

# Analyse af langtidsledigheden i Thisted, Jammerbugt og Morsø Kommuner

April 2011



## Forord

Beskæftigelsesregion Nordjylland har i samarbejde med de tre nordvestjyske kommuner Thisted, Morsø og Jammerbugt bedt mploy a/s om en analyse af de langtidsledige dagpengemodtagere.

Formålet med analysen er at beskrive udviklingen i langtidsledigheden og give et præcist billede af de langtidslediges kendetegn og udfordringer på arbejdsmarkedet.

I analysen gives bl.a. svar på følgende:

- Hvordan udvikler antallet af langtidsledige sig i Nordjylland?
- Hvilke kendetegn og udfordringer har de langtidsledige?
- Hvilke brancher kommer de langtidsledige fra?
- Hvilke arbejdsmarkedsperspektiver ser de langtidsledige for sig?
- Hvilke uddannelsesperspektiver ser de langtidsledige for sig?
- Hvilken beskæftigelsesindsats får de langtidsledige?
- Hvor finder de langtidsledige job?

Analysen er baseret på både kvantitative og kvalitative data. Der er gennemført analyser ved hjælp af registerdata, som indeholder information om de langtidslediges baggrund, kendetegn, bevægelser på arbejdsmarkedet samt om indsatsen over for de langtidsledige. Desuden er der gennemført telefoninterview med 350 langtidsledige og fokusgruppeinterview med knap 40 langtidsledige om deres syn på jobbarrierer, jobmuligheder og indsatsbehov. Endelig er der gennemført tre udviklingsseminarer hos de tre medvirkende kommuner med henblik på at udpege risikogrupper for langtidsledighed og målrettede indsatser over for målgruppen.

Analysens metoder og resultater er præsenteret for og drøftet med repræsentanter fra Beskæftigelsesregion Nordjylland og repræsentanter fra Thisted, Morsø og Jammerbugt Kommuner.

Beskæftigelsesregionens sigte med analysen er at synliggøre jobperspektiverne for de langtidsledige i regionen. Det er således Beskæftigelsesregionens ønske, at rapporten giver brugbar viden og inspiration til jobcentrene i tilrettelæggelsen af en målrettet indsats over for de langtidsledige.

De tre kommuners sigte med analysen er at få et mere indgående kendskab til gruppen af langtidsledige i deres lokalområde: Hvad karakteriserer de langtidsledige, og hvad er deres jobperspektiv? Kommunerne ønsker endvidere, at analysen indeholder overordnede anbefalinger til, hvordan jobcentrene lokalt kan tilrettelægge en beskæftigelsesindsats, som kan medvirke til at reducere antallet af langtidsledige.

Rapporten indledes med en sammenfatning af analysens resultater. Den travle læser kan få et hurtigt overblik ved at læse dette kapitel. Derudover er rapporten struktureret, så de enkelte kapitler kan læses særskilt.

## Indholdsfortegnelse

<b>1. Indledning .....</b>	<b>1</b>
1.1. Hvornår er man langtidsledig? .....	1
1.2. Kort om analysens datagrundlag .....	1
<b>2. Sammenfatning .....</b>	<b>2</b>
2.1. Udviklingen i langtidsledigheden.....	2
2.2. De langtidslediges egne perspektiver på job og uddannelse .....	3
2.3. Beskæftigelsesindsatsen for de langtidsledige .....	4
2.4. Hvor finder de langtidsledige job? .....	5
<b>3. Perspektiver for udvikling af indsatsen for langtidsledige.....</b>	<b>6</b>
3.1. Tidlig identifikation af og indsats for risikogrupper .....	6
3.2. Differentieret og målrettet indsats over for langtidsledige.....	8
3.3. Samarbejde om indsatsen .....	10
<b>4. Udviklingen i langtidsledigheden i Nordjylland.....</b>	<b>12</b>
4.1. Udviklingen i antallet af langtidsledige .....	12
4.2. Hvem er ramt af langtidsledighed i Nordjylland?.....	14
<b>5. Langtidsledigheden i de tre medvirkende kommuner .....</b>	<b>17</b>
5.1. Udviklingen i antallet af langtidsledige .....	17
5.2. Hvad kendetegner de langtidsledige i de tre kommuner? .....	17
5.3. Hvilke forventninger har de langtidsledige til job?.....	22
5.4. Hvilket uddannelsesperspektiv har de langtidsledige?.....	27
5.5. Hvilken profil er mest sandsynlig at møde blandt de langtidsledige?.....	29
<b>6. Hvordan aktiveres de langtidsledige? .....</b>	<b>32</b>
6.1. Hvor intensiv er aktiveringen af de langtidsledige?.....	32
6.2. Hvilke aktiveringstilbud får de langtidsledige? .....	34
6.3. Hvilke passive perioder har de langtidsledige mellem tilbud? .....	35
6.4. Grupper af langtidsledige med forskellige indsatsbehov .....	36
<b>7. Hvor finder de langtidsledige job? .....</b>	<b>40</b>
7.1. I hvilke brancher finder de langtidsledige job?.....	40
7.2. I hvilke kommuner finder de langtidsledige job?.....	42
<b>8. Bilag 1 – lediges brancheskift.....</b>	<b>45</b>
<b>9. Bilag 2 – lediges kommuneskift.....</b>	<b>48</b>

## **1. Indledning**

De seneste års lavkonjunktur har medført en stigning i antallet af ledige og langtidsledige. I Nordjylland er antallet af langtidsledige steget fra ca. 1.700 til ca. 5.600. Selvom udviklingen i Nordjylland har været mindre kraftig end på landsplan, står den lokale beskæftigelsesindsats over for en stor udfordring i forhold til at begrænse de negative konsekvenser af langtidsledighed – både for den enkelte og for samfundet som helhed.

En stigende langtidsledighed øger risikoen for, at flere borgere marginaliseres og mister kontakten til arbejdsmarkedet, og at flere ældre borgere vælger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Det er derfor vigtigt, at beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene sikrer, at flest mulige langtidsledige får genskabt kontakten til arbejdsmarkedet.

### **1.1. Hvornår er man langtidsledig?**

I nærværende analyse defineres en langtidsledig som en ledig dagpengemodtager, der har været ledig i minimum 80 pct. af tiden i det seneste år.

Denne definition betyder, at den langtidsledige har modtaget dagpenge i mindst 9 måneder inden for det seneste år. Den pågældende person kan enten have haft en sammenhængende periode eller flere perioder med ledighed, der sammenlagt overstiger 9 måneder inden for det seneste år.

### **1.2. Kort om analysens datagrundlag**

Analysen er baseret på både kvantitative og kvalitative data.

Der er gennemført analyser ved hjælp af registerdata, som indeholder information om de langtidslediges baggrund, kendetegn, bevægelser på arbejdsmarkedet samt om jobcentrenes indsats over for de langtidsledige. Disse data stammer fra dataportalen Jobindsats.dk og forløbsdatabasen DREAM.

Desuden er der indhentet viden om de langtidslediges syn på jobbarrierer, jobmuligheder og indsatsbehov ved hjælp af telefoninterview og fokusgruppeinterview. Der er gennemført telefoninterview med 350 langtidsledige i Morsø, Thisted og Jammerbugt kommuner, svarende til 34-37 pct. af det samlede antal langtidsledige i de tre kommuner. Der er afviklet fokusgruppeinterview med knap 40 langtidsledige i de tre kommuner for at få uddybet og perspektiveret resultaterne fra de gennemførte telefoninterview.

Endelig er der gennemført tre udviklingsseminarer med ca. 50 ledere og medarbejdere fra de tre medvirkende kommuner med henblik på at udpege risikogrupper for langtidsledighed og målrettede indsatser over for målgruppen.

## **2. Sammenfatning**

I det følgende sammenfattes resultaterne af analysen.

### **2.1. Udviklingen i langtidsledigheden**

#### **Antallet af langtidsledige stiger i Nordjylland:**

Antallet af langtidsledige i Nordjylland er steget fra ca. 1.700 i efteråret 2008 til ca. 5.600 i efteråret 2010. Der har været en stigning i alle de nordjyske kommuner, men udviklingen varierer fra en fordobling i Læsø, Frederikshavn og Brønderslev kommuner til mere end en femdobling i Thisted, Rebild og Morsø kommuner.

Selv om langtidsledigheden samlet er mere end tredoblet i Nordjylland, er stigningen mindre end på landsplan, hvor langtidsledigheden er firedoblet siden efteråret 2008. Denne forskel betyder, at ca. hver 8. langtidsledige på landsplan er nordjyde i dag, hvor det gjaldt ca. hver 6. langtidsledige for to år siden.

#### **Mændene er de nye langtidsledige**

Den stigende langtidsledighed har primært ramt mændene, da de i højere grad arbejder inden for de konjunkturfølsomme brancher. Over de sidste to år er antallet af langtidsledige mænd mere end femdoblet, mens antallet af langtidsledige kvinder knap nok er fordoblet. Udviklingen har betydet, at mændene i dag udgør et flertal blandt de langtidsledige – i Nordjylland og på landsplan.

Stigningen i den langvarige ledighed har antalsmæssigt været størst for de 30-49 årige og mindst for de unge under 30 år. Der er fortsat tale om, at de unge udgør en mindre gruppe blandt de langtidsledige. Ca. hver 2. af de langtidsledige er 30-49 år, ca. hver 3. af de langtidsledige er over 50 år, og ca. hver 6. af de langtidsledige er under 30 år. Som følge af udviklingen i de seneste par år er de 30-49 årige og de over 50 årige overrepræsenteret blandt de langtidsledige.

#### **Industrien og den offentlige sektor giver flest langtidsledige**

Knap 80 pct. af de langtidsledige i Nordjylland kommer fra den private sektor, mens godt 20 pct. senest har været beskæftiget inden for de offentlige brancher. Det afspejler, at en række brancher i den private sektor er ramt hårdest af lavkonjunktoren, herunder industri, byggebranche, transport og engroshandel.

De fleste langtidsledige kommer fra industrien og den offentlige sektor, som hver er leverandør af ca. en femtedel af de langtidsledige i regionen. Den offentlige sektor bærer ca. 35 pct. af beskæftigelsen, men leverer kun ca. 23 pct. af de langtidsledige. Omvendt bærer industrien, byggebranchen og operationel service tilsammen ca. 26 pct. af beskæftigelsen og tegner sig for ca. 45 pct. af de langtidsledige.

Stigningen i langtidsledigheden har i høj grad ramt faglærte mænd fra fremstillingssektoren, og de faglærte er i dag overrepræsenterede blandt de langtidsledige. I de tre kommuner udgør de faglærte 46-48 pct. af de langtidsledige, men kun 36-37 pct. af befolkningen i den erhvervsaktive alder.

### **Hvilken profil er mest sandsynlig at møde blandt langtidsledige i Nordjylland?**

Den mest sandsynlige profil at møde blandt de langtidsledige er en 30-49 årig mand, som har haft faglært eller ikke-faglært beskæftigelse inden for den private sektor – typisk i industri eller byggebranche. Han forventer ikke nødvendigvis at blive genansat i sin tidligere branche, selvom konjunkturerne vender. Han er villig til at skifte branche eller arbejdsopgaver, men ønsker ikke at pendle mere end en halv time hver vej til job. Det er hans forventning, at han får job i løbet af få måneder.

Som led i analysen er der afviklet udviklingsseminarer, hvor de tre medvirkende kommuner har udpeget en række risikoprofiler, dvs. grupper af ledige med særlig risiko for langvarig ledighed. Der er bl.a. udpeget følgende risikogrupper:

- Ufaglærte over 50 år fra industrien og byggebranchen, herunder personer med fysiske begrænsninger
- Faglærte over 50 år fra industrien og byggebranchen, herunder personer med forældet erhvervsuddannelse
- Unge ufaglærte med forbehold for uddannelse
- Enlige mødre med sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet
- Ufaglærte i alderen 30-49 år fra industrien, herunder personer med begrænset faglig og geografisk mobilitet
- Ledige med helbredsproblemer

## **2.2. De langtidslediges egne perspektiver på job og uddannelse**

### **Mange langtidsledige forventer at få job snart**

Ca. halvdelen af de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner forventer at komme i job inden for få måneder. Desuden forventer en tredjedel at finde job inden for ½-1 år. Jobforventningerne er mest optimistiske blandt de langtidsledige i Jammerbugt Kommune og mindst optimistiske i Morsø Kommune.

Jobforventningerne er lavest hos de langtidsledige over 50 år. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at hver tredje i denne aldersgruppe forventer at være ledig i mindst et år mere eller helt har opgivet troen på, at de finder job igen. De adspurgte angiver, at den længerevarende ledighed gør det vanskeligt at vedligeholde kvalifikationerne og bevare troen på et job, hvilket mindsker chancerne for at finde beskæftigelse. Hertil kommer, at mange af de over 50 årige peger på, at deres alder udgør en barriere for at få job.

### **De langtidsledige vil have job – men ikke hvilket som helst job**

Stort set alle de adspurgte langtidsledige i de tre kommuner finder det vigtigt at få job igen, og mange er fleksible med hensyn til jobvalg. Langt hovedparten af de langtidsledige tilkendegiver, at de er villige til at skifte branche eller arbejdsområder for at få et job. Alligevel tilkendegiver ca. halvdelen de langtidsledige, at de ikke ønsker at tage hvilket som helst job for at afkorte ledighedsperioden.

Hovedparten af de adspurgte langtidsledige peger på, at deres største jobbarrierer er, at der er for få fagligt eller geografisk relevante job. En stor gruppe peger desuden på, at manglende kvalifikationer udgør en barriere for at få job.

Det er kendetegnende, at de langtidsledige søger job ad flere kanaler, bl.a. internet, annoncer, via netværk og uopfordrede henvendelser. De interviewede peger dog på, at deres jobsøgning ofte er målrettet mod "kendte" områder, brancher eller virksomheder. Den snævre målretning af jobsøgningen kan evt. være forstærket af, at en kun mindre gruppe af de langtidsledige efter eget udsagn får hjælp af jobcenteret til at finde job, der kan søges.

### **Mange langtidsledige har ifølge eget udsagn ikke de rette kvalifikationer**

Ca. 40 pct. af de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner vurderer, at de mangler kvalifikationer til at konkurrere om de ledige job. Gruppen domineres ikke overraskende af ikke-faglærte.

Et flertal af de ikke-faglærte anerkender, at uddannelse, opkvalificering eller omskoling kan være vejen tilbage til beskæftigelse, men især blandt de ældre og yngre langtidsledige er det mindre vigtigt at få en uddannelse. De mest fremhævede årsager er, at det er svært at klare sig økonomisk under uddannelsen, eller at det er svært at leve op til de faglige krav under uddannelsen. Ca. hver femte af de ikke-faglærte langtidsledige har tidligere påbegyndt, men afbrudt en uddannelse.

## **2.3. Beskæftigelsesindsatsen for de langtidsledige**

### **Jobcenteret spotter ikke risikogrupperne tidligt**

Der er ingen umiddelbare tegn på, at de aktuelle langtidsledige i de tre medvirkende kommuner er blevet identificeret som en risikogruppe for langtidsledighed. Det illustreres af, at de aktuelt langtidsledige havde en aktiveringsgrad på 5-10 pct. i den første lange periode af ledigheden.

Generelt har aktiveringen af gruppen, der i dag er langtidsledige, fulgt et mønster, der svarer til de gældende aktiveringsregler. Aktiveringsgraden for gruppen stiger i forbindelse med ret- og pligt tidspunkterne og topper i alle tre kommuner efter ca. 1½ års ledighed.

### **Der er progression i aktiveringen af de langtidsledige**

Det er et fælles træk i de tre medvirkende kommuner, at de aktuelle langtidsledige har haft en tilbudsproces, hvor de først er afklaret og dernæst deltager i opkvalificerende aktivering. Man kan tale om, at der er progression i tilbudsgivningen fra det første til det fjerde tilbud.

Det illustreres bl.a. af, at andelen af virksomhedsrettet aktivering stiger fra 38 pct. i første tilbud til 64 pct. i fjerde tilbud.

### **Virksomhedsrettet aktivering til de langtidsledige**

Aktiveringsgraden for de langtidsledige i de tre kommuner er på 37-45 pct., når der måles i perioden, hvor gruppen har været ledige i 1-1½ år. Der er tale om en relativ høj anvendelse af virksomhedsrettet aktivering af de langtidsledige i denne periode, hvor over halvdelen af aktiveringen sker i form af løntilskudsansættelser eller virksomhedspraktik.

### **Korte pauser mellem aktiveringen af de langtidsledige**

Generelt følger tilbudsprocessen i de tre kommuner et mønster, som svarer til de gældende aktiveringsregler. Der er dog tale om, at alle tre kommuner anvender væsentlig kortere pauser mellem de aktive tilbud til de langtidsledige, end lovens rammer giver mulighed for. I gennemsnit går der 9-13 uger mellem tilbuddene til de langtidsledige i de tre kommuner.

## **2.4. Hvor finder de langtidsledige job?**

### **Mange langtidsledige finder job i den offentlige sektor**

Ca. halvdelen af de genbeskæftigede langtidsledige i de tre kommuner finder job eller løntilskudsjob inden for den offentlige sektor. Mange langtidsledige, som tidligere har arbejdet i industrien og byggebranchen, skifter til en anden branche.

### **De langtidsledige er mere fagligt mobile end de korttidsledige**

De langtidsledige skifter oftere branche end de korttidsledige, når de genfinder beskæftigelse. Det gælder i alle de nordjyske kommuner. Med andre ord er der tydelige tegn på, at længerevarende ledighed påvirker jobsøgningsadfærden og udvider søgefeltet hos de ledige.

Den faglige mobilitet illustreres også af, at mange af de langtidsledige efter eget udsagn øger deres fokus på andre typer job, end de normalt søger, når ledighedsperioden trækker ud.

### **De langtidsledige er kendetegnet ved en lav geografisk mobilitet**

Mange langtidsledige ændrer deres jobsøgningsfelt i takt med ledighedslængden, men de ønsker typisk ikke at pendle længere til job. Langt hovedparten af de langtidsledige i de tre kommuner er kun villige til at pendle op til en halv time hver vej, og en del af gruppen har ikke kørekort.

Der er endvidere tale om, at færre langtidsledige end korttidsledige skifter arbejdskommune, når de genfinder beskæftigelse. Det kan være et tegn på en lavere geografisk mobilitet i gruppen af langtidsledige.



### **3. Perspektiver for udvikling af indsatsen for langtidsledige**

I nedenstående er beskrevet forskellige potentialer for at udvikle og styrke jobcentrenes indsats for langtidsledige. Potentialerne er formuleret med afsæt i analysens resultater og input fra de udviklingsseminarer, der blev afviklet med ledere og medarbejdere fra jobcentrene i de tre kommuner i forbindelse med analysen.

Potentialerne koncentrerer sig om:

- Potentialet ved en tidlig identifikation af og indsats for ledige med risiko for langtidsledighed
- Potentialet ved en mere differentieret og målrettet indsats for forskellige delmålgrupper af langtidsledige.

#### **3.1. Tidlig identifikation af og indsats for risikogrupper**

Analysen af jobcentrenes indsats for de personer, der i dag er langtidsledige, viser at der ikke i særligt omfang har været en tidlig og intensiv indsats for gruppen.

Der kan derfor være et potentiale i, at jobcentrene fremadrettet arbejder med at styrke den tidlige identifikation af og indsats for de ledige, der er i risiko for langtidsledighed. En tidlig identifikation og en målrettet indsats kan være med til at minimere ledighedslængden for risikogrupperne.

Analysen udpeger grupper af ledige, der risikerer at blive langtidsledige. Tilsvarende blev der på udviklingsseminarerne peget på en række indikatorer, der kan medvirke til tidlig identifikation. Det drejer sig bl.a. om:

- At den ledige har haft sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet
- At den ledige har manglende eller ikke-efterspurgt uddannelse
- At den ledige har et snævert og fastlåst jobperspektiv
- At den ledige mangler evne og motivation til at afprøve nye muligheder
- At den ledige har et negativt selvbillede – lavt selvværd/selvtillid
- At den ledige har en negativ attitude – ”det er de andres skyld”

På udviklingsseminarerne efterlyste jobcentermedarbejderne udvikling af nye tilbud der dels kan understøtte jobcenteret i en tidlig identifikation af risikogrupper og dels kan sikre en større grad af differentiering i indsatsen for de forskellige grupper af langtidsledige. Eksempelvis:

- Et særlige screenings- og afklaringsforløb, der dels kan understøtte jobcenteret i at udpege risikogrupper og dels kan understøtte jobcenteret i at tilrettelægge en målrettet indsats til grupperne.
- Intensive jobsøgningsforløb med løbende tilmelding
- Udvikling af koncept for jobklubber og andre netværksstyrkende tilbud
- Samtaleforløb med lifecoach og erhvervspsykolog
- Kursus i ”privatøkonomi på SU”

I nedenstående boks er der formuleret bud på aktiveringstilbud, som kan styrke en tidlig indsats over for ledige i risikogruppen for langtidsledighed:

#### **Screenings- og afklaringsforløb - (real)kompetenceafklaring**

Formålet med screenings- og afklaringsforløb er at foretage en grundig afdækning af den enkelte lediges ressourcer, kompetencer og eventuelle barrierer i forhold til arbejdsmarkedet og opkvalificering. En model er at tilbyde et afklarende forløb til alle ledige efter 3 måneders ledighed, mens en mere målrettet model er at tilbyde forløbet endnu tidligere til ledige, som risikerer at blive langtidsledige.

#### **Tidligere og mere intensivt kontaktførelse**

Formålet er at afklare de lediges jobperspektiv og behov for indsats. Samtalernes indhold skal tilpasses den enkelte lediges forudsætninger og behov: Har den ledige relevante kompetencer, kan samtalerne fokus f.eks. være på jobsøgning samt motivation til størst mulig geografisk og faglig mobilitet. Er der behov for omskoling eller opkvalificering, kan fokus i stedet være muligheden for ”snusepraktikker”, voksenlærlingeordningen, ordinær uddannelse, mv.

#### **Netværksstyrkende tilbud (herunder jobklubber)**

Formålet er at samle ledige med sammenlignelige udfordringer f.eks. en formiddag hver anden uge i jobcenteret, så de kan støtte hinanden i jobsøgningen ved at udveksle ideer, erfaringer og viden om jobåbninger. Jobcenteret deltager i jobklubben og kan hjælpe deltagerne med at tjekke jobansøgninger, CV’er, mv. Jobcenteret kan med fordel invitere oplægsholdere til jobklubben – det kan f.eks. arbejdsgivere og vejledere fra uddannelsesinstitutioner.

Et andet eksempel på et netværksstyrkende tilbud er uddannelsesklubber for ledige, hvor formålet er at støtte de ledige i at påbegynde og gennemføre en uddannelse. Uddannelsesklubberne bør fortsætte efter, de ledige har påbegyndt uddannelse mhp. fastholdelse af den enkelte i uddannelsesforløbet.

#### **Målrettet aktivering efter behov**

Formålet er at give den enkelte ledige tilbud, som kan medvirke til, at den ledige får en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Eksempler på målrettet aktivering for ledige med risiko for langtidsledighed er:

- **4 ugers jobsøgningskursus efter senest 3 måneders ledighed**  
Ledige der ikke har fundet job efter senest 3 måneder, kan deltage i et særligt intensivt jobsøgningskursus, hvor de enkelte hold så vidt muligt har sammenlignelige udfordringer.
- **6 ugers selvvalgt uddannelse – evt. efterfulgt af yderligere 6 ugers uddannelse**  
Analysens fokusgruppeinterview viste, at flere langtidsledige ikke har udnyttet deres ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse. Der kan med fordel sættes fokus på – i tæt samarbejde med a-kasserne – at alle ledige anvender retten til selvvalgt uddannelse.
- **Voksenlærlingeordningen**  
Opkvalificering kan også ske gennem voksenlærlingeordningen, hvis den ledige er over 25 år
- **Virksomhedsrettet aktivering**  
For at øge målgruppens muligheder for at opnå job kan virksomhedsrettet aktivering anvendes til forskellige formål: Nogle ledige vil have brug for at udvide deres jobperspektiv, og her kan ”snusepraktikker” være et nyttigt redskab. Andre ledige har brug for hjælp til at komme i kontakt med nye virksomheder, hvilket både kan ske i løntilskud eller virksomhedspraktik. Løntilskud kan også indgå i en målrettet opkvalificering f.eks. ved at kombinere ansættelsen med selvvalgt uddannelse.
- **Samtaler hos coach eller erhvervspsykolog**  
På flere udviklingsseminarer blev muligheden for at sende ledige, som f.eks. er meget opgivende og resignerende ift. situation til samtaler hos coach eller erhvervspsykolog.

I afsnit 6.4 findes en uddybende beskrivelse af indsatsbehov og muligheder for indsats for de risikogrupper, som blev identificeret på udviklingsseminarerne.

### 3.2. Differentieret og målrettet indsats over for langtidsledige

Analysen viser, at målgruppen af langtidsledige er meget sammensat og dækker over en række delmålgrupper med forskellige ressourcer og barrierer i forhold til job.

En gruppe af langtidsledige har uddannelse og kvalifikationer, der må forventes at blive efterspurgt på arbejdsmarkedet i fremtiden, en gruppe skal skifte jobområde fordi jobbene er forsvundet, nogle skal rejse længere for at få et job, nogle mangler kvalifikationer, nogle har forældede kvalifikationer og nogle (særligt de unge) har aldrig fået fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det kan derfor være et potentiale i, at jobcentrene fremadrettet arbejder med at differentiere og målrette indsatsen mere specifikt mod forskellige delmålgrupper af langtidsledige. En mere differentieret og målrettet indsats kan medvirke til at sikre en optimal indsats for den enkelte ledige, kortere ledighedsperioder for de ledige og en optimal anvendelse af jobcenterets ressourcer.

I nedenstående boks er der formuleret bud på, hvordan jobcentrene kan arbejde med en mere differentieret og målrettet indsats for forskellige grupper af langtidsledige. Det er her valgt at formulere bud på aktiveringstilbud for langtidsledige opdelt efter alder og ressourcer i forhold til job og uddannelse

#### De unge langtidsledige

Langtidsledige under 30 år udgør 12 pct. af det samlede antal langtidsledige i de tre medvirkende kommuner (116 personer). Selv om dette antal er beskedent, er indsatsen for delmålgruppen vigtig, da der både beskæftigelsespolitisk og økonomisk er et stort potentiale i at få flest mulige unge ind på arbejdsmarkedet. De fleste langtidsledige unge kan opdeles i tre hovedgrupper med hvert sit behov for indsats:

##### **”Zapperne”**

Zapperne har haft en ustabil beskæftigelse og bevæget sig ud og ind af uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. For mange i denne gruppe vil der fortsat være et uddannelsesperspektiv, som dog ofte skal afklares, stimuleres og understøttes for at blive realiseret.

Eksempler på indsats:

- afklaring af jobperspektiv
- afklaring af realkompetencer og opkvalificeringsbehov (mulighed for evt. merituddannelse)
- intensiv, ”håndholdt” vejledning om og afklaring af uddannelsesmuligheder
- etablering af netværk med andre uddannelsessøgende unge
- støtte til den enkelte unge efter opstart på uddannelse

##### **”De uddannelsesforskrækkede unge”**

Disse unge har forladt uddannelsessystemet tidligt og ønsker ikke at gennemføre en uddannelse. Ofte har disse unge taget et ufaglært job i en ung alder for at få en indkomst, og flere har faste økonomiske forpligtelser. Mange i gruppen har klaret sig dårligt i folkeskolen af forskellige grunde og vil have svært ved at gennemføre en kompetencegivende uddannelse. Det begrænsede uddannelsesperspektiv kan evt. stimuleres, hvis den unge får et job, som på lidt længere sigt kræver en uddannelse.

Eksempler på indsats:

- afklaring af jobperspektiv
- intensiv ”håndholdt” støtte og motivation til jobsøgning

- løntilskud som springbræt til uddannelse
- jobklub eller andre netværksstyrkende aktiviteter
- virksomhedspraktik til afklaring og som springbræt til ordinær ansættelse

#### **Unge med en erhvervsuddannelse**

Delmålgruppen må betegnes som forholdsvis stærk, da de unge har taget en erhvervsuddannelse tidligere. Nogle af de unge har dog ikke anvendt deres erhvervsuddannelse i en årrække og mangler opdatering af uddannelsen. Andre unge er forholdsvis nyuddannet og har brug for erhvervs erfaring. Enkelte er ikke i stand til at anvende deres uddannelse og skal omskoles til andet fagområde.

Eksempler på indsats:

- Intensiv støtte til jobsøgning – herunder motivation til geografisk og evt. faglig mobilitet
- Virksomhedspraktik eller løntilskud som springbræt til ordinær ansættelse
- Efter behov kort opkvalificering (opdaterende kursus) efterfulgt af løntilskudsjob
- Jobklub eller andre netværksstyrkende aktiviteter

### **De voksne langtidsledige (30-49 årige)**

De langtidsledige mellem 30 og 49 år udgør 49 pct. af de langtidsledige (475 personer). Aldersgruppen er den hårdest ramte af udviklingen på arbejdsmarkedet, hvilket afspejler, at mange har været beskæftiget i konjunkturfølsomme brancher (industri, bygge- og anlæg, mv.).

Mange af de job, som de voksne langtidsledige tidligere har haft, er nu enten udflaget eller automatiseret. De voksne langtidsledige kan opdeles i to undergrupper:

- Voksne langtidsledige med relevante kompetencer
- Voksne langtidsledige med forældede eller manglende kompetencer

#### **Voksne langtidsledige med relevante kompetencer**

En del af målgruppen har haft gode stabile ansættelser bl.a. i industrien eller bygge- og anlæg, men er blevet afskediget under finanskrisen. De er ”stærke” ledige og forholdsvis optimistiske i deres vurdering af jobmulighederne – mere end halvdelen har en erhvervsuddannelse. Samtidig er de bevidste om de konsekvenser, lang tids ledighed har – f.eks. tab af kvalifikationer, indskrænket netværk mv.

Nogle af de ledige har været vant til, at deres ledighedsperioder f.eks. inden for bygge- og anlæg samt landbrug har været midlertidige og agerer fortsat herefter, hvilket kan reducere deres faglige og geografiske mobilitet.

Fokus i indsatsen er støtte til jobsøgning og vejledning om gode jobmuligheder. Motivation om geografisk og faglig mobilitet i jobsøgningen er ligeledes vigtig. I nogle tilfælde kan der være behov for kortere opkvalificering for at modvirke de kvalifikationstab, som længere tids ledighed kan medføre.

Eksempler på indsats:

- Intensiv støtte til jobsøgning – herunder motivation til geografisk og evt. faglig mobilitet
- Virksomhedspraktik eller løntilskud som springbræt til ordinær ansættelse (efter behov evt. kombineret med kort målrettet opkvalificering)
- Afklaring af realkompetencer – herunder muligheden for merituddannelse
- Jobklubber eller andre netværksstyrkende aktiviteter
- Jobrotation

#### **Voksne langtidsledige med forældede eller manglende kompetencer**

En stor del af denne gruppe har haft mange korte ansættelser – eller evt. kun begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet gennem de senere år. Ofte er gruppen resignerende i forhold til jobmulighederne, og føler sig fastlåst i deres ledighed. Det er imidlertid vigtigt at få flest mulige af disse ledige ind på ar-

bejdsmarkedet igen, da de kan have mange erhvervsaktive år tilbage.

Gruppens adgangsbillet til arbejdsmarkedet er opkvalificering gennem uddannelse eller omskoling til andre brancher. Ledige i målgruppen, som ikke er uddannelseseget, skal støttes i deres jobsøgning og tilbydes virksomhedsrettet aktivering.

Eksempler på indsats:

- Afklaring af realkompetencer – herunder muligheden for merituddannelse
- Intensiv, ”håndholdt” vejledning om uddannelsesmuligheder
- Virksomhedspraktik eller løntilskud som springbræt til ordinær ansættelse (efter behov evt. kombineret med kort målrettet opkvalificering)
- Jobklubber eller andre netværksstyrkende aktiviteter
- Voksenlærlingeforløb
- Revalidering
- Jobrotation

### **Indsatsen for ledige over 50 år**

De langtidsledige over 50 år udgør 40 pct. af de langtidsledige i de tre kommuner (390 personer). Delmålgruppen er generelt af den opfattelse, at deres alder har stor negativ indflydelse på deres jobmuligheder, da konkurrencen om vakante job er så stor, at arbejdsgiverne viger tilbage for at ansætte ældre ledige.

Ud over at alder opleves som barriere, har mange af de ledige over 50 år større eller mindre helbredsproblemer som følge af mange år i fysisk hårde job. Desuden er gruppens faglige og geografiske mobilitet yderst begrænset.

Også de ledige over 50 år adskiller sig i en gruppe, som har relevante kompetencer, og en gruppe med forældede eller manglende kompetencer. Sidstnævnte gruppe er meget afvisende over for opkvalificering gennem uddannelse pga. deres alder.

Indsatsen over for begge delmålgrupper adskiller sig ikke væsentligt fra indsatsen for de tilsvarende grupper blandt 30-49 årige. Dog blev det på udviklingsseminarerne foreslået, at jobcentrene tilbyder en ”håndholdt” indsats over for ledige over 50 år. F.eks. er det en fordel, hvis den enkelte ledige har den samme sagsbehandler i jobcenteret, som er i stand til at motivere og understøtte den ledige i jobsøgningen. Herunder blev det på et seminar nævnt, at ”solstrålehistorier” om ledige over 50 år, som er kommet i job, har en meget positiv effekt på den enkelte lediges motivation.

### **3.3. Samarbejde om indsatsen**

Jobcentrene kan med fordel invitere a-kasser, virksomheder og uddannelsesinstitutioner til et tæt og forpligtende samarbejde om indsatsen for langtidsledige og risikogrupper for langtidsledighed.

#### **Samarbejdet med a-kasserne**

Jobcenteret og a-kasserne har en lang række samarbejds- og snitflader i indsatsen for de jobklare ledige. De ledige har jævnligt kontakt til begge systemer, hvor de modtager vejledning og rådgivning.

Derfor er det en fordel, hvis der er et tæt og effektivt samarbejde mellem jobcenteret og områdets a-kasser. Samarbejdet kan indeholde følgende elementer:

- Fælles forståelse og linje i den vejledning og rådgivning, de ledige modtager om job, jobsøgning, opkvalificering mv.
- Fælles forståelse og linje i den vejledning og rådgivning, der gives omkring faglig og geografisk mobilitet
- Fælles linje i vejledningen og rådgivningen om anvendelse af 6 ugers selvvalgt uddannelse – hvordan optimeres den lediges anvendelse af de 6 uger set i forhold til job og jobåbninger

### **Samarbejdet med virksomheder i lokalområdet**

Et vigtigt og bærende element i indsatsen over for langtidsledige (og risikogrupperne) er et tæt samarbejde mellem jobcentrene og private/offentlige virksomheder. Jobcentrene kan derfor overveje, hvilke virksomheder og brancher, jobcenteret med fordel kan samarbejde tættere med (f.eks. virksomheder med mange jobåbninger), samt hvordan et tættere samarbejde kan etableres.

Eksempler på indhold i samarbejdet:

- Samarbejde om etablering af flere virksomhedsrettede tilbud i form af praktik, løntilskud, voksenlærlingeforløb, mv.
- Muligheder for nye former for samarbejde med virksomhederne? F.eks.:
  - Leverandøraftaler med bestemte brancher og virksomheder – hvor jobcenteret leverer arbejdskraft med et vist niveau af kompetencer til bestemte virksomheder mod, at virksomheden garanterer job i en periode
  - Etablering af virksomhedscentre for jobklare ledige
  - Inddragelse af virksomhederne i jobsøgningsforløb
- Samarbejde om etablering af flere jobrotationsprojekter

### **Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne**

Uddannelsesinstitutionerne er nøgleaktører i indsatsen over for langtidsledige (og risikogrupperne). Jobcentrene kan invitere relevante uddannelsesinstitutioner til et tættere samarbejde om kontakten med ledige og udvikling af nye uddannelsesforløb.

Eksempler på indhold i samarbejdet:

- Fælles linje i vejledning og rådgivning af de ledige i ft. job og opkvalificering
- Udvikle nye tilbud og tilbudstyper – eksempelvis screenings- og afklaringsforløb, 4 ugers jobsøgningsforløb mv.
- Udvikle tilbud, hvor uddannelsesinstitutionernes og jobcenterets finansieringsmuligheder kombineres og optimeres
- Rådgive og motivere virksomheder i forhold til at etablere jobrotationsprojekter, voksenlærlingeforløb, lærlingepladser mv.
- Udvikle nye ideer og modeller for fleksibel kombination af virksomhedsrettet aktivering og opkvalificering

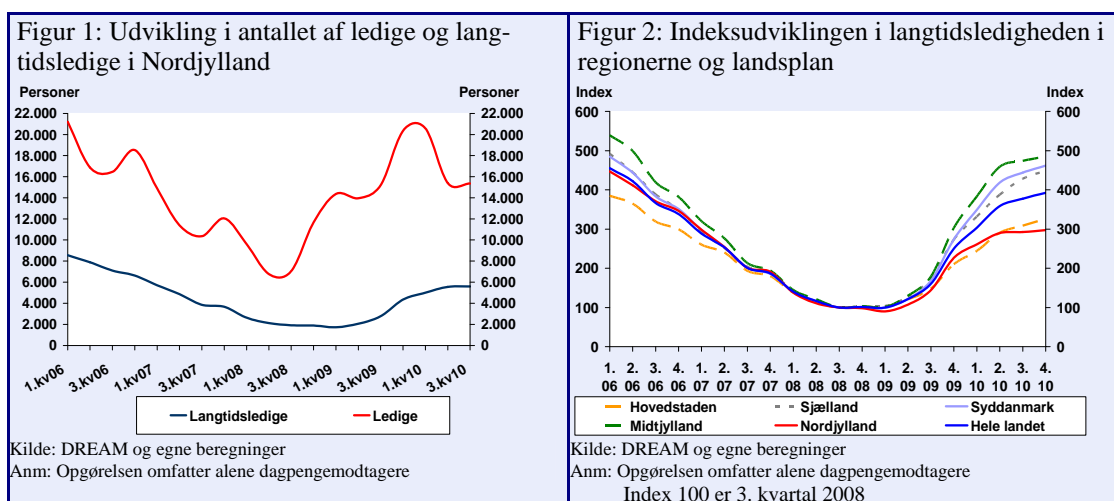
## 4. Udviklingen i langtidsledigheden i Nordjylland

I de seneste to år er antallet af langtidsledige i Nordjylland steget fra ca. 1.700 til ca. 5.600 langtidsledige. I det følgende beskrives, hvad der kendetegner den stigende udvikling i langtidsledigheden.

### 4.1. Udviklingen i antallet af langtidsledige

Den aktuelle krise i økonomien har ført til markante stigninger i både ledighed og langtidsledighed de sidste to år. Antallet af ledige begyndte at stige i efteråret 2008, og antallet af langtidsledige begyndte at stige i foråret 2009, jf. Figur 1.

I Nordjylland er antallet af ledige steget med ca. 8.000 personer og udgør aktuelt over 15.000 fuldtidspersoner. Som følge af udviklingen er antallet af langtidsledige steget med knap 4.000, og der er ved udgangen af 3. kvartal 2010 ca. 5.600 langtidsledige i regionen, jf. figur 1. Dermed er antallet af langtidsledige mere end tredoblet i regionen over to-årig periode.



Selvom langtidsledigheden er vokset markant i Nordjylland, er stigningen mindre i end i de øvrige regioner. Der er tale især om større stigninger i Midtjylland og Syddanmark, jf. figur 2.

Den mindre stigning i Nordjylland indebærer, at ca. hver 8. langtidsledige på landsplan er nordjyde i dag, hvor det gjaldt ca. hver 6. langtidsledige for blot to år siden.

Langtidsledigheden er steget i alle nordjyske kommuner, men der er store variationer i stigningen fra kommune til kommune, jf. figur 3. Udviklingen varierer fra en fordobling i Læsø, Frederikshavn og Brønderslev kommuner til mere end en femdobling i Thisted, Rebild og Morsø kommuner.

På Mors har udviklingen været særdeles markant, hvilket afspejler, at flere store arbejdspladser er nedlagt eller har indskrænket i perioden. Det har medført, at antallet af langtidsledige er 12-doblet i perioden, jf. figur 3.

I Thisted og Rebild er langtidsledigheden steget med 400-500 pct. Stigningsprocenten skal dog ses i lyset af et lavt udgangspunkt i de to kommuner, som begge har en lav langtidsledighed.

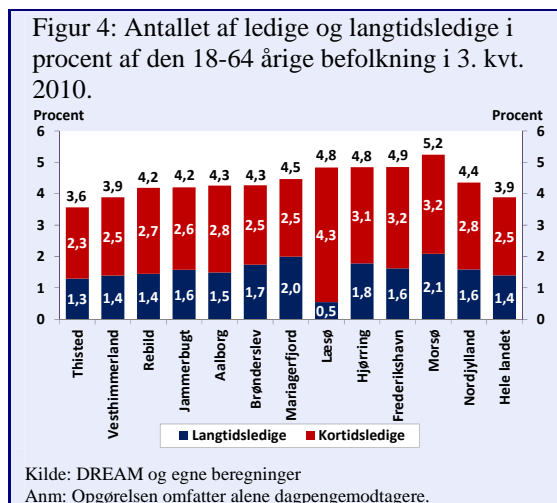
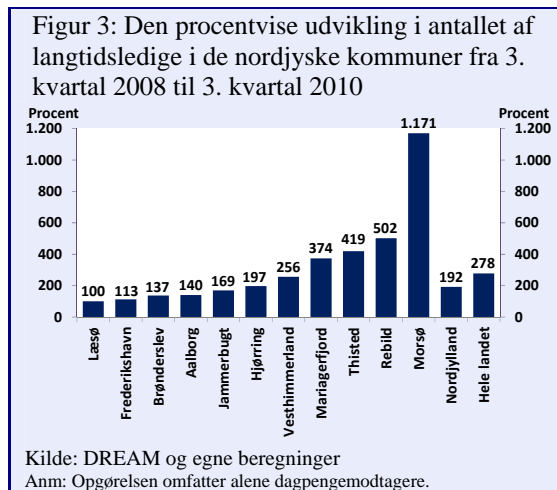
For de tre kommuner, som medvirker i analysen, er der følgende udvikling i langtidsledigheden:

- I Thisted er antallet af langtidsledige steget med 280 fuldtidspersoner og udgør aktuelt 350 personer.
- På Mors er antallet af langtidsledige steget med ca. 250 fuldtidspersoner og udgør nu ca. 270 personer.
- I Jammerbugt er antallet af langtidsledige steget med ca. 230 fuldtidspersoner og udgør nu ca. 360 personer.

Som følge af udviklingen på arbejdsmarkedet er den samlede ledighed i Nordjylland steget til 4,4 pct. af den 18-64 årige befolkning, jf. Figur 4. Selv om ledigheden er steget mindre i regionen end på landsplan i de senere år, er der således fortsat tale om et højere ledighedsniveau i regionen. Det dækker over, at både korttids- og langtidsledigheden er højere i regionen end på landsplan, jf. Figur 4.

Der er tale om, at 7 af regionens 11 kommuner har en langtidsledighed, der ligger over landsgennemsnittet. Kun Læsø, Thisted, Vesthimmerland og Rebild kommuner har en langtidsledighed, der ligger under gennemsnittet på landsplan.

På trods af den geografiske nærhed mellem Morsø og Thisted kommuner har disse to kommuner hhv. den højeste og laveste ledighed og langtidsledighed i regionen, jf. figur 4. Kun på Læsø er langtidsledigheden lavere end i Thisted Kommune.





## 4.2. Hvem er ramt af langtidsledighed i Nordjylland?

Den store stigning i antallet af langtidsledige mænd har betydet, at mændene i dag udgør flertallet blandt de langtidsledige – både på landsplan og i Nordjylland. Ved udgangen af 3. kvartal 2010 er der knap 3.500 langtidsledige mænd og ca. 2.100 langtidsledige kvinder i Nordjylland, jf. tabel 1.

Mændene udgør ca. 62 pct. af de langtidsledige i regionen og er dermed – som på landsplan - overrepræsenterede blandt de langtidsledige.

Mændene har en højere risiko end kvinderne for at blive langtidsledige. Hvor ca. 1,9 pct. af de 18-64 årige mænd i Nordjylland er langtidsledige, gælder det kun 1,2 pct. af kvinderne, jf. Tabel 1. Risikoen for at blive langtidsledig er højere for både mænd og kvinder i Nordjylland end på landsplan, hvor langtidsledighedsprocenterne er på hhv. 1,7 og 1,1 pct.

Tabel 1: Antallet og udviklingen for langtidsledige fordelt på køn, alder og herkomst, 3. kv. 2010.

Gruppe	Nordjylland				Hele landet		
	Antal	Andel af langtidsledige	Andel af langtidsledige i befolkningsgruppen	Udvikling 2008-2010	Andel af langtidsledige	Andel af langtidsledige i befolkningsgruppen	Udvikling 2008-2010
Mænd	3.471	62%	1,9%	429%	60%	1,7%	445%
Kvinder	2.125	38%	1,2%	69%	40%	1,1%	157%
Under 30 år	824	15%	1,0%	385%	14%	0,9%	499%
30-49 år	2.822	50%	1,8%	229%	52%	1,6%	298%
Over 50 år	1.951	35%	1,6%	119%	34%	1,5%	207%
Danskere	5.034	90%	1,5%	196%	81%	1,3%	299%
Vestlige	176	3%	1,8%	159%	5%	1,6%	259%
Ikke-vestlige	386	7%	3,0%	161%	14%	2,8%	195%
I alt	5.596	100%	1,6%	192%	100%	1,4%	278%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm: Opgørelsen omfatter alene dagpengemodtagere. Udviklingen er målt i perioden fra 3. kvartal 2008 til 3. kvartal 2010.

Selv om langtidsledigheden er steget mest blandt de unge under 30 år, jf. tabel 1, er de unge fortsat underrepræsenterede blandt de langtidsledige. De unge udgør ca. 25 pct. af den 18-64 årige befolkning og kun 15 pct. af de langtidsledige i Nordjylland.

De 30-49 årige udgør den største aldersgruppe blandt de langtidsledige (50 pct.) og er overrepræsenterede i forhold til deres andel af befolkningen (41 pct.). Det samme gør sig gældende for seniorerne over 50 år, der udgør en højere andel af de langtidsledige (35 pct.) end af befolkningen (31 pct.)

Aldersmæssigt har de 30-49 årige den største risiko for at blive langtidsledige – både i regionen og på landsplan. Ved udgangen af 3. kvartal 2010 er langtidsledigheden blandt de 30-49 årige på 1,8 pct. i regionen, mens det gælder 1,0 og 1,6 pct. af de unge under 30 år og seniorerne over 50 år.

Ca. 5.000 af de langtidsledige i Nordjylland har en dansk oprindelse, jf. tabel 1. Selv om antallet af langtidsledige med dansk baggrund er tredoblet på to år, er gruppen underrepræsenteret blandt de langtidsledige. De udgør ca. 94 pct. af den 18-64 årige

befolkning og ca. 90 pct. af de langtidsledige i regionen. Derimod er de knap 400 personer af ikke-vestlig oprindelse overrepræsenteret blandt de langtidsledige - de udgør ca. 3 pct. af befolkningen i den erhvervsaktive alder og ca. 7 pct. af de langtidsledige, jf. tabel 1.

Fordelingen på herkomst afspejler, at risikoen for at blive langtidsledige er dobbelt så høj for personer med ikke-vestlig oprindelse (3,0 pct.) som for personer med dansk oprindelse (1,5 pct.).

### Langtidsledigheden i a-kasserne

Antallet af langtidsledige er steget mest i a-kasser, hvor en stor del af medlemmerne arbejder inden for industrien, byggesektoren eller transportområdet.

Det gælder bl.a. 3F, Metal, Kristelige, TIB, DLA, NNF og Teknikerne, som alle har en stigning i antallet af langtidsledige, der ligger over den gennemsnitlige udvikling, jf. tabel 2.

Tabel 2: Antallet og udviklingen for langtidsledige fordelt på a-kasser, 3. kv. 2010.

A-kasse	Nordjylland				Hele landet		
	Antal	Andel af langtidsledige	Andel af forsikrede i a-kassen	Udvikling 2008-2010	Andel af langtidsledige	Andel af forsikrede i a-kassen	Udvikling 2008-2010
<b>3F</b>	1.784	32%	5,2%	257%	28%	5,4%	344%
<b>HK</b>	601	11%	2,4%	80%	11%	2,3%	174%
<b>Metal</b>	565	10%	4,5%	1214%	6%	3,5%	1198%
<b>Kristelig</b>	494	9%	2,6%	250%	10%	2,8%	430%
<b>TIB</b>	338	6%	5,6%	1436%	5%	5,6%	1498%
<b>FOA</b>	200	4%	1,0%	-32%	4%	1,1%	24%
<b>Selvstændige</b>	185	3%	1,2%	137%	4%	1,4%	218%
<b>DLA</b>	162	3%	2,9%	575%	3%	2,2%	676%
<b>NNF</b>	155	3%	3,8%	308%	2%	3,6%	384%
<b>Teknikere</b>	155	3%	5,6%	434%	3%	4,8%	434%
<b>FTF</b>	116	2%	0,9%	115%	3%	1,1%	151%
<b>Ledere</b>	104	2%	1,2%	478%	2%	1,2%	573%
<b>Akademikere</b>	82	1%	1,7%	141%	3%	1,6%	208%
<b>Lærere</b>	45	1%	0,5%	-40%	1%	0,5%	26%
<b>BUPL</b>	38	1%	0,7%	15%	1%	0,6%	54%
<b>Øvrige</b>	564	10%	1,3%	182%	15%	1,5%	231%
<b>I alt</b>	<b>5.596</b>	<b>100%</b>	<b>2,5%</b>	<b>192%</b>	<b>100%</b>	<b>2,3%</b>	<b>278%</b>

Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm: Opgørelsen omfatter alene dagpengemodtagere. Udviklingen er målt i perioden fra og med 1. kvartal 2009 til og med 3. kvartal 2010.

I en række a-kasser er medlemmerne kendetegnet ved at have en høj risiko for at blive langtidsledige, jf. tabel 2. Det drejer sig om følgende a-kasser:

- TIB (5,6 pct.) og 3F (5,2) (Fra januar 2011: 3F)
- Teknikerne (5,6 pct.)
- Metal (4,5 pct.)
- NNF (3,8 pct.)
- DLA (2,9 pct.).

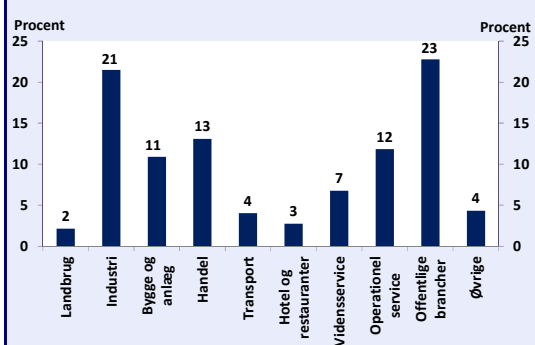
Derimod er risikoen for at blive langtidsledig langt mindre i a-kasser, hvor medlemmerne i højere grad er beskæftigede inden for den offentlige sektor, jf. tabel 2.

## Hvilke brancher kommer de langtidsledige fra?

Knap 80 pct. af de langtidsledige i Nordjylland kommer fra den private sektor, mens godt 20 pct. senest har været beskæftiget inden for de offentlige brancher. Det afspejler, at en række brancher i den private sektor er ramt hårdest af lavkonjunkturen, herunder industri, byggebranche, transport og engroshandel.

De fleste langtidsledige kommer fra industrien og den offentlige sektor, som hver er leverandør af ca. en femtedel af de langtidsledige i regionen, jf. figur 5. Desuden kommer ca. hver 10. langtidsledige fra hhv. handelsområdet, byggebranchen eller operationel service<sup>1</sup>.

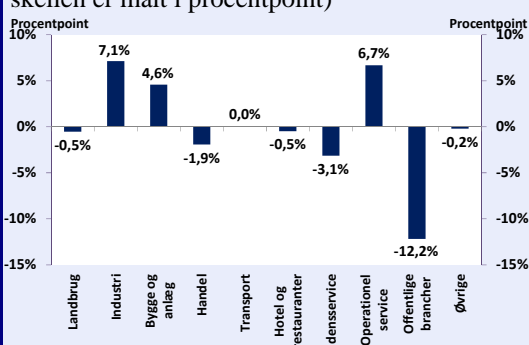
Figur 5: Langtidsledige fordelt på deres tidligere branche i Nordjylland



Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm: Opgørelsen omfatter alene dagpengemodtagere.

Figur 6: Forskellen mellem andel af langtidsledige og andel af beskæftigede i Nordjylland (forskellen er målt i procentpoint)



Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm: Opgørelsen omfatter alene dagpengemodtagere.

Den offentlige sektor er underrepræsenteret blandt de langtidsledige, jf. figur 6. Den offentlige sektor bærer ca. 35 pct. af beskæftigelsen i Nordjylland, men leverer kun ca. 23 pct. af de langtidsledige.

Omvendt er en række brancher overrepræsenterede blandt de langtidsledige, jf. Figur 6. Det drejer sig om industrien, operationel service (bl.a. rengøring) og byggebranchen, som tilsammen bærer ca. 26 pct. af beskæftigelsen i Nordjylland, men tegner sig for ca. 45 pct. af de langtidsledige.

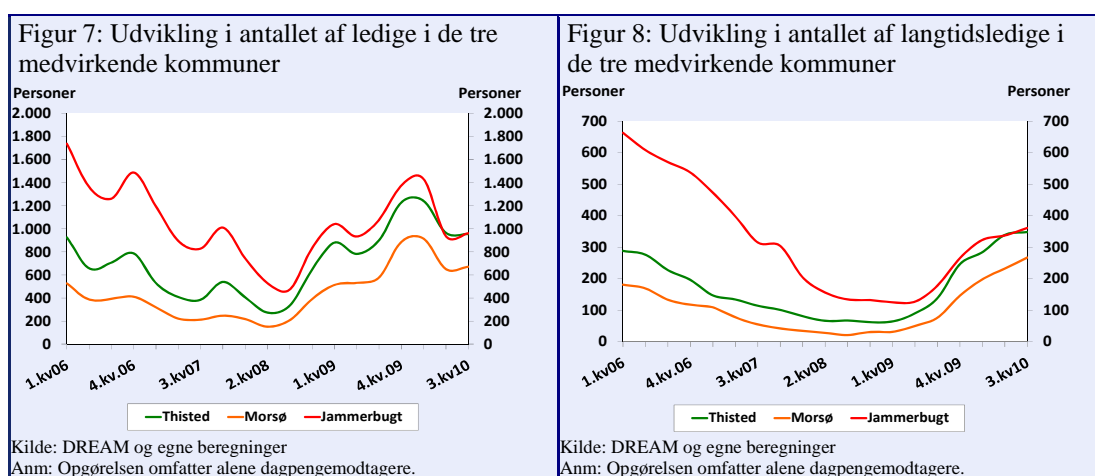
<sup>1</sup> Operationel service er manuelle serviceydelser, som retter sig mod enten virksomheder (f.eks. rengøring og kantinedrift), private husholdninger (f.eks. rengøring i private hjem), eller har form af personlig service og pleje (f.eks. børnepasning og pleje af ældre i hjemmet m.v.).

## 5. Langtidsledigheden i de tre medvirkende kommuner

I det følgende beskrives udviklingen i og sammensætningen blandt de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner, Thisted, Morsø og Jammerbugt.

### 5.1. Udviklingen i antallet af langtidsledige

Siden krisen er antallet af ledige steget markant i alle de tre medvirkende kommuner. Således er der nu knap 1.000 ledige i hhv. Thisted og Jammerbugt kommuner, mens der er næsten 700 ledige i Morsø Kommune, jf. figur 7.



Antallet af langtidsledige er steget mest i Morsø og Thisted, som har oplevet en mere end en femdobling af langtidsledigheden. Det skal dog ses i lyset af et lavere udgangspunkt for langtidsledigheden. I Jammerbugt og Thisted kommuner er der nu ca. 350 langtidsledige, mens der i Morsø Kommune aktuelt er ca. 280 personer med længerevarende ledighed, jf. Figur 8.

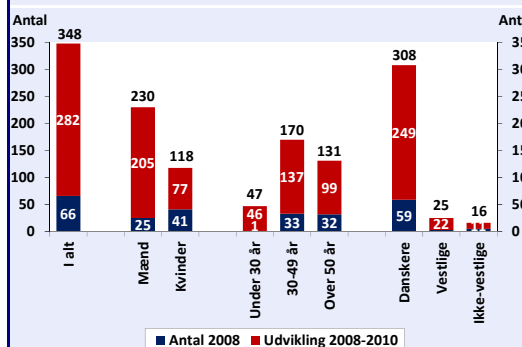
### 5.2. Hvad kendetegner de langtidsledige i de tre kommuner?

Som nævnt ovenfor har krisen i økonomien især ramt brancher, som overvejende beskæftiger mænd. Det betyder, at mændene i dag er i overtal blandt de langtidsledige, hvor der for blot to år siden var mere end dobbelt så mange langtidsledige kvinder som mænd.

Udviklingen gælder i regionen i almindelighed og i de tre kommuner i særdeleshed, jf. Figur 9-11. I Thisted, Morsø og Jammerbugt kommuner er mellem 60-80 pct. af de langtidsledige mænd.

## Antallet af langtidsledige i 3. kv. 2008 og udviklingen frem til 3. kv. 2010

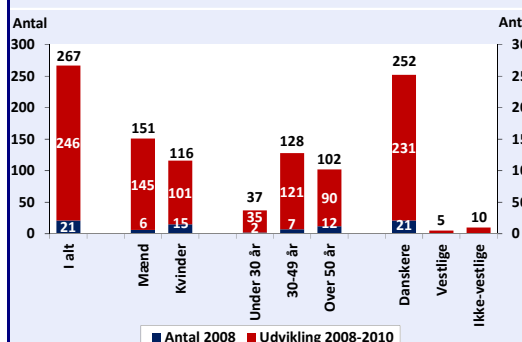
Figur 9: Thisted Kommune



Udviklingen i Thisted er følgende:

- I alt er der 348 langtidsledige. 282 personer er blevet langtidsledige siden finanskrisen.
- Før krisen var der næsten dobbelt så mange langtidsledige kvinder som mænd. Nu er det omvendt.
- Før krisen var der stort set ingen unge under 30 år med en længerevarende ledighedsperiode. Nu er der 47 personer.
- Der er i alt 41 personer med udenlandsk baggrund, som er langtidsledige

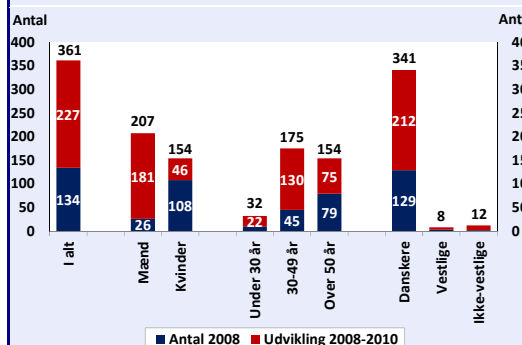
Figur 10: Morsø



Udviklingen på Mors er følgende:

- Der er 267 langtidsledige på Mors, heraf er 246 personer er blevet langtidsledige siden finanskrisen.
- Før krisen var der 6 langtidsledige mænd. Nu er der 151 mænd. Siden krisen er 101 kvinder blev langtidsledige på Mors.
- Før krisen var der 2 unge langtidsledige under 30 år og 12 personer over 50 år. Nu er der 139 langtidsledige under 30 år eller over 50 år.
- Næsten alle de nye langtidsledige er danskere. Kun 15 personer har udenlandsk baggrund.

Figur 11: Jammerbugt



Udviklingen i Jammerbugt er følgende:

- I Jammerbugt er der 361 langtidsledige, heraf var 134 personer langtidsledige inden finanskrisen. Det er det højeste niveau blandt de tre kommuner.
- Før krisen var der 4 gange så mange langtidsledige kvinder som mænd. Nu er der 207 mænd og 154 kvinder.
- Før krisen var der 79 langtidsledige over 50 år. Nu er der 154 langtidsledige over 50 år.
- Størstedelen af de nye langtidsledige er danskere. Kun 20 personer har udenlandsk baggrund, hvilket er halvdelen af antallet i Thisted.

Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm: Opgørelsen omfatter alene dagpengemodtagere.

Den aktuelle krise i økonomien har betydet, at der er opstået langtidsledighed blandt de unge i de tre kommuner. Det illustreres af, at der forud for finanskrisen kun var 13 langtidsledige under 30 år i de tre kommuner. Dette antal er næsten 10-doblet til at udgøre 116 unge under 30 år i dag. Unge er dog fortsat en mindre gruppe blandt de langtidsledige.

Antallet af langtidsledige blandt de 30-49 årige i de tre kommuner er steget fra 85 personer før finanskrisen til ca. 475 personer i dag. Målt i antal er de 30-49 årige den aldersgruppe, der er ramt hårdest af udviklingen, hvilket afspejler, at mange er beskæftiget i konjunkturfølsomme brancher. Den store stigning betyder, at gruppen i

dag er overrepræsenteret blandt de langtidsledige – de udgør 42 pct. af den 18-64 årige befolkning og 48 pct. af de langtidsledige i de tre kommuner.

Antallet af langtidsledige over 50 år i de tre kommuner er steget fra ca. 125 i 3. kvartal 2008 til ca. 390 i 3. kvartal 2010. Udviklingen har betydet, at seniorerne i dag udgør ca. 40 pct. af de langtidsledige i de tre kommuner, hvilket overstiger deres andel af befolkningen (ca. 36 pct.). Gruppen er således overrepræsenteret blandt de langtidsledige.

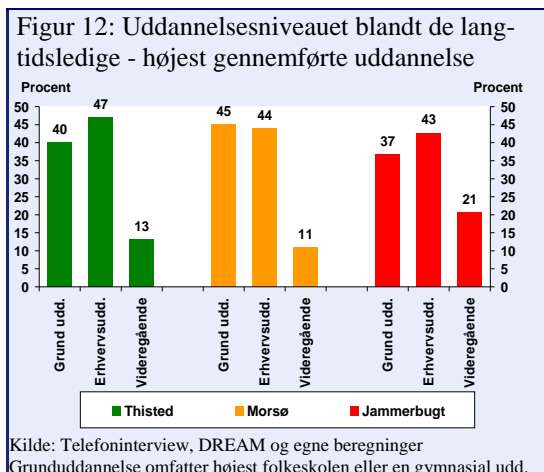
### Hvilket uddannelsesniveau har de langtidsledige?

Flertallet af de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner har en kompetencegivende uddannelse. På tværs af de tre kommuner har 55-64 pct. en erhvervs- eller videregående uddannelse, jf. figur 12.

Det høje uddannelsesniveau blandt de langtidsledige afspejler, at der i de senere år er afskediget mange faglærte i bl.a. industrien og byggebranchen.

Udviklingen betyder, at de faglærte er overrepræsenteret blandt de langtidsledige. De udgør 46-48 pct. af de langtidsledige og 36-37 pct. af befolkningen i den erhvervsaktive alder i de tre kommuner.

Gruppen af personer med en videregående uddannelse er overrepræsenteret blandt de langtidsledige i Jammerbugt kommune, hvilket kan skyldes en beliggenhed tæt på Aalborg Universitet. Omvendt er gruppen underrepræsenteret blandt de langtidsledige på Mors.



### Langtidsledigheden i a-kasserne

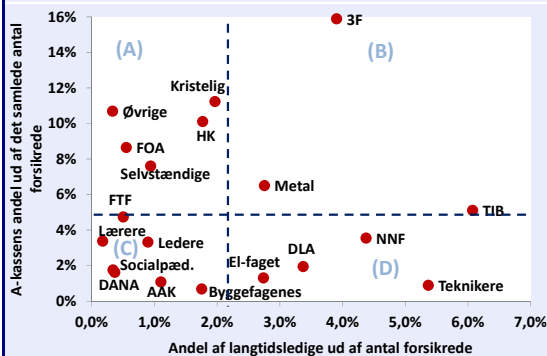
Det høje uddannelsesniveau blandt de langtidsledige afspejler sig i de langtidslediges a-kassetilhør. Det kommer til udtryk ved, at mange af de langtidsledige fra de tre kommuner kommer fra TIB, HK, Metal, FTF, Lærerne og en række øvrige a-kasser, som har mange faglærte eller videregående uddannede, jf. figur 13-15.

En række a-kasser er kendetegnet ved, at medlemmerne har en relativ høj risiko for at blive langtidsledige, jf. gruppe (B) og (D) i figur 13-15. I de tre medvirkende kommuner er risikoen for langtidsledighed størst i følgende a-kasser:

- Thisted: TIB, Teknikerne, NNF, 3F, DLA, Metal og El-faget.
- Morsø: TIB, NNF, Teknikerne, 3F, El-faget og HK
- Jammerbugt: 3F, Metal (3,6 pct.) og TIB (2,8 pct.).

### Andelen af langtidsledige af a-kassens medlemmer og a-kassens størrelse, 3. kvartal 2010.

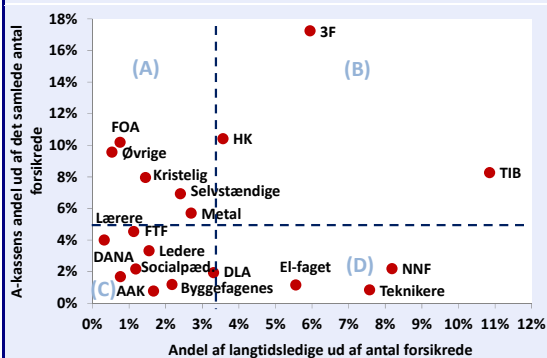
Figur 13: Thisted



Fordelingen i Thisted viser:

- Godt 2 pct. af det samlede antal a-kasse medlemmer er langtidsledige i Thisted.
- Blandt de større a-kasser (felt (A) og (B)), er det kun 3F og Metal, som har en andel af langtidsledige, som overstiger gennemsnittet (felt (B)).
- TIB, som er en middelstor a-kasse i Thisted, har den største andel af langtidsledige (ca. 6 pct.).
- Blandt de mindre a-kasser (felt (C) og (D)) overstiger en andel af langtidsledige gennemsnittet i følgende a-kasser: Teknikere, NNF, DLA og El-faget (felt (D)).

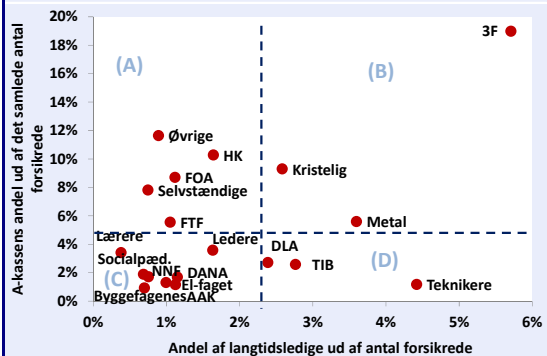
Figur 14: Morsø



Fordelingen på Mors viser:

- Ca. 3,5 pct. af det samlede antal forsikrede a-kasse medlemmer er langtidsledige på Mors.
- Blandt de større a-kasser lokalt set (felt (A) og (B)), har TIB og 3F en andel af langtidsledige, som overstiger gennemsnittet (felt (B)).
- HK er den næststørste a-kasse, hvor andelen af langtidsledige mellem svarer til det gennemsnitlige niveau i kommunen.
- Blandt de mindre a-kasser (felt (C) og (D)) overstiger en andel af langtidsledige gennemsnittet i følgende a-kasser: Teknikere, NNF, DLA og El-faget (felt (D)).

Figur 15: Jammerbugt



Fordelingen i Jammerbugt viser:

- Ca. 2,3 pct. af det samlede antal forsikrede a-kasse medlemmer er langtidsledige i Jammerbugt.
- Blandt de større a-kasser lokalt set (felt (A) og (B)), overstiger andelen af langtidsledige gennemsnittet både i 3F, Metal og Kristelig (felt (B)).
- 3F er næsten dobbelt så stor som den næststørste, som er HK (målt som medlemsandelen)
- Blandt de mindre a-kasser (felt (C) og (D)) overstiger en andel af langtidsledige gennemsnittet i følgende a-kasser: Teknikere, TIB og DLA (felt (D)).

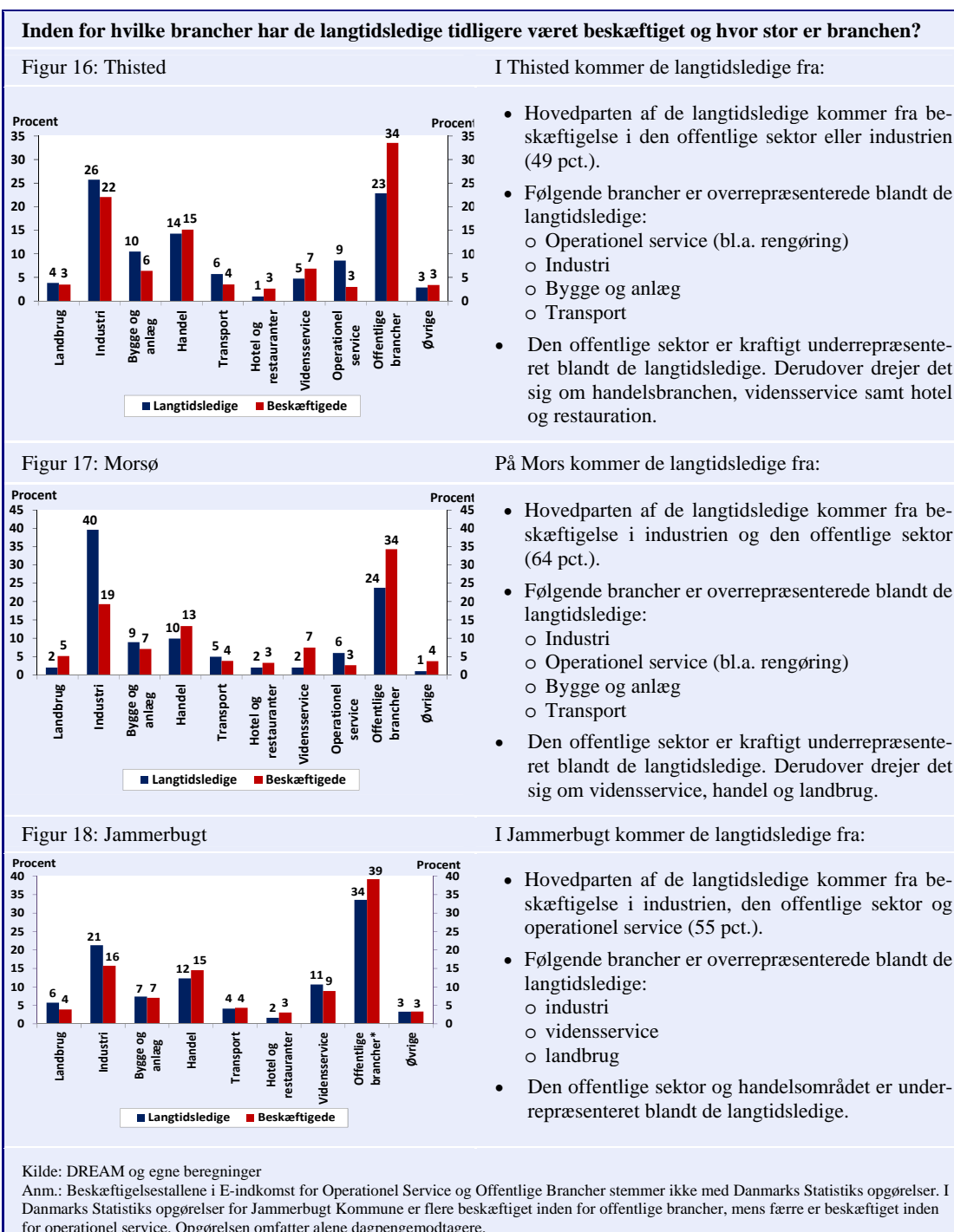
Kilde: DREAM og egne beregninger

Antalsmæssigt udgør medlemmerne af 3F den største gruppe blandt de langtidsledige i alle tre kommuner, jf. Figur 13-15. Herudover er mange af de langtidsledige fra følgende a-kasser, jf. gruppe (A) og (B): Kristelig, HK, FOA, Metal, ASE og TIB.

### Hvilke brancher kommer de langtidsledige fra?

Hovedparten af de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner kommer fra industrien og den offentlige sektor., jf. figur 16-18. Der er på tværs af kommunerne tale om, at hver tredje langtidsledige kommer fra den offentlige sektor, mens andelen fra

industrien varierer mellem 20 pct. og 40 pct. Derudover kommer 10-14 pct. af de langtidsledige fra handelsbranchen og 7-10 pct. fra byggebranchen.



En række brancher er overrepræsenteret blandt de langtidsledige i de tre kommuner, jf. Figur 16-18. Det drejer sig om især om industrien og operationel service (herunder rengøring) og til en vis grad byggebranchen samt transportområdet.



Omvendt er den offentlige sektor kraftigt underrepræsenteret blandt de langtidsledige i de tre kommuner, hvilket kan forklares med, at beskæftigelsesmulighederne i den offentlige sektor har været relativt upåvirket af konjunkturudviklingen i de seneste år.

### 5.3. Hvilke forventninger har de langtidsledige til job?

Hovedparten af de 350 interviewede langtidsledige i de tre kommuner angiver, at de er blevet ledige, fordi deres arbejdsplads lukkede eller indskrænkede som følge af lavkonjunktoren.

For mange af de langtidsledige kan der være tale om, at deres hidtidige branchetilhør udfordres af en strukturel nedgang i beskæftigelsen. Det kan især gøre sig gældende inden for de eksporterende erhverv, herunder landbruget, metalindustrien, fødevarerindustrien og møbelindustrien mv., hvor mange af nedskæringerne kan vise sig at være permanente.

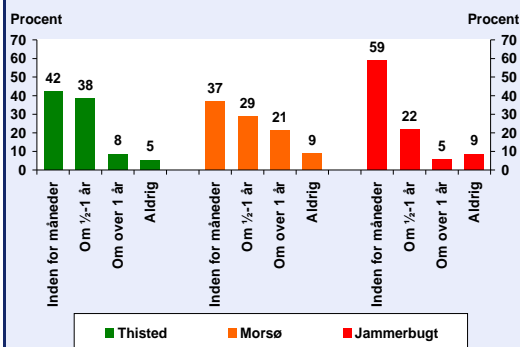
Denne risiko kommer også til udtryk, når de langtidsledige udspørgeres om deres syn på og forventninger til deres beskæftigelsesmuligheder, jf. boks 1.

<b>Boks 1. Hvilke udfordringer og barrierer ser de langtidsledige for at komme i job?</b>	
Mange langtidsledige er bevidste om, at den strukturelle udvikling på det lokale arbejdsmarked reducerer deres mulighed for at få job inden for de områder, de tidligere har arbejdet. En del vurderer, at der vil være mangel på fagligt og geografisk relevante job fremadrettet.	<i>"De ufaglærte job er sendt til Kina og kommer aldrig igen"</i> <i>"Mange faglærte job inden for industrien er forsvundet og kommer måske ikke igen"</i> <i>"Der kommer ikke nogen og bygger en ny stor virksomhed her"</i>

På trods af, at mange af de langtidsledige kommer fra brancheområder med disse strukturelle udfordringer, er der relativt høje jobforventninger blandt de adspurgte personer. På tværs af de tre kommuner forventer ca. halvdelen af gruppen at finde beskæftigelse inden for få måneder, jf. Figur 19.

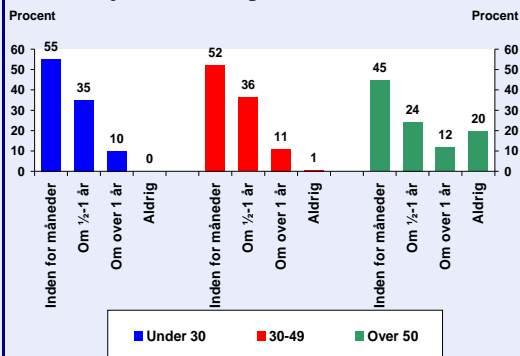
Der er størst optimisme blandt de langtidsledige i Jammerbugt Kommune, mens de langtidsledige på Mors er mindst optimistiske. Blandt de langtidsledige fra Mors angiver ca. hver tredje, at de forventer at være ledig i mindst et år mere eller helt har opgivet troen på finde job igen, jf. Figur 19. Det kan bl.a. afspejle, at relativt mange har en beskæftigelsesmæssig baggrund i industrien, jf. ovenfor.

Figur 19: Hvor hurtigt forventer de ledige at komme i job?



Kilde: Telefoninterview, DREAM og egne beregninger

Figur 20: Hvor hurtigt forventer de ledige at komme i job? Fordelt på alder.



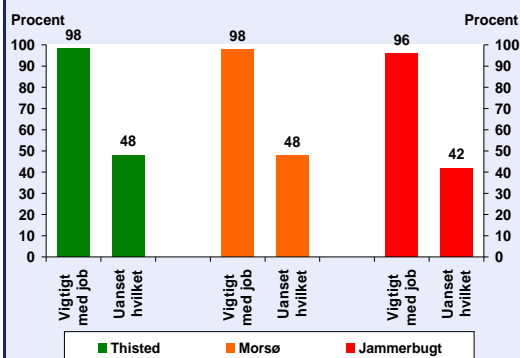
Kilde: Telefoninterview, DREAM og egne beregninger

Jobforventningerne er lavest hos de langtidsledige over 50 år, jf. figur 20. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at hver tredje i denne aldersgruppe forventer at være ledig i mindst et år mere eller helt har opgivet troen på, at de finder job igen.

Blandt de langtidsledige under 50 år forventer mere end halvdelen at finde job hurtigt, dvs. inden for få måneder. Desuden forventer ca. en tredjedel at finde job inden for ½-1 år, jf. figur 20.

Stort set alle de adspurgte langtidsledige i de tre kommuner finder det vigtigt at få job igen, og mange er fleksible med hensyn til jobvalg. Alligevel tilkendegiver ca. halvdelen de langtidsledige i alle tre kommuner, at de ikke ønsker at tage hvilket som helst job for at afkorte ledighedsperioden, jf. figur 21.

Figur 21: Hvor vigtigt mener de langtidsledige det er at komme tilbage i beskæftigelse?



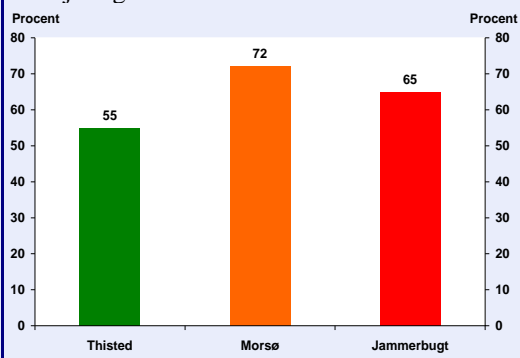
Kilde: Telefoninterview, DREAM og egne beregninger

Ann: Spørgsmålenes ordlyd var:

1: Er det vigtigt for dig, at du på et tidspunkt får et job?

2: Er det vigtigt for at få et job hurtigt – uanset hvilket?

Figur 22: Den største udfordring ved at have været ledig i længere tid er, at mine chancer for at få job igen bliver mindre.



Kilde: Telefoninterview, DREAM og egne beregninger

Der er hos flertallet af de langtidsledige en erkendelse af, at en lang periode med ledighed kan mindske chancerne for at få job. Det gør sig især gældende blandt de langtidsledige i Morsø og Jammerbugt kommuner, jf. figur 22.

I Morsø og Jammerbugt kommuner peger en stor andel af de langtidsledige på, at den længerevarende ledighed gør det vanskeligt at vedligeholde kvalifikationerne og bevare troen på et job, hvilket mindsker chancerne for at finde beskæftigelse.

<b>Boks 2. Hvad betyder langtidsledigheden på det personlige plan?</b>	
<p>En stor andel af de langtidsledige har tidligere haft lange ansættelser i industrien og troede ikke for alvor på, at de kunne blive afskediget. Deres arbejdsidentitet er kommet under stigende pres i takt med varigheden af deres ledighed.</p> <p>De langtidsledige har søgt mange job, men deres oplevelse er, at de har svært ved at konkurrere med korttidsledige. Resultatet er en selvforstærkende proces med resignation og mindre selvværd.</p>	<p><i>"Jeg var ikke vant til at være arbejdsløs"</i></p> <p><i>"Man får et stempel på ryggen"</i></p> <p><i>"De mange afslag får mig til at føle mig mindreværdig"</i></p>

En stor del af de langtidsledige i de tre kommuner giver udtryk for, at det påvirker både selvtillid og optimisme at have længere ledighed. En del peger desuden på, at det er svært at holde fast i det hidtidige netværk i de nære omgivelser, når ledighedsperioden trækker ud.

Mere end halvdelen af de langtidsledige giver udtryk for, at der er for få relevante job i den geografiske nærhed. Særligt blandt de langtidsledige på Mors finder mange (91 pct.), at den geografiske faktor er afgørende i forhold til at komme i beskæftigelse igen. I Thisted og Jammerbugt Kommuner drejer det sig om hhv. 50 og 55 pct., jf. tabel 3.

Tabel 3: Hvilke barrierer har de ledige for beskæftigelse?

Barrierer	Thisted	Morsø	Jammerbugt
Ingen	19%	2%	11%
Få fagligt relevante job	41%	70%	43%
Få geografisk relevante job	55%	91%	50%
Mangler kvalifikationer	31%	46%	40%
Mangler erhvervs erfaring	11%	8%	11%
Har ikke mulighed for pendling	9%	20%	3%
Fysiske begrænsninger	14%	13%	24%
For høj alder	16%	22%	16%

Kilde: Telefoninterview, DREAM og egne beregninger

Dernæst peger mange af de langtidsledige på, at der er for få fagligt relevante job i den aktuelle situation. Det gælder 70 pct. af de adspurgte i Morsø Kommuner og ca. 40 pct. af de adspurgte i Thisted og Jammerbugt kommuner, jf. Tabel 3.

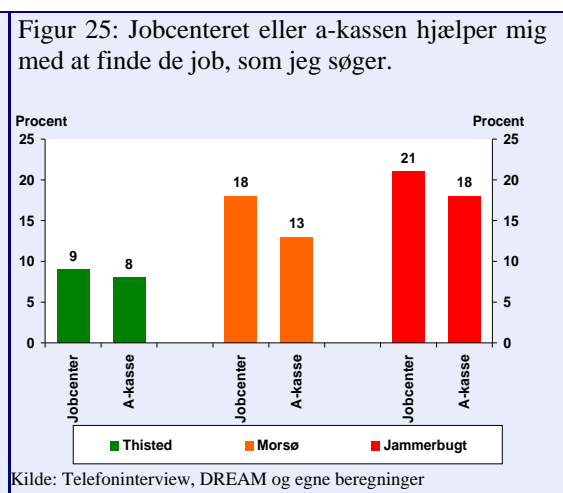
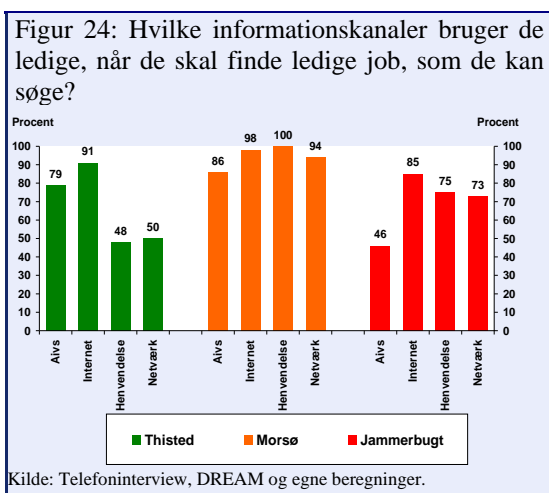
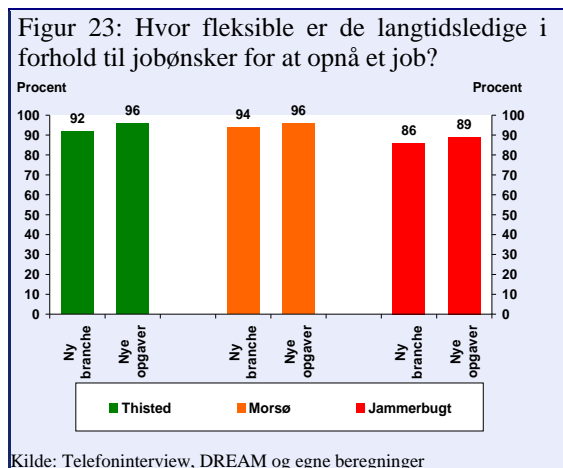
En stor gruppe i de tre kommuner peger desuden på, at manglende kvalifikationer udgør en barriere for at få job. Det gælder næsten halvdelen af de langtidsledige på Mors og lidt færre i Jammerbugt og Thisted kommuner, jf. Tabel 3.

Langt de fleste langtidsledige er parate til at skifte branche eller arbejdsopgaver, hvis det er nødvendigt for at finde beskæftigelse.

Den høje faglige mobilitet gør sig gældende i alle tre kommuner og illustreres af, at 86-96 pct. af de adspurgte tilkendegiver at være villige til at skifte brancheskift eller påtage sig andre arbejdsopgaver i et nyt job, jf. Figur 23.

### De langtidslediges jobsøgning

Det er kendetegnende, at de langtidsledige søger job ad flere kanaler, bl.a. internet, annoncer, via netværk og uopfordrede henvendelser. Det gælder især på Mors, hvor stort set alle langtidsledige benytter sig af alle de tilgængelige metoder til at spotte og søge ledige stillinger, jf. figur 24.



I Thisted Kommuner er den foretrukne jobsøgningskanal at finde jobannoncer på internettet eller i lokale aviser. Ca. 80-90 pct. af de langtidsledige bruger denne metode til at spotte ledige job. Derimod søger relativt få af de langtidsledige gennem netværk eller uopfordrede henvendelser, når der sammenlignes med de to øvrige kommuner. I Jammerbugt Kommune anvendes primært jobdatabaser på internettet eller de mere lukkede kanaler gennem uopfordrede henvendelser, netværk mv.

De interviewede personer peger på, at deres jobsøgning ofte er målrettet mod ”kendte” områder, brancher eller virksomheder, hvilket kan være med til at indsnævre jobsøgningsfeltet. Denne problematik kan evt. være forstærket af, at en kun mindre gruppe af de langtidsledige efter eget udsagn modtager hjælp af jobcenteret til at finde job, der kan søges, jf. Figur 25.

Det ”snævre” jobsøgningsfelt illustreres af drøftelserne med deltagerne i en række fokusgruppeinterview, jf. boks 2.

### Boks 3. Citater fra de langtidsledige om, hvordan de søger job?

De langtidsledige anvender især uopfordret jobsøgning, som traditionelt har været en udbredt metode i bl.a. byggefaget og industrien.

Særligt i de tilfælde, hvor de langtidsledige har fået et tip fra en person i deres netværk (eks-kolleger, venner og familie) er uopfordret jobsøgning en effektiv metode.

I andre tilfælde kan fremgangsmåden være præget af tilfældighed, og flere nævner, at det er de samme, vel-etablerede virksomheder, den uopfordrede jobsøgning retter sig imod.

De langtidsledige anvender også opfordret jobsøgning, og de fleste har gode erfaringer med at anvende internettet til at finde jobopslag. Jobindex og lokale jobportaler fremhæves som gode medier.

*"Lokalt er den bedste måde uopfordret jobsøgning med personlig henvendelse"*

*"Jeg tager bilen og kører en tur og banker på i virksomheder, hvor jeg tror, der kan være job"*

*"Det er de samme 5 virksomheder, folk tager ud til"*

*"Netværk er den bedste måde at finde job på her i området"*

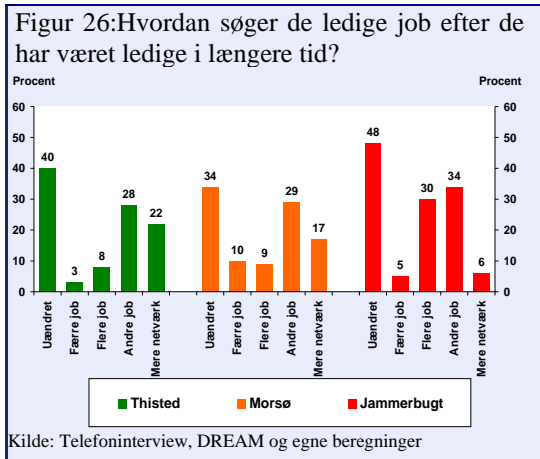
*"Jeg bruger meget internettet til at finde de job, som jeg søger"*

Ca. halvdelen af de langtidsledige peger på, at de har ændret deres jobsøgning på flere måder i takt med at ledighedsperioden har trukket ud. Med andre ord er der tegn på, at søgeadfærden ændres med ledighedslængden.

Det kommer bl.a. til udtryk ved, at ca. en tredjedel af de adspurgte langtidsledige i de tre kommuner har ændret deres jobsøgningsfelt i takt med ledighedens varighed, jf. Figur 26.

Med andre ord betyder langtidsledigheden for en del langtidsledige, at man søger andre typer job end normalt.

Derudover bliver en del langtidsledige mere opsøgende over for deres netværk, når de har været ledige i længere tid.



I nedenstående boks uddybes de langtidslediges eget syn på, hvordan jobsøgningen ændres sig som ledighedsperioden bliver længere.

### Boks 4. Hvordan påvirkes jobsøgningen, når ledigheden trækker ud?

Der er stor forskel på de langtidslediges faglige fleksibilitet: Enkelte vil søge hvad som helst, mens flertallet tager forbehold over for bestemte typer af job (f.eks. SOSU-området). Nogle langtidsledige er forholdsvis kritiske og lægger vægt på, at jobbet skal passe ind i deres samlede livssituation.

De fleste langtidsledige udvider over tid jobperspektivet til andre fagområder end deres tidligere ansættelser. Løn niveauet i et nyt job tillægges stor betydning hos nogle langtidsledige.

*"Først søger man inden for sit eget fag, som man er tryk ved – men senere breder man jobsøgningen ud, selv om lønnen er lavere"*

*"Jobbet skal passe ind i ens liv"*

*"Jeg søger kun job, hvor lønnen er væsentlig højere end dagpengesatsen"*

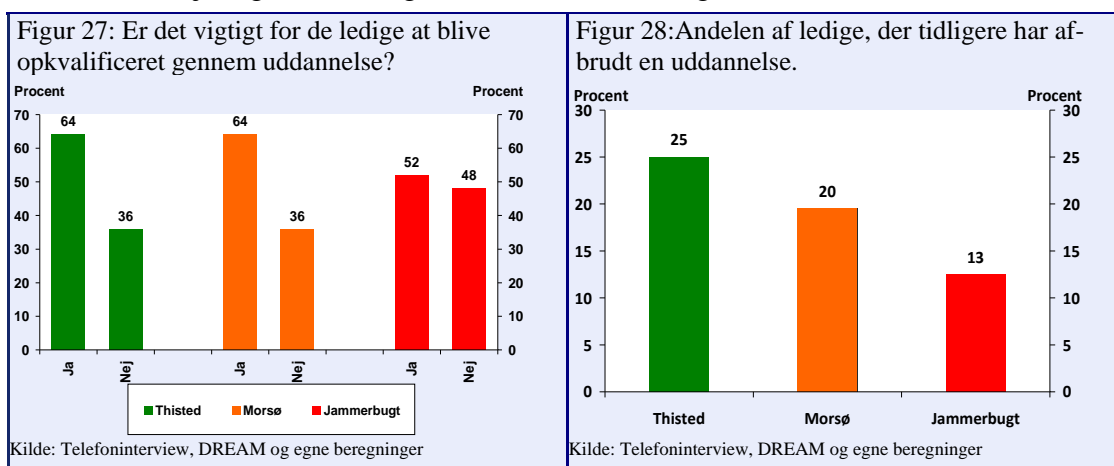
*"Jeg søger hvad som helst, for jeg skal have et job NU"*

## 5.4. Hvilket uddannelsesperspektiv har de langtidsledige?

Ca. 45 procent af de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner peger på, at manglende kvalifikationer udgør en væsentlig barriere for at få job igen. I denne gruppe indgår primært ikke-faglærte samt faglærte over 50 år.

En stor del af de 350 interviewede langtidsledige peger på, at det er vigtigt for at blive opkvalificeret via uddannelse. I Thisted og Morsø kommuner gælder det to tredjedele af de langtidsledige, og i Jammerbugt Kommune gælder ca. halvdelen af de langtidsledige, jf. figur 27.

De gennemførte interview tyder på, at en del af de ikke-faglærte har forbehold over for at påbegynde en uddannelse, da de tidligere har påbegyndt og afbrudt et uddannelsesforløb, jf. figur 28. Det gælder især i Thisted og Morsø kommuner.



Derudover er der tydeligvis en skepsis blandt en del af de langtidsledige i forhold til at investere i en uddannelse.

Det kan bl.a. være påvirket af, at mange faglærte – ikke mindst dimittender - i den aktuelle situation er ramt af ledighed. I citatboksen nedenfor nuanceres de langtidslediges forhold til uddannelse.

### Boks 5. Hvor vigtigt er det for de langtidsledige at få en uddannelse?

Der er store forskelle på de langtidslediges holdninger til at opkvalificere sig:

Et klart flertal anerkender, at opkvalificering kan være vejen tilbage til arbejdsmarkedet – enten i form af uddannelse eller omskoling.

Men især hos de ældre langtidsledige (over 55 år) er det mindre vigtigt at få en uddannelse. Det samme gør sig gældende hos flere af de yngre langtidsledige.

En væsentlig årsag til dette forbehold mod uddannelse er manglende sikkerhed for job efter uddannelsen.

*”Uddannelse er vejen til et stabilt job med ro omkring ens økonomi”*

*”Ved at tage en uddannelse, kan jeg skifte til en anden gren”*

*”Der skal være mening med galskaben ved at tage en uddannelse”*

*”Uddannelse er kun noget ved, hvis der er mulighed for at anvende det i job bagefter”*

På tværs af de tre kommuner angiver godt en tredjedel af de langtidsledige, at de ikke ser nogen barrierer for at gennemføre en uddannelse, jf. tabel 4. Denne gruppe fylder mest i Jammerbugt Kommune, hvor det drejer sig om 44 pct. af de langtidsledige. I Thisted og Morsø kommuner udgør de knap en tredjedel af de langtidsledige.

Den største barriere for at gennemføre en uddannelse efter de langtidslediges egen vurdering, at det er svært at klare sig økonomisk med den lave indkomst under uddannelsen. Den økonomiske barriere gør sig gældende for over halvdelen af de langtidsledige i Morsø Kommune og ca. en tredjedel af de langtidsledige i de to øvrige kommuner, jf. tabel 4. Den høje andel kan afspejle, at mange har stiftet familie og økonomiske forpligtelser.

Tabel 4: Hvilke barrierer har de langtidsledige efter egen vurdering for at gennemføre en uddannelse?

Barrierer	Thisted	Morsø	Jammerbugt
Ingen umiddelbart	29%	32%	44%
Svært ved at finde praktikplads	2%	15%	2%
Svært ved at passe studiet	6%	7%	4%
Svært ved det faglige niveau	17%	15%	13%
Svært ved at læse og skrive	17%	7%	15%
Lav indkomst under uddannelsen	35%	61%	33%
Andre	31%	68%	21%

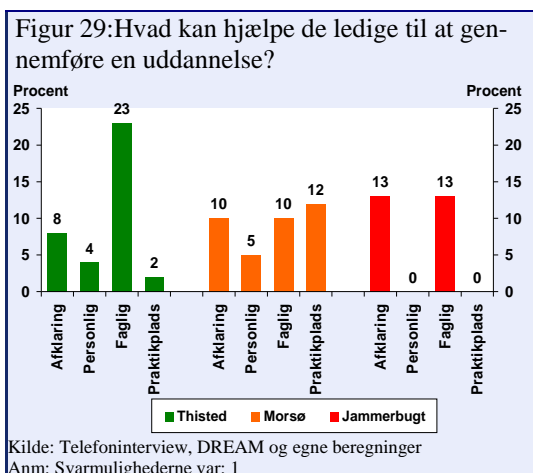
Kilde: Telefoninterview, DREAM og egne beregninger

Derudover peger ca. hver 6. af de adspurgte langtidsledige i de tre kommuner, at de vil få vanskeligt ved at honorere de faglige krav under uddannelsen, ligesom en del peger på læse/skrive udfordringer, jf. tabel 4. De forskellige barrierer for at gennemføre en uddannelse uddybes af de interviewede, jf. boks 5.

<b>Boks 5. Hvilke udfordringer og barrierer har de langtidsledige for at påbegynde en uddannelse?</b>	
De langtidslediges væsentligste barriere for uddannelse er privatøkonomi: Næsten alle ser det som en uoverstigelig barriere at skulle gå ned i indtægt i den periode, en uddannelse varer.	<i>"Jeg har ikke råd til at gå på SU i 2-3 år"</i>
De langtidsledige er mere åbne over for kurser end egentlig uddannelse. Voksenlærlingeordningen kender de fleste langtidsledige, men det er svært at finde en plads i en virksomhed – især for de ældre.	<i>"Det er svært at komme på kurser pga. nye taksameterpriser"</i>
Også flere af de yngre har svært ved at sig selv i en uddannelse ofte pga. oplevelser fra folkeskolen.	<i>"Voksenlærlinge er en god mulighed – men det er svært at finde en plads"</i>
Ganske få langtidsledige pegede på, at det at tage en uddannelse i sig selv er udfordrende (det faglige niveau mv.). Forklaringen kan være, at uddannelse er så fjernt for mange langtidsledige, at de ikke forholder sig til, hvad det indebærer i praksis.	<i>"Det er vigtigt med uddannelse - men for mig er det skræmmende at komme på skolebænken"</i>

Når de langtidsledige derimod skal pege på, hvad der kan hjælpe dem til at gennemføre en uddannelse, peger de bl.a. på indsatser, som for eksempel at få hjælp til afklaring eller få tilknyttet en faglig eller personlig mentor. På tværs af de tre medvirkende kommuner er der dog stor forskel på, hvordan de ledige ser, at de kan hjælpes til at gennemføre en uddannelse.

I Thisted ønsker flest faglig støtte (23 pct.), mens lige mange ønsker hjælp til afklaring som faglig støtte (13 pct.).



På Mors ser størstedelen, at der er brug for hjælp til at finde en praktikplads (12 pct.), jf. figur 29.

## 5.5. Hvilken profil er mest sandsynlig at møde blandt de langtidsledige?

Stigningen i ledigheden og langtidsledigheden er især sket inden for bestemte brancher og har ramt nogle målgrupper særligt hårdt. Der er derfor ensartede kendetegn ved gruppen af nye langtidsledige, som går på tværs af de tre medvirkende kommuner.

Hvis en tilfældig langtidsledig i de tre kommuner kommer ind ad døren til jobcentret, så er der størst sandsynlighed for, at den pågældende er en 30-49 årig mand, som kommer fra et job i den private sektor, og har været ledig i mere end et år.

Der er grundlæggende tale om, at den mest sandsynlige langtidsledige er en stærk ledig. Det afspejler, at den aktuelle krise i økonomien har øget ledigheden blandt personer, som har gennemført en erhvervsuddannelse og som hidtil har haft en stabil beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Neden for beskrives profilen i flere detaljer, jf. boks 6.

### Boks 6. Den mest sandsynlige profil for en langtidsledig dagpengemodtager i de tre medvirkende kommuner:

#### Hvem er den mest sandsynlige profil?

Den mest sandsynlige langtidsledige er en 30-49-årig mand med dansk baggrund, som har haft beskæftigelse i den private sektor. Han har arbejdet som ikke-faglært eller faglært inden for eksportindustrien eller byggeindustrien, byggebranchen eller transport/handel. Hans ledighedsperiode har været mere end et år.

#### Hvorfor er han ledig?

Han er blevet ledig som følge af krisen i økonomien, fordi hans tidligere arbejdsplads enten er lukket eller har indskrænket aktiviteterne. Han forventer ikke at blive genansat i sin tidligere stilling, selvom konjunkturerne vender. Han ser ikke det store vækstpotentiale i lokalområdet på kort sigt og er bekymret for, om hans hidtidige beskæftigelse udflydes til andre dele af verden.



**Hvad mener han om sine chancer for at komme i job?**

Han er ikke i tvivl om, at han snart kommer i job igen – regner med at det bliver i løbet af få måneder. Han har en høj faglig mobilitet og er villig til at skifte branche eller arbejdsopgaver, hvis det kan føre til job, men han ikke villig til at tage hvilket som helst job for at afkorte ledighedsperioden. Han ønsker ikke at pendle mere en halv time hver vej til job.

**Hvordan påvirker langtidsledigheden ham?**

Han er klar over, at jo længere tid han er ledig, jo sværere bliver det at få job. Han oplever også, at de mange afslag i forbindelse med jobsøgningen forringer selvtilliden og reducerer netværket i de nære omgivelser.

**Hvordan søger han job?**

Når han søger job, bruger han mange metoder, men internettet er hans primære adgang til at finde ledige job. Jo længere han har været ledig, jo bredere er hans jobsøgningsfelt blevet, og jo mere forsøger han at trække på sit netværk.

**Hvad mener han om behovet for uddannelse?**

Han anerkender, at uddannelse er opkvalificerende. Han er dog i tvivl, om uddannelse er vejen for ham. Enten har han allerede en uddannelse eller også ser han barrierer for at gennemføre en uddannelse. Han er opmærksom på, at indkomsten under uddannelsesforløbet vil være lavere end han er vant til og måske har råd til. Derudover er han usikker på, om uddannelsen vil sikre ham et job.

Som led i analysen er der afviklet en række udviklingsseminarer, hvor de tre medvirkende kommuner har udpeget risikoprofiler, dvs. grupper af ledige med særlig risiko for langvarig ledighed.

Der er bl.a. udpeget følgende risikogrupper:

- **Ufaglærte over 50 år fra industrien og byggebranchen, herunder personer med fysiske begrænsninger.** Mange i denne målgruppe er mænd, som har haft skiftende ansættelser inden for især industri, transport eller bygge/anlæg. Enkelte har også langvarige ansættelser bag sig. Motivationen for at komme i job er stor, men jobforventningerne er lave. Jobperspektivet er snævert – der er ofte ”noget i vejen” med mulige jobåbninger, og den geografisk mobilitet er begrænset. Nogle i gruppen har ikke kørekort. De fleste har snævre kvalifikationer og kompetencer, som er relateret til praksis i tidligere job – og de fleste afviser uddannelse pga. alder. Mange i gruppen har svært ved at acceptere deres ledighed, og selvværdet er ofte lavt, men lysten til at bede om hjælp og til at anvende personligt netværk mangler. Der er risiko for en negativ spiral med tab af netværk, misbrug mv. En del af personerne i gruppen er overvægtige og nogle begrænses af dårligt helbred (f.eks. slidskader).
- **Faglærte over 50 år fra industrien og byggebranchen, herunder personer med forældet erhvervsuddannelse.** Der er primært tale om mænd, hvoraf en del har en erhvervsuddannelse, som gennemført for mange år siden og ikke er opdateret med nye teknikker mv.. Nogle har haft job som mellemledere eller projektledere, men er blevet afskediget under krisen. Mange identificerer sig dog stadig med deres uddannelseskompetence og kan have svært ved jobskift til f.eks. ufaglærte job pga. tab af status og nedgang i løn. Nogle har relativt stærke personlige og almene kompetencer og er gode til at sælge sig selv.

- **Unge ufaglærte med forbehold for uddannelse.** Der er tale om en antalsmæssig lille gruppe, som fremhæves på grund af deres risiko for at blive marginaliseret fra arbejdsmarkedet. De fleste i gruppen har dårlige erfaringer fra deres skolegang og er bange for at møde nye nederlag i uddannelsessystemet – deres uddannelsesparathed er med andre ord begrænset. Mange har forladt uddannelsessystemet tidligt og har skabt sig et indkomstgrundlag via ufaglærte job. De er vant til en indtægt og har økonomiske forpligtelser i en ung alder i form af f.eks. ejerbolig og bil. De fleste i gruppen har snævre kvalifikationer og bruger økonomi som et argument for ikke at påbegynde en uddannelse. De fleste får ingen opbakning til uddannelse hos familie og netværk.
- **Enlige mødre med sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet.** Der er tale om en gruppe af kvinder, som er enlige forsørgere, som typisk ikke har en uddannelse, og som har en ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er en relativ begrænset jobidentitet hos personerne i gruppen - Identiteten er først og fremmest 'mor'. De fleste i gruppen har en lav fleksibilitet i forhold til arbejdstider og transporttider, da de skal hente børn, handle ind, lave aftensmad mv. Mange i gruppen er i en situation med lav social status, lavt selvværd og begrænset netværk. Privatøkonomien på dagpenge kan være acceptabel, da mange modtager underholdsbidrag og supplerende sociale ydelser.
- **Ufaglærte i alderen 30-49 år fra industrien, herunder personer med begrænset faglig og geografisk mobilitet.** De fleste i målgruppen har haft flere kortvarige ansættelser i forskellige virksomheder, mens andre er blevet afskedit fra lange ansættelser under krisen. Fælles for de to grupper er, at kompetencerne ofte er snævre og specifikke i forhold til de opgaver, som de har varetaget i deres tidligere job. Både den geografiske og faglige mobilitet er ofte begrænset, og de har svært ved at leve op til kvalifikationskrav i nye jobfunktioner eller konkurrere om andre typer job. Mange er afvisende over for opkvalificering gennem uddannelse og i nogle tilfælde også kurser – der er ikke tradition for uddannelse i familie og netværk, så opbakningen mangler. Uddannelse på SU afvises af stort set alle i målgruppen af økonomiske årsager. De ufaglærte med langvarige ansættelser bag sig identificerer sig i høj grad med deres tidligere arbejdsplads, hvilket indsnævrer deres jobperspektiv – omvendt er de vant til at gå på arbejde og vil være loyale og stabile medarbejdere i et nyt job. Samtidig kan de have taget en del kurser, som muliggør meritering ift. en erhvervsuddannelse (f.eks. et voksenlærlingeforløb).
- **Ledige med helbredsproblemer.** Der er tale om en gruppe, som har været en del år på arbejdsmarkedet i den private eller offentlige sektor – ofte med en stabil beskæftigelse. En betydelig del af personerne i gruppen har en erhvervsuddannelse. Mange i gruppen har skånebehov, hvilket indsnævrer både jobperspektivet og jobmulighederne hos den enkelte. Ofte mangler personerne i gruppen indsigt i egne ressourcer og muligheder, og de tager ikke nødvendigvis selv ansvar for deres situation og er ofte negative i deres attitude. Nogle er misbrugere af alkohol eller medicin. Mange i gruppen er fokuseret på at få tilkendt et fleksjob.

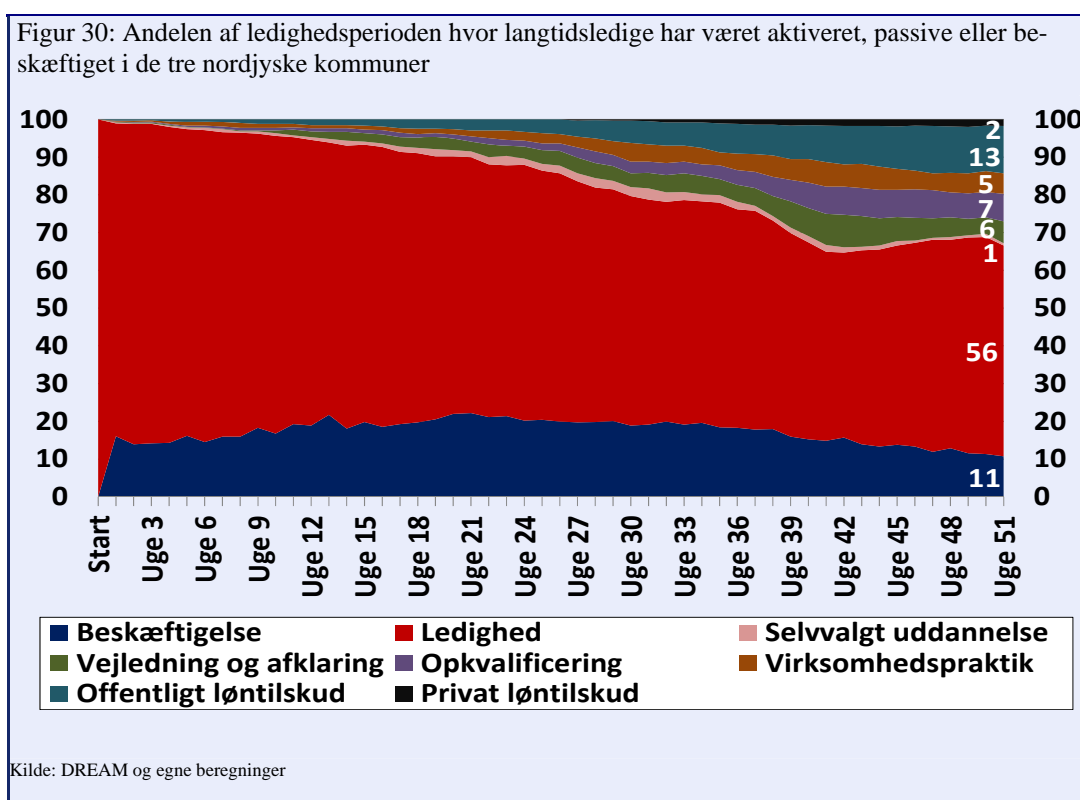
## 6. Hvordan aktiveres de langtidsledige?

I det følgende beskrives beskæftigelsesindsatsen overfor de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner. Det belyses, hvilken indsats de langtidsledige har modtaget før og efter, at de er blevet langtidsledige.

### 6.1. Hvor intensiv er aktiveringen af de langtidsledige?

I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er fastlagt krav til aktiveringsindsatsen overfor de ledige. Loven sigter på, at den ledige skal opkvalificeres, hvis det ikke lykkes at finde beskæftigelse i den første periode af ledigheden.

I det følgende belyses aktiveringsindsatsen overfor de personer, som aktuelt er langtidsledige i de tre medvirkende kommuner.



I figur 30 er vist det første år af de langtidslediges ledighedsforløb, dvs. perioden inden de blev langtidsledige.

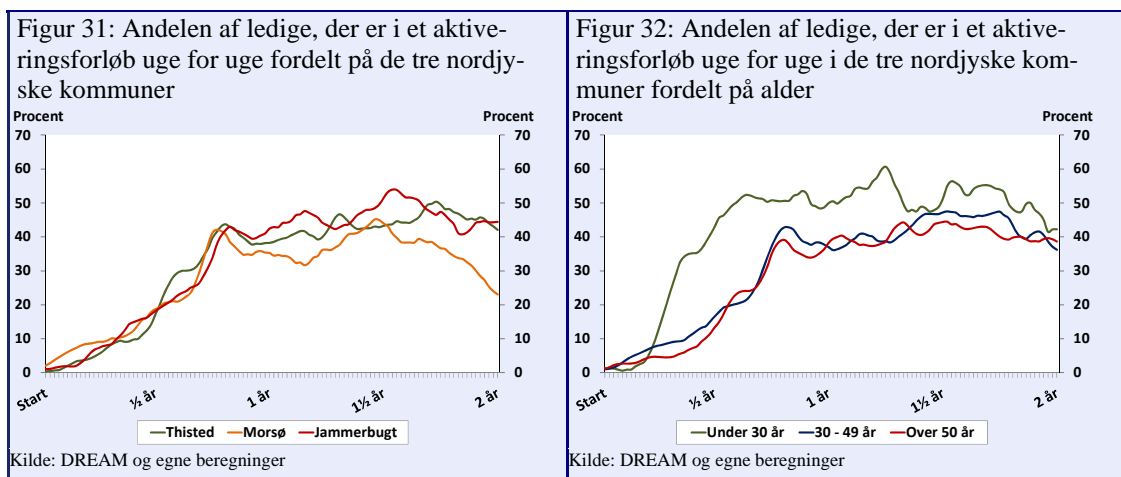
Den første ledighedsperiode er kendetegnet ved en relativ lav aktiveringsgrad for gruppen. Således er ca. 5-10 pct. af gruppen aktiveret inden for det første halve år af ledigheden. Det afspejler, at der i måleperioden kun var ganske få unge dagpenge-modtagere i de tre medvirkende kommuner.

Figur 30 viser, at der konstant er ca. 10-15 pct. af gruppen, som er i kortvarig beskæftigelse. Med andre ord bevarer mange af de personer, som ender med at være langtidsledige, kontakten til arbejdsmarkedet i form af kortvarige ansættelser.

Den lave aktiveringsgrad i den første periode af ledigheden afspejler, at langt de fleste dagpengemodtagere lykkes med at finde job hurtigt, og at der først er ret og pligt til aktive tilbud senere i ledighedsforløbet.

Der er ikke umiddelbare tegn på, at de aktuelle langtidsledige i de tre kommuner blev identificeret som en risikogruppe for langtidsledighed. Det kan opgøres, at gruppen havde en aktiveringsgrad på ca. 10 pct. efter 6 måneders ledighed og på ca. 45 pct. efter 9 måneders ledighed, jf. Figur 31. Der er således kun i begrænset omfang afgivet aktive tilbud til gruppen af personer, som senere blev langtidsledige.

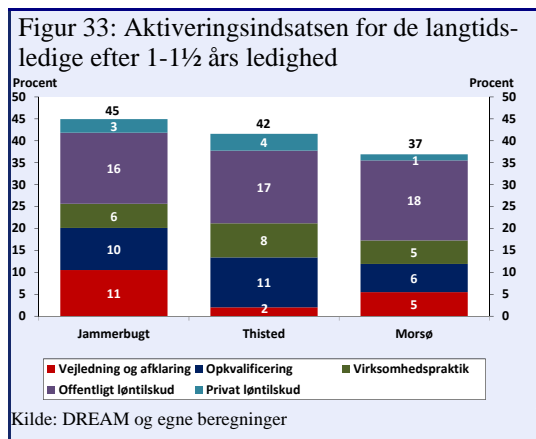
Grundlæggende er der tale om, at aktiveringsgraden følger et mønster, som er afledt af aktiveringsreglerne i aktivloven. Således stiger aktiveringsgraden for de unge efter 13 ugers ledighed, ligesom aktiveringsgraden stiger for de voksne efter 39 ugers ledighed, jf. Figur 32.



## 6.2. Hvilke aktiveringstilbud får de langtidsledige?

I alle tre medvirkende kommuner stiger aktiveringsgraden efter 39 ugers ledighed, hvor den store gruppe af 30-49 årige får ret og pligt til aktive tilbud. På dette tidspunkt i ledighedsforløbet har de langtidsledige i alle tre kommuner en aktiveringsgrad på ca. 45 pct.

Ved at måle aktiveringsgraden efter 1 års ledighed fås et udtryk for hvilken aktiveringsindsats, der tilbydes de langtidsledige i de tre kommuner.



Målt på den virksomhedsrettede aktivering kan der opgøres en aktiveringsgrad for de langtidsledige på 24-29 pct. i de tre kommuner, heraf størstedelen i form af offentlige løntilskudsansættelser, jf. Figur 33.

### Progression i tilbudsgivningen

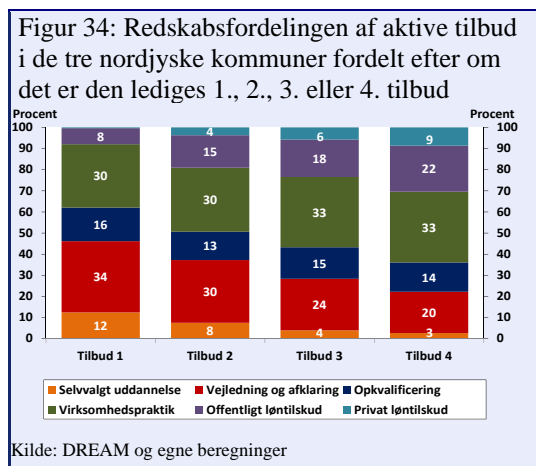
Denne ovennævnte redskabsfordeling i aktiveringen af de langtidsledige er resultatet af en tilbudsproces, hvor mange af de ledige først vejledes og afklares og derefter deltager i en opkvalificerende aktivering.

Progressionen i tilbudsprocessen illustreres af, at redskabsfordelingen ændrer sig fra første til fjerde tilbud, jf. Figur 34.

Fra første til fjerde tilbud sker der følgende ændringer i de tre kommuner:

I 1. tilbud deltager en tredjedel i hhv. vejledningsforløb og virksomhedspraktik, jf. Figur 34. Derudover deltager en tredjedel i faglig opkvalificering, i form af tilbud eller selvvalgt uddannelse.

I de efterfølgende tilbud falder andelen i vejledningsforløb, mens andelen i løntilskudsansættelser stiger.



Set hen over tilbudsprocessen i de tre kommuner er der tale om, at andelen af virksomhedsrettet aktivering stiger fra 38 pct. i første tilbud til 64 pct. i fjerde tilbud, jf. Figur 34. Stigningen i de virksomhedsrettede tilbud sker på bekostning af vejledningsforløbene, mens brugen af faglig opkvalificering er stort set konstant fra første til fjerde tilbud.

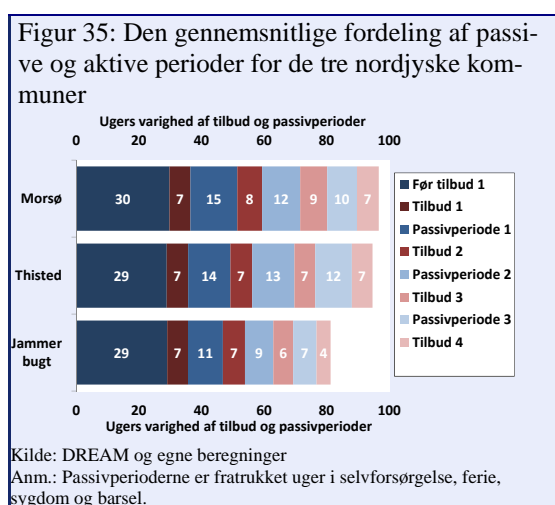
### 6.3. Hvilke passive perioder har de langtidsledige mellem tilbud?

De gældende aktiveringsregler betyder, at dagpengemodtagerne efter gennemførelsen af deres første tilbud har passive perioder på op til 26 uger mellem de aktive tilbud.

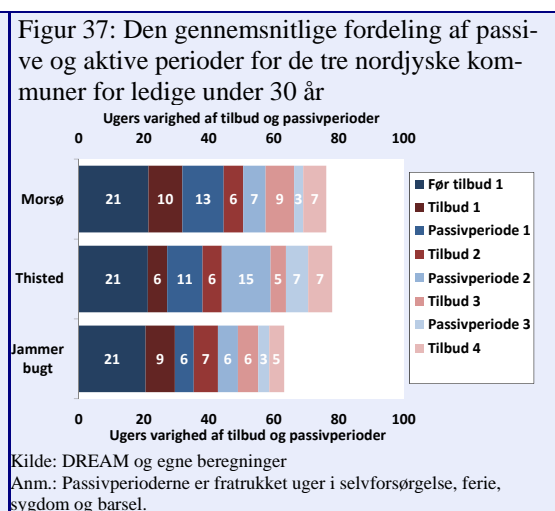
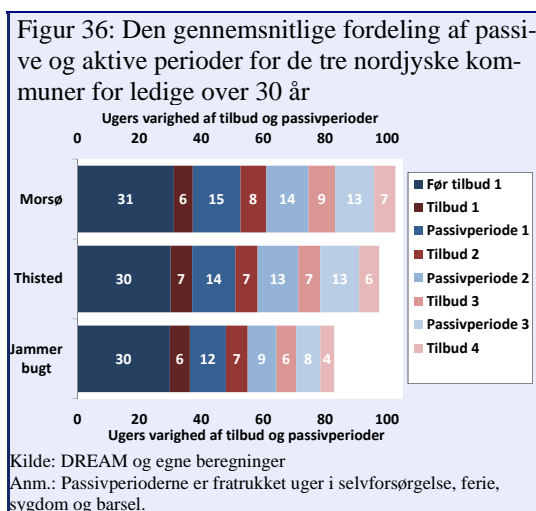
I gennemsnit har personerne, der i dag er langtidsledige i de tre medvirkende kommuner, startet deres ledighedsforløb med en passiv periode på ca. 29 uger, dvs. en periode uden tilbud om aktivering, jf. figur 35. Mønsteret er stort set identisk i de tre kommuner, hvor første tilbud i gennemsnit påbegyndes efter ca. 29 uger og har en gennemsnitlig varighed på 7 uger i alle tre kommuner, jf. figur 35. Dernæst følger en ny passiv periode på 11-15 uger.

Der er tale om, at gruppen af langtidsledige i Jammerbugt Kommune i deres ledighedsforløb har haft kortere passivperioder og kortere aktivperioder end de langtidsledige i de øvrige to kommuner.

Tilbudsprocessen er udtryk for, at der anvendes kortere passivperioder i de tre kommuner, end lovgivningens rammer giver mulighed for. Således går der i gennemsnit 13 uger mellem tilbuddene i Thisted og Morsø kommuner og 9 uger mellem tilbuddene i Jammerbugt Kommune.



Der er betydelig forskelle i varigheden af tilbud og passivperioder i forhold til om de ledige er over eller under 30 år, jf. figur 36 og figur 37. Som følge af de forskellige regler i aktivloven modtager de unge under 30 år deres første tilbud 9-10 uger før de ledige over 30 år.



## 6.4. Grupper af langtidsledige med forskellige indsatsbehov

Som led i analysen er der gennemført en række udviklingsseminarer med ledere og medarbejdere i de tre kommuner. Seminarerne havde til formål at udpege grupper med risiko for langtidsledighed og beskrive deres forskellige ledighedsproblemer og indsatsmæssige behov.

Nedenfor er beskrevet seks grupper, som vurderes at have risiko for langvarig ledighed i de tre kommuner.

### **Ufaglærte over 50 år fra industrien og byggebranchen, herunder personer med fysiske begrænsninger**

Mange i denne målgruppe er mænd, som har haft skiftende ansættelser inden for især industri, transport eller bygge/anlæg. Enkelte har også langvarige ansættelser bag sig eller har været selvstændige erhvervsdrivende. Motivationen for at komme i job er stor, men jobforventningerne er lave. Jobperspektivet er snævert – der er ofte ”noget i vejen” med mulige jobåbninger, og den geografisk mobilitet er begrænset. Nogle i gruppen har ikke kørekort. De fleste har snævre kvalifikationer og kompetencer, som er relateret til praksis i tidligere job – og de fleste afviser uddannelse pga. alder. Mange i gruppen har svært ved at acceptere deres ledighed, og selvværdet er ofte lavt, men lysten til at bede om hjælp og til at anvende personligt netværk mangler. Der er risiko for en negativ spiral med tab af netværk, misbrug mv. En del af personerne i gruppen er overvægtige og nogle begrænses af dårligt helbred (f.eks. slidskader).

#### Indsatsmæssige behov

- Motivation og holdningsbearbejdning – de ældre ufaglærte har behov for at få styrket deres selvsyn og få troen tilbage på, at de kan komme i job igen f.eks. gennem anvendelse af ”solstrålehistorier” om andre ældres tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- De skal have større indsigt i hvilke jobmuligheder, som de kan søge med deres nuværende kompetencer, og hvordan jobperspektiverne kan udvides yderligere gennem målrettet opkvalificering og øget geografisk mobilitet.
- En del vil have brug for hjælp til at få konkret fodfæste i en virksomhed – via jobformidling, praktik, vikaransættelse eller løntilskudsansættelse.

#### Eksempler på indsats

- Håndholdt, motivationsfremmende vejledning med samme kontaktperson i jobcenteret (mentor)
  - Afklaring af realkompetencer
  - Vejledning om (udvidet) jobperspektiv
  - Jobplan med klare mål for, hvordan en tilbagevenden til arbejdsmarkedet kan ske
  - Vejledning om transportmuligheder (samkøring eller offentlig transport) til virksomheder som ligger længere væk end normal pendlingradius
- Virksomhedsrettet aktivering – evt. kombineret med målrettet opkvalificering, som kan understøtte et skifte til et nyt jobområde
- Vejledning og støtte til jobsøgningsaktiviteter

## Faglærte over 50 år fra industrien og byggebranchen

Der er primært tale om mænd, hvoraf en del har en erhvervsuddannelse, som gennemført for mange år siden og ikke er opdateret med nye teknikker mv.. Nogle har haft job som mellemledere eller projektledere, men er blevet afskediget under krisen. Mange identificerer sig dog stadig med deres uddannelseskompetence og kan have svært ved jobskift til f.eks. ufaglærte job pga. tab af status og nedgang i løn. Nogle har stærke personlige og almene kompetencer og er gode til at sælge sig selv.

### Indsatsmæssige behov

- For nogle vil det være relevant med en omskoling til et brancheskift, mens andre vil have behov for at få opdateret en erhvervsuddannelse
- Mange vil have behov for holdningsbearbejdning med henblik på en udvidelse af jobperspektivet og få ”afkodet” den enkeltes jobidentitet. Det er derfor væsentligt, at holdningsbearbejdningen tager udgangspunkt i den enkeltes styrker fra tidligere job

### Eksempler på indsats

- Individuel vejledning om jobmuligheder, hjælp til jobsøgning, geografisk mobilitet, mv.
- Virksomhedsrettet aktivering – evt. suppleret med opdatering af erhvervsuddannelse
- Fælles temaarrangementer mellem jobcenter og a-kasse om brancheskift, opkvalificering, mv.

## Unge ufaglærte med forbehold for uddannelse

Der er tale om en antalsmæssig lille gruppe, som har risiko for at blive marginaliseret fra arbejdsmarkedet. De fleste i gruppen har dårlige erfaringer fra deres skolegang og er bange for at møde nye nederlag i uddannelsessystemet – deres uddannelsesparathed er med andre ord begrænset. Mange har forladt uddannelsessystemet tidligt og har skabt sig et indkomstgrundlag via ufaglærte job. De er vant til en indtægt og har økonomiske forpligtelser i en ung alder i form af f.eks. ejerbolig og bil. De fleste i gruppen har snævre kvalifikationer og bruger økonomi som et argument for ikke at påbegynde en uddannelse. De fleste får ingen opbakning til uddannelse hos familie og netværk.

### Indsatsmæssige behov

- De unge uden uddannelse har stort behov for motivation og støtte til at påbegynde og ikke mindst gennemføre en uddannelse.
- Samtidig er deres kendskab til uddannelsessystemet og hjælpemuligheder begrænset, så de har behov for vejledning.
- Endelig har mange af de unge brug for at få styrket deres netværk.

### Eksempler på indsats

- Vejledningsindsatsen målrettet unge ufaglærte bør være individuel og intensiv. Tillid er afgørende, og derfor bør de unge tilknyttes en fast kontaktperson i jobcenteret. For de uddannelsesegnede unge bør vejledningen være motiverende og fokuseret på at påbegynde og gennemføre den rette uddannelse
- For unge med begrænset uddannelsesperspektiv bør indsatsen rettes mod ansættelse inden for en branche, hvor jobbet i sig selv kan lede til en opkvalificering gennem uddannelse (f.eks. sosu-området). Indsatsen kan være virksomhedsrettet aktivering og hjælp til jobsøgning
- Jobklubber (”uddannelsesklubber”) og andre netværksstyrkende aktiviteter kan anvendes parallelt med den individuelle vejledning.
- For de unge, som påbegynder uddannelse, er det vigtigt med et ”efterværn” – dvs. at jobcenteret (eller en mentor) løbende følger op på, hvordan uddannelsen forløber. En uddannelsesklub, hvor unge i samme situation kan hjælpe hinanden, er en anden mulighed.



## Ufaglærte i alderen 30-49 år fra industrien

De fleste i målgruppen har haft flere kortvarige ansættelser i forskellige virksomheder, mens andre er blevet afskediget fra lange ansættelser under krisen. Fælles for de to grupper er, at kompetencerne ofte er snævre og specifikke i forhold til de opgaver, som de har varetaget i deres tidligere job. Både den geografiske og faglige mobilitet er ofte begrænset, og de har svært ved at leve op til kvalifikationskrav i nye jobfunktioner eller konkurrere om andre typer job. Mange er afvisende over for opkvalificering gennem uddannelse og i nogle tilfælde også kurser – der er ikke tradition for uddannelse i familie og netværk, så opbakningen mangler. Uddannelse på SU afvises af stort set alle i målgruppen af økonomiske årsager. De ufaglærte med langvarige ansættelser bag sig identificerer sig i høj grad med deres tidligere arbejdsplads, hvilket indsnævrer deres jobperspektiv – omvendt er de vant til at gå på arbejde og vil være loyale og stabile medarbejdere i et nyt job. Samtidig kan de have taget en del kurser, som muliggør meritering ift. en erhvervsuddannelse (f.eks. et voksenlærlingeforløb).

### Indsatsmæssige behov

- Gruppen har ofte mange år tilbage på arbejdsmarkedet og bør derfor opkvalificeres eller omskoles til brancher, hvor der forventes mange jobåbninger.

### Eksempler på indsats

- For de fleste i delmålgruppen bør indsatsen indledes med en vejledningsindsats med fokus på
  - Afklaring af realkompetencer
  - Vejledning og rådgivning om realistiske jobmål
  - Geografisk mobilitet
- En del af delmålgruppen vil fortsat have et uddannelsesperspektiv og disse personer bør tilbydes
  - Intensiv og motiverende, personlig vejledning om opkvalificeringsmuligheder (f.eks. voksenlærlingeordningen eller GVU) – herunder fokus på meritmuligheder
  - Evt. rådgivning om privatøkonomi på SU
- For en anden del af gruppen kan opkvalificering gennem uddannelse umiddelbart være et mindre relevant tilbud, så her kan fokuseres på omskoling til brancher med jobåbninger og evt. uddannelsesperspektiv (f.eks. sosu-området) gennem virksomhedsrettet aktivering, jobrotation, mv.

## Ledige med helbredsproblemer

Der er tale om en gruppe, som har været en del år på arbejdsmarkedet i den private eller offentlige sektor – ofte med en stabil beskæftigelse. En betydelig del af personerne i gruppen har en erhvervsuddannelse. Mange i gruppen har skånebehov, hvilket indsnævrer både jobperspektiver og jobmulighederne hos den enkelte. Ofte mangler personerne i gruppen indsigt i egne ressourcer og muligheder, og de tager ikke nødvendigvis selv ansvar for deres situation og er ofte negative i deres attitude. Nogle er misbrugere af alkohol eller medicin. Mange i gruppen er fokuseret på at få tilkendt et fleksjob.

### Indsatsmæssige behov

- Ledige med helbredsproblemer har behov for motivation og holdningsbearbejdning: ”Se egne ressourcer frem for barrierer”
- De har samtidig behov for at blive udfordret på deres helbredsproblemer og at få udvidet deres jobperspektiv ift. dokumenterede skånehensyn

### Eksempler på indsats

- Afklaring og synliggørelse af ressourcer og jobbarrierer gennem intensiv vejledningsindsats
- Motivation og vejledning for at få udvidet jobsøgningsfeltet og evt. uddannelsesperspektivet
- Opkvalificering eller omskoling for at understøtte et skift til branche, hvor skånehensyn ikke er en barriere – ”snusepraktikker” er et yderst relevant tilbud i den sammenhæng

## **Enlige mødre med sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet**

Der er tale om en gruppe af kvinder, som er enlige forsørgere, som typisk ikke har en uddannelse, og som har en ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er en relativ begrænset jobidentitet hos personerne i gruppen - Identiteten er først og fremmest 'mor'. De fleste i gruppen har en lav fleksibilitet i forhold til arbejdstider og transporttider, da de skal hente børn, handle ind, lave aftensmad mv. Mange i gruppen er i en situation med lav social status, lavt selvværd og begrænset netværk. Privatøkonomien på dagpenge kan være acceptabel, da mange modtager underholdsbidrag og supplerende sociale ydelser.

### Indsatsmæssige behov

- De enlige mødre har i høj grad behov for motivation og holdningsbearbejdning om gevinster ved at finde et job
- De har endvidere brug for at få en ny identitet og et nyt netværk, hvor fokus i mindre grad er på rollen som mor
- De har brug for struktur i deres dagligdag
- Endelig har de enlige mødre ofte brug for en helhedskortlægning af deres barrierer – herunder privatøkonomi

### Eksempler på indsats

- Afklaring af realkompetencer
- Fast kontaktperson (mentor) i jobcenteret
- Individuel vejledning og afklaring af udvidet jobperspektiv – evt. med anvendelse af ”snusepraktikker” med meget tæt opfølgning
- Vejledning og afklaring om opkvalificering gennem uddannelse – gerne med mulighed for at prøve forskellige uddannelser af
- Job plan med realistiske jobmål og aktiviteter, som kan understøtte en realisering af jobmål
- Hjælp til jobsøgning – herunder udarbejdelse af CV

## 7. Hvor finder de langtidsledige job?

I det følgende belyses den faglige og geografiske mobilitet blandt de langtidsledige i de tre medvirkende kommuner.

### 7.1. I hvilke brancher finder de langtidsledige job?

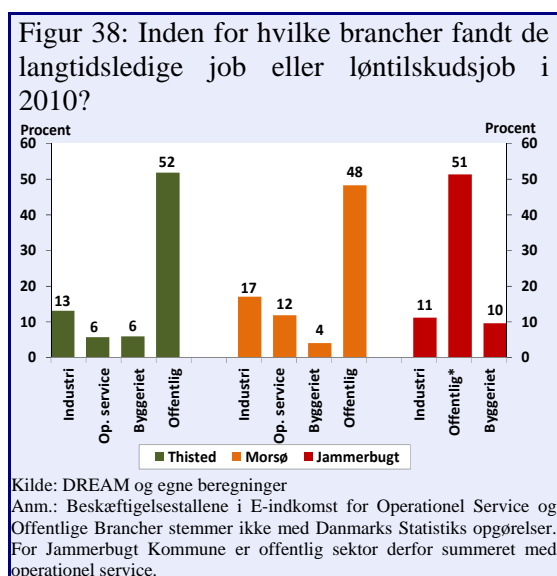
De langtidslediges muligheder for at finde job er præget af beskæftigelsesudviklingen i de enkelte brancher. Derfor vil der være betydelige forskelle i hvilke brancher langtidsledige tidligere var beskæftiget inden for, og hvor deres beskæftigelsesmuligheder er i dag.

Ser man gruppen af langtidsledige i de tre nordjyske kommuner, der opnåede beskæftigelse i løbet af 2010, har gruppen især fået job<sup>2</sup> inden for de offentlige brancher, jf. figur 38. I Thisted og på Mors har halvdelen af de langtidsledige fundet job inden for den offentlige sektor.

Næstflest langtidsledige fandt i 2010 job inden for industrien, hvilket hænger sammen, at en stor del af de langtidsledige tidligere var ansat i denne branche.

Det gælder dog for alle tre kommuner, at andelen af langtidsledige, som fandt job i industrien, var relativ beskeden sammenlignet med den samlede andel af beskæftigede i branchen, jf. figur 10 oven for. Det samme gælder i forhold til andelen af langtidsledige fra branchen, jf. figur 12.

Sammenlignet med industrien fandt en lidt mindre andel af de langtidsledige job inden for byggeriet og operationel service i de tre kommuner.



### Den faglige mobilitet kan illustreres med brancheskift

I det følgende belyses den faglige mobilitet blandt de langtidsledige. Det er udtryk for faglig mobilitet, når langtidsledige finder beskæftigelse i en anden branche end den, de var beskæftiget inden for tidligere.

Generelt er der tale om, at flere langtidsledige end korttidsledige skifter branche, når de genfinder beskæftigelse. Det illustreres af, at 53 pct. af de langtidsledige i Nordjylland blev genbeskæftiget inden for samme branche - mod 58 pct. af de korttidsledige, jf. Figur 39.

<sup>2</sup> Opgørelsen af genbeskæftigelse i forhold til brancher omfatter både ordinære job og løntilskudsjob

Den faglige mobilitet især ses hos de langtidsledige, der kom fra byggeriet og industrien, og som i højere grad end andre grupper fandt beskæftigelse inden for andre brancher, jf. figur 39.

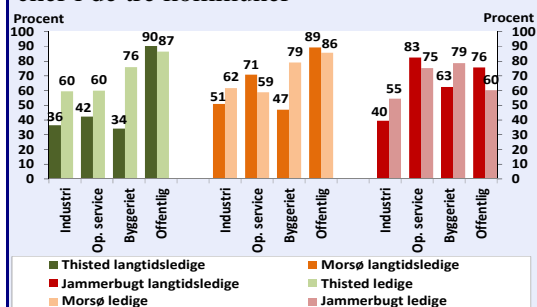
Eksempelvis var det i Thisted kun omkring en tredjedel af de langtidsledige fra industrien og byggeriet, der genfandt et job inden for disse brancher.

Omvendt genfandt mange af de langtidsledige fra de offentlige brancher et job i samme branche sammenlignet med de korttidsledige.

Med andre ord er langtidsledige fra den offentlige sektor de mindst faglige mobile.

Resultaterne på tværs af brancher, som også fremgår af bilagstabellerne, er opsummeret i nedenstående faktaboks.

Figur 39: Hvor stor en andel af genbeskæftigede ledige og langtidsledige fandt i 2010 job inden for samme branche som de sidst var beskæftiget inden for – fordelt på brancher i de tre kommuner



Kilde: DREAM og egne beregninger

Anm.: Beskæftigelsestallene i E-indkomst for Operationel Service og Offentlige Brancher stemmer ikke med Danmarks Statistiks opgørelser. I Danmarks Statistiks opgørelser for Jammerbugt Kommune er flere beskæftiget inden for offentlige brancher, mens færre er beskæftiget inden for operationel service.

### Inden for hvilke brancher fandt de ledige og langtidsledige beskæftigelse i 2010?

#### Korttidsledige, som fandt genbeskæftigelse:

- I Thisted var den faglige mobilitet størst blandt personer, som kom fra handel, hvor 51 pct. fandt job i en ny branche. Til sammenligning gjaldt det 19 pct. af de genbeskæftigede fra offentlige brancher.
- I Morsø var der størst mobilitet hos personer, som kom fra operationel service. Ca. 45 pct. fandt job i en anden branche. Det gjaldt 22 pct. af personerne, som kom fra bygge og anlæg.
- I Jammerbugt kommune var det omvendt færrest ledige fra operationel service, som fandt genbeskæftigelse inden for andre brancher (25 pct.), mens flest ledige fra vidensservice fandt genbeskæftigelse inden for andre brancher (54 pct.)

#### Langtidsledige, som fandt genbeskæftigelse

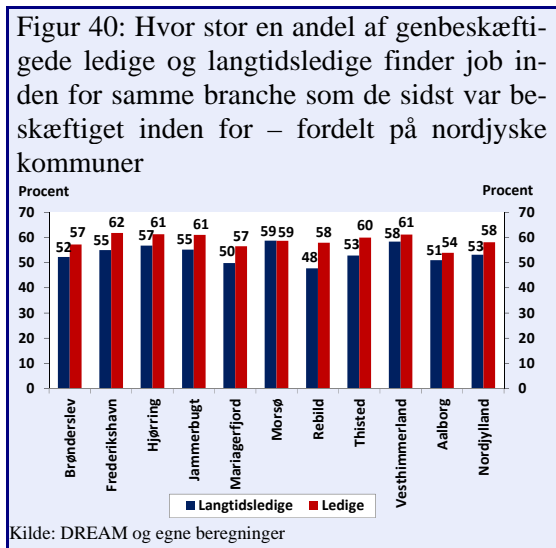
- Både i Thisted, Morsø og Jammerbugt fandt en større andel af de langtidsledige genbeskæftigelse indenfor andre brancher end de ledige med kortere varighed.
- Af de langtidsledige i Jammerbugt, som fandt genbeskæftigelse, fandt flest langtidsledige fra vidensservicebranchen genbeskæftigelse inden for andre brancher (67 pct.). Størstedelen herfra fandt beskæftigelse inden for operationel service (33 pct.).
- På Morsø og i Thisted var det primært ledige fra byggebranchen som fandt genbeskæftigelse inden for andre brancher (53-66 pct.). Her fik en stor andel beskæftigelse inden for industrien (24 pct.) eller i offentlige brancher (6-29 pct.).
- Også i forhold til de langtidsledige i Thisted og på Morsø tiltrækker offentlige brancher den største andel af de langtidsledige, som skifter branche i forbindelse med genbeskæftigelse. I Jammerbugt er det operationel service.

Kilde: DREAM og egne beregninger. Der henvises til særskilte tabeller i bilag 1.

I hovedparten af de nordjyske kommuner er de korttidsledige mindre fagligt mobile end de langtidsledige. Billedet varierer dog mellem de forskellige kommuner, hvilket fremgår af Figur 40.

For de tre kommuner i analysen gælder følgende:

- I Thisted finder 53 pct. af de langtidsledige beskæftigelse inden for samme branche, som de kom fra. Det gælder 60 pct. af de korttidsledige.
- På Mors finder 59 pct. af både de ledige og de langtidsledige beskæftigelse inden for samme branche, som de kom fra.
- I Jammerbugt finder 55 pct. af de langtidsledige beskæftigelse inden for samme branche. Det gælder 61 pct. af de korttidsledige.



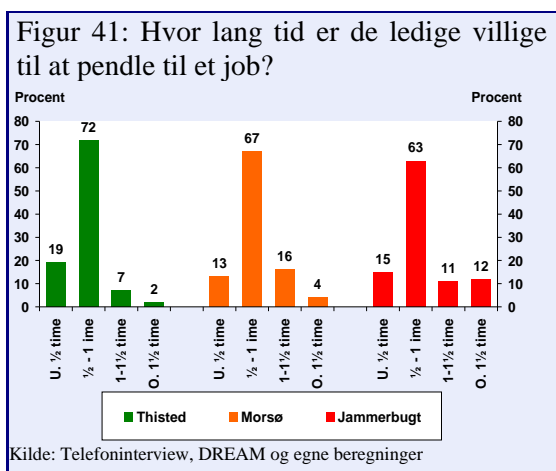
## 7.2. I hvilke kommuner finder de langtidsledige job?

De langtidsledige kan øge deres beskæftigelsesmuligheder ved at være villige til at pendle længere til et job. Ved at være mere geografisk mobile får de langtidsledige adgang til et større arbejdsmarked, og det kan særligt være relevant i Nordjylland, hvor flere kommuner ligger geografisk isoleret.

I interviewene med de langtidsledige er de blevet spurgt, hvor langt de er villige til at pendle til et job. For alle tre kommuner gælder det, at langt de fleste langtidsledige ikke ønsker at pendle mere end en time til job, jf. figur 41.

I Morsø og Jammerbugt angiver 1 ud af 5, at de er villige til at pendle mere end 1 time, mens det i Thisted er færre end 1 ud af 10, som er villige til at pendle mere end 1 time.

I nedenstående boks uddybes de langtidslediges eget syn på geografisk fleksibilitet i jobsøgningen.



### Boks 6. Citater fra de langtidsledige om deres geografiske fleksibilitet i jobsøgningen.

Et flertal af de langtidsledige mener, at en times transport til arbejde er det maksimale – nogle vil dog køre længere efter et fast job i en periode.

*”En times kørsel til et job er det maksimale”*

*”Jeg vil køre mere end en time efter et gyldent job”*

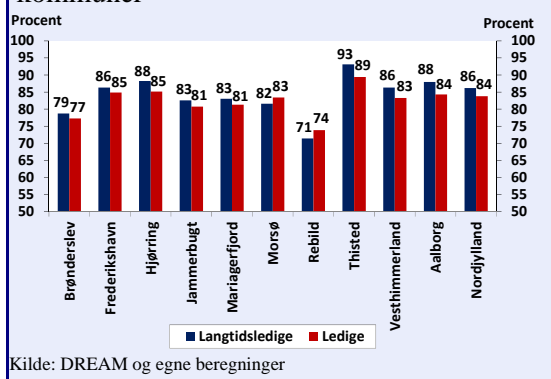
### Den faktiske geografiske mobilitet

Villigheden til at pendle vil i betydeligt omfang handle om arbejdsmarkedet og den geografiske placering af den pågældende kommune. Derfor kan det være vanskeligt at sammenligne langtidslediges pendling på tværs af kommunerne.

Et udtryk for de langtidslediges mobilitet kan til gengæld fås ved at sammenligne langtidsledige med ledige fra samme kommune. I figur 42 er således vist, hvor stor en andel af henholdsvis langtidsledige og ledige, der blev genbeskæftiget uden for deres bopælskommune. Der måles kun på gruppen, der før ledighed var beskæftiget i bopælskommunen.

Desto flere af henholdsvis langtidsledige og ledige, der bliver genbeskæftiget i bopælskommunen, desto lavere er deres geografiske mobilitet. For hovedparten af de nordjyske kommuner gælder det, at de langtidsledige er mindre geografisk mobile end de ledige.

Figur 42: Hvor stor en andel af de ledige og langtidsledige finder beskæftigelse i deres bopælskommune – fordelt på nordjyske kommuner



Kun i Rebild og Morsø Kommune bliver de langtidsledige i højere grad genbeskæftiget uden for bopælskommunen.

Generelt er der dog lille forskel mellem de ledige og langtidslediges mobilitet.

At langtidsledige i højere grad bliver genbeskæftiget i bopælskommunen end ledige hænger formentlig sammen med, at de langtidsledige stiller færre krav til jobbet indhold og i højere grad er villige til at tage et job uanset hvilket. På arbejdsmarkedet gælder det almindeligvis, at desto mere specialiseret arbejdskraft desto større er villigheden til pendling.

En stor del af de langtidsledige og ledige, der har opnået genbeskæftigelse, var imidlertid beskæftiget uden for bopælskommunen før ledighed. Det er imidlertid vanskeligt at drage konklusioner om geografisk mobilitet for personer, der før ledighed var beskæftiget uden for bopælskommunen.

Bevægelserne på tværs af kommuner, som også fremgår af bilag 2, er opsummeret i nedenstående faktaboks.

Inden for hvilke kommuner fandt de ledige og langtidsledige beskæftigelse i 2010 og i hvilke kommuner var de beskæftiget før deres ledighed?

**Thisted:**

- 85 pct. af de langtidsledige fandt job i Thisted Kommune, mens det kun var 79 pct. af de ledige. For både ledige og langtidsledige var 76 pct. beskæftiget i bopælskommunen forud for ledighed.
- 4 pct. af de ledige fandt job i Morsø Kommune mod 1 pct. af de langtidsledige. Til gengæld var flere ledige beskæftiget på Mors forud for ledighed.
- Forud for ledighed var både de ledige og langtidsledig primært beskæftiget i kommunerne Morsø, Struer, Skrive, Holstebro og Aalborg, Jammerbugt og København. Ingen af de langtidsledige havde imidlertid haft beskæftigelse i Struer eller Aalborg selvom mange ledige var beskæftiget her.

**Morsø:**

- 69 pct. af de langtidsledige fandt job i Morsø Kommune, mens det gjaldt 70 pct. af de ledige. Henholdsvis 75 og 72 pct. af de langtidsledige og ledige var beskæftiget på Mors før langtidsledighed
- Beskæftigede uden for Morsø har især fundet job i Thisted, Skive og Holstebro. Der er små forskelle mellem ledige og langtidsledige.
- Der var ingen langtidsledige, der havde beskæftigelse i Aalborg før ledighed.

**Jammerbugt:**

- 63 pct. af de langtidsledige fandt job i Jammerbugt Kommune, mens det kun var 54 pct. af de ledige. Til gengæld var 59 pct. af langtidsledige beskæftiget i bopælskommunen forud for ledighed mod 53 pct. af de ledige.
- Ca. 20 pct. af både ledige og langtidsledige fandt job i Aalborg Kommune, mens 4 pct. fandt job i Vesthimmerland og 4 pct. fandt job i Hjørring. Andelen af ledige og langtidsledige, der fandt job i Aalborg, Vesthimmerland og Hjørring svarer til andelen, der var beskæftiget disse tre kommuner før ledighed
- Ledige og langtidsledige kommer hovedsageligt fra de samme kommuner. Den væsentligste forskel er, at flere langtidsledige havde beskæftigelse i Jammerbugt end blandt de ledige.

Kilde: DREAM og egne beregninger. Der henvises til særskilte tabeller i bilag 2.

## 8. Bilag 1 – lediges brancheskift

Tabel 5: Inden for hvilke brancher fandt ledige beskæftigelse i 2010 og hvilke brancher var de beskæftiget i før ledighed i Thisted

Branche før ledighed \ Branche efter ledighed	Antal der kom fra branche	Branche efter ledighed												I alt før ledighed
		Landbrug mv.	Industri	Bygge og anlæg	Handel	Transport	Hoteller og restauranter	Vidensservice	Operational service	Offentlige brancher	Øvrige brancher	Uoplyst	Ingen beskæftigelse	
Landbrug mv.	79	68%	9%	9%	0%	3%	0%	0%	5%	3%	3%	1%	0%	5%
Industri	490	1%	60%	1%	6%	2%	2%	2%	6%	19%	1%	0%	0%	30%
Bygge og anlæg	275	1%	8%	76%	3%	1%	0%	0%	2%	8%	1%	0%	0%	17%
Handel	163	1%	11%	2%	54%	2%	2%	1%	4%	21%	1%	0%	0%	10%
Transport	74	3%	7%	7%	3%	64%	4%	1%	3%	8%	1%	0%	0%	5%
Hoteller og restauranter	42	0%	2%	2%	10%	0%	48%	0%	2%	33%	2%	0%	0%	3%
Vidensservice	45	4%	9%	2%	9%	2%	0%	62%	4%	4%	2%	0%	0%	3%
Operational service	100	2%	5%	3%	5%	4%	3%	1%	60%	16%	1%	0%	0%	6%
Offentlige brancher	298	1%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	4%	87%	1%	0%	0%	18%
Øvrige brancher	42	0%	5%	2%	0%	2%	0%	2%	0%	17%	71%	0%	0%	3%
Uoplyst	5	0%	20%	0%	0%	0%	20%	0%	20%	20%	0%	20%	0%	0%
Ingen beskæftigelse	29	3%	3%	10%	14%	0%	3%	7%	3%	52%	3%	0%	0%	2%
I alt efter ledighed	1.642	5%	22%	15%	9%	5%	3%	3%	7%	29%	3%	0%	0%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 6: Inden for hvilke brancher fandt langtidsledige beskæftigelse i 2010 og hvilke brancher var de beskæftiget i før ledighed i Thisted

Branche før ledighed \ Branche efter ledighed	Antal der kom fra branche	Branche efter ledighed												I alt før ledighed
		Landbrug mv.	Industri	Bygge og anlæg	Handel	Transport	Hoteller og restauranter	Vidensservice	Operational service	Offentlige brancher	Øvrige brancher	Uoplyst	Ingen beskæftigelse	
Landbrug mv.	15	53%	7%	20%	0%	0%	0%	0%	7%	7%	7%	0%	0%	4%
Industri	85	2%	36%	2%	9%	4%	4%	2%	6%	34%	0%	0%	0%	21%
Bygge og anlæg	38	0%	24%	34%	5%	3%	0%	0%	3%	29%	3%	0%	0%	9%
Handel	36	3%	8%	0%	64%	0%	3%	0%	3%	19%	0%	0%	0%	9%
Transport	15	0%	13%	0%	7%	53%	7%	0%	7%	13%	0%	0%	0%	4%
Hoteller og restauranter	7	0%	14%	14%	14%	0%	29%	0%	0%	29%	0%	0%	0%	2%
Vidensservice	8	0%	0%	13%	0%	0%	0%	75%	0%	13%	0%	0%	0%	2%
Operational service	26	4%	8%	0%	15%	4%	4%	0%	42%	23%	0%	0%	0%	6%
Offentlige brancher	156	1%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	2%	90%	1%	0%	0%	39%
Øvrige brancher	5	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	60%	20%	0%	0%	1%
Uoplyst	1	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ingen beskæftigelse	11	9%	0%	18%	9%	0%	0%	9%	0%	55%	0%	0%	0%	3%
I alt efter ledighed	403	3%	13%	6%	11%	3%	2%	2%	6%	52%	1%	0%	0%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger



Tabel 7: Inden for hvilke brancher fandt ledige beskæftigelse i 2010 og hvilke brancher var de beskæftiget i før ledighed i Morsø

Branche før ledighed	Branche efter ledighed													I alt før ledighed
	Antal der kom fra branche	Landbrug mv.	Industri	Bygge og anlæg	Handel	Transport	Hoteller og restauranter	Vidensservice	Operational service	Offentlige brancher	Øvrige brancher	Uoplyst	Ingen beskæftigelse	
Landbrug mv.	39	59%	5%	8%	0%	10%	0%	3%	5%	10%	0%	0%	0%	4%
Industri	353	3%	62%	1%	2%	3%	2%	2%	7%	17%	1%	0%	0%	33%
Bygge og anlæg	216	3%	4%	79%	2%	1%	0%	0%	3%	6%	0%	0%	0%	20%
Handel	81	1%	14%	5%	49%	0%	4%	1%	5%	21%	0%	0%	0%	8%
Transport	40	3%	8%	5%	3%	50%	3%	3%	5%	18%	5%	0%	0%	4%
Hoteller og restauranter	21	0%	5%	0%	0%	0%	76%	5%	10%	5%	0%	0%	0%	2%
Vidensservice	33	3%	6%	6%	3%	0%	3%	48%	3%	27%	0%	0%	0%	3%
Operational service	56	0%	11%	2%	4%	0%	4%	2%	59%	20%	0%	0%	0%	5%
Offentlige brancher	182	1%	4%	2%	2%	1%	1%	1%	3%	86%	0%	0%	0%	17%
Øvrige brancher	25	4%	4%	8%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	76%	0%	0%	2%
Uoplyst	4	0%	0%	25%	0%	0%	0%	25%	0%	50%	0%	0%	0%	0%
Ingen beskæftigelse	17	0%	18%	0%	6%	6%	12%	6%	6%	41%	6%	0%	0%	2%
I alt efter ledighed	1.067	4%	25%	18%	6%	4%	3%	3%	8%	27%	3%	0%	0%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 8: Inden for hvilke brancher fandt langtidsledige beskæftigelse i 2010 og hvilke brancher var de beskæftiget i før ledighed i Morsø

Branche før ledighed	Branche efter ledighed													I alt før ledighed
	Antal der kom fra branche	Landbrug mv.	Industri	Bygge og anlæg	Handel	Transport	Hoteller og restauranter	Vidensservice	Operational service	Offentlige brancher	Øvrige brancher	Uoplyst	Ingen beskæftigelse	
Landbrug mv.	7	71%	0%	0%	0%	14%	0%	0%	0%	14%	0%	0%	0%	3%
Industri	55	5%	51%	0%	0%	5%	4%	0%	13%	20%	2%	0%	0%	20%
Bygge og anlæg	17	6%	24%	47%	6%	12%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	6%
Handel	22	0%	9%	0%	55%	0%	0%	0%	9%	23%	5%	0%	0%	8%
Transport	10	0%	30%	0%	0%	10%	0%	0%	20%	30%	10%	0%	0%	4%
Hoteller og restauranter	2	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Vidensservice	8	0%	13%	13%	0%	0%	0%	50%	0%	25%	0%	0%	0%	3%
Operational service	24	0%	4%	0%	4%	0%	0%	4%	71%	17%	0%	0%	0%	9%
Offentlige brancher	113	0%	4%	1%	1%	1%	0%	1%	3%	89%	0%	0%	0%	42%
Øvrige brancher	5	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	60%	0%	0%	2%
Uoplyst	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ingen beskæftigelse	6	0%	33%	0%	0%	0%	17%	0%	0%	33%	17%	0%	0%	2%
I alt efter ledighed	269	3%	17%	4%	6%	3%	2%	2%	12%	48%	3%	0%	0%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 9: Inden for hvilke brancher fandt ledige beskæftigelse i 2010 og hvilke brancher var de beskæftiget i før ledighed i Jammerbugt

Branche før ledighed \ Branche efter ledighed	Antal der kom fra branche	Branche før ledighed												I alt før ledighed
		Landbrug mv.	Industri	Bygge og anlæg	Handel	Transport	Hoteller og restauranter	Vidensservice	Operational service	Offentlige brancher	Øvrige brancher	Uoplyst	Ingen beskæftigelse	
Landbrug mv.	94	61%	5%	5%	3%	4%	0%	1%	15%	4%	1%	0%	0%	5%
Industri	308	2%	55%	6%	6%	4%	2%	2%	15%	6%	3%	0%	0%	18%
Bygge og anlæg	385	2%	4%	79%	3%	3%	1%	2%	4%	3%	1%	0%	0%	22%
Handel	163	1%	5%	2%	53%	3%	1%	6%	19%	7%	2%	1%	0%	9%
Transport	85	0%	5%	5%	4%	76%	0%	1%	7%	1%	1%	0%	0%	5%
Hoteller og restauranter	52	0%	2%	2%	2%	4%	62%	2%	19%	8%	0%	0%	0%	3%
Vidensservice	84	1%	11%	2%	10%	0%	1%	46%	17%	8%	4%	0%	0%	5%
Operational service	345	1%	4%	3%	3%	1%	1%	2%	75%	8%	1%	0%	0%	20%
Offentlige brancher	136	0%	4%	3%	5%	1%	1%	2%	23%	60%	0%	1%	0%	8%
Øvrige brancher	55	0%	4%	5%	4%	0%	2%	2%	11%	5%	67%	0%	0%	3%
Uoplyst	13	0%	8%	8%	0%	0%	0%	0%	38%	23%	0%	23%	0%	1%
Ingen beskæftigelse	35	3%	11%	3%	9%	3%	6%	11%	31%	17%	3%	3%	0%	2%
I alt efter ledighed	1.755	4%	13%	20%	9%	6%	3%	5%	26%	10%	3%	1%	0%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 10: Inden for hvilke brancher fandt langtidsledige beskæftigelse i 2010 og hvilke brancher var de beskæftiget i før ledighed i Jammerbugt

Branche før ledighed \ Branche efter ledighed	Antal der kom fra branche	Branche før ledighed												I alt før ledighed
		Landbrug mv.	Industri	Bygge og anlæg	Handel	Transport	Hoteller og restauranter	Vidensservice	Operational service	Offentlige brancher	Øvrige brancher	Uoplyst	Ingen beskæftigelse	
Landbrug mv.	18	56%	6%	11%	0%	6%	0%	0%	22%	0%	0%	0%	0%	4%
Industri	81	4%	40%	5%	10%	6%	0%	4%	27%	1%	4%	0%	0%	18%
Bygge og anlæg	48	0%	10%	63%	2%	4%	4%	2%	13%	2%	0%	0%	0%	11%
Handel	46	0%	9%	0%	57%	4%	0%	9%	17%	4%	0%	0%	0%	10%
Transport	17	0%	6%	0%	6%	53%	0%	0%	29%	0%	6%	0%	0%	4%
Hoteller og restauranter	10	0%	0%	0%	10%	10%	40%	0%	30%	10%	0%	0%	0%	2%
Vidensservice	27	0%	4%	0%	11%	0%	0%	33%	33%	11%	7%	0%	0%	6%
Operational service	143	2%	2%	4%	3%	1%	1%	1%	83%	4%	0%	0%	0%	32%
Offentlige brancher	33	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	21%	76%	0%	0%	0%	7%
Øvrige brancher	5	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	60%	0%	0%	1%
Uoplyst	5	0%	0%	20%	20%	0%	0%	0%	20%	20%	0%	20%	0%	1%
Ingen beskæftigelse	13	8%	8%	0%	15%	0%	8%	15%	23%	15%	8%	0%	0%	3%
I alt efter ledighed	446	4%	11%	10%	11%	5%	2%	4%	42%	9%	2%	0%	0%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

## 9. Bilag 2 – lediges kommuneskift

Tabel 11: Inden for hvilke kommuner fandt ledige beskæftigelse i 2010 og i hvilke kommuner var de beskæftiget i før ledighed – for ledige bosiddende i Thisted

Kommune efter ledighed Kommune før ledighed	Antal før ledighed	Ringkøbing-Skjern	Lemvig	København	Jammerbugt	Holstebro	Aalborg	Skive	Struer	Morsø	Thisted	Øvrige	I alt før ledighed
Ringkøbing-Skjern	13	46%	8%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	38%	0%	1%
Lemvig	14	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	43%	7%	1%
København	17	0%	0%	47%	0%	0%	6%	6%	0%	0%	24%	18%	1%
Jammerbugt	19	0%	0%	0%	26%	5%	5%	0%	0%	0%	53%	11%	1%
Holstebro	20	0%	0%	0%	0%	40%	0%	0%	0%	0%	55%	5%	1%
Aalborg	20	0%	5%	0%	0%	0%	45%	0%	0%	0%	45%	5%	1%
Skive	24	0%	0%	0%	0%	8%	0%	33%	0%	4%	46%	8%	1%
Struer	34	0%	0%	0%	0%	3%	0%	3%	68%	0%	21%	6%	2%
Morsø	81	1%	0%	1%	0%	2%	0%	1%	0%	43%	46%	5%	5%
Thisted	1.246	1%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	2%	89%	3%	76%
Øvrige kommuner	154	2%	1%	0%	0%	1%	1%	3%	0%	3%	51%	38%	9%
I alt efter ledighed	1.642	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	2%	4%	79%	7%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 12: Inden for hvilke kommuner fandt langtidsledige beskæftigelse i 2010 og i hvilke kommuner var de beskæftiget i før langtidsledighed – for langtidsledige bosiddende i Thisted

Kommune efter ledighed Kommune før ledighed	Antal før ledighed	Herning	Århus	Aalborg	Varde	Jammerbugt	Skive	København	Holstebro	Morsø	Thisted	Øvrige	I alt før ledighed
Herning	4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	1%
Århus	4	0%	25%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	25%	25%	0%	1%
Aalborg	4	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	25%	1%
Varde	6	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	67%	0%	1%
Jammerbugt	6	0%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	67%	0%	1%
Skive	7	0%	0%	0%	0%	0%	14%	0%	29%	0%	57%	0%	2%
København	8	0%	0%	0%	0%	0%	13%	88%	0%	0%	0%	0%	2%
Holstebro	9	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	67%	0%	2%
Morsø	10	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	2%
Thisted	305	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	93%	4%	76%
Øvrige kommuner	40	0%	3%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	58%	38%	10%
I alt efter ledighed	403	0%	0%	0%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	85%	7%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 13: Inden for hvilke kommuner fandt ledige beskæftigelse i 2010 og i hvilke kommuner var de beskæftiget i før ledighed – for ledige bosiddende i Morsø

Kommune efter ledighed / Kommune før ledighed	Antal før ledighed	Struer	Varde	Århus	København	Aalborg	Viborg	Holstebro	Skive	Thisted	Morsø	Øvrige	I alt før ledighed
Struer	4	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	0%
Varde	5	0%	40%	0%	0%	0%	0%	40%	0%	0%	20%	0%	0%
Århus	5	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	60%	20%	0%
København	7	0%	0%	0%	14%	0%	0%	14%	0%	0%	57%	14%	1%
Aalborg	8	0%	0%	0%	0%	75%	0%	0%	0%	13%	13%	0%	1%
Viborg	11	0%	9%	0%	0%	0%	27%	0%	0%	9%	45%	9%	1%
Holstebro	15	0%	0%	0%	0%	0%	0%	40%	0%	0%	47%	13%	1%
Skive	69	0%	1%	0%	0%	0%	1%	4%	49%	7%	32%	4%	6%
Thisted	100	1%	1%	0%	2%	1%	1%	4%	2%	51%	34%	3%	9%
Morsø	771	0%	1%	0%	1%	0%	0%	2%	3%	7%	83%	2%	72%
Øvrige kommuner	72	0%	3%	0%	1%	0%	4%	6%	7%	8%	39%	32%	7%
I alt efter ledighed	1.067	1%	1%	0%	1%	1%	1%	3%	6%	11%	70%	5%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 14: Inden for hvilke kommuner fandt langtidsledige beskæftigelse i 2010 og i hvilke kommuner var de beskæftiget i før langtidsledighed – for langtidsledige bosiddende i Morsø

Kommune efter ledighed / Kommune før ledighed	Antal før ledighed	Favrskov	Jammerbugt	Viborg	Brønderslev	Varde	København	Holstebro	Skive	Thisted	Morsø	Øvrige	I alt før ledighed
Favrskov	1	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Jammerbugt	1	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Viborg	2	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	1%
Brønderslev	2	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	1%
Varde	3	0%	0%	0%	0%	33%	0%	67%	0%	0%	0%	0%	1%
København	4	0%	0%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	75%	0%	1%
Holstebro	7	0%	0%	0%	0%	0%	0%	57%	0%	0%	29%	14%	3%
Skive	16	0%	0%	0%	0%	6%	0%	6%	50%	6%	25%	6%	6%
Thisted	17	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	0%	59%	29%	6%	6%
Morsø	201	0%	0%	0%	0%	1%	0%	3%	3%	8%	82%	2%	75%
Øvrige kommuner	15	0%	0%	13%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	40%	40%	6%
I alt efter ledighed	269	0%	1%	1%	0%	1%	1%	6%	5%	10%	69%	5%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 15: Inden for hvilke kommuner fandt ledige beskæftigelse i 2010 og i hvilke kommuner var de beskæftiget i før ledighed – for ledige bosiddende i Jammerbugt

Kommune efter ledighed Kommune før ledighed	Antal før ledighed	Rebild	Århus	Frederikshavn	København	Brønderslev	Thisted	Hjørring	Vesthimmerland	Aalborg	Jammerbugt	Øvrige	I alt før ledighed
Rebild	16	19%	0%	0%	6%	0%	0%	6%	0%	13%	50%	6%	1%
Århus	17	0%	35%	0%	0%	0%	6%	12%	0%	24%	18%	6%	1%
Frederikshavn	19	0%	0%	42%	5%	0%	0%	5%	0%	16%	32%	0%	1%
København	22	0%	5%	5%	36%	0%	0%	9%	5%	5%	23%	14%	1%
Brønderslev	51	0%	0%	0%	0%	51%	2%	4%	0%	24%	20%	0%	3%
Thisted	53	2%	2%	2%	4%	2%	47%	0%	6%	11%	17%	8%	3%
Hjørring	62	0%	3%	2%	0%	5%	0%	47%	0%	11%	26%	6%	4%
Vesthimmerland	81	0%	0%	0%	2%	0%	5%	2%	53%	4%	25%	9%	5%
Aalborg	348	0%	1%	0%	1%	2%	1%	2%	1%	66%	21%	5%	20%
Jammerbugt	923	0%	0%	0%	1%	1%	1%	2%	3%	8%	81%	4%	53%
Øvrige kommuner	163	0%	2%	0%	2%	2%	3%	6%	2%	18%	29%	36%	9%
I alt efter ledighed	1.755	0%	1%	1%	1%	3%	3%	4%	4%	21%	54%	7%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger

Tabel 16: Inden for hvilke kommuner fandt langtidsledige beskæftigelse i 2010 og i hvilke kommuner var de beskæftiget i før langtidsledighed – for langtidsledige bosiddende i Jammerbugt

Kommune efter ledighed Kommune før ledighed	Antal før ledighed	Silkeborg	Frederikshavn	Rebild	Thisted	København	Brønderslev	Vesthimmerland	Hjørring	Aalborg	Jammerbugt	Øvrige	I alt før ledighed
Silkeborg	3	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	33%	33%	0%	1%
Frederikshavn	3	0%	67%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Rebild	4	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	75%	0%	1%
Thisted	5	0%	0%	0%	40%	0%	0%	0%	0%	20%	20%	20%	1%
København	7	0%	0%	0%	0%	14%	0%	14%	14%	14%	43%	0%	2%
Brønderslev	8	0%	0%	0%	13%	0%	13%	0%	0%	38%	38%	0%	2%
Vesthimmerland	16	0%	0%	0%	6%	0%	0%	38%	0%	0%	38%	19%	4%
Hjørring	19	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	42%	11%	37%	5%	4%
Aalborg	83	0%	0%	0%	1%	0%	4%	1%	1%	57%	30%	6%	19%
Jammerbugt	264	0%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	1%	8%	83%	4%	59%
Øvrige kommuner	34	0%	0%	0%	3%	0%	0%	3%	9%	15%	47%	24%	8%
I alt efter ledighed	446	0%	1%	0%	2%	0%	2%	4%	4%	19%	63%	6%	100%

Kilde: DREAM og egne beregninger