i ledighed. Det kan eksempelvis være manglende kompetencer, manglende erfaring, manglende mobilitet, forkert jobsøgningsadfærd, forkerte jobsøgningsmetoder, personlige karakteristika der gør det svært at opnå job, mv. Fastlåsningsproblematikker kan opstå undervejs og forstærkes i løbet af ledighedsperioden eksempelvis tab af selvværd og selvtillid, tab af kompetencer, tab af netværk mv.

- Jobcentret og a-kasserne kan med fordel igangsætte aktiviteter, der supplerer den lediges jobsøgning. Eksempelvis kan der arbejdes målrettet med formidling og/eller udplacering af langtidsledige til konkrete job.
- Der kan indarbejdes jobsøgnings- og udslningsaktiviteter i alle aktiveringsforløb for langtidsledige. Dermed kan fastholdelsen i aktiveringen forebygges, og det kan sikres, at den langtidsledige så vidt muligt bevæger sig direkte fra et tilbud til job frem for igen at gå passiv.
- For de langtidsledige, der skal "flyttes" over i nye brancher og jobområder, kan der med fordel igangsættes en målrettet opkvalificering i form af kurser eller egentlige uddannelsesforløb. Forløbene kan med fordel kombineres med virksomhedsrettede forløb.
- Virksomhedsrettet aktivering vil ofte være et relevant tilbud for de langtidsledige. Den virksomhedsrettede aktivering kan medvirke til, at den langtidsledige får mulighed for at "sælge" sig selv på en virksomhed, får vedligeholdt og trænet sine kvalifikationer, får afprøvet nye jobområder samt får et netværk ude på virksomheder mv.
- For en gruppe af de langtidsledige vil der være behov for at igangsætte en "særlig indsats". Det kan eksempelvis dreje sig om tilknytning af mentorer, en særlig jobformidler, mere individuelle forløb mv.

1.4. Er der behov for mere viden om indsatsen for langtidsledige?

Opsamlingen og systematiseringen af viden om langtidsledighed viser, at der findes meget viden om udviklingen i langtidsledigheden, sammensætningen af langtidsledighed, og hvad der øger risikoen for at blive langtidsledighed og forblive langtidsledig. Afdækningen viser også, at der findes en del viden, som kan være med til at sætte retningen for jobcentrenes og a-kassernes indsats for at forebygge og afhjælpe langtidsledighed.

Det er imidlertid samtidig indtrykket, at der ikke findes så meget viden, der på et mere detaljeret niveau kan dokumentere, hvad der virker i indsatsen for de langtidsledige. Det vil sige, at der pt. er få forsøg, analyser og undersøgelser, der kan dokumentere bestemte resultater på redskabs- og aktivitetsniveau.

Manglen på en mere detaljeret viden og dokumentation skal selvfølgelig ses i lyset af, at det er længe siden, at der sidst har været en større gruppe af langtidsledige, og at det er længe siden, at indsatsen for de langtidsledige har haft så stor betydning som nu.

Nærværende afdækning har imidlertid vist, at indsatsen for de langtidsledige fylder meget i indsatsen i jobcentrene og a-kasserne. Det afspejles blandt andet i de mange udviklingsaktiviteter, der er igangsat eller som planlægges igangsat på området. Derudover har den særlige akutpakke for de udfaldstruede også været med til at sætte massiv fokus på indsatsen for de langtidsledige. Det er derfor vurderingen, at der er rigtig gode muligheder for at få opsamlet, systematiseret og udbredt mere viden om, hvad der virker i indsatsen for de langtidsledige i de kommende år.

Der kan således være et potentiale i at evaluere og opsamle effekterne af de mange nye udviklingsaktiviteter, der igangsættes i forhold til langtidsledighedsindsatsen pt. I den forbindelse kan der blandt andet fokuseres på, hvilke indsatser og aktiviteter, der virker for hvilke grupper i den forebyggende og afhjælpende indsats for langtidsledige.

Tilsvarende kan der være et potentiale i at evaluere og opsamle effekterne af "nye" tilbud i indsatsen for de langtidsledige. Det kan eksempelvis være effekten af en mere aktiv formidlingsindsats for de udfaldstruede og andre grupper af langtidsledige eller effekten af at bruge screeningsmetoder mere systematisk i den forebyggende og afhjælpende indsats.

2. Udviklingen i langtidsledigheden

Antallet af langtidsledige i Danmark er steget under den aktuelle lavkonjunktur, som indtrådte i løbet af 2008. Fra juli 2008 begyndte antallet af ledige at stige, og fra april 2009 begyndte antallet af langtidsledige at stige, jf. figur 2.

Siden januar 2011 har antallet af ledige og langtidsledige været konstant. Der er i dag ca. 47.000 langtidsledige fuldtidspersoner i Danmark, hvilket er udtryk for, at ca. hver tredje ledige har en længerevarende ledighed bag sig.

Der er flere og sammenfaldende årsager til den stigende langtidsledighed:

- Udviklingen skal først og fremmest ses i lyset af krisen på boligmarkedet og den internationale finanskris fra midten af 2008. Udviklingen har især ramt mænd.
- Desuden har besparelser i den offentlige sektor øget antallet af langtidsledige siden 2010. Det har især ramt kvinder og akademikere.
- Over de senere år er antallet af færdiguddannede fra de videregående uddannelser steget, hvilket i kombination med en stram offentlig sektor har øget antallet af langtidsledige.

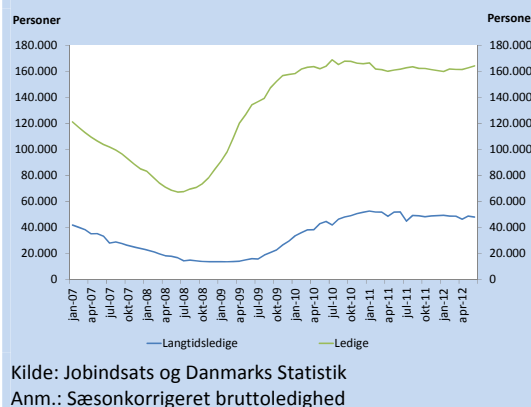
Kombinationen af en faldende efterspørgsel på eksportmarkederne og et faldende indenlandsk forbrug ramte flere branchesektorer på en gang.

Bredden af krisen betød, at ledigheden steg brat, jf. figur 2, og at Danmark blev ramt hårdere på beskæftigelsen end de fleste andre lande.²

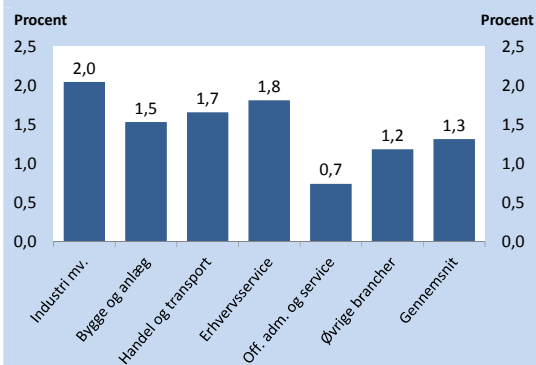
I figur 3 ses det, at i august 2012 var langtidsledigheden steget til 2,0 pct. af arbejdsstyrken i industrien, 1,8 pct. i erhvervs-service og 1,7 pct. inden for handel og transport, jf. figur 3. Til sammenligning kunne der i samme periode opgøres en langtidsledighed i den offentlige sektor på 0,7 pct.

Antallet af langtidsledige har været konstant

Figur 2: Udviklingen i ledigheden og langtidsledigheden i Danmark januar - 2007 – juni 2012



Figur 3: Andelen af langtidsledige i Østdanmark – august 2012



² | Svarer (2011) opgøres beskæftigelsesfaldet fra 2007- 2009 i en lang række lande. Opgørelsen viser, at beskæftigelsen i Danmark faldt med ca. 6 pct. i denne periode, hvilket var dobbelt så stort som i Norge, England og Italien. Kun Island, USA, Spanien og Irland oplevede et større fald i beskæftigelsen end Danmark.

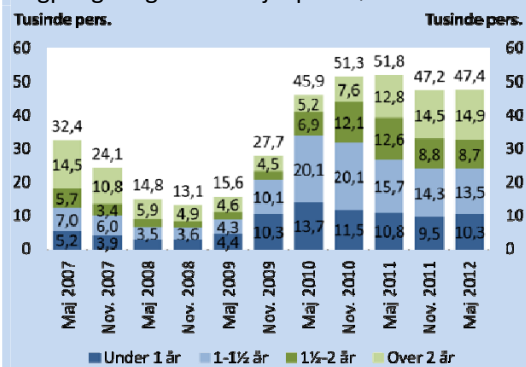
siden starten af 2011. Det er dog udtryk for, at langtidsledigheden i denne periode har haft en faldende tendens i den private sektor og en stigende tendens i den offentlige sektor.

Det har betydet, at antallet af langtidsledige mænd er faldet, mens antallet af langtidsledige kvinder er steget over de seneste år.

Samlet har udviklingen medført, at der i midten af 2012 var ca. 15.000 fuldtidspersoner med over to års ledighed og ca. 22.000 fuldtidspersoner med 1-2 års ledighed, jf. figur 4. Til sammenligning udgjorde disse to grupper i alt ca. 8.000 fuldtidspersoner i begyndelsen af 2009.

Til trods for stigningen er der imidlertid tale om, at langtidsledigheden fortsat har et relativt lavt niveau, hvilket illustreres af, at langtidsledigheden i 1996 udgjorde ca. 140.000 fuldtidspersoner på landsplan.

Figur 4: Langtidsledige i Danmark ultimo maj 2012, fordelt på varighed af sammenhængende dagpenge- og kontanthjælpsforløb.



Kilde: Beskæftelsesministeriets forløbsdatabase DREAM

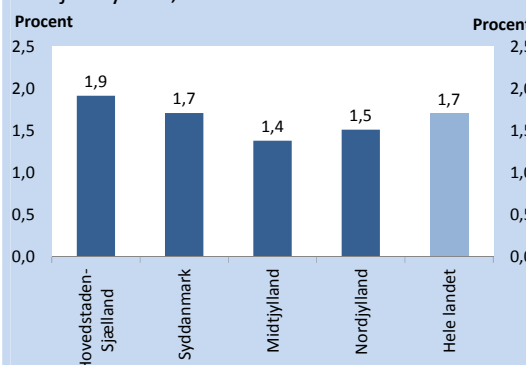
2.1. Den regionale udvikling i langtidsledigheden

Udviklingen i antallet af langtidsledige har fulgt et ens mønster under lavkonjunktoren i de fire beskæftigelsesregioner.

Langtidsledigheden er steget til og med 2010, hvorefter niveauet har stabiliseret sig.³ I Midtjylland og Syddanmark er der tale om, at langtidsledigheden har været faldende siden 2011.

Antallet af langtidsledige på landsplan udgør 1,8 pct. af arbejdsstyrken, jf. figur 5. Regionalt er langtidsledigheden lavest i Midtjylland, hvor antallet af langtidsledige udgør 1,4 pct. af arbejdsstyrken. I Østdanmark findes den højeste langtidsledighed, som udgør 1,9 pct. af arbejdsstyrken.

Figur 5: Andelen af langtidsledige i de fire regioner (fuldtidspersoner) i procent af arbejdsstyrken, oktober 2012



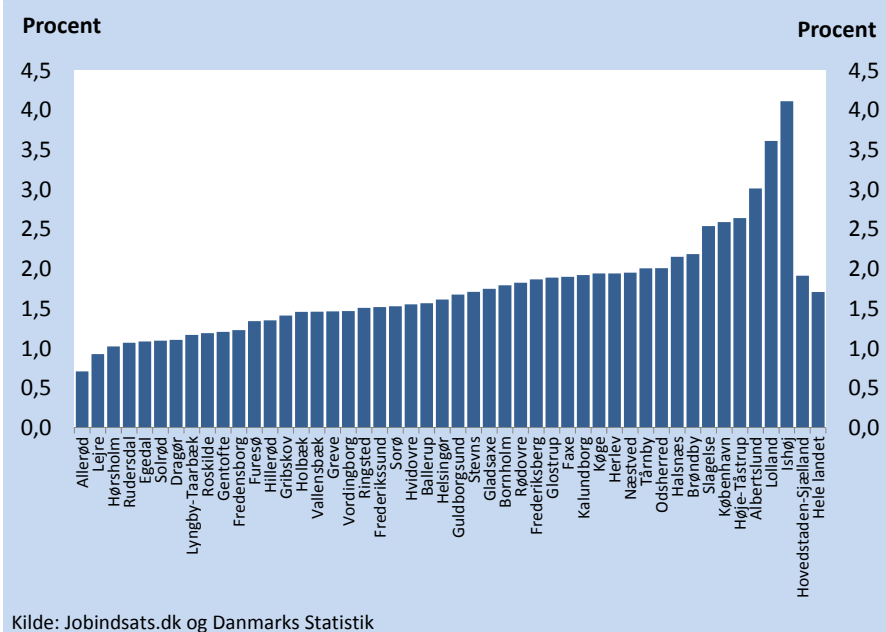
Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik

Anm.: Antallet af langtidsledige er opgjort i oktober 2012. Den seneste offentliggjorte opgørelse af arbejdsstyrken er fra 2011 og er baseret på tal fra november 2010.

Omfanget af langtidsledige varierer betydeligt på tværs af landets kommuner. Det illustreres blandt andet af en spredning i langtidsledigheden i de østdanske kommuner på ca. 0,7 pct. i Allerød Kommune til ca. 4,1 pct. i Ishøj Kommune, jf. figur 6.

³ Den regionale udvikling i langtidsledigheden er analyseret og beskrevet i BRHS (2012), BRM (2011), BRN (2011) og BRS (2011).

Figur 6: Langtidsledige i forhold til arbejdsstyrken i kommunerne i Østdanmark, oktober 2012



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik

En række kommuner har høje langtidsledighedsprocenter, herunder Ishøj, Lolland, Albertslund, Slagelse, København og Høje-Taastrup, jf. figur 6. Til sammenligning har en række kommuner – primært nord for København – en langtidsledighed, der ligger under 1,5 pct. af arbejdsstyrken.

3. Hvad kendetegner de langtidsledige?

Den aktuelle lavkonjunktur har især ramt mænd, som i dag udgør et flertal blandt de langtidsledige. Det skydes, at beskæftigelsen især er faldet inden for brancher, der beskæftiger mænd, herunder industrien, byggebranchen og handels- og transportområdet.⁴

Langtidsledigheden er dog i det seneste år faldet for mændene, jf. tabel 1, hvilket skyldes en forbedret konjunktursituation i store dele af den private sektor. Derimod er antallet af langtidsledige kvinder steget i det seneste år som følge af besparelser inden for den offentlige sektor.

Aldersmæssigt udgør seniorerne over 50 år den største gruppe blandt de langtidsledige, jf. tabel 1. Antallet af langtidsledige over 50 år er faldet over det seneste år, men udviklingen har været mindre gunstig end for de øvrige aldersgrupper. Det er udtryk for, at seniorerne har vanskeligere ved at genfinde beskæftigelse end de yngre grupper.

Tabel 1: Langtidsledige dagpengemodtagere i Østdanmark fordelt på køn, alder og herkomst, juni 2012

Værdi	Antal	Pct. af arb.styrke	Udvikling juni 2011 - juni 2012
Mand	13.134	2,1	-10,3
Kvinde	11.058	1,9	5,9
U. 30 år	3.359	1,3	-9,1
30-39 år	6.643	2,3	-3,1
40-49 år	6.708	2,1	-3,8
O. 50 år	7.484	2,2	-1,0
Dansk	17.499	1,6	-4,1
Vestlig	1.293	2,7	4,7
Ikke-vest.	5.400	6,0	-3,5

Kilde: Jobindsats og Danmarks Statistik

Fordelt på herkomst har langt hovedparten af de langtidsledige en dansk oprindelse, jf. tabel 1. Der er dog tale om, at en mindre gruppe af ikke-vestlige borgere er overrepræsenteret blandt de langtidsledige. Det kommer til udtryk ved, at langtidsledighedsprocenten er betydelig højere for ikke-vestlige personer end for personer af dansk oprindelse.

Den faldende beskæftigelse inden for fremstillingssektoren siden 2008 har medført, at der i dag er mange langtidsledige hos 3F, Dansk Metal, Byggefagenes A-kasse, El-faget, Teknikerne og NNF.⁵ Udviklingen har især ramt medlemmerne af 3F. Forbedringerne af konjunkturerne i den private sektor har imidlertid betydet, at a-kasser med mange medlemmer ansat inden for industri- og byggebranchen har haft et fald i antallet af langtidsledige i det seneste år.⁶ Omvendt er langtidsledigheden stigende i a-kasser med mange offentligt ansatte, herunder bl.a. BUPL, DSA og FTF.

Tabel 2: Antal langtidsledige i de fire regioner i pct. af arbejdsstyrken fordelt på uddannelse, august 2012

	Syd-danmark	Midt-jylland	Øst-danmark	Nord-jylland
Ufaglært	2,4	1,8	2,5	2,1
Faglært	2,0	1,6	2,0	1,7
KVU	1,9	1,9	1,9	1,9
MVU	1,3	1,2	1,4	1,2
LVU	1,5	1,9	2,0	2,1

Kilde: Danmarks Statistik og DREAM

⁴ Sammensætningen af langtidsledigheden er bl.a. analyseret og beskrevet i BRHS (2012), BRM (2011), BRN (2011) og BRS (2011).

⁵ Jf. bl.a. BRHS (2012), BRM (2011) og BRN (2011)

⁶ Jf. BRHS (2012)

Anm.: Arbejdsstyrken er opgjort for 16-64-årige i 2011
Grundforløb på erhvervsskole medtælles ikke som en faglært uddannelse.

To analyser fra Beskæftigelsesregion Midtjylland og Syddanmark viser, at de senere års udvikling på arbejdsmarkedet har betydet, at langtidsledigheden blandt de forskellige uddannelsesgrupper til en vis grad har udjævnet sig, jf. tabel 2. Krisen har ramt bredt uddannelsesmæssigt og har blandt andet øget antallet af langtidsledigheden for faglærte samt personer med korte og lange videregående uddannelser.

Der er dog fortsat tale om, at langtidsledigheden er højere for ufaglærte end for personer med en kompetencegivende uddannelse, jf. tabel 2.

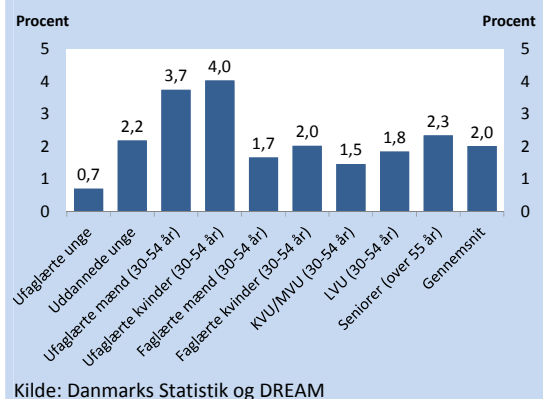
3.1. Langtidsledigheden for grupperne på arbejdsmarkedet

I den foreliggende litteratur på området er der enkelte eksempler på undersøgelser, der analyserer langtidsledigheden blandt grupperne på arbejdsmarkedet.⁷

I disse analyser vises et flerdimensionelt billede af langtidsledighedens sammensætning, der sammenvejer køn, alder, uddannelse og etnicitet. Fælles for disse analyser er, at de giver mulighed for at udpege risikogrupperne for langtidsledighed mere præcist.

I figur 7 ses det, at det er de ufaglærte mænd og kvinder mellem 30-54 år, der har den største langtidsledighed i Østdanmark. Derudover er der en høj langtidsledighedsprocent blandt de unge nyuddannede samt ældre over 55 år, jf. figur 7.

Figur 7: Antallet af langtidsledige i pct. af arbejdsstyrken i Østdanmark, fordelt på grupper på arbejdsmarkedet, august 2012



De enkelte grupper af langtidsledige har følgende profiler:⁸

- **Ufaglærte unge:** Den mest sandsynlige profil blandt de ufaglærte unge er en mand mellem 25-30 år af dansk oprindelse, hvis højeste uddannelse er grundskolen. Han modtager dagpenge, bor typisk alene i en lejebolig og er medlem af 3F. Han har tidligere arbejdet i industrien.
- **Uddannede unge:** Den mest sandsynlige profil er en mand mellem 25-30 af dansk oprindelse, der er ugift og bor i en ejerbolig. Han har gennemført en erhvervsuddannelse og er medlem af 3F. Tidligere har han arbejdet inden for industrien og har ca. seks års erhvervs erfaring.
- **Unge nyuddannede:** Den mest sandsynlige profil er en person under 30 år og af dansk oprindelse. Vedkommende har en erhvervsuddannelse og er oftest medlem af HK. Personen har 6 års erhvervs erfaring og har tidligere arbejdet inden for handel eller den offentlige sektor.

En analyse fra Midtjylland viser, at ca. hver sjette af de nye langtidsledige i den aktuelle lavkonjunktur er nyindplacerede i dagpengesystemet uden tidligere beskæftigelse.

⁷ Langtidsledigheden blandt grupperne på arbejdsmarkedet er belyst i BRS (2011), BRM (2011) og Rebild (2012).

⁸ Beskrivelsen er baseret på en analyse af ca. 7.000 langtidsledige i Midtjylland, jf. BRM (2011). I primærkilden beskrives gruppernes personlige kendetegn, branchetilhør, pendling, familieoplysninger, tidligere indkomst, boligforhold, erhvervs erfaring mv. Desuden beskriver primærkilden gruppernes indsatsbehov.

- **Voksne med videregående uddannelse:** Der kan tegnes tre typiske profiler som følge af gruppens heterogene karakter. En typisk profil er en mand mellem 30-54 år af dansk oprindelse med kort videregående uddannelse. Han har været ansat i industri, vidensservice eller IT-service. En anden profil, der er stor sandsynlighed for at møde, er en kvinde mellem 40-54 år af dansk oprindelse med en mellemlang videregående uddannelse. Hun har tidligere været ansat i den offentlige sektor med mange års erhvervs erfaring – eventuelt med sygdomsperioder af forskellig varighed. En sidste typisk profil er en mand eller kvinde af dansk oprindelse mellem 30-54 år med en lang videregående uddannelse. Personen har arbejdet inden for den offentlige sektor og/eller vidensservice - ofte med flere ledighedsperioder tidligere.
- **Ufaglærte mænd:** En typisk profil er en mand mellem 40-49 af dansk oprindelse. Han er medlem af 3F og har ca. 17 års erhvervs erfaring - hovedsageligt fra industrien.
- **Ufaglærte kvinder:** Den mest sandsynlige profil er en 40-49 årig ufaglært kvinde af dansk oprindelse. Hun er medlem af 3F og har tidligere været beskæftiget i industrien. Hun har ca. 15 års erhvervs erfaring.
- **Faglærte mænd:** Den mest sandsynlige profil for en faglært mand er en person af dansk oprindelse mellem 40-49 år. Han har tidligere arbejdet faglært inden for industrien eller byggebranchen og har mange års erhvervs erfaring.
- **Faglærte kvinder:** En typisk faglært kvinde er mellem 40-49 år og af dansk oprindelse. Hun er medlem af HK med lang erhvervs erfaring som faglært fra industrien, handel eller den offentlige sektor. Hun har dog gennem hele sit erhvervs liv haft nogle eller hyppige ledighedsperioder.
- **Ældre:** En typisk profil er en mand mellem 55-60 år af dansk oprindelse. Han er medlem af 3F og har lang erhvervs erfaring. Han arbejdede før som faglært i industrien eller byggebranchen.

3.2. Hvad øger risikoen for langtidsledighed?

Man kan ikke forudsige præcist hvilke nyledige, der ender med at blive langtidsledige. Det afgøres af individuelle forhold, af de konkrete muligheder for de ledige og af adfærden hos den ledige og arbejdsgiverne.

En større regressionsanalyse fra 2011 viser dog, at der kan udpeges objektive kendetegn hos de nyledige, der øger risikoen for at blive langtidsledig.⁹

Det øger især den nylediges risiko for langtidsledighed, hvis:

- den nyledige har arbejdet inden for vidensservice, industri, handel eller transport
- den nyledige tidligere har haft lang ledighed
- den nyledige er over 40 år
- den nyledige har en ikke-vestlig baggrund
- den nyledige har kort erfaring på arbejdsmarkedet

Jo flere af ovennævnte kendetegn, som gør sig gældende hos den nyledige, jo større er risikoen for langtidsledighed. Analysens resultater er fælles for de undersøgte lokalområder - med andre ord kan jobcentrene arbejde med at spotte risikogrupper for langtidsledighed via de fundne pejlemærker.

⁹ Jf. BRM (2011). Analysen følger bevægelserne hos 69.000 dagpengemodtagere, der blev nyledige i 2008 og 2009. Der udpeges en række statistisk signifikante parametre, der øger de nylediges risiko for at blive langtidsledige.

Omvendt mindsker det den nylediges risiko for langtidsledighed, hvis:

- den nyledige har en mellemlang videregående uddannelse
- den nyledige har arbejdet i byggebranchen, offentlig service eller operationel service
- den nyledige har afsluttet sin uddannelse for nyligt
- den nyledige havde en høj lønindtægt i sit seneste job

Den eksisterende litteratur giver følgende forklaringer på ovenstående risikofaktorer:¹⁰

Personlige kendetegn kan øge risikoen:

- Risikoen for langtidsledighed stiger markant med alderen, blandt andet fordi man kan være mindre parat eller i stand til at omstille sig, eller fordi man mødes med aldersfordomme.
- Mænd har – uanset øvrige kendetegn - større risiko for at blive langtidsledige end kvinder. Det kan blandt andet hænge sammen med, at mænd i højere grad kan være fastlåste inden for deres kompetencefelt.
- Ikke-vestlige borgere har større risiko for langtidsledighed – uanset deres øvrige kendetegn. Det kan hænge sammen med uklarhed om hidtidige kompetencer, sprogproblemer, fordomme hos arbejdsgivere mv.
- I den aktuelle arbejdsmarkedssituation påvirkes risikoen for langtidsledighed kun i mindre grad af uddannelsesniveaue. Det skyldes, at den aktuelle krise har ramt arbejdsmarkedet bredt, og at de uddannede grupper kan være mere fastlåste inden for deres kompetencefelt.

Boks 1: Kendetegn, der påvirker nylediges risiko for langtidsledighed

- Seniorer over 50 år har 115 pct. større risiko end unge under 30 år
- Mænd har 24 pct. større risiko end kvinder
- Ikke-vestlige borgere har 71 pct. større risiko end nyledige af dansk oprindelse
- Nyledige med en mellemlang videregående uddannelse har 34 pct. mindre risiko end ufaglærte
- Nyledige uden erhvervs erfaring har 31 større risiko end nyledige med lang erhvervs erfaring
- Ugifte har 39 pct. større risiko end gifte
- Nyledige, der har arbejdet på større arbejdspladser, har 15 pct. større risiko end andre
- Nyledige, der tidligere har været ledige i over 26 uger, har 112 pct. større risiko end andre

Kilde: BRM (2011)

Der er dog tale om, at nyledige med mellemlange videregående uddannelse har mindre risiko for langtidsledighed, da arbejdsmarkedet for sygeplejersker, pædagoger og lærere mv. har haft en gunstig situation i mange år og i øvrigt er kendetegnet ved høj jobomsætning.

Erhvervs erfaring har større betydning end dimmiteringstidspunktet:

- Dimmiteringstidspunktet har selvstændig betydning for risikoen for langtidsledighed – uanset hvilken uddannelse, der er tale om. Dimmittenders vanskeligheder skyldes ikke, at de er nyuddannede, men derimod at de ingen eller begrænset erhvervs erfaring har.

Branchetilhøret påvirker risikoen for langtidsledighed:

¹⁰ Jf. BRM (2011), BRN (2011) og BRHS (2011). I disse tre analyser udpeges en række samstemmende faktorer, der øger risikoen for langtidsledighed.

- Den nylediges branchetilhør har selvstændig betydning for risikoen for langtidsledighed. Risikoen er større for nyledige, der kommer fra industri, transport, handel eller vidensservice. Forklaringen kan blandt andet være, at disse brancher påvirkes særligt af konjunkturer eller strukturudvikling, samt at de nylediges evne eller vilje til at finde alternativ job varierer.

Livssituationen kan påvirke risikoen for langtidsledighed:

- Risikoen for at blive langtidsledig er mindre for nyledige, der er gift eller boligejere. Det kan skyldes, at familiære og økonomiske forpligtelser øger fleksibilitet, når ledigheden indtræffer.

Tidligere ledighedsperioder øger risikoen for langtidsledighed:

- Ledighedshistorikken har stor betydning for risikoen for langtidsledighed - det øger risikoen markant, hvis den nyledige har haft tidligere ledighedsperioder. Forklaringen kan blandt andet være, at de pågældende har fungeret som randarbejdskraft i virksomheder og ikke står stærkt i konkurrencen om job med andre nyledige.

I to analyser fra 2011 udpeges en række eksempler på risikogrupper, der vurderes at have særlig risiko for langtidsledighed.

Boks 2. Eksempler på risikogrupper for langtidsledighed i Nordjylland og Østdanmark

Der peges på følgende eksempler på risikogrupper for langtidsledighed:^A

- Ufaglærte over 50 år fra industri/byggebranche, herunder personer med fysiske begrænsninger
- Faglærte over 50 år fra industri/byggebranche, herunder personer med forældet uddannelse
- Unge ufaglærte med forbehold for uddannelse
- Enlige mødre med sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet
- 30-49 årige ufaglærte fra industrien, herunder personer med lav faglig og geografisk mobilitet
- Ledige med helbredsproblemer

Der peges på følgende eksempler på risikogrupper blandt dagpengemodtagere:^B

- Enlige, faglærte mænd i udkantskommuner
- Ufaglærte, midaldrende mænd
- Midaldrende, der har arbejdet på mellemniveau i den offentlige sektor
- Unge, ikke-vestlige mænd med en kort videregående uddannelse og begrænset jobberfaring
- Unge dimittender uden erhvervs erfaring

Der peges på følgende eksempler på risikogrupper blandt kontanthjælpsmodtagere i match 1:^B

- Midaldrende kvinder, der har arbejdet i den offentlige sektor
- Ufaglærte med små børn, der har arbejdet på laveste lønmodtagerniveau
- Unge kvinder af ikke-vestlig oprindelse, der mangler erhvervs erfaring
- Midaldrende, ikke-vestlige kvinder med løs tilknytning til arbejdsmarkedet

A) BRN (2011)

B) BRHS (2011)

3.3. Hvad øger risikoen for at forblive langtidsledig?

Sandsynligheden for, at en person, der er blevet langtidsledig igen kommer i job afhænger af mange faktorer, herunder blandt andet konjunkturerne, faglige kompetencer, personlig motivation, omstillingsparathed, omstillingsevne, personlige kendetegn samt arbejdsgivernes præferencer og ønsker til arbejdskraften.

Der er stor forskel på, hvordan de forskellige grupper af langtidsledige klarer sig. Det illustreres blandt andet af, at ca. halvdelen af de langtidsledige unge med uddannelse finder beskæftigelse i løbet af et år, mens det kun gælder ca. hver femte langtidsledige ældre over 55 år jf. figur 8.

Resultater fra de foreliggende analyser viser, at beskæftigelsesudsigterne kan variere betydeligt for forskellige grupper af langtidsledige. Med andre ord har nogle grupper større risiko for at blive hængende i ledighed end andre. De gennemførte analyser viser samtidigt, at der kan udpeges kendetegn, der selvstændigt påvirker de langtidslediges sandsynlighed for at finde job.

Litteraturen viser, at det især mindsker den langtidslediges jobchancer, hvis:

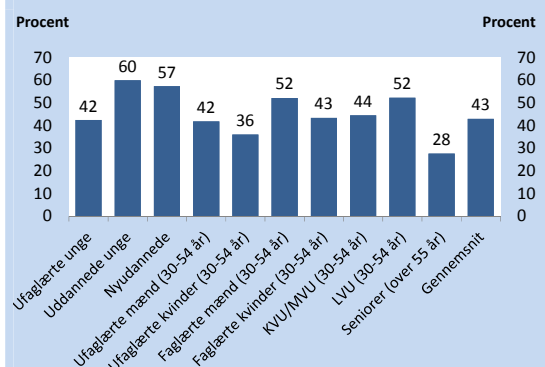
- den langtidsledige er over 50 år
- den langtidsledige har haft lange ledighedsperioder før
- den langtidsledige har haft længere sygdom før
- den langtidsledige har kort erhvervs erfaring

Jo flere af disse kendetegn, som gør sig gældende hos den langtidsledige, jo mindre er jobchancerne.

Ud fra de eksisterende analyser kan det konkluderes, at der er forskel på, hvad der påvirker jobchancerne for de langtidsledige og de korttidsledige. Analyserne viser, at den faglige baggrund, uddannelse og branchetilhør betyder mindre for jobchancerne for personer, der er langtidsledige end for de korttidsledige. I stedet tyder analyserne på, at de adfærdsmæssige parametre har større betydning for jobchancerne, når man først er blevet langtidsledig, herunder for eksempel omstillingsparathed, mobilitet, jobsøgningsadfærd, mv.

Dette understøttes også af en analyse i Nordjylland fra 2011, der blandt andet belyser, hvordan en længerevarende ledighed påvirker forventninger og adfærd hos de ledige. Analysen viser, at jobforventningerne er faldende med ledighedslængden, og at især de langtidsledige over 50 år har tendens til at opgive troen på et nyt job.¹¹ De adspurgte angiver, at den længerevarende ledighed

Figur 8: Hvor stor en andel af de langtidsledige i Østdanmark finder job i løbet af et år?



Kilde: Danmarks Statistik og DREAM

Anm.: For personer i langtidsledighed i uge 24 2011 er opgjort, hvorvidt de har været selvforsørgende i minimum 4 sammenhængende uger i løbet af det efterfølgende år. Nyuddannede er defineret som personer, der har afsluttet enten en erhvervs- eller videregående uddannelse højst et halvt år før de blev ledige.

¹¹ Jf. BRN (2011)

gør det vanskeligt at vedligeholde kvalifikationerne og bevare troen på et job, hvilket mindsker chancerne for at finde beskæftigelse.

Den eksisterende litteratur giver følgende forklaringer på ovenstående:¹²

Personlige kendetegn kan mindske jobchancerne:

- Risikoen for at blive hængende i ledighed stiger støt med alderen, uanset hvad der ellers kendetegner de langtidsledige.

Det kan dels skyldes, at ældre ikke altid lever op til arbejdsgivernes alderspræferencer, og dels at mange bliver mindre omstillingsparate med alderen, da man ofte har tilegnet sig kompetencer, kvalifikationer og/eller fagidentitet inden for bestemte delarbejdsmarkeder.

- Der er ikke tegn på, at kønnet påvirker sandsynligheden for at finde beskæftigelse væsentligt, når langtidsledigheden først er indtruffet.

- Herkomsten har selvstændig betydning for jobchancerne. Langtidsledige af ikke-vestlig oprindelse har mindre jobchancer end andre.

En forklaring kan blandt andet være, at nydanskerne ofte kan have branche- eller virksomhedsspecifikke kompetencer, sprogproblemer eller ikke lever op til arbejdsgivernes præferencer og ønsker mv.

- Det øger selvstændigt jobchancerne, hvis den langtidsledige er boligejer fremfor boligejer. Det kan blandt andet skyldes, at boligejeren er mere mobil efter en længere periode uden lønindtægter som følge af økonomiske eller familiære forpligtelser.

- Jobchancerne påvirkes i mindre grad af de langtidslediges uddannelsesniveau, hidtidige lønniveau og erhvervs erfaring. Det tyder på, at en længere periode udenfor arbejdsmarkedet kan påvirke kompetencerne eller arbejdsgivernes vurdering af kompetencerne hos de langtidsledige. Desuden kan der være tale om, at de langtidsledige i mindre grad drager fordel af personlige relationer, netværk mv. fra tidligere ansættelser.

Boks 3: Kendetegn, der påvirker langtidslediges jobchancer

- Langtidsledige over 50 år har 137 pct. mindre sandsynlighed for job end unge under 30 år
- Mændene har 7 pct. mindre jobchancer end de langtidsledige kvinder
- Langtidsledige af ikke-vestlig oprindelse har 42 pct. mindre jobchancer end nyledige af dansk oprindelse
- Langtidsledige, der har afsluttet uddannelsen for mere end ti år siden, har 11-15 pct. mindre sandsynlighed for job end ufaglærte
- Der er ingen signifikant påvirkning af de langtidslediges jobchancer af det hidtidige branchetilhør.
- Langtidsledige med over ti års erhvervs erfaring har 37-47 pct. større jobchancer end langtidsledige med kort erhvervs erfaring
- Langtidsledige, der har arbejdet på arbejdspladser med over 50 ansatte, har 34 pct. mindre sandsynlighed for job end langtidsledige fra virksomheder med under fem ansatte.
- Langtidsledige, der tidligere har været ledige i over 18 måneder, har 63-100 pct. mindre sandsynlighed for job end andre langtidsledige
- Langtidsledige, der tidligere haft sygdom i over 11 måneder, har 79-89 pct. mindre sandsynlighed for job end andre langtidsledige

Kilde: BRM (2011)

¹² Jf. BRM (2011), København (2011) og BRHS (2011)

Tidligere forsørgelse mindsker jobchancerne:

- Den langtidslediges forsørgelsehistorik har selvstændig betydning for risikoen for at blive hængende i ledighed. Det mindsker sandsynligheden for job, hvis den langtidsledige tidligere haft længere perioder på dagpenge, kontanthjælp eller sygedagpenge. Årsagen kan blandt andet være, at tidligere fraværperioder signalerer ustabilitet over for arbejdsgiverne.

Branchetilhør har ingen betydning for de langtidslediges jobchancer:

- Der kan ikke påvises en signifikant betydning af det hidtidige branchetilhør for de langtidslediges jobchancer. Det er udtryk for, at den hidtidige faglige tilknytning til arbejdsmarkedet ikke påvirker jobchancerne positivt eller negativt, når man har været ledig i en længere periode. Forklaringen kan blandt andet være, at man efter længere fravær ikke i samme grad som korttidsledige kan drage nytte af netværk hos tidligere arbejdsgivere, og at langtidsledigheden øger den lediges faglige mobilitet.
- Jobchancerne er mindre hos langtidsledige, der er afskediget fra større arbejdspladser. En mulig forklaring kan være, at jobmuligheder i lokalområdet kan komme under stærkt pres, hvis der sker masseafskedigelse i en større virksomhed. Derudover kan det begrænse jobchancerne, hvis de afskedigede har varetaget virksomhedsspecifikke eller specialiserede kvalifikationer, som kan være vanskelige at bruge i andre virksomheder eller andre typer job.

I en analyse fra Københavns Kommune er der udpeget fire risikoprofiler, der har særlig risiko for at miste dagpengereetten som følge af afkortningen af ydelsesperioden.¹³

Det drejer sig om følgende profiler:

- **Ufaglærte mænd af ikke-vestlig oprindelse:** Udfaldsrisikoen er særlig høj for 35-40 årige, enlige mænd af ikke-vestlig oprindelse.
- **Unge mænd uden afsluttet folkeskole:** Der er en særlig høj udfaldsrisiko for en 25-30 årig dansk mand, der er ufaglært og som ikke har uafsluttet folkeskoleuddannelsen.
- **Midaldrende faglærte mænd:** Udfaldsrisikoen er høj for en 40-54 årig gift mand, der er faglært og har arbejdet inden for bygge-anlæg.
- **Nyuddannede, humanistiske kandidater:** Der er en særlig udfaldsrisiko for en 25-35 årige kvinder, der efter et længere studieforløb har afsluttet en cand. mag. uddannelse.

¹³ Jf. København (2011)

4. Hvordan kan langtidsledighed forebygges?

Den ovenfor beskrevne viden om langtidsledighed kan med fordel anvendes til at målrette og optimere tilrettelæggelsen af jobcentrenes indsats for at forebygge og afhjælpe langtidsledighed. I dette kapitel sættes der fokus på, hvordan langtidsledighed kan forebygges, mens der i kapitel 5 sættes fokus på, hvordan langtidsledighed kan afhjælpes.

Den eksisterende viden om langtidsledighed og indsatsen for at forebygge langtidsledighed giver en række pejlinger og anvisninger på, hvordan der kan tilrettelægges en effektiv indsats for at forebygge langtidsledighed.

I nedenstående belyses, hvordan jobcentre kan tilrettelægge en effektiv forebyggende indsats, der blandt andet handler om, at "spotte" de nyledige, der er i risiko for langtidsledighed tidligt i ledighedsforløbet samt at tilrettelægge en tidlig indsats, der er målrettet mod at afhjælpe de problemstillinger, som øger risikoen for langtidsledighed for den enkelte, herunder at anvende de redskaber, som giver de bedste effekter.

Derefter tegnes der et billede af, hvad forskellige jobcentre pt. arbejder med i indsatsen for at forebygge langtidsledighed. Afsnittet bygger på eksempler på aktiviteter i den forebyggende indsats indhentet fra jobcentre i hele landet.

Til sidst i kapitlet er der formuleret en række spørgsmål, som jobcentre kan anvende som inspiration til at drøfte egen indsats for at forebygge langtidsledighed.

4.1. Hvordan "spottes" nyledige der er i risiko for langtidsledighed?

De ovennævnte resultater fra forskellige analyser om, hvad der øger risikoen for langtidsledighed, peger på, at der er behov og mulighed for at arbejde med screening i beskæftigelsesindsatsen. En screening kan medvirke til dels at "spotte" de nyledige, der er i risiko for langtidsledighed og dels medvirke til at målrette og dosere brugen af tidlige tilbud.

Det vil være ideelt, hvis jobcentre tidligt i ledighedsforløbet præcist kan identificere og udpege de persongrupper og enkeltindivider, som er i risiko for at blive langtidsledige. Det vil øge mulighederne for at sætte ind med en tidlig og målrettet indsats og dermed sætte fokus på at forebygge langtidsledighed fra starten af ledighedsforløbet.

Der er imidlertid flere forhold, der udfordrer en sådan tidlig identifikation og udpegnings.

For det første er risikoen for langtidsledighed i et vist omfang bestemt af individuelle og adfærdsmæssige karakteristika, som kan være vanskelige at afdække tidligt i ledighedsforløbet. Det kan for eksempel handle om, at den lediges motivation, mobilitet, kompetencer, præferencer, personlighed mv. har betydning for, hvor hurtigt den ledige kommer i job.

For det andet er risikoen for langtidsledighed til en vis grad situationsbestemt, idet udviklingen på arbejdsmarkedet påvirker jobmulighederne. Eksempelvis har nyledige mænd fra industrien haft en

høj risiko for langtidsledighed i krisens første år, mens det nu i større omfang er kvinder fra den offentlige sektor, der har risiko for langtidsledighed.

På trods af disse udfordringer kan der være et stort potentiale i, at jobcentrene arbejder mere systematisk med at opstille pejlemærker for en screening af nyledige med høj risiko for langtidsledighed samt at jobcentrene indtænker og involverer a-kasserne i dette arbejde.

Den gennemgåede litteratur rummer viden om, hvad der øger risikoen for langtidsledighed, jf. kapitel 3.2. Det drejer sig om, at personen er i besiddelse af en række objektive karakteristika, og/eller at personen har bestemte adfærdsmæssige karakteristika.

Denne viden kan bruges til at formulere et sæt af pejlemærker for, hvornår nyledige tilhører en risikogruppe for langtidsledighed. Pejlemærkerne kan anvendes af a-kasser og jobcentre til at identificere nyledige med risiko for langtidsledighed tidligt i ledighedsforløbet.

Den nyledige har en særlig risiko for langtidsledighed, hvis personen opfylder flere af følgende pejlemærker:

- Den ledige tilhører en målgruppe, der aktuelt er udsat på grund af konjunkturudviklingen
- Den ledige har haft en ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet gennem en længere årrække
- Den ledige er over 40 år
- Den ledige har en anden etnisk baggrund end dansk
- Den ledige har kort eller ingen erhvervs erfaring
- Den ledige er i begrænset omfang parat til eller i stand til at rejse/pendle for at opnå et nyt job
- Den ledige er i begrænset omfang parat til eller i stand til at skifte branche og jobfunktion
- Den ledige kan ikke se egne kompetencer anvendt i andre brancher eller jobfunktioner
- Den ledige har ikke et aktivt netværk ud til virksomheder og arbejdspladser
- Den ledige søger for få job eller søger job inden for et snævert jobområde
- Den ledige har personlige karakteristika eller problemer, der gør det svært at opnå job
- Den ledige har en adfærd, der gør det svært at opnå job

Jo flere af ovennævnte karakteristika den enkelte nyledige besidder, jo større er risikoen for langtidsledighed. Jobcentrene og a-kasserne kan derfor med fordel tidligt i ledighedsforløbet sætte fokus på at vurdere, om de nyledige har en eller flere af disse karakteristika. I de tilfælde, hvor den nyledige har flere af ovennævnte karakteristika, kan der med fordel tilrettelægges en tættere kontakt og/eller en aktiveringsindsats for personen.

Risikogrupperne spottes ikke altid tidligt

Meget tyder på, at der er behov for at styrke indsatsen med at vurdere risikoen for langtidsledighed blandt de nyledige. Det viser to analyser fra 2011 af langtidsledighed i Midtjylland og Nordjylland.¹⁴

I analysen er blandt andet belyst om de personer, der i dag er langtidsledige, blev identificeret tidligt i deres ledighedsforløb, og om de fik en indsats tidligt i ledighedsforløbet. Analyserne viser, at kun en begrænset del af de langtidsledige er blevet aktiveret tidligt i ledighedsforløbet. Der er altså tegn på, at jobcentrene ikke identificerede de langtidsledige som en risikogruppe, da de oprindeligt tilmeldte sig som nyledige.

¹⁴ Jf. BRM (2011) og BRN (2011)

Det illustreres af to ting:

For det første har de aktuelle langtidsledige typisk først fået deres første tilbud efter mere end et halvt års ledighed.

For det andet er mønsteret, at tilbudsgivningen til de langtidsledige i 2010 og 2011 har fulgt de gældende minimumsregler i lovgivningen.

Aktiveringsgraden stiger først i forbindelse med ret- og pligt tidspunkterne. Det betyder for eksempel, at langt hovedparten af de 30-59 årige, som i dag er langtidsledige, først er blevet aktiveret ved ni måneders ledighed.

Boks 4: Aktiveringstidspunktet for ledige, der senere bliver langtidsledige

- I to analyser fra 2011 er aktiveringsmønstrene for langtidsledige belyst. Analyserne viser, at der ikke er tegn på, at de langtidsledige blev identificeret tidligt som personer med risiko for langtidsledighed.
- For de aktuelt langtidsledige var den første ledighedsperiode kendetegnet ved en relativ lav aktiveringsgrad, hvor ca. 10 pct. af gruppen aktiveret inden for det første halve år af ledigheden.

Kilde: BRM (2011) og BRN (2011)

Spørgsmålet er, om disse mønstre er ændret i takt med lavkonjunktorens varighed. Der er tegn på, at en del jobcentre arbejder på at udvikle metoder til at spotte nyledige med risiko for langtidsledighed, jf. kapitel 4.3, og at den kommende afkortning af dagpengeperioden kan have øget jobcentrenes og a-kassernes fokus på at screene de nyledige mere systematisk tidligt i ledighedsperioden.

Modeller for screening af nyledige

En systematisk screening af de nyledige kan foregå på flere måder og med forskellige kombinationer af metoder og aktører. Der kan peges på følgende eksempler:

- Der kan indføres en screening af alle nyledige ved tilmeldingen til jobcenteret, hvor risikoen for langtidsledighed indgår som en udvidet del af matchkategoriseringen af den ledige.
- Screeningen kan foretages af a-kassen ved CV-samtalen og videreformidles til jobcenteret. Resultatet af screeningen kan eventuelt fremgå af jobsøgningsplanen, som udarbejdes i forbindelse med CV-samtalen.
- Jobcenteret og a-kassen kan foretage screeningen ved første jobsamtale eller i tilknytning til første jobsamtale.
- Screeningen kan foregå ved, at foruddefinerede målgrupper visiteres til screeningsforløb i forbindelse med tilmeldingen. Alternativt kan jobcenteret eller a-kassen ved første jobsamtale eller CV-samtale visitere personer til screeningsforløb, hvor det ud fra en konkret bedømmelse vurderes relevant.

Den indledende screening kan blandt andet understøttes ved, at jobcenter- og/eller a-kasemedarbejderen i forbindelse med samtalerne tager udgangspunkt i et sæt af pejlemærker, jf. de fremhævede pejlemærker ovenfor side 23. Pejlemærkerne giver medarbejderen en slags tjekliste for, hvad der skal søges afdækket for at vurdere, om den nyledige er i risiko for langtidsledighed.

Desuden kan screeningen understøttes med en spørgeguide, der fører medarbejderne igennem de centrale spørgsmål i screeningen.

4.2. Hvordan tilrettelægges der en målrettet forebyggende indsats?

I de senere år er der gennemført en række studier af effekter af en tidlig, intensiv indsats over for nyledige. Der er blandt andet gennemført og evalueret kontrollerede forsøg, der viser, at tilrettelæggelsen af en tidlig og intensiv indsats har betydning for, hvor hurtigt nyledige kommer i job.

Det er veldokumenteret, at der er positive effekter af en tidlig og intensiv indsats over for nyledige.¹⁵

Forsøgene i jobcentrene viser, at de bedste indsatsresultater for nyledige blev skabt via et intensivt og individuelt kontaktføreløb eller ved en kombination af hyppige kollektive samtaler og tidlig aktivering.

De ledige, der som en del af forsøgene fik ovennævnte indsats, kom hurtigere i job end ledige i forsøgets kontrolgruppe. Der tales om, at den tidlige, hyppige indsats blandt andet har motivations-effekter, hvor nyledige går hurtigere i arbejde ved udsigten til at blive omfattet af indsatsen.

Hertil kommer, at samtalerne kan medvirke til at vejlede, målrette, intensivere eller kvalificere jobøgningen hos de ledige.

Forsøgene viste også, at hyppige samtaler alene ikke giver effekter for alle grupper, og at effekten for nogle grupper opnås i kombination af samtaler og aktivering.¹⁶ Det er udtryk for, at samtaler virker forskelligt over for forskellige grupper af ledige, og at den svageste gruppe af de nyledige har brug for supplerende opkvalificering eller udsøgningsforløb for at komme i job.

Samtidig viser studier, at visse aktiveringsformer og -varigheder kan medvirke til at reducere jobsøgningen og fastholde de nyledige i ledighed. En gennemgang af forskningen på feltet viser, at det især gør sig gældende i forbindelse med offentlige løntilskudsansættelser, lange vejlednings- og afklaringsforløb og lange forløb i uddannelsesaktivering.¹⁷

Boks 5. Hurtigt i gang 1 og 2:

Hurtigt i gang 1 og 2 var et evidensbaserede forsøg rettet mod at undersøge effekten af en tidlig og intensiv indsats. De to forsøg omfattede et stort antal nyledige i jobcentre fordelt på alle regioner i landet.

Forsøgene afprøvede forskellige modeller for kombinationer af tidspunkt for samtaler, hyppighed af samtaler, samtaleformer, tidspunkt og omfang af aktivering mv.

Hovedresultater fra de to forsøg:

- Der er effekt af en tidlig indsats. Andelen, der finder arbejde i de første uger, er løbende 20-30 pct. højere for deltagergruppen end for kontrolgruppen.
- Interviews af forsøgsdeltagerne viser, at de stærkere ledige har fundet job for at undgå at deltage i tilbuddene, mens de svagere ledige er blevet hjulpet af vejledningsindsatsen.
- Ledighedsperioden for forsøgsdeltagerne er nedbragt med i forhold til kontrolgruppen i løbet af de første 40 uger.
- De bedste indsatsresultater for nyledige blev skabt via et intensivt og individuelt kontaktføreløb eller ved kombination af hyppige kollektive samtaler og tidlig aktivering.

Kilde: Rosholm Svarer (2011)

¹⁵ Jf. Rosholm & Svarer (2011) og Rosholm & Svarer (2012)

¹⁶ Dette forhold må formodes at være forstærket i perioder med færre jobåbninger og større brug af lukkede rekrutteringskanaler. I BRS (2012) vist, at ca. 70 pct. af ansættelserne af nyledige i 2011 er sket via lukkede rekrutteringskanaler, herunder via netværk, headhunting og jobopsøgende aktiviteter.

¹⁷ Jf. Rosholm & Svarer (2012). En række analyser viser, at uddannelsesaktivering har både en fastholdelses-effekt og programeffekt. Mens der ikke er danske studier, der finder positive langtidseffekter, er der dog internationale studier, der finder positive langtidseffekter af uddannelsesaktivering.

De fundne resultater tyder på, at brugen af disse redskaber med fordel kan målrettes både med hensyn til deltagerkreds og varighed af aktiveringen. Analyserne peger således på, at jobcentre generelt bør være opmærksomme på, hvilke grupper, der tildeles offentlige løntilskudspladser og med hvilken varighed.

Derimod tyder studier på, at der ikke kan findes fastholdelses- eller fortrængningseffekter af aktivering i private løntilskudsjob og deltagelse i virksomhedspraktik.¹⁸ For disse redskaber er der derimod tale om, at jobeffekten overstiger eventuelle fastholdelseseffekter.

Samlet peger forskning, forsøg og analyser på:

- At samtaler generelt afkorter ledighedslængden for nyledige.
- At samtaler alene ikke har effekter for alle nyledige, men skal suppleres med aktive tilbud overfor risikogrupperne.
- At der er positive effekter for nyledige af virksomhedsrettet aktivering, som finder sted i form af private løntilskudsansættelser eller virksomhedspraktik.
- At brugen af offentlige løntilskudsansættelser, lange vejlednings- og opkvalificeringsforløb skal bruges målrettet til risikogrupperne, da der kan være tale om fastholdelseseffekter af disse redskaber.
- At uddannelsesaktiveringen kan have fastholdelseseffekter, som dog kan opvejes af langsigtede beskæftigelseseffekter for deltagerne.

Hvad betyder den eksisterende viden for den forebyggende indsats for langtidsledighed?

Der findes ikke dokumentation eller viden, der svarer direkte på, hvor tidligt nyledige med risiko for langtidsledighed skal have en samtale eller hvor hyppige samtaler, gruppen skal tilbydes. Det må dog antages, at de generelle resultater af en tidlig og hyppig kontakt også gør sig gældende for ledige med risiko for langtidsledighed.

I nedenstående er der opstillet en række pejlemærker for, hvordan jobcentre kan arbejde med at forebygge langtidsledighed:

- **Tidspunktet for og intensiteten i kontakt og aktivering**
På baggrund af ovennævnte viden om, hvad der virker i indsatsen for nyledige og viden om de faktorer, der øger risikoen for langtidsledighed, kan der opstilles et pejlemærke om, at indsatsen for ledige med risiko for langtidsledighed med fordel kan igangsættes tidligt og være intensiv.

Det virker logisk, at jo tidligere, der sættes ind og jo mere intensiv kontakt, der er til en ledig med risiko for langtidsledighed, jo større er muligheden for at afhjælpe de problemstillinger og adfærdsmæssige karakteristika, der gør at de ledige tilhører risikogruppen.

Tilsvarende må det forventes, at en tidlig og målrettet aktiveringsindsats af nyledige med risiko for langtidsledighed også har en positiv betydning i forhold til at forebygge langtidsledighed.

Boks 6. Effekter af forskellige aktive-ringsredskaber over for nyledige:

- Private løntilskudsansættelser har positive effekter over for nyledige. Der er ingen tegn på fastholdelses- eller fortrængningseffekter af redskabet. Derimod er der dokumentation for, at de nyledige går hurtigere i arbejde og fastholdes længere i jobbet efter privat løntilskud.
- Offentlige løntilskudsansættelser kan føre til kortere ledighed. Der er motivationseffekter. Der er dog evidens for, at redskabet forlænger ledigheden for den gennemsnitlige ledige.
- Der er tegn på, at virksomhedspraktik har en positiv effekt på afgang til beskæftigelse. Der er ikke tegn på fastholdelseseffekter.
- Der er blandede resultater af vejledning og opkvalificering overfor nyledige. Den gennemgængede litteratur viser både positive, negative og neutrale effekter.

Kilde: Rosholm & Svarer (2012)

- **Målrettet og differentieret indsats**

Som ovenfor beskrevet viser de forskellige analyser, at der er en række forskellige grunde til at ledige kan have risiko for langtidsledighed. Det synes derfor klart, at fokus og indhold i samtaler og aktivering for nyledige med risiko for langtidsledige i størst mulig omfang skal målrettes mod og differentieres efter at løse de konkrete problemstillinger og adfærdsmæssige karakteristika hos den enkelte ledige, som øger risikoen for langtidsledighed.

- **Effektiv jobsøgning**

Effektiv jobsøgning er en væsentlig indsats i forebyggelsen af langtidsledighed. Effektiv jobsøgning kan eksempelvis handle om at motivere og understøtte den ledige i:

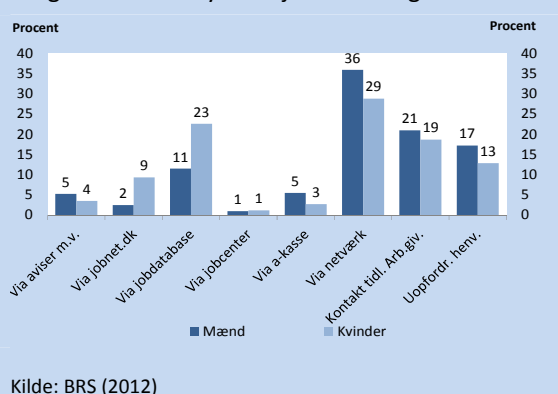
- At se egne kompetencer og kvalifikationer i et nyt lys – og dermed øge mobiliteten
- At udbrede jobsøgningen og søge nye typer af job og jobfunktioner
- At anvende andre eller supplerende former for jobsøgning
- At anvende netværk og direkte kontakt til virksomheder og tidligere kollegaer i jobsøgningen
- At øge den geografiske mobilitet
- Mv.

I et projekt under langtidsledighedspuljen har man arbejdet med erhvervsmentorer, som kan give brancherettede råd og vejledning og evt. øge den lediges netværk.¹⁸

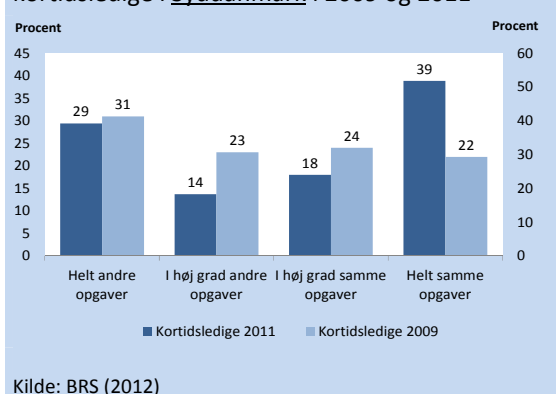
Vigtigheden af at anvende forskellige jobsøgningsformer og –kanaler samt vigtigheden af at være faglig mobil er blandt andet dokumenteret i en undersøgelse fra Syddanmark fra 2011 jf. figur 9 og 10.

Her blev 700 korttidsledige, der havde opnået nyt job, spurgt om, hvilke kanaler de havde anvendt til at finde jobbet samt i hvilket omfang de havde skiftet opgaver i forbindelse med de nye job (graden af faglig mobilitet).

Figur 9: Kanaler korttidsledige i Syddanmark har brugt til at finde nyt arbejde i 2009 og 2011



Figur 10: Faglig mobilitet ved jobskifte for korttidsledige i Syddanmark i 2009 og 2011



¹⁸ De fire beskæftigelsesregioner har administreret puljen til jobrettet opkvalificering af langtidsledige. Der er i 2011 og 2012 igangsat en række forskellige projekter under puljen, der alle har fokuseret på at udvikle indsatsen for at forebygge og afhjælpe langtidsledighed.

- **Afklarings-, motivations- og vejledningsindsats**

Analyser viser, at en stor del af de ledige, der er i risiko for langtidsledighed, kommer fra jobfunktioner, der enten er under afvikling, eller hvor der ikke kan forventes jobåbninger i en overskuelig fremtid. Mange ledige med risiko for langtidsledighed skal derfor "flytte" sig fra et jobområde til et andet jobområde for at opnå fornyet tilknytning til arbejdsmarkedet.

For at understøtte den ledige i at "flytte" sig, kan det være nødvendigt at igangsætte en afklarings-, motivations- og vejledningsindsats. Indsatsen skal dels medvirke til at kortlægge og afklare den lediges kvalifikationer og ønsker i forhold til fremtidigt job og dels medvirke til, at den ledige vejledes og motiveres for at udvide det område, der søges job indenfor.

Denne indsats kan med fordel tilrettelægges og afstemmes på tværs af jobcentret og relevante a-kasser. Det er således vigtigt, at den enkelte ledige mødes af en fælles linje i den afklaring, motivation og vejledning, der foregår i henholdsvis jobcentret og a-kassen.

I et projekt under langtidsledighedspuljen har man arbejdet med tværgående, institutions-uafhængig vejledning og afklaring for at sikre fokus på den lediges forudsætninger og ønsker samt arbejdsmarkedets behov.

- **Virksomhedsrettet aktivering**

Virksomhedsrettet aktivering vil ofte være et relevant tilbud for ledige med risiko for langtidsledighed. Virksomhedsrettet aktivering kan blandt andet medvirke til:

- At den ledige motiveres og får mulighed for at afprøve nye brancher og jobfunktioner. Dermed kan tilbuddet øge den lediges faglige mobilitet.
- At den ledige kan vise og "sælge" sine kvalifikationer på en ny arbejdsplads. Dermed kan tilbuddet åbne nye arbejdspladser for den ledige.
- At skabe kanaler og netværk for den ledige ud til virksomheder. Dermed kan tilbuddet medvirke til, at den ledige får lettere adgang til jobåbninger og et netværk til jobsøgning.
- At den ledige afprøves og afklares i forhold til kompetence- og kvalifikationskrav i nye brancheområder og jobfunktioner. Dermed kan tilbuddet bidrage til, at der kan tilrettes en målrettet opkvalificeringsindsats for den ledige.
- At den lediges kompetencer kan vedligeholdes og optrænes. Dermed kan tilbuddet medvirke til, at den ledige har de kvalifikationer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

Der er således en række gode grunde til, at jobcentret indtænker og anvender virksomhedsrettet aktivering i indsatsen for de nyledige med risiko for langtidsledighed. Det er dog vigtigt og afgørende for effekten, at forløbene gives med udgangspunkt i en afdækning og vurdering af, hvilke problemstillinger, der øger den lediges risiko for langtidsledighed og en overvejelse om, hvordan det virksomhedsrettede tilbud kan medvirke til at afhjælpe disse problemstillinger.

- **Opkvalificering af ledige med risiko for langtidsledighed**

Analyser viser, at en del af de ledige med risiko for langtidsledighed mangler kvalifikationer og kompetencer i forhold til at søge og opnå job inden for de områder, hvor der pt. er jobåbninger. For en del af de ledige med risiko for langtidsledighed vil der derfor være behov for at igangsætte målrettet opkvalificering i form af kurser eller egentlige uddannelsesforløb.

Det er vigtigt, at opkvalificeringen målrettes mod at styrke den enkelte lediges muligheder for at opnå job og dermed mod at forebygge langtidsledighed for den enkelte. En målrettet opkvalificering kan blandt andet medvirke til:

- At opnå grundlæggende kompetencer, der styrker den lediges muligheder for at opnå job og tilegne sig yderligere kompetencer. Det kan eksempelvis være læse- staveforløb, sprog mv.
- At opnå mere specifikke kompetencer, der kræves i bestemte brancher og jobfunktioner. Denne type af opkvalificering vil ofte med fordel kunne ske i kombination med praktik eller løntilskud.
- At gennemføre egentlige kompetencegivende uddannelser. Her er det ideelt, hvis opkvalificeringen kan foregå som et voksenlærlingeforløb eller et jobrotationsforløb.

I et projekt under langtidsledighedspuljen har man iværksat forløb, som har givet deltagerne formelle kvalifikationer/merit til ordinær uddannelse, da det øger sandsynligheden for at forholde dem i uddannelse.

4.3. Hvordan arbejder jobcentrene med den forebyggende indsats?

De foreløbige meldinger fra jobcentrene i forbindelse med beskæftigelsesplanen for 2013 viser, at de fleste jobcentre pt. er i gang med eller planlægger at udvikle en indsats, der kan forebygge langtidsledighed. Gennemgangen af beskæftigelsesplanerne for 2013 i de østdanske kommuner viser, at størstedelen af de østdanske jobcentre beskriver aktuelle udviklingsaktiviteter, der sigter på en forebyggende indsats over for langtidsledighed.

Der kan således findes en lang række eksempler på udviklingsaktiviteter i de kommunale beskæftigelsesplaner for 2013. Desuden kan der findes eksempler på udviklingsaktiviteter i Beskæftigelsesregionernes evalueringer af den såkaldte langtidsledighedspakke.

Der er i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport taget kontakt til en række jobcentre og indhentet eksempler på aktuelle udviklingsaktiviteter. I nedenstående er beskrevet en række områder, hvor der typisk igangsættes udviklingsaktiviteter.

Udviklingsaktiviteter målrettet screening af ledige med risiko for langtidsledighed

- Knap en tredjedel af jobcentrene i Østdanmark melder om, at der i 2013 vil være fokus på at udvikle en tidlig identifikation af de ledige med risiko for langtidsledighed. Dette udviklingsarbejde indebærer typisk, at der arbejdes med at udvikle screeningsmodeller og/eller særlige retningslinjer for udpegning af de nyledige, der skal indgå i en forebyggende indsats.
- På landsplan har en del jobcentre i løbet af de seneste år gennemført projekter om screening og tidlig identifikation af ledige med risiko for langtidsledighed.

Nedenfor er to eksempler på projekter om screening af ledige med risiko for langtidsledighed.

Boks 7. Eksempler på udvikling af screeningsmodeller for ledige med risiko for langtidsledighed

- I Holbæk er der gennemført et projekt, der forebygger langtidsledighed. Projektet består af tre dele:
 - 1) Der er udviklet en model til tidlig screening af nyledige. Modellen er udviklet i samarbejde med de a-kasser, der primært omfatter de ufaglærte ledige. Modellen baserer sig på, at nyledige selv vurderer deres almene, faglige og sociale kompetencer samt mobilitet via et internetbaseret spørgeskema. Spørgeskemaet suppleres med en vurdering fra sagsbehandleren via samtale med den nyledige.
 - 2) Der er oprettet særlige virksomhedsklynger med henblik på at sikre jobrettet opkvalificering for målgruppen. Virksomhedsklyngerne indebærer, at flere virksomheder inden for samme branche kan gå sammen om at stille virksomhedspladser til rådighed, f.eks. ved at dele en løntilskudsansat mv.
 - 3) Endelig er der blevet gennemført et jobrotationsforløb. Der uddannes 25 ufaglærte pædagogmedhjælpere til pædagogiske assistenter, og de erstattes af 25 ledige vikarer under uddannelsen. Der er samtidig blevet arbejdet med at få markedsført jobrotation over for jobcenterets partnerskabsvirksomheder som en ordning, der er relativ simpel for virksomhederne at administrere.
- Silkeborg har arbejdet med at styrke screeningen af nyledige. Screeningens anvendes dels til at udpege personer med risiko for langtidsledighed og dels til at understøtte valget af en målrettet tidlig indsats. Som led i projektet er opbygget en systematik for, hvilke tilbud der skal bruges over for de forskellige risikogrupper af ledige. Projektet udmøntes i en indsatsmodel med faste arbejds gange og løbende dokumentation af resultater og effekter.

Udviklingsaktiviteter målrettet tidlig indsats

- Ca. en tredjedel af de østdanske jobcentre har i deres beskæftigelsesplaner for 2013 beskrevet, at der arbejdes med at udvikle tidlige indsatser for nyledige med risiko for langtidsledighed. Der er typisk tale om, at der sættes ind med tidlige, hyppige samtaler og eventuelt tidlige tilbud om jobsøgning, afklaring eller korterevarende opkvalificering.
- På landsplan har en række jobcentre fået midler til at udvikle en tidlig indsats for at forebygge langtidsledighed.

Nedenfor er eksempler på projekter om tidlige indsatser for at forebygge langtidsledighed.

Boks 8. Eksempler på udvikling af tidlige indsatser med henblik på at forebygge langtidsledighed

- I Horsens er der for LBR-midler etableret et vejledningscenter, der skal forebygge langtidsledighed blandt jobklare nyledige – faglærte og ufaglærte over 30 år. Sigtet er at samle alle de centrale aktører, der giver vejledning og rådgivning til de ledige på én fælles adresse for herigennem at sikre bedre kvalitet, fælles linje og flere ressourcer til vejledningen og rådgivningen.
- I Randers er en gruppe af jobklare unge tidligt i deres ledighedsforløb blevet opkvalificeret med henblik på at kunne opnå job i forbindelse med det forventede opsving i byggebranchen i Midtjylland. Det har været et selvstændigt formål med projektet at afprøve om relativt kortvarige uddannelser til ledige kan imødekomme byggefagenes krav.
- I København er der gennemført et projekt, hvor traumatiserede flygtninge har fået tilbudt tidlig virksomhedstilknytning i kombination med tværfaglig opkvalificering. Ofte kan der gå flere år før en borger i rehabilitering sluses ud i en virksomhed. I projektet etableredes en tidlig virksomhedspraktik. Samtidig blev deltagerne opkvalificerede og har erhvervet hygiejnebevis.

Udviklingsaktiviteter målrettet faglig og geografisk mobilitet

- En række af de østdanske jobcentre har i deres beskæftigelsesplan for 2013 beskrevet, at de vil arbejde med de nylediges faglige og geografiske mobilitet. Disse jobcentre har særlig fokus på de nylediges faglige eller geografiske mobilitet og arbejder med at udvikle tidlige indsatser for grupper med risiko for langtidsledighed.
- På landsplan har flere jobcentre gennemført projekter, hvor der er særlig fokus på faglig mobilitet med henblik på at forebygge langtidsledighed. Målgruppen er ledige, der kommer fra brancher eller jobfunktioner, der er hårdt ramt, og hvor der ikke forventes jobåbninger i en overskuelig fremtid. Sigtet er derfor, at de ledige skal skifte jobområde. Der er typisk fokus på at udvikle en afklarings-, motivations- og vejledningsindsats, der kan kortlægge og afklare den lediges kvalifikationer og ønsker i forhold til fremtidigt job og understøtte branchevalg og brancheskift. I en række af disse projekter er der også fokus på geografisk mobilitet.

Nedenfor er tre eksempler på projekter, hvor der er fokus på faglig og geografisk mobilitet.

Boks 9. Eksempler på udviklingsaktiviteter om faglig mobilitet

- I Hillerød er arbejdet med at øge den faglige mobilitet blandt ledige med risiko for langtidsledighed via længerevarende modulopbygget VEU-forløb kombineret med virksomhedspraktik. Målet er at udvikle de langtidslediges kompetencer, så de kan opnå job inden for nye jobområder.
- I Tønder er der arbejdet med at opkvalificere ledige med risiko for langtidsledighed til job inden for oplevelsesøkonomi. Indsatsen har bl.a. bestået af målrettede opkvalificeringsforløb med efterfølgende praktik/løntilskud i virksomheder i oplevelsesøkonomien. Målet er, at deltagerne får indsigt og bliver motiveret for job i de brancher og virksomheder, som tilhører oplevelsesøkonomien i kommunen.
- Jobcenter Vejen og Billund har for at udfordre og øge den geografiske mobilitet blandt ledige med risiko for langtidsledighed etableret et aktiveringsforløb uden for de to kommuner. Forløbet er således fysisk placeret i Esbjerg og det betyder, at de ledige skal rejse til Esbjerg for at deltage i forløbet.

Jobklubber og netværk

- I beskæftigelsesplanerne for 2013 er der kun få de østdanske jobcentre der beskriver, at de arbejder med at udvikle tidlige, forebyggende jobklubber og netværk. På landsplan er der fundet få jobcentre, der har gennemført projekter med særlig fokus på at oprette jobklubber og netværk, som middel til at forebygge langtidsledighed.

Nedenfor er to eksempler, hvor der er fokus på netværk og jobklubber.

Boks 10. Eksempler på udviklingsaktiviteter om jobklubber og netværk

- I Svendborg er gennemført et projekt, hvor unge ved første henvendelse visiteres til et forløb, hvor der er fokus på afklaring, opkvalificering og opbygning af et netværk for den unge. Formålet med forløbet er at understøtte den unge i at gennemføre en ordinær uddannelse eller alternativt komme i og fastholde et job. Et væsentligt element i forløbet er at give de unge et aktivt netværk til andre unge, voksne og virksomheder samt at lære de unge at opbygge, vedligeholde og anvende et netværk til at påbegynde og fastholde uddannelse eller job.
- I Vejen og Billund er gennemført et projekt, hvor ledige, der er uafklaret i forhold til fremtidigt job, er blevet tilbudt et vejlednings- og afklaringsforløb med introduktion til flere fagområder. Afklaringsforløbet er fulgt op af to ugers virksomhedspraktik. Ved afslutning af praktikken tilknyttes de personer, som fortsat er ledige, til en jobklub i op til 2½ måned. Formålet med jobklubben at understøtte den ledige i at fastholde en aktiv jobsøgning og sikre den ledige sparring i forhold til jobsøgning mv.

4.4. Eksempler på overvejelser om den forebyggende indsats

Med udgangspunkt i ovennævnte viden om forebyggelse af langtidsledighed er der nedenfor formuleret en række spørgsmål, som jobcentrene kan anvende som inspiration til en drøftelse af egen indsats på området.

Spørgsmålene sætter fokus på forskellige dele af indsatsen for at forebygge langtidsledighed:

Boks 11. Hvordan "spotter" jobcentret og a-kasserne de ledige, der er i risiko for langtidsledighed?:

- Kan jobcentret gøre mere for at finde og identificere de nyledige med risiko for langtidsledighed?
- Er der behov for at opstille og anvende pejlemærker for at styrke identifikationen af nyledige med risiko for langtidsledighed? – er det en god ide at gøre det i samarbejde med udvalgte a-kasser?
- Er der behov for at supplere pejlemærkerne med "hjælpe spørgsmål", som medarbejdere i jobcentret og a-kasser kan anvende i samtalerne for at afdække risikoen for langtidsledighed?
- Kan afdækningen og screeningen i forhold til risiko for langtidsledighed med fordel indarbejdes mere i jobsøgnings- og afklaringsforløb? – og er der behov for at etablere særlige screeningsforløb, der kan tilbydes til nyledige, hvor der på baggrund af samtalen vurderes af være risiko for langtidsledighed?

Boks 12. Hvordan tilrettelægges den tidlige indsats for de ledige med risiko for langtidsledighed?

- Kan jobcentret med fordel fremrykke kontakten til og aktiveringen af de nyledige, der er i risiko for langtidsledighed?
- Kan indholdet i samtaler og aktivering målrettes og differentieres mere mod forskellige grupper af nyledige med risiko for langtidsledighed?
- Kan jobcentret blive bedre til at afklare og kortlægge kvalifikationer og kompetencer hos nyledige, der er i risiko for langtidsledighed?
- Kan jobcentret blive bedre til at afklare, motivere og vejlede de ledige til at "flytte" sig og søge job indenfor nye jobområder og jobfunktioner? – og har jobcentret indgået aftale med a-kasserne om en fælles linje i afklaringen, motivationen og vejledningen af de ledige?

Boks 13. Hvordan aktiveres de ledige med risiko for langtidsledighed?

- Har jobcentret de rigtige aktiviteter og tilbud i forhold til de ledige med risiko for langtidsledighed?
- Hvordan anvendes den virksomhedsrettede aktivering i indsatsen for at forebygge langtidsledighed? – er de virksomhedsrettede tilbud i tilstrækkelig grad målrettet mod den lediges problemstillinger og behov?
- Hvordan anvendes opkvalificering i indsatsen for at forebygge langtidsledighed? – er opkvalificeringen i tilstrækkelig grad målrettet mod den lediges problemstillinger og behov?
- Kan jobcentret blive bedre til at tilrettelægge og tilbyde kombinerede forløb til de ledige med risiko for langtidsledighed? – eksempelvis en kombination af virksomhedsrettede forløb og opkvalificering?

5. Hvordan kan langtidsledigheden afhjælpes?

I dette kapitel sættes der fokus på, hvordan jobcentrene kan arbejde med at afhjælpe langtidsledighed og udfald af dagpengesystemet.

Først belyses, hvordan jobcentrene kan tilrettelægge en effektiv indsats for personer, der er blevet langtidsledige. Det vil sige en indsats, der afdækker indsatsbehov hos de langtidsledige, spotter de udfaldstruede langtidsledige, og målrettet understøtter de langtidsledige i at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Derefter tegnes der et billede af, hvad forskellige jobcentre pt. arbejder med i indsatsen for at afhjælpe langtidsledigheden. Afsnittet bygger på eksempler på aktiviteter i den afhjælpende indsats indhentet fra jobcentre i hele landet.

Til sidst i kapitlet er der formuleret en række spørgsmål og overvejelser om indsatsen over for de langtidsledige, som jobcentrene eventuelt kan anvende til at drøfte egen indsats på området.

5.1. Hvordan ”spottes” indsatsbehovene hos de langtidsledige?

De gennemgåede resultater fra analyser af langtidsledigheden peger på, at der er potentialer i at arbejde med en screening af de langtidsledige, der kan synliggøre indsatsbehovene hos og målrette indsatsen for de langtidsledige. En systematisk screening af langtidsledige kan med fordel sigte på to formål:

- At afdække ledighedsproblemer og indsatsbehov hos den langtidsledige
- At spotte langtidsledige med særlig risiko for at miste dagpengeretten

Indførelsen af en 2-årig dagpengeperiode betyder, at jobcentrene har kortere tid til at lykkes med indsatsen over for de langtidsledige. Man kan tale om, at der er skærpede rammer for indsatsen, som øger behovet for en tidlig og målrettet afhjælpende indsats.

Den eksisterende viden fra analyser mv. giver jobcentrene en række pejlemærker, der kan understøtte tilrettelæggelsen af en afhjælpende indsats over for de langtidsledige. Dels er der viden om, hvilke typer ledighedsproblemer, der gør sig gældende hos forskellige grupper af langtidsledige, og dels er der viden om, hvilke karakteristika, der påvirker jobchancerne for de langtidsledige.

Overordnet er der tale om, at andre forhold påvirker jobchancerne for langtidsledige end for korttidsledige, jf. kapitel 3.3. Der er tegn på, at den faglige baggrund, uddannelse og branchetilhør har mindre betydning for de langtidslediges jobchancer, mens adfærdsmæssige parametre har større betydning for de langtidslediges jobchancer. Det peger i retning af, at for eksempel omstillingsparathed, mobilitet, jobsøgningsadfærd, arbejdsgivernes præferencer og ønsker til arbejdskraften mv. er afgørende for, om det lykkes den langtidsledige at finde beskæftigelse.

Desuden er der tale om, at langtidsledigheden ofte er et resultat af fastlåsningsproblematikker, hvor den ledige - frivilligt eller ufrivilligt – er mere eller mindre ”fastlåst” af sit kompetencefelt

(uddannelse, kvalifikationer, branche mv.) eller af personlige omstændigheder (alder, manglende erhvervs erfaring, netværk til arbejdsmarkedet, geografisk mobilitet mv.).

Der er også tegn på, at fastlåsningsproblematikkerne bliver selvforstærkende i takt med varigheden af ledighedsperioden. Det sker, når den langtidsledige mister selvtillid og troen på fremtiden, mister netværk til arbejdsmarkedet eller mister "konkurrenceevne" i forhold til nyledige på arbejdsmarkedet.

Denne viden er central for en systematisk screening af de langtidsledige, der belyser indsatsbehovene og giver input til fastlæggelsen af en målrettet indsats.

Den gennemgåede litteratur rummer viden om, hvad der påvirker jobchancerne for de langtidsledige, jf. kapitel 3.3. Det drejer sig om, at personen er i besiddelse af en række objektive karakteristika, og/eller at personen har bestemte adfærdsmæssige karakteristika.

Den langtidsledige har mindre jobchancer, hvis personen opfylder flere af følgende pejlemærker:

- Den langtidsledige er over 50 år
- Den langtidsledige har haft lange ledighedsperioder før
- Den langtidsledige har haft længere sygdom før
- Den langtidsledige har kort eller ingen erhvervs erfaring
- Den langtidsledige har en gammel uddannelse eller snævre kvalifikationer
- Den langtidsledige synes fastlåst inden for sit hidtidige kompetencefelt
- Den langtidsledige er ikke parat til eller i stand til at rejse/pendle for at opnå et nyt job
- Den langtidsledige har ikke et aktivt netværk ud til virksomheder og arbejdspladser
- Den langtidsledige søger for få job eller søger job inden for et snævert jobområde
- Den langtidsledige har personlige karakteristika eller problemer, der gør det svært at opnå job
- Den langtidsledige har en adfærd, der gør det svært at opnå job

Jo flere af ovennævnte karakteristika den enkelte langtidsledige besidder, jo mindre er jobchancerne. Jobcentrene kan derfor med fordel vurdere, om de langtidsledige har en eller flere af disse karakteristika i forbindelse med en tilrettelæggelse af indsatsen for den enkelte.

Indsatsen kan målrettes yderligere

Der er flere tegn på, at indsatsen over for de langtidsledige kan målrettes yderligere. Det tyder blandt andet en analyse fra 2011 på.¹⁹

I analysen belyses indsatsen over for ca. 7.000 langtidsledige i Midtjylland, og der vises flere, karakteristiske mønstre i indsatsen. Analysen viser blandt andet:

- At der er progression i tilbudsgivningen, det vil sige at sammensætningen af aktiveringstilbuddene ændres hen over ledighedsforløbet og i stigende omfang indebærer virksomhedsrettet aktivering.
- At der i jobcentrenes tilbudsgivning til de langtidsledige er tilbagevendende pauser i tilbudsgivningen, der langt hen ad vejen afspejler minimumsrettighederne i lovgivningen.
- At der er væsentlige forskelle i jobcentrenes indsats over for de langtidsledige, herunder forskelle i omfang og redskabssammensætning af indsatsen.

¹⁹ Jf. BRM (2011)

- At der er væsentlige forskelle i intensiteten og indholdet i aktiveringen af forskellige grupper af langtidsledige.

Denne afdækning tyder på, at der er potentiale for at skærpe og målrette indsatsen over for de langtidsledige på flere måder:

For det første er der tegn på, at indsatsen følger visse stereotype mønstre. Det kommer til udtryk ved, at de første tilbud til de langtidsledige typisk er vejlednings- og afklaringsforløb. Mange af de langtidsledige får først tilbudt et virksomhedsrettet tilbud langt henne i forløbet, selv om mange af de langtidsledige har som hovedproblem, at de har svært ved at få foden inden for på arbejdspladserne.

For det andet er der på tværs af jobcentrene typisk tale om hyppige og lange pauser i den langtidslediges deltagelse i tilbud. De afdækkede mønstre viser, at der ofte ikke er en direkte kobling mellem afklaring, opkvalificering og/eller virksomhedsrettede tilbud.

Endelig viser analysen, at visse grupper af langtidsledige med fastlåsningsproblematikker og udfaldsrisiko – ufaglærte mænd, faglærte mænd og ældre – aktiveres mindst og med mindst virksomhedsrettet aktivering. Derimod er der tale om, at de langtidsledige kvinder og unge aktiveres mest og med mest virksomhedsrettet aktivering, selv om disse grupper i analysen karakteriseres ved den mindste udfaldsrisiko.

Spørgsmålet er, om disse mønstre er ved at ændre sig i lyset af den kommende afkortning af dagpengeperioden. Meget tyder på, at der i jobcentrene er fokus på at udvikle og målrette indsatsen i lyset af, at der er kortere tid til at lykkes med indsatsen. Der er tegn på, at en del jobcentre arbejder på at udvikle metoder til at screene de langtidsledige for at udpege indsatsbehov og grupper med særlig udfaldsrisiko.

Modeller for screening af langtidsledige

En systematisk screening af de langtidsledige kan foregå på flere måder. Der kan peges på følgende eksempler:

- Der kan indføres en screening i forbindelse med jobsamtaler med langtidsledige, der opnår en ledighedsanciennitet på for eksempel ni måneder. I screeningen kan jobcenteret og a-kasser blandt andet sigte på at afdække fastlåsningsproblematikker, indsatsbehov og særligt udfaldstruede.
- Screeningen kan foregå ved, at udvalgte langtidsledige visiteres til screeningsforløb, der kan gå mere i dybden med afdækningen, og som kan udmønte målrettede aktiveringsforløb.
- Der kan gennemføres en screening i form af kompetencetest, hvor udpegede langtidsledige med ønske om eller behov for brancheskift visiteres til egentlig kompetenceafklaring.

Jobcenteret og a-kasser kan i forbindelse med egen screening finde understøtning i et sæt af pejlemærker, jf. de fremhævede pejlemærker ovenfor. Pejlemærkerne giver medarbejderen en

Boks 14.: Mønstre i aktiveringsindsatsen overfor langtidsledige

- De unge under 30 år aktiveres mest og deltager mest i virksomhedsrettede tilbud.
- Ufaglærte og faglærte kvinder aktiveres mere end gennemsnittet og deltager mest i opkvalificering.
- Ufaglærte og faglærte mænd aktiveres mindst og deltager i mindre grad i virksomhedsrettede tilbud.
- De ældre over 55 år aktiveres mindre end gennemsnittet og deltager mindst i virksomhedsrettede tilbud.

Kilde: BRM (2011)

slags tjekliste for, hvad der skal søges afdækket for at vurdere, om den nyledige er i risiko for langtidsledighed.

5.2. Hvordan tilrettelægges en indsats der afhjælper langtidsledighed

Der er evidens for, at samtaler i beskæftigelsesindsatsen medvirker til at afkorte varigheden af ledighedsperioderne.²⁰ Det skyldes blandt andet, at samtalerne har motivationseffekter for ledige, som vælger at gå i arbejde ved udsigten til en tidlig, intensiv indsats.

Det er samtidig dokumenteret, at hyppige jobsamtaler alene ikke giver effekter for alle grupper, og at effekten for nogle grupper opnås i kombination af samtaler og aktivering.

Det er udtryk for, at jobsamtaler virker forskelligt over for forskellige grupper af ledige, og at langtidsledige ofte har brug for vejledende samtaler, som kombineres med supplerende opkvalificering eller virksomhedsrettede forløb. Det handler blandt andet om, at der kun er begrænset motivationseffekt af samtalerne, og at mange langtidsledige har svært ved at genfinde fodfæste på arbejdsmarkedet. Med andre ord vil der for mange langtidsledige være behov for egentlige opkvalificeringstiltag og/eller udplaceringsaktiviteter.

Der er tegn på, at faglig baggrund, uddannelse og branchetilhør betyder mindre for jobchancerne, når langtidsledigheden er indtruffet, og at adfærdsparametre kan give fastlåsningsproblematikker for den langtidsledige.²¹ Det kan blandt andet handle om, at jobchancerne mindskes på grund af personlige kendetegn, der ikke lever op til arbejdsgivernes præferencer og ønsker, manglende omstillingsparathed, manglende mobilitet, jobsøgningsadfærd mv.

Boks 15. Effekten af samtaler:

Danske og internationale studier viser, at effekten af samtaler i beskæftigelsesindsatsen er forskellig over for nyledige og langtidsledige.

Hovedresultater:

- Samtaler afkorter ledighedslængden for jobklare ledige. For nyledige er der især tale om motivationseffekter.
- Samtaler har ikke samme motivationseffekt for langtidsledige. Der opnås effekter i kombination mellem samtaler og aktivering.
- Sagsbehandlere med netværk til virksomheder øger jobeffekten for ledige

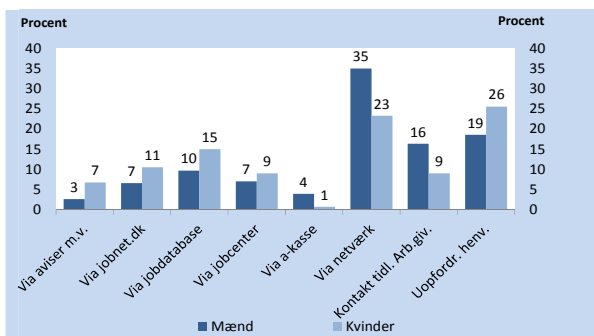
Kilde: Rosholm & Svarer (2011)

Figur 11: Kanaler langtidsledige i Syddanmark har brugt til at finde nyt arbejde i 2009 og 2011

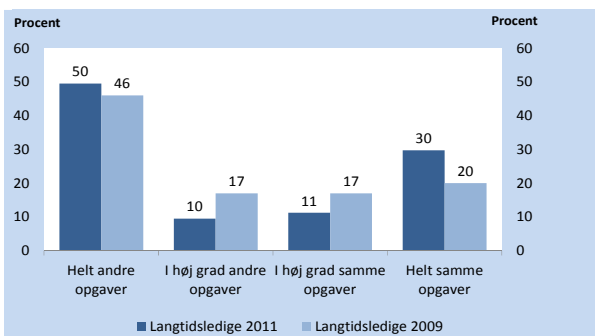
Figur 12: Faglig mobilitet ved jobskifte for langtidsledige i Syddanmark i 2009 og 2011

²⁰ Jf. Rosholm & Svarer (2011) og Rosholm & Svarer (2012)

²¹ Jf. BRM (2011)



Kilde: BRS (2012)



Kilde: BRS (2012)

Desuden tyder en analyse fra Syddanmark på, at en genbeskæftigelse af langtidsledige i høj grad afhænger af jobsøgningsadfærd og den faglig og geografisk mobilitet, herunder brancheskift eller udførelse af andre funktioner/opgaver i det nye job jf. figur 11 og 12.

Analysen fra Syddanmark viser, at de langtidsledige hovedsageligt finder job via netværk, uopfordret ansøgning og kontakt til tidligere arbejdsgiver. Samme analyse viser, at ca. 60 pct. af de genbeskæftigede langtidsledige varetager helt nye og i høj grad nye opgaver. Desuden viser analysen, at over halvdelen af de genbeskæftigede langtidsledige har skiftet til en ny branche.

Endvidere viser en analyse fra Nordjylland, at mange langtidsledige har svært ved at bevare troen på et job, mister selvtillid og gejsten i jobsøgningen.²²

Denne viden tyder på, at indsatsen over for de langtidsledige i vid udstrækning skal sigte på at imødekomme fastlåsningsproblematikker, som kan forekomme i forskellige former og grader hos de langtidsledige.

Samlet peger forskning, forsøg og analyser på:

- At samtaler alene ikke har effekter for langtidsledige, men skal suppleres med aktive tilbud over for risikogrupperne.
- At der kan være positive effekter af indsatser, der mindsker fastlåsningsproblematikker hos den langtidsledige, herunder ved at påvirke jobsøgningsadfærd, faglig mobilitet, selvtillid, arbejdsgivernes præferencer og ønsker mv.
- At der kan være positive effekter af indsatser, der kan øge den langtidslediges konkurrenceevne på arbejdsmarkedet, herunder målrettet opkvalificering.
- At der kan være positive effekter af indsatser, der udsluser eller udplacerer langtidsledige, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet via virksomhedsrettede tilbud, jobformidling mv.

Boks 16. Hovedelementer i akutpakken:

- Målrettet og differentieret indsats overfor langtidsledige med risiko for at miste retten til dagpenge
- Intensiveret indsats
- Jobformidling / personlig jobformidler
- Systematisk kontakt med den langtidsledige
- Jobrettede tilbud
- Frivillig deltagelse
- Samarbejde med a-kasser

²² Jf. BRN (2011)

Desuden er der inspiration at hente fra de igangværende initiativer i akutupakken, der målrettet sigter på hjælpe langtidsledige, der nærmer sig udløbet af ydelsesperioden, i job.

I akutupakken er der fokus på at en række elementer, herunder en håndholdt formidlingsindsats via en personlig jobformidler, systematisk kontakt og jobrettede tilbud. Derudover foregår akuthjælpen i tæt samarbejde med den lediges a-kasse.

Hvad betyder den eksisterende viden i forhold til at afhjælpe langtidsledighed?

Som nævnt ovenfor er der i forskellige undersøgelser viden om, hvad der karakteriserer gruppen af langtidsledige og jobbarriererne i gruppen. Der er derimod en mere begrænset viden om, hvilke indsatser og aktiviteter, der bedst kan afhjælpe de langtidslediges forskellige barrierer.

Meget taler for, at de generelle resultater om, hvad der virker i indsatsen også gør sig gældende for de langtidsledige. Derudover kan de forskellige undersøgelser af de langtidslediges barrierer for job anvendes til at opstille pejlemærker for, hvordan der kan arbejdes med at afhjælpe langtidsledighed.

Jobcentret kan arbejde med følgende for at afhjælpe langtidsledighed:

- **Fokus på at målrette indsatsen tidligt for de langtidsledige**

Man kan tale om, at de langtidsledige allerede har været igennem arbejdsmarkedets screeningsproces, idet de er karakteriseret ved at have været ledige i en længere sammenhængende periode. Alene af denne grund er der et dokumenteret grundlag for at intensivere og målrette indsatsen efter for eksempel 6 måneder. Indsatsen kan med fordel afpasses efter og målrettes mod at håndtere den enkelte langtidslediges barrierer for at opnå job.

Indsatsen for de langtidsledige vil derfor blandt andet have fokus på:

- At styrke den langtidslediges konkurrenceevne i forhold til at opnå job
- At modvirke fastlåsnings-effekten i ledighed
- At styrke og afstemme den langtidslediges jobsøgning efter jobåbninger
- At opretholde intensiteten og gejsten i jobsøgningen
- At understøtte og bistå den langtidsledige i at få adgang til virksomheder og job
- At formidle og udplacere den langtidsledige til konkrete job
- At arbejde med mere langsigtede og sammenhængende opkvalificeringsforløb
- At vedligeholde den langtidslediges kvalifikationer og kompetencer
- At optræne og udvikle nye kvalifikationer og kompetencer
- At arbejde med at ændre adfærd og mere personlige problemstillinger, der forhindrer job

- **Kvalitet i jobsøgningen**

De langtidsledige er karakteriseret ved, at de har været ledige i en lang sammenhængende periode. Det er således ikke lykket for de langtidsledige at opnå job via egen jobsøgning og den tidlige indsats i jobcentret og a-kassen. Der er derfor gode grunde til, at jobcentret og a-kassen foretager en kritisk vurdering af personens hidtidige jobsøgning og vurderer, om personen har brug for at få styrket sin jobsøgning.

En styrket jobsøgning kan blandt andet handle om:

- At opretholde intensiteten og "gejsten" i jobsøgningen.

- At arbejde aktivt med at udbrede den lediges jobsøgning til at omfatte andre typer af job og job, der ligger geografisk længere væk end tidligere.
- At arbejde aktivt med at afstemme den lediges jobønsker med de aktuelle jobmuligheder.
- At arbejde aktivt med at vedligeholde og/eller opbygge den langtidslediges netværk ud til virksomheder og/eller personer i beskæftigelse.
- At supplere hidtidige jobsøgningsmetoder med nye metoder – eksempelvis understøtte den ledige i at være opsøgende overfor virksomheder mv.

- **Jobformidling af de langtidsledige**

Udover at styrke den langtidslediges jobsøgning kan jobcentret og a-kasserne også igangsætte aktiviteter, der mere direkte understøtter jobsøgningen og/eller overveje at påtage sig en rolle i forhold til at formidle personen til et job eller udplacere personen i et job.

Det kan blandt andet handle om, at jobcentret og a-kassen:

- Løbende finder relevante job og henviser den langtidsledige til at søge jobbene
- Skaber kontakten mellem den langtidsledige og konkrete virksomheder
- Markedsfører CV'er for langtidsledige over for virksomhederne
- Kontakter virksomheder med jobåbninger og forsøger at "sælge" en langtidsledig til jobbet
- Udplacere langtidsledige i virksomheder

- **Jobsøgning og udslusning i forbindelse med alle tilbud**

Jobcentrene kan overveje at indarbejde jobsøgnings- og udslningsaktiviteter i alle aktiveringsforløb for de langtidsledige. Dels for at forebygge, at den langtidsledige fastholdes i aktiveringen og dels for at sikre, at den langtidsledige så vidt muligt bevæger sig direkte fra et tilbud til job frem for igen at gå passiv i en periode.

Jobcentrene kan vælge at indarbejde jobsøgnings- og udslningsmoduler i alle længerevarende aktiveringsforløb for langtidsledige. Eksempelvis kan der indlægges ugentlige jobsøgningsmoduler i alle private og offentlige løntilskudsjob, og alle løntilskudsjob kan følges op af et målrettet udslningsforløb, hvor der er fokus på at finde et ordinært job til den langtidsledige.

I et projekt under langtidsledighedspuljen har man haft fokus på jobsøgning hos langtidsledige i løntilskud for at sikre, at de opretholder aktiv jobsøgning i tilbuddet.

- **Behov for en målrettet, intensiv og sammenhængende indsats**

Med afkortningen af dagpengeperioden til to år er der blevet relativt kort tid fra den ledige skal modtage det første ret og pligt tilbud ved 9 måneders ledighed til personen er i risiko for at falde ud af dagpengesystemet.

Det er derfor blevet endnu vigtigere, at aktivering der igangsættes ved 9 måneders ledighed er målrettet og rammer rigtig i forhold til de barrierer den enkelte langtidsledige står overfor i forhold til at opnå et job. Det sikres bedst ved, at der sker en grundig afdækning af den langtidslediges barrierer for at opnå job og at der tilrettelægges og igangsættes en indsats, der er målrettet mod at afhjælpe barriererne.

Ofte vil det kræve en langsigtet jobplan, hvor der planlægges med, at den langtidsledige skal deltage i flere forskellige aktiveringsforløb inden der kan opnås et job. Det kan eksempelvis være et kombinationsforløb, der indeholder virksomhedspraktik, opkvalificering, løntilskud og et opkvalificeringsjob.

I flere projekter under langtidsledighedspuljen har man arbejdet med kombinationsforløb, f.eks. i form af brancheintroducerende forløb kombineret med efterfølgende kompetencegivende uddannelsesforløb.

- **Opkvalificering af de langtidsledige**

Analyser viser, at en stor del af de langtidsledige mangler kvalifikationer og kompetencer i forhold til at søge og opnå job inden for de områder, hvor der pt. er jobåbninger. For en del af de langtidsledige vil der derfor være behov for at igangsætte målrettet opkvalificering i form af kurser eller egentlige uddannelsesforløb.

Det er vigtigt, at opkvalificeringen målrettes mod at styrke den enkelte lediges muligheder for at opnå job, og dermed mod at forebygge langtidsledighed for den enkelte. En målrettet opkvalificering kan bl.a. medvirke til:

- At opnå grundlæggende kompetencer, der styrker den lediges muligheder for at opnå job og tilegne sig yderligere kompetencer. Det kan eksempelvis være læse- staveforløb, sprog mv.
- At opnå mere specifikke kompetencer, der kræves i bestemte jobfunktioner. Denne type af opkvalificering vil ofte med fordel kunne ske i kombination med praktik eller løntilskud.
- At gennemføre egentlige kompetencegivende uddannelser. Her er det ideelt, hvis opkvalificeringen kan foregå, som et voksenlærlingeforløb eller et jobrotationsforløb.

- **Virksomhedsrettet aktivering for langtidsledige**

Virksomhedsrettet aktivering vil ofte være et relevant tilbud for langtidsledige. Virksomhedsrettet aktivering kan bl.a. medvirke til:

- At langtidsledige får en adgang til virksomhederne og får mulighed for at "sælge" sig selv på en ny arbejdsplads og opnår en kontakt og et netværk til en virksomhed.
- At den langtidsledige kan vedligeholde eller træne kvalifikationer og kompetencer. Dermed kan tilbuddet medvirke til, at den langtidsledige opnår en række af de kvalifikationer der efterspørges på arbejdsmarkedet
- At skabe kanaler og netværk for den ledige ud til virksomheder og arbejdspladser. Dermed kan tilbuddet medvirke til, at den ledige får lettere adgang til jobåbninger og et fremtidigt netværk til jobsøgning.
- At den ledige afprøves og afklares i forhold til kompetence- og kvalifikationskrav i nye brancheområder og jobfunktioner. Dermed kan tilbuddet bidrage til, at der kan tilrettes en målrettet opkvalificeringsindsats for den ledige.

- **Håndholdt indsats**

For en gruppe af de langtidsledige kan der være behov for at igangsætte en mere "håndholdt indsats". Det kan eksempelvis dreje sig om de langtidsledige, der er udfaldstruede eller særlige grupper af langtidsledige, hvor der allerede ved 9-12 måneders ledighed vurderes at være en stor risiko for udfald af dagpengesystemet.

En "håndholdt indsats" kan blandt andet bestå i:

Boks 17: Beredskabet i a-kasser og jobcentre som led i akutpakken

Der er oprette et særligt beredskab i a-kasser og jobcentre, der skal hjælpe ledige, der er et halvt år fra at miste retten til dagpenge. Beredskabet indebærer, at de udfaldstruede ledige får ret til

- At jobcentret i samarbejde med a-kassen arbejder på at udplacere de langtidsledige i job eventuelt kombineret med en mentorstøtte og et opkvalificeringsjob mv.
- At jobcentret tildeler den langtidsledige en særlig "jobformidler", der får til opgave at finde et job til personen.
- At jobcentret indgår særlige aftaler/partnerskaber med virksomheder, der er parat til løbende at tage langtidsledige i praktik, løntilskud og job.

hurtig og ekstraordinær hjælp og støtte til at komme i job.

- Ret til et intensivt jobformidlingsforløb med en personlig jobformidler.
- Bedre mulighed for at få et vikarjob via jobrotationsordningen.
- Ret til opkvalificeringsjob.
- Ret til hurtigt at få bevilget virksomhedspraktik eller job med løntilskud.

Kilde: AMS.dk

Flere projekter i langtidsledighedspuljen har arbejdet med håndholdt indsats for de svagere langtidsledige med gradvis udplacering på en virksomhed.

Den håndholdte indsats er et af hovedelementerne i a-kassernes og jobcenteres beredskab over for de udfaldstruede.

I akutpakken indgår blandt andet et intensiveret jobformidlingsforløb med en personlig jobformidler, der har særlig fokus på jobformidling og jobsøgningsstøtte. Jobformidleren skal sammen med den enkelte ledige finde relevante job, som den pågældende kan søge, og sparre med den ledige om jobsøgningen.

Desuden giver akutpakken bedre muligheder for, at udfaldstruede kan komme i et virksomhedsrettet tilbud i form af virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud i en privat virksomhed.

Det kommer blandt andet til udtryk ved, at ledige med selvfundne virksomhedsrettede tilbud har ret til at få tilbuddet bevilliget inden for 48 timer, hvis betingelserne ellers er opfyldt. Hertil kommer, at Jobcentre og a-kasser også skal gøre en særlig indsats for at hjælpe den ledige med hurtigst muligt at finde et relevant virksomhedsrettet tilbud i en privat virksomhed.

5.3. Hvordan arbejder jobcentrene med den afhjælpende indsats?

De foreløbige meldinger fra jobcentrene i forbindelse med beskæftigelsesplanen for 2013 viser, at mange jobcentre har fokus på at udvikle den afhjælpende indsats over for de langtidsledige.

Generelt er der tale om, at der beskrives aktiviteter der fokuserer på at intensivere indsatsen over for de langtidsledige. Det kommer til udtryk ved, at mange jobcentre har beskrevet planer om at øge den opkvalificerende eller virksomhedsrettet indsats over for målgruppen. Hertil kommer, at en del jobcentre planlægger at styrke målretningen af de langtidslediges jobsøgning.

Der er ikke mange eksempler på eksplicite formuleringer af udvikling af screeningsmetoder i de kommunale beskæftigelsesplaner. Dog beskriver ca. en tredjedel af jobcentrene, at planlægger at søsætte et samarbejde med a-kasserne om de udfaldstruede, hvilket langt hen ad vejen handler om at udpege risikogrupperne og etablere en fælles linje i rådgivningen af de langtidsledige.

I de foreløbige beskæftigelsesplaner for 2013 samt i de igangsatte og gennemførte projekter – blandt andet støttet med midler fra langtidsledighedspuljen – er der beskrevet følgende udviklingsaktiviteter:

Intensiverede indsats og mentor

- En stor andel af de østdanske jobcentre planlægger, at intensivere indsatsen over for de langtidsledige.
- Ca. en femtedel af de østdanske jobcentre har i deres beskæftigelsesplan planlagt at bruge mentorer til at støtte de langtidsledige, herunder også brugen af sociale mentorer.
- På landsplan er der en række projekter, der sigter mod at tilbyde langtidsledige en intensiveret indsats, herunder blandt andet via et mere intensivt kontaktførløb, afklarings- og coachingforløb eller flere virksomhedsrettede og opkvalificerende tilbud. En del af den intensiverede indsats sigter på at opkvalificere og udplacere den langtidsledige til et brancheskift. Samtidig er der en del projekter, der har særlig fokus på brugen af mentorstøtte, herunder også brugen af erhvervsmentorer eller sociale mentorer.

Nedenfor er eksempler på udviklingsaktiviteter, hvor der er fokus på et intensivt kontaktførløb, efterværn, intensiveret aktiveringsindsats samt etableringen af forskellige mentorordninger.

Boks 18. Eksempler på udviklingsaktiviteter om intensiveret indsats og brug af mentorstøtte

- Vordingborg, Lolland og Guldborgssund har etableret et korps af erhvervsmentorer for langtidsledige. Erhvervsmentorerne – der er typisk er arbejdsgivere – har påtaget sig en opgave med at have kontakt til og rådgive de langtidsledige om job, jobsøgning og krav på arbejdsmarkedet mv. Derudover stiller mentorerne deres eget netværk til rådighed for de langtidsledige med henblik på at hjælpe de langtidsledige med at opnå job.
- Hedensted arbejder med at styrke den jobrettede indsats og opkvalificering af udfaldstruede langtidsledige. Indsatsen igangsættes med en samtale, hvor der er særlig fokus på at afklare og motivere den langtidsledige for job og virksomhedsrettede tilbud på nye jobområder. Samtalen følges op af et særligt tilrettelagt virksomhedsrettet tilbud, der er designet til den langtidsledige, bl.a. via brug af mentor. Der er i hele forløbet fokus på at sikre borgeren en ordinær ansættelse enten i den virksomhed, hvor der er etableret et virksomhedsrettet tilbud eller en anden virksomhed. Ved ordinær ansættelse følges ansættelsen op med et efterværn i form af tilknytning af en mentor i den første periode af den ordinære ansættelse.
- Faaborg-Midtfyn og Svendborg har samarbejdet med en privat aktør om et særligt intensivt forløb for langtidsledige, der er ufaglærte eller som har begrænset jobberfaring. Forud for forløbet er der foretaget en afdækning og belysning af den langtidslediges kompetencer, og der udarbejdes et realkompetence-cv. Derefter gennemføres et afklarings-, motivations- og opkvalificeringsforløb hos den private aktør. I forløbet introduceres de langtidsledige til konkrete job og jobåbninger, der sker en kobling af job og de langtidslediges kompetencer, de langtidsledige deltager i praktik i en eller flere virksomheder, de langtidsledige opkvalificeres i forhold til jobåbninger mv.

Opkvalificering og virksomhedsrettet indsats

- Et stort antal af de østdanske jobcentre beskriver i deres beskæftigelsesplaner for 2013, at der vil være fokus på målrettet uddannelse og opkvalificering af de langtidsledige. Det handler typisk om faglige kurser til langtidsledige med behov for brancheskift.
- Størstedelen af de østdanske jobcentre beskriver, at der igangsættes udviklingsaktiviteter, der skal styrke den virksomhedsrettede indsats over for de langtidsledige. Der kan være tale om udplacering, opkvalificerende forløb eller kombinationsforløb.
- På landsplan er der inden for de seneste år gennemført en række projekter, hvor der er sat fokus på kombinationen af opkvalificerende kurser og brancherettede forløb med praktik på en eller flere virksomheder.

Nedenfor er eksempler på projekter, hvor der er fokus på opkvalificeringsmodeller og virksomhedsrettet indsats og kombinationsforløb.

Boks 19: Eksempler på udviklingsaktiviteter om opkvalificering og virksomhedsrettet indsats

- I Vordingborg er der udviklet en ny model for systematisk afklaring og opkvalificering af langtidsledige. Et vigtigt element i modellen er, at de langtidsledige får afdækket og belyst deres realkompetencer og muligheder for at opnå merit i uddannelsessystemet via et afklaringsforløb (IKV). Med afsæt i resultatet af afdækningen tilrettelægges og igangsættes der målrettet opkvalificering.
- I Gentofte er der udviklet en model for systematisk afklaring og opkvalificering af primært ufaglærte langtidsledige. I modellen startes typisk med en individuel kompetenceafklaring (IKV), der belyser de langtidslediges kompetencer. Derefter motiveres og introduceres de langtidsledige til den nødvendige opkvalificering via deltagelse i "snusepraktikker" og særlige erhvervsintroducerende forløb på erhvervsskolerne. Som et særligt element i modellen har Jobcenter Gentofte indgået en samarbejdsaftale med erhvervsskolen om kompetenceudvikling af jobcentermedarbejderne i forhold til viden om erhvervsskolernes muligheder for opkvalificering og efteruddannelse mv.
- I Skive er der oprettet en særlig virksomheds task force. Der er udpeget ti jobkonsulenter, der arbejder målrettet med at afhjælpe langtidsledighed og forebygge udfald af dagpengesystemet. De ti medarbejdere har til opgave at opsøge lokale virksomheder for at skaffe job, løntilskudspladser og virksomhedspraktikker samt at udplacere langtidsledige og udfaldstruede i virksomhederne.

Jobformidling, jobrotation og netværksklubber

- Knap halvdelen af de østdanske jobcentre planlægger at indtænke jobrotation i indsatsen over for de langtidsledige i deres beskæftigelsesplan for 2013. Et mindre antal af de østdanske jobcentre lægger i deres beskæftigelsesplaner for 2013 særlig vægt på en formidlingsindsats for de udfaldstruede dagpengemodtagere i kommunen.
- I de seneste år er der på landsplan gennemført en række projekter, der omhandler jobformidling, jobrotation og etableringen af netværksklubber for udfaldstruede.

Nedenfor er eksempler på projekter, hvor der har været fokus på jobformidling, jobrotation og netværksklubber.

Boks 20. Eksempler på udviklingsaktiviteter om jobformidling, jobrotation og netværksklubber

- I Ikast-Brande er der arbejdet med at udvikle en effektiv metode til at være opsøgende over for de lokale virksomheder og indføre en aktiv formidling af de langtidsledige til virksomhederne. Jobcenteret har bl.a. arbejdet med, hvordan virksomhederne kontaktes med henblik på at få formidlet langtidsledige, hvordan de langtidsledige "sælges" til virksomhederne, hvordan selve formidlingen af den langtidsledige foregår mv.
- I Middelfart, Assens og på Nordfyn har man arbejdet med at udvikle nye fleksible metoder til at igangsætte jobrotation, hvor erstatningsarbejdskraften primært er langtidsledige. Der har været særlig fokus på at etablere jobrotation i små og mellemstore virksomheder. Der er etableret en koordinatorfunktion, som på tværs af de tre kommuner skaber muligheder for rotationsprojekter igennem virksomhedsopsøgende arbejde samt koordinering af etableringen af konkrete rotationsprojekter.
- Silkeborg har etableret 3 branchenetværksklubber for udfaldstruede langtidsledige. Netværksklubberne er målrettet henholdsvis det offentlige arbejdsmarked, det ufaglærte arbejdsmarked og det faglærte arbejdsmarked. I netværksklubberne får de langtidsledige et større kendskab til virksomheder og arbejdspladser, hvor der er gode jobmuligheder. I netværksklubberne kan de langtidsledige få oplæg og sparring fra fagforeninger om jobåbninger, de kan deltage i virksomhedsbesøg, de kan få individuel coaching, de kan få besøg af og kontakt til rollemodeller, de kan få almindeligt samvær og sparring med andre langtidsledige samt motionsforløb mv. Branchenetværksklubberne er finansieret af LBR.

Samarbejde med a-kasser

- Godt en tredjedel af de østdanske jobcentre planlægger et tættere samarbejde med a-kasserne om de udfaldstruede. Samarbejdet kan dels handle om at udpege ledige eller grupper af ledige med høj risiko for at miste dagpengene og dels handle om at styrke vejlednings- og aktiveringsindsatsen.
- I løbet af de seneste år har en række jobcentre på landsplan gennemført projekter, hvor der netop har været fokus på at opnå et tættere samarbejde med a-kasserne.

Nedenfor er eksempler på udviklingsaktiviteter, hvor der er fokus på samarbejdet med a-kasserne.

Boks 21. Eksempler på udviklingsaktiviteter med fokus på a-kassesamarbejde

- I Helsingør er der etableret et nyt og forpligtende samarbejde mellem jobcenteret og 3F om indsatsen for de langtidsledige udfaldstruede fra 3F. Formålet med samarbejdet er bl.a. at sikre en fælles linje på tværs af jobcenteret og 3F i indsatsen for de udfaldstruede, herunder en fælles linje i den vejledning og rådgivning, der foregår i de to systemer. Derudover betyder samarbejdet, at den enkelte langtidsledige oplever en øget samtaleintensitet, og at der er fokus på målrettet aktivering og virksomhedsrettede tilbud.
- I Vejle samarbejder jobcenteret med 3F og TIB om at sikre en systematisk kompetenceafklaring og opkvalificering af de to a-kassers langtidsledige medlemmer. Kompetenceafklaringen er sat i system og følges op af en fælles linje på tværs af jobcenteret og a-kasserne i vejledningen og rådgivningen af de langtidsledige om jobsøgning og opkvalificering.
- I Odense samarbejder jobcenteret, en række a-kasser og AMU-FYN om et systematisk afklarings- og opkvalificeringsforløb for langtidsledige. Forløbet består af et afklaringsforløb efterfulgt af virksomhedspraktik kombineret med deltagelse i ordinære uddannelsesmoduler i AMU-regi. I hele forløbet samarbejder jobcenteret, a-kasser og AMU om at motivere og fastholde de langtidsledige i forløbet.

5.4. Eksempler på overvejelser om den afhjælpende indsats

Med udgangspunkt i ovennævnte viden om afhjælpning af langtidsledighed, er der nedenfor formuleret en række spørgsmål, som jobcentrene kan anvende som inspiration til at drøfte egen indsats på området. Spørgsmålene sætter fokus på forskellige dele af indsatsen for at afhjælpe langtidsledighed:

Boks 22. Hvordan "spotter" jobcentret og a-kasserne de langtidsledige, der har særlige indsatsbehov?

- Har jobcentret i tilstrækkelig omfang fokus på at screene de langtidsledige for at afdække indsatsbehov eller at spotte ledige med udfaldsrisiko?
- Kan der med fordel opstilles og anvendes pejlemærker for at styrke identifikationen af langtidsledige med udfaldsrisiko? – skal jobcentret gøre det i samarbejde med udvalgte a-kasser?
- Er der behov for at supplere pejlemærkerne med "hjælpe spørgsmål", som medarbejderne kan anvende i samtalerne for at afdække indsatsbehov og risikogruppen for udfald?
- Er der behov for at styrke screeningsmetoderne af de langtidsledige i jobsamtaler eller for at anvende screeningsforløb, der kun udpege risikogrupper og afdække indsatsbehov?

Boks 23. Hvordan tilrettelægges en målrettet, tidlig indsats for de langtidsledige?

- Kan jobcentret med fordel fremrykke den afhjælpende indsats over for de langtidsledige?
- Er der behov for at overveje, hvordan de aktive tilbud i større omfang kan målrettes mere specifikt til de forskellige grupper af langtidsledige?
- Er der behov for at tilrettelægge en mere håndholdt indsats over for langtidsledige, herunder personer med risiko for at miste retten til dagpenge?
- Er der behov for at prioritere brugen af virksomhedsrettede tilbud til de langtidsledige, udfaldstruede eller andre grupper af langtidsledige?
- Er jobcentret og a-kasserne tilstrækkelig gode til at afklare, motivere og vejlede de langtidsledige, så der skal tænkes nyt i forhold til jobområder og jobfunktioner?

Boks 24. Hvordan aktiveres de langtidsledige?

- Har jobcentret og a-kasserne de rigtige aktiviteter og tilbud i forhold til de ledighedsproblemer, der gør sig gældende for de langtidsledige?
- Er der behov og mulighed for at skabe større sammenhæng i tilbuddene til den langtidsledige, så der skabes progression i langtidslediges tilknytning til arbejdsmarkedet? – eksempelvis i en kombination af virksomhedsrettede tilbud og opkvalificering?
- I hvilken grad tilbyder jobcenteret målrettet opkvalificering, der kan styrke den umiddelbare konkurrenceevne hos den langtidsledige?

Boks 25. Hvordan arbejdes der med en jobrettet indsats overfor de langtidsledige?

- Har jobcenteret og a-kasserne i tilstrækkelig omfang en jobrettet indsats over for de langtidsledige og/eller udfaldstruede – er der behov for at intensivere den jobrettede indsats?
- Gennemfører jobcenteret og a-kasserne i tilstrækkelig omfang jobformidlingsaktiviteter målrettet de langtidsledige? – er der behov for at styrke jobformidlingen over for gruppen og udplaceringen i virksomhederne?
- Kan der skaffes eller synliggøres flere ledige job til de langtidsledige - har jobcenteret og a-kasserne en opsøgende indsats over for virksomhederne, der sigter på at skabe åbninger for de langtidsledige?

- Skal der anvendes nye metoder og samarbejdstiltag for at styrke den jobrettede indsats – kan der eksempelvis samarbejdes mere med a-kasser, vikarbureauer m.fl.?

6. Litteraturliste

1. Almén m.fl. (2012). Almén, Daniel & Martin Nordin, *Long term unemployment and violent crimes – using post-2000 data to reinvestigate the relationship between unemployment and crime*. Lund.
2. AKF (2002). Anvendt Kommunalforskning, *Langtidsledige – Aktivering og Arbejde*. København.
3. AK Samvirke (2012) *Prognose: 2.400 danskere risikerer hver måned at miste deres dagpenge*. Udarbejdet af Michel Klos. København.
4. AE (2011a). Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, *Hvor i landet risikerer flest at miste dagpengene i 2012*. København
5. AE (2011b). Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, *EUROSTAT: Langtidsledigheden i Danmark er den højeste i 10 år*. København.
6. AE (2009). Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, *Længerevarende ledighed er skævt fordelt. Nordjylland er hårdest ramt*. København.
7. AMS (2012a). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Overordnede effekter af aktiv arbejdsmarkedspolitik*. Udarbejdet af Michael Rosholm & Michael Svarer
8. AMS (2012b). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Ny chance til unge – læringsnotat*. Udarbejdet af Mploy. København.
9. AMS (2012c). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *De fleste finder job eller anden offentlig forsørgelse, når de falder ud af dagpengeperioden*, Sampil.info, nr. 51. København.
10. AMS (2011). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Den aktive indsats*. København.
11. AMS (2010). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Effekter af samtaler i den aktive arbejdsmarkedspolitik*. Udarbejdet af Michael Rosholm og Michael Svarer.
12. AMS (2009a). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Kvalitativ evaluering af Hurtigt i gang*. Udarbejdet af Rambøll. København.
13. AMS (2009b). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Kvalitativ evaluering af Hurtigt i gang*. Udarbejdet af Rambøll. København.
14. AMS (2009c). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Kvalitativ evaluering af Projekt Alle i Gang*. Udarbejdet af Rambøll. København.
15. AMS (2009d). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Kvantitativ evaluering af Hurtigt i gang*. Udarbejdet af Michael Rosholm og Michael Svarer.
16. AMS (2009e). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Kvantitativ evaluering af Alle i gang*. Udarbejdet af Michael Rosholm og Michael Svarer.
17. AMS (2011). Arbejdsmarkedsstyrelsen, *Effekter af virksomhedsrettet aktivering*. Udarbejdet af Michael Rosholm og Michael Svarer.
18. BM (2010a). Beskæftigelsesministeriet, *Analyser af langtidsledigheden*. København.
19. BM (2010b). Beskæftigelsesministeriet, *Temaudgivelse: Rundt om langtidsledigheden*. København.
20. Beskæftigelsesregionerne (2011). *Hvad virker i indsatsen for de ledige under 30?* Udarbejdet af Marselisborg. Aarhus.
21. BRHS (2012a). Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, *Langtidsledige i Østdanmark*. Roskilde.
22. BRHS (2012b). Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, *Analyserapport*. Roskilde.
23. BRHS (2011a). Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, *Langtidsledigheden i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland*. Udarbejdet af Rambøll. København.
24. BRHS (2011b). Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, *Resultater af den virksomhedsrettede aktivering*. Udarbejdet af Marselisborg. Aarhus.
25. BRHS (2011c). Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, *Anvendelsen af virksomhedspraktik i Østdanske jobcentre*. Udarbejdet af Mploy. København.
26. BRHS (2011d). Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, *Effektiv beskæftigelsesindsats – indsats der virker*. Roskilde.
27. BRM (2011). Beskæftigelsesregion Midtjylland, *Langtidsledige i Midtjylland*. Udarbejdet af Mploy. København.

28. BRN (2012). Beskæftigelsesregion Nordjylland og Rebild Kommune, *Virkningsevaluering af metodeudviklingsprojekt for langtidsledige dagpengemodtagere*. Udarbejdet af New Insight. København.
29. BRN m.fl (2011a). Beskæftigelsesregion Nordjylland og Forskningscentret for Evaluering, *Hvad virker i aktiveringsindsatsen*. Udarbejdet af New Insight. København.
30. BRN (2011b). Beskæftigelsesregion Nordjylland, *Analyse af langtidsledighed i Thisted, Jammerbugt og Morsø Kommuner*. Udarbejdet af Mploy. København.
31. BRS (2012). Beskæftigelsesregion Syddanmark, *Mobilitet fra ledighed til job*. Udarbejdet af Mploy. København.
32. BRS (2011a). Beskæftigelsesregion Syddanmark, *Analyserapport 2012*, Odense.
33. BRS (2011b) Beskæftigelsesregion Syddanmark, *Evaluering af langtidsledighedspuljen*. Udarbejdet af Rambøll. København.
34. BRS (2010). Beskæftigelsesregion Syddanmark, *Indsats for langtidsledige i Syddanmark*. Udarbejdet af Mploy. København.
35. DØR (2009). Det Økonomiske Råd, *Effekten af aktivering på køn, alder, uddannelsesniveau, regioner og ledighedstidspunkt*. (Working paper). København.
36. Jespersen m.fl. (2007), Jespersen, Svend T., Jakob R. Much & Lars Skipper, *Cost and Benefits of Danish active labour market programmes*. København.
37. København (2011). Københavns Kommune & LBR København (2011). *Dagpengemodtagere i fare for at falde for den forkortede dagpengeperiode*. Udarbejdet af Rambøll. København.
38. Rebild (2012). Rebild Kommune, *Faktaark om Langtidsledighed*. Udarbejdet af Mploy. København.
39. Rosholm & Jensen (2011). Rosholm, Michael & Peter Jensen, *Arbejdsmarkedet – hvad virker og hvad virker ikke?*, Samfundsøkonomen (nr. 1).
40. SFI (2012). Socialforskningsinstituttet. *Effekterne af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige*. Udarbejdet af Brian Krogh Graversen. København.
41. SFI (1999). Socialforskningsinstituttet, *Længerevarende ledighed – jobsøgning og beskæftigelseschancer*. Udarbejdet af Henning Bjerregaard Bach. København.
42. SFI (1998). Socialforskningsinstituttet, *Erhvervene og de langtidsledige*. Udarbejdet af Mohammad Hussein og Lars Pico Geerdsen. København.
43. SFI (1996). Socialforskningsinstituttet, *Marginalisering 1990-1994*. Udarbejdet af Olaf Ingerslev og Lisbeth Pedersen. København.
44. Svarer, Michael (2011). *Langtidsledighed og initiativer*. Udarbejdet for Beskæftigelsesregion Syddanmark.