

# Beskæftigelsesplan 2010 for Jobcenter Høje-Taastrup

<b>1 INDLEDNING</b> .....	<b>3</b>
<b>2 SAMMENFATNING</b> .....	<b>4</b>
<b>3 BESKÆFTIGELSESPOLITISKE UDFORDRINGER</b> .....	<b>5</b>
ARBEJDSKRAFTRESERVEN .....	5
SYGEDAGPENGE.....	5
UNGE .....	6
LEDIGE MED IKKE-VESTLIG BAGGRUND .....	6
IKKE-ARBEJDSMARKEDSPARATE.....	7
<b>4 MÅL FOR DEN BORGERRETTEDE BESKÆFTIGELSESIKTSATS</b> .....	<b>8</b>
MINISTERENS MÅL .....	8
LOKALE MÅL .....	8
MÅL 1: BEGRÆNSE STIGNING I ARBEJDSKRAFTRESERVEN .....	8
MÅL 2: BEGRÆNSE STIGNINGEN I ANTALLET PÅ OFFENTLIG FORSØRGELSE .....	9
MÅL 3: KORTERE VARIGHED PÅ UDVALGTE YDELSER .....	9
MÅL 4: BEGRÆNSE STIGNINGEN I ANTALLET AF UNGE LEDIGE .....	9
MÅL 5: ØGET BESKÆFTIGELSESFREKVENS FOR BORGERE MED IKKE-VESTLIG BAGGRUND .....	9
MÅL 6: REDUCERING I ANTALLET AF SYGEDAGPENGEFORLØB OVER 26 UGER.....	10
MÅL 7: ØGET ANTAL AF AFSLUTTEDE FORLØB BLANDT DE IKKE-ARBEJDSMARKEDSPARATE .....	10
<b>5 LOKALE STRATEGIER OG INDSATSER FOR INDFRIELSE AF MÅL FOR DEN BORGERRETTEDE INDSATS</b> .....	<b>11</b>
ORGANISERING AF OPGAVELØSNINGEN .....	<b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>
TVÆRGÅENDE PRINCIPPER FOR INDSATSEN .....	11
1 Tidlig og målrettet indsats .....	11
2 Aktiv linje (herunder brug af opkvalificerende uddannelse og kurser).....	11
3 Helhedsorienteret indsats .....	12
MÅLGRUPPESPECIFIKKE INDSATSER .....	12
Arbejdsmarkedsparate – nyledige og arbejdskraftreserven .....	12
Unge .....	13
Sygemeldte.....	15
Ikke-arbejdsmarkedsparate .....	16
Indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande.....	17
<b>6 MÅL OG STRATEGI FOR DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS</b> .....	<b>18</b>
MÅL FOR DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS .....	18
MÅL 8: SERVICE TIL VIRKSOMHEDER VED REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE .....	18
MÅL 9: ADMINISTRATIV ASSISTANCE .....	18
STRATEGIER FOR DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS .....	18
<b>7 MÅL OG STRATEGI FOR BRUG AF ANDRE AKTØRER</b> .....	<b>20</b>
MÅL 10: BRUG AF ANDRE AKTØRER .....	20
STRATEGIER FOR BRUG AF ANDRE AKTØRER.....	20
<b>BILAG 1: REGIONALE MÅL</b> .....	<b>21</b>
<b>BILAG 2: BUDGET FOR BESKÆFTIGELSESIKTSATSEN I JOBCENTRET</b> .....	<b>22</b>
<b>BILAG 3: OVERSIGT OVER MÅLENE I BESKÆFTIGELSESPLAN 2010</b> .....	<b>23</b>
<b>BILAG 4: BEVILLING AF EKSTRA JOBKONSULENT TIL INTEGRATION AF INDVANDRERE PÅ ARBEJDSMARKEDET</b> .....	<b>24</b>

BILAG 5: DET LOKALE BESKÆFTIGELSESRÅDS VIRKSOMHEDSPLAN ..... 27

BILAG 6: FORELØBIG FLAKSEHALSLISTE 2010 ..... 28

## 1 Indledning

### *Jobcenter Høje-Taastrups opgaveansvar og -løsning*

Som alle andre jobcentre er Jobcenter Høje-Taastrups vigtigste opgave at hjælpe ledige i arbejde i overensstemmelse med Lov om aktiv beskæftigelsespolitik og Lov om ansvaret for og styring af den aktive beskæftigelsesindsats. Ud over de ledige varetager Jobcentret også opgaver i relation til sygedagpengemodtagere, ansatte i fleksjob, handicap kompenserende ydelser, borgere under integrationsloven og løntilskudsjob til førtidspensionister. Endvidere varetager Jobcentret beskæftigelsesrettede opgaver i forhold til virksomheder, for eksempel formidling af arbejdskraft, rådgivning, vejledning og samarbejde i forbindelse med fastholdelse af sygemeldte medarbejdere og etablering af virksomhedsrettede aktiviteter.

Jobcentrets mange målgrupper er meget forskellige og kommer derfor også til Jobcentret med mange forskellige behov, som der skal tages højde for i beskæftigelsesindsatsen. Nogle skal blot have hjælp til at søge et par jobs, mens andre har brug for en opkvalificering af både sociale og faglige kompetencer. Beskæftigelsesindsatsen som et hele er derfor et kompleks system, som Jobcentret søger at løse ved at dels at benytte de ressourcer og specialer, Jobcentret selv besidder, og dels ved at gøre brug af Høje-Taastrup Kommunes egne kommunale tilbud samt andre aktører og leverandørers tilbud.

Jobcentret skal bidrage til en effektiv og sammenhængende regional beskæftigelsesindsats. Derfor arbejder Jobcenter Høje-Taastrup for, at udbygge det etablerede tværgående samarbejde mellem jobcentrene, hvor dette er til gavn for borgere og virksomheder.<sup>1</sup>

Indsatsen i Jobcentret understøttes af Det Lokale Beskæftigelsesråd (LBR). LBR er blevet inddraget i arbejdet med Jobcentrets strategier og holdes orienteret om indsatsen og effekterne heraf i Jobcentrets kvartalsvise afrapportering.

### *Beskæftigelsesplanen*

Denne beskæftigelsesplan er en redegørelse for forventningerne til beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter Høje-Taastrup i 2010. Planen skal bidrage til at sikre sammenhæng mellem de beskæftigelsespolitiske udfordringer, som Jobcentret står overfor i 2010, de politiske mål og prioriteringer for indsatsen.

De vigtigste overordnede målsætninger med indsatsen i Jobcentret er:

- At der sættes ind med en tidlig indsats så nyledige kommer hurtig i job eller uddannelse
- At der sker en aktiv og vedholdende indsats så ledige holder sig aktive og tæt på arbejdsmarkedet
- At der ydes en sammenhængende og fleksibel indsats for ledige og sygemeldte

Der er visse formelle krav til beskæftigelsesplanen udstedt af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Dette omfatter blandt andet inddragelse af beskæftigelsesministerens mål, formulering af mål om brugen af andre aktører og selve kapitelopdelingen.

---

<sup>1</sup> Jobcentrets samarbejde med andre jobcentre beskrives bl.a. under afsnittene "Lokale strategier og indsatser for indfrielse af mål for den borgerrettede indsats" og "Mål og strategier for den virksomhedsrettede indsats".

## 2 Sammenfatning

Beskæftigelsesplan 2010 indeholder følgende måltemaer:

### Overordnede effektmål:

- Begrænse stigningen i antallet på offentlig forsørgelse
- Høj virksomhedsservice – herunder mål for virksomhedernes tilfredshed med Jobcentrets service

### Målgruppespecifikke effektmål:

- Begrænse stigningen i arbejdskraftreserven
- Kortere varighed på udvalgte ydelser
- Begrænse stigningen hos unge ledige under 30 år
- Øget beskæftigelse blandt borgere med ikke-vestlig baggrund
- Reducering af antallet på sygedagpengeforløb over 26 uger.

### Produktionsmål:

- Øge antallet af afsluttede forløb blandt de ikke-arbejdsmarkedsparate
- Anvendelsen af andre aktører

Beskæftigelsesindsatsen bygger på tre tværgående principper:

### Tværgående principper for lokale strategier og indsatser

- Tidlig, målrettet og fleksibel indsats
- Øget aktivgørelse (aktiv linie) og virksomhedsnær indsats
- Helhedsorienteret indsats – både når det gælder den enkeltes forløb, sagsbehandlingen og samarbejdet på tværs af Kommunens politikområder

Udgangspunkt i arbejdet med borgerne er endvidere at tage udgangspunkt i den enkeltes behov, kompetencer og vej til arbejdsmarked.

### 3 Beskæftigelsespolitiske udfordringer

De senere års positive udvikling på arbejdsmarkedet i Østdanmark og hermed også i Høje-Taastrup er nu vendt. I juni 2009 var der 1.245 arbejdsmarkedsparete ledige fuldtidspersoner, hvilket er en stigning på 46 pct. i forhold til juni måned 2009. Den officielle ledighedsprocent var i juni 2009 på 3,7 pct.

Den ændrede arbejdsmarkedssituation gør, at hovedudfordringen for beskæftigelsesindsatsen på kort sigt er at afhjælpe følgevirkningerne af konjunkturomslaget. Det skal bl.a. ske ved at fastholde den aktive linje, der har kendetegnet indsatsen i de senere år, og dermed modvirke fastholdelse i ledighed.

På længere sigt skal indsatsen fortsat medvirke til at øge arbejdskraftudbuddet, og dermed modvirke følgerne for arbejdsmarkedet af den demografiske udvikling. Der vil ske en stor tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet i de kommende år, som ikke umiddelbart modsøres af en tilgang fra de yngre årgange.

Endelig skal indsatsen målrettes områder med gode beskæftigelsesmuligheder. På trods af konjunkturomslaget er der nemlig fortsat mangel på arbejdskraft inden for særlige områder, f.eks. social- og sundhedsområdet, undervisning samt detailhandel.

En af de store udfordringer for Jobcenter Høje-Taastrup er, at en del af de beskæftigede arbejder i konjunkturfølsomme brancher, f.eks. bygge- og anlægsbranchen. Derudover har Høje-Taastrup Kommune en udfordring i, at en stor procentdel af befolkningen (35,6 pct.) mellem 15-64 år har en lav uddannelsesgrad svarende til grundskoleniveau.

#### Arbejdskraftreserven

Den faldende efterspørgsel på arbejdskraft resulterer i en stigning af ledige i bl.a. arbejdskraftreserven (arbejdsmarkedsparete ledige med mere end 3 måneders sammenhængende ledighed). I juni måned 2009 var der 558 fuldtidsledige i arbejdskraftreserven fordelt på 245 dagpengemodtagere og 313 kontant- og starthjælpsmodtagere. Til sammenligning var det samlede antal 434 i juni 2008. Der er ingen forventning om at kunne få antallet til at falde det kommende år eller bevare status quo. Udfordringen er derfor at begrænse stigningen så meget som muligt.

I mart 2009 udgjorde arbejdskraftreserven 39,9 pct. af de arbejdsmarkedsparete ledige. Andelen af ledige i arbejdskraftreserven i Høje-Taastrup er således over niveauet i sammenlignelige Østdanmark (37,5 pct.).

#### Fokusområder i relation til arbejdskraftreserven

I bestræbelserne på at begrænse tilgangen til arbejdskraftreserven skal fokus være på følgende målgrupper:

- Unge uden uddannelse
- Nyledige
- Sygemeldte
- Ledige med nedsat arbejdsevne
- Ledige med behov for opkvalificering.

#### Sygedagpenge

I juni 2009 havde Høje-Taastrup Jobcenter 746 fuldtidspersoner på sygedagpenge. Det er en nedbringelse på 3 pct. i forhold til antallet i juni 2008.

Sygefraværets relative omfang i Høje-Taastrup ligger lidt over niveauet for sammenlignelige jobcentre i klynge 5<sup>2</sup> og Østdanmark. Sygedagpengemodtagerne udgør 3 pct. af arbejdsstyrken i Høje-Taastrup.

Jobcenter Høje-Taastrup har fra maj 2008 til maj 2009 haft en stigning på 16 pct. i forløb fra 26-52 uger og en stigning på 37 pct. i de helt lange forløb over 52 uger.

#### **Fokusområder i relation til sygedagpengeforløb**

- Forløb over 26 uger skal nedbringes.

#### **Unge**

Høje-Taastrup Jobcenter har samme andel af 18-29-årige på overførselsindkomst i befolkningen som resten af Jobcentrene i klynge 5 nemlig 5,8 pct. Andelen ligger 1,4 pct. over niveauet i resten af Østdanmark.

Antallet af unge ydelsesmodtagere i Høje-Taastrup er fra juni 2008 og frem til juni 2009 steget med 43 pct. Stigningen er dog vendt til et fald i løbet af 2 kvartal i 2009. Jobcentret vurderer, at faldet er et udtryk for, at den nye sammentænkte indsats for de unge iværksat sidst i vinteren 2009, har virket hurtigt (se yderligere under indsatser).

De fleste af de unge, der er tilknyttet Jobcentret, har ingen ungdomsuddannelse. I Høje-Taastrup Kommune gennemfører cirka 70 pct. af de unge en ungdomsuddannelse (2006 tal). Der er således tale om næsten 1/3 af alle unge i Kommunen, der ikke har en ungdomsuddannelse.

#### **Fokusområder i relation til de unge**

- Flere af de ledige unge skal forsøges opkvalificeret gennem ordinær kompetencegivende uddannelse
- Varigheden på offentlig forsørgelse skal nedbringes.

#### **Ledige med ikke-vestlig baggrund<sup>3</sup>**

I Høje-Taastrup Kommune udgør andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund ikke kun en større andel i befolkningen, men også i arbejdsstyrken, sammenlignet med resten af Danmark. Gruppen er meget mangfoldig både i forhold til behov og kompetencer og dermed også i forhold til den enkeltes vej til arbejdsmarkedet.

##### *Beskæftigelsesfrekvens*

Ser man på beskæftigelsesfrekvens for indvandrere og efterkommere med ikke vestlig baggrund på henholdsvis 58,9 pct. og 69,6 pct. i 2008 ligger denne klart under beskæftigelsesfrekvensen for borgere med dansk oprindelse på 78,9 pct. Men Høje-Taastrup Kommune har de sidste år formået at opnå en stigning i borgergruppens beskæftigelsesfrekvens, ligesom beskæftigelsesfrekvensen er højere end på landsplan (55.5 pct. for indvandrere og 66,4 for efterkommere) i 2008.

##### *Uddannelsesniveau*

Ser man nærmere på uddannelsesniveauet for borgere med ikke-vestlig baggrund har gruppen et lavere niveau end danskere. En væsentlig problematik i denne forbindelse er, at gruppen af unge indvandrere og efterkommere sammenlignet med danske unge har en stor restgruppe uden uddannelse.

<sup>2</sup> De såkaldte sammenlignelige jobcentre i klynge 5 er foruden Høje-Taastrup: Vejle, Aabenraa, Vallensbæk-Ishøj, Ringsted og Frederiksberg.

<sup>3</sup> Ikke-Vestlig baggrund: Er lande uden for EU og OECD. I Høje-Taastrup er de tre største oprindelseslande: Tyrkiet (45,1 pct.), Pakistan (11,5 pct.) og Irak (5,6 pct.). Kilde: Nydanskere i Jobcenter Høje-Taastrup, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, november 2008.

#### **Fokusområder i relation til ledige med ikke-vestlig baggrund**

- At sikre beskæftigelsesrettet integration på arbejdsmarkedet sprogligt og fagligt.
- Flere unge også fra denne gruppe skal forsøges opkvalificeret gennem ordinær uddannelse.

#### **Ikke-arbejdsmarkedsparete**

Høje-Taastrup Jobcenter har oplevet et fald i antallet af ikke-arbejdsmarkedsparete kontant- og starthjælpsmodtagere fra 624 fuldtidspersoner i april 2008 til 591 fuldtidspersoner i juni 2009. En væsentlig årsag er den opmatching, der sker når de ikke-arbejdsmarkedsparete har været i beskæftigelse eller deltaget i beskæftigelsesrettet aktivitet under højkonjunkturen. En anden årsag er Jobcentrets fokus på afklaring af især de lange forløb, hvor nogle af borgerne er blevet afklaret til førtidspension, fleksjob mv.

Gruppen er en broget flok, men kan generelt kendetegnes ved at have manglende faglige og personlige kompetencer såvel som problemer ud over ledighed. Erfaringen i Høje-Taastrup Kommune er, at de svageste ledige er vanskelige både at få i arbejde og i beskæftigelsesrettet aktivitet. Dette skyldes at borgernes sociale problemer ofte er så store, at de nødvendigvis må i en form for behandling. I disse situationer er grundlaget for, at borgere kan profitere af en beskæftigelsesrettet aktivitet efter Lov om aktiv beskæftigelsespolitik ofte ikke til stede. Et opmærksomhedspunkt i denne forbindelse er selve afklaringen af, hvorvidt disse borgere står til rådighed, og i tilfælde af at de gør, i hvilket omfang de så gør det.

#### **Fokusområder i relation til de ikke-arbejdsmarkedsparete**

- At reducere varigheden på offentlig forsørgelse
- At udvikle særlige tilbud til målgruppen med psykiske problemer og/eller misbrugsproblemer
- At fastholde den håndholdte indsats og tætte opfølgning

## 4 Mål for den borgerrettede beskæftigelsesindsats

### Ministerens mål

For 2010 har beskæftigelsesministeren udmeldt følgende beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål:

1. Indsatsområde:

*Styrket indsats for at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for.*

Mål:

**Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed begrænses mest muligt.**

2. Indsatsområde:

*Styrket indsats for at nedbringe sygefraværet*

Mål:

**Jobcentrene skal sikre, at antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger bliver nedbragt i forhold til året før.**

3. Indsatsområde:

*Styrket indsats for at få unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere i arbejde eller i uddannelse*

Mål:

**Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år begrænses mest muligt.**

### Lokale mål

Indsatsområder og målsætninger fra ministeren og regionen (se regionens mål i bilag 1) har dannet baggrund for de lokale drøftelser om mål for indsatsen i 2010. Drøftelserne har foregået mellem Det Lokale Beskæftigelsesråd, Arbejdsmarkedsudvalget i Høje-Taastrup kommune og ledelsen i Jobcenter Høje-Taastrup.

Jobcentret har på denne baggrund formuleret 10 mål for indsatsen i 2010.

Målene er opdelt i henholdsvis 1) Mål for den borgerrettede indsats, 2) Mål for den virksomhedsrettede indsats og 3) Mål for inddragelse af andre aktører. De fleste af målene er et-årige, mens de resterende er to-årige. Årsagen til de to-årige er, at det på de pågældende områder ikke er muligt i skrivende stund at trække nyere data til det nødvendige nulpunkt.

#### Identifikation af mål 1

På baggrund af beskæftigelsesministerens udmeldte mål vedr. arbejdsmarkedsparate ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed er følgende lokale mål opstillet:

#### **Mål 1: Begrænse stigning i arbejdskraftreserven**

**Den gennemsnitlige månedlige stigning i antallet af ledige i arbejdskraftreserven begrænses til 15 fuldtidspersoner (ledighed og aktivering) fra 2009 til 2010.**

Fra december 2009 til december 2010 forventes en stigning fra 686 til 852 ledige i gruppen, svarende til en stigning på 24 pct.

#### Identifikation af mål 2 og 3

Et væsentligt formål med at begrænse den stigende ledighed er at begrænse andelen på offentlig forsørgelse. Et vigtigt led heri er at nedbringe varigheden på bestemte ydelser. Følgende mål er formuleret i denne forbindelse:

#### Mål 2: Begrænse stigningen i antallet på offentlig forsørgelse

Stigningen i antallet af fuldtidspersoner i arbejdsstyrken på offentlig forsørgelse (eksklusiv fleks og førtidspension) skal begrænses til 3442 antal fuldtidspersoner ved udgangen af 2010.

#### Mål 3: Kortere varighed på udvalgte ydelser

Den gennemsnitlige varighed på følgende ydelser skal fra 2008 til 2010 falde:

- Dagpenge fra 15,5 uger til 14,8 uger
- Kontant- og starthjælp, arbejdsmarkedsparete fra 23,3 uger til 21,5 uger
- Kontant- og starthjælp, ikke-arbejdsmarkedsparete fra 37,5 uger til 37 uger

#### Identifikation af mål 4

Jobcenter Høje-Taastrup har formuleret følgende mål for Beskæftigelsesministerens mål for de unge:

#### Mål 4: Begrænse stigningen i antallet af unge ledige

Den gennemsnitlige månedlige stigning i antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses og dagpengemodtagere under 30 år skal begrænses til 10,5 fuldtidspersoner (ledighed og aktivering) fra 2009 til 2010.

Fra december 2009 til december 2010 er målet at begrænse stigningen fra de forventede 535 til max 643 fuldtidspersoner, svarende til en stigning på 20 pct.

#### Identifikation af mål 5

Ledige med ikke-vestlig baggrund udgør en særlig lokal udfordring for Høje-Taastrup, og indsatsen overfor gruppen er afgørende for at flere af de andre mål kan opfyldes. Følgende mål er derfor formuleret:

#### Mål 5: Øget beskæftigelsesfrekvens for borgere med ikke-vestlig baggrund

Beskæftigelsesfrekvensen skal stige fra 2008 til 2010 for:

- Indvandrere med ikke-vestlig baggrund fra 58,7 pct. til 61 pct.
- Efterkommere med ikke-vestlig baggrund fra 69,6 pct. til 73 pct.

### Identifikation af mål 6

Høje-Taastrup Jobcenter har valgt at formulere beskæftigelsesministerens tredje indsatsområde som følgende mål:

**Mål 6: Reducering i antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger**  
Det gennemsnitlige månedlige antal af sygedagpengesager over 26 uger skal reduceres med 10 pct. fra 314 i 2008 til 283 i 2010.

Med denne målsætning skal antallet af forløb fra december 2008 til december 2010 falde fra 334 til 300.

Jobcenter Høje-Taastrup har derudover en målsætning om at antallet af delvise syge-/raskmeldinger skal stige i 2010. Et øget antal af delvise syge- og raskmeldinger har på kort sigt ingen indflydelse på antallet af forløb, men vil på længere sigt medføre fastholdelse/genoptagelse af arbejde og dermed en reduktion i antallet af sager over 26 uger.

Jobcenter Høje-Taastrup ser målet om at nedbringe antallet af forløb over 26 uger som meget ambitiøst set i lyset af de nye forlængelsesreglerne i sygedagpengeloven.

### Identifikation af mål 7

Der er i Høje-Taastrup Kommune også efter Ny Chance indsatsens ophør, behov for en særlig indsats for de svageste ledige. Et udtryk for øget "aktivitet" (herunder øget afklaring af borgerne) er antallet af afsluttede forløb<sup>4</sup>. Følgende mål er derfor formuleret:

**Mål 7: Øget antal af afsluttede forløb blandt de ikke-arbejdsmarkedsparete**  
Antallet af afsluttede forløb for de ikke-arbejdsmarkedsparete skal stige fra 584 sager i 2008 til minimum 650 i 2010.

<sup>4</sup> Afsluttede forløb er de forløb, der er afsluttet i en given periode, og som ikke er i gang dagen efter periodens afslutning. Kilde: Jobindsats.dk.

## 5 Lokale strategier og indsats for indfrielse af mål for den borgerrettede indsats

### Tværgående principper for indsatsen

I den beskæftigelsesfremmende indsats i Jobcentret er der tre grundprincipper, som gør sig gældende for al kontakt med borgerne. De præsenteres nedenfor.

#### 1 Tidlig og målrettet indsats

Som følge af den stigende ledighed vil Jobcentret opleve et øget pres i forhold til antallet af nyledige. Strategien overfor nyledige er først og fremmest at synliggøre åbne jobmuligheder, herunder de områder med såkaldt gode og meget gode beskæftigelsesmuligheder, og betone de lediges ansvar for selv at søge job. Dertil sættes meget hurtigt ind med jobsøgningstiltag, information om ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse og virksomhedspraktik, hvis der vurderes behov herfor. Jobcenterets intension er med andre ord, at så mange som muligt "vendes i døren", for at opnå hurtigst mulig tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

For borgere med behov for en særlig indsats vil Jobcentret i 2010 fortsætte en aktiv linje. Det betyder, at der generelt arbejdes med tidligere og mere målrettet aktivering.

*Nøgleord for Jobcenter Høje-Taastrups tidlige indsats:*

- Udgangspunkt i den enkeltes behov, kompetencer og vej til arbejdsmarked
- Tæt og målrettet dialog med den ledige
- Ansvarliggørelse
- Aktiv og vedvarende jobsøgning
- Opkvalificering gennem 6 ugers selvvalgt uddannelse

#### 2 Aktiv linje (herunder brug af opkvalificerende uddannelse og kurser)

Erfaringen viser, at opkvalificering mest effektivt finder sted ude på "rigtige" arbejdspladser. Derfor vil Jobcentret fokusere på en virksomhedsnær indsats, der giver de ledige det mest realistiske billede af, hvordan det er at indgå på en almindelig arbejdsplads. Indsatsen kan for eksempel bestå af virksomhedspraktikker (virksomhedscentre for de svage borgere) eller ansættelse med løntilskud.

Hjulpet på vej af et nyt styringssystem vil der i 2010 blive sat fokus på at øge aktiveringsgraden, så andelen af passive ledige falder. Dette er et ledelsesfokus i Jobcentret, og der vil løbende genereres lister, som skal understøtte styring af "tilbud til tiden". Det er endvidere væsentligt, at aktiveringsindsatsen bliver så målrettet som muligt i forhold til den enkeltes kompetencer, behov og vej til arbejdsmarkedet.

#### *Uddannelse*

Kravene til beskæftigelsesindsatsen og den lediges aktive deltagelse tager afsæt i at vejen til selvforsørgelse skal være kortest mulig. Samtidig er der behov for at kompetencer til stadighed vedligeholdes og udvikles. Dette behov skærpes i en tid, hvor der er stigende ledighed på nogle områder og mangel på arbejdskraft på andre. Jobcentret vil arbejde for at uddannelse som udgangspunkt gennemføres på ordinære vilkår. Dette vil ske ved løbende at orientere om mulighederne for uddannelse og støtte til forsørgelse, voksenlærlingeordningen, revalidering, 3-årig uddannelse til unge med særlige behov mv.

I aktiveringsindsatsen vil uddannelse og længerevarende kurser primært blive anvendt inden for flaskehalsområderne, og iværksættes i det omfang den ledige vurderes motiveret, har de nødvendige forudsætninger og midlerne er til rådighed. Dette betyder blandt andet, at brugen af uddannelse som udgangspunkt skal rettes mod områder med gode eller meget gode

beskæftigelsesmuligheder. Konkret bruges opkvalificerende kurser og uddannelse blandt andet, når der for den ledige er tale om et såkaldt sektorskifte. Der kan både være tale om nødvendig opkvalificering af den ledige til at kunne bestride et konkret job og kvalificering i forhold til at kunne blive optaget på en ordinær uddannelse. Uddannelse og kurser benyttes også, når den ledige skal have opkvalificering inden for eget område. Det kan f.eks. være ufaglærte, som i mange år har arbejdet inden for et område, men aldrig har taget de kurser/beviser der skal til, når der skal søges nyt job inden for området. Med stigende ledighed vil vedligeholdelse af kompetencer inden for områder med høj ledighed blive ekstra relevant. Jobcentret vil endvidere have fokus på at opkvalificering også kan fortsætte efter at en borger er kommet i ordinært job for at øge fleksibiliteten for det konkrete opkvalificeringsforløb.

*Nøgleord for Høje-Taastrup Jobcenters aktive linje:*

- Øget brug af aktiveringsredskaber med høj effekt, herunder løntilskud, mentorordning og virksomhedspraktikker
- Øget brug af voksenlærlingeordningen (alene rettet mod flaskehalsområder)
- Vejledning og opkvalificering af ledige, som hovedregel rettet mod områder med gode eller rigtige beskæftigelsesmuligheder
- Særlig indsats for grupper af ledige, der befinder sig langt væk fra arbejdsmarkedet

### **3 Helhedsorienteret indsats**

I 2010 vil der være fokus på tiltag, som sikrer sammenhæng og helhedsorientering i sagsbehandling og tilbud, herunder at arbejde med overlevering af sager mellem enheder i jobcentret, f.eks. hvis en dagpengemodtager sygemeldes og overgår til sygedagpenge eller hvis en sygedagpengemodtager overgår til revalidering.

Jobcentret vil kontinuerligt arbejde på at gøre tilbudene fleksible, så de er tilpasset borgerens situation og behov samt være uafhængig af forsørgelsesydelse.

Den helhedsorienterede indsats, på et mere overordnet niveau på tværs af politikområder i Kommunen, vil også i 2010 være et fokusområde.

## **Målgruppespecifikke indsatser**

### **Arbejdsmarkedsparate – nyledige og arbejdskraftreserven**

I forbindelse med stigningen i formidlingsparate ledige har Jobcentret i 2009 etableret en Jobklub, som benyttes bl.a. i forhold til arbejdskraftreserven og de nyledige. Jobklubben skal hjælpe de nyledige til at blive "vendt i døren", dvs. at de hurtigt kommer tilbage i job og dermed er "i systemet" så kort tid som muligt. Jobklubben er af 14 dages varighed og under aktiviteten vil den ledige modtage vejledning og hjælp til jobsøgning. Der er tilknyttet en virksomhedskonsulent som vil matche borgerens kompetencer og kvalifikationer til ledige stillinger. Jobcentret planlægger, at nogle af Jobklubforløbene skal være målgruppespecifikke eksempelvis for formidlingsparate ledige kvinder, hvor der er stigende ledighed.

I kontakten med ledige dagpengemodtagere vil der være fokus på at orientere om muligheden for 6 ugers selvvalgt uddannelse. Endvidere vil de arbejdsmarkedsparate ledige primært med mindre end et års ledighed, blive vejledt om muligheden for opkvalificering via uddannelser, voksenlærlingeuddannelse og kurser indenfor brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft. Disse brancher bliver registreret på regionale "flaskehalslister"<sup>5</sup>. Langt de fleste uddannelser og kurser, som gives via flaskehalslisten i Jobcentret, er inden for transport (gods- og taxikørsel), socialrådgiveruddannelser, Social- og Sundhedsuddannelser og pædagoguddannelser. Langt de fleste af disse opkvalificerende kurser og uddannelser fører til job på områder, der under arbejdsmarkedsbalancen hører til kategorierne: Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft og Mangel på arbejdskraft. Disse områder vil også have

<sup>5</sup> For en foreløbig flaskehalsliste for 2010 se bilag 6.

Jobcenter Høje-Taastrups fokus i 2010 og der arbejdes med en målrettet og intensiv indsats indenfor flaskehalsområderne.

Jobcentret har i 2009 implementeret en aktivitet, hvor ufaglærte dagpengemodtagere henvises til Jobafklaring og Job og Integration i Jobcentret, der har stor erfaring med direkte formidling af job til kontanthjælpsmodtagere. I forløbet bliver de ledige dagpengemodtagere henvist til private virksomheder, hvor der er mulighed for en ordinær ansættelse på sigt. I bestræbelsen på en ordinær ansættelse gør jobkonsulenten brug af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.

Udover projektet Jobklub og den direkte formidling af beskæftigelse vil jobcentret fortsat anvende redskaberne virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud som vej til ordinær beskæftigelse.

Som tidligere nævnt har Høje-Taastrup en særlig udfordring i forhold til stigningen i kontant- og starthjælpsmodtagerne i arbejdskraftreserven. I indsatsen overfor gruppen stødes der ofte på barrierer, som hindrer en simpel vej til arbejdsmarkedet. Barriererne er kendetegnet ved at være af psykisk og social karakter, og kræver ofte en mere helhedsorienteret indsats. Som led i at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet kommer gruppen i videst muligt omfang i virksomhedsrettet aktivering, der både er socialt og om nødvendigt fagligt kvalificerende. Endvidere vil mulighederne i forhold til flaskehalsaktiviteterne blive udnyttet i de tilfælde, hvor det vurderes relevant. Dette gælder i forhold til både de virksomhedsrettede aktiviteter og uddannelse.

For at se indsatsen for unge nyledige henvises til afsnittet Unge nedenfor.

Den stigende ledighed afspejler sig også i borgerne på ledighedsydelse. Gruppen medregnes ikke i statistikker om arbejdsmarkedsparate, men de anses som formidlingsparate i den forstand, at de kan varetage job under særlige forhold – fleksjob.<sup>6</sup> For at dæmme op for den stigende ledighed vil Jobcentret også for denne gruppe sætte fokus på tidlig aktivgørelse, bl.a. ved deltagelse i Jobklub og "Job og Fremtid" (se afsnittet Sygemeldte), orientering om muligheden for 6 ugers selvvalgt uddannelse, revalideringsforanstaltninger samt brug af anden aktør efter 12 måneders ledighed. Det er afgørende, at der tages fat i gruppen, da et øget antal på ledighedsydelse på længere sigt vil kunne forventes at føre til flere førtidspensioneringer.

I arbejdet med at få borgere med funktionsnedsættelser i/fastholdt i job, er de handicapkompenserende ordninger relevante. Som led i at nedbryde barrierer på arbejdsmarkedet for borgere med varige eller længerevarende fysiske, psykiske eller intellektuelle funktionsnedsættelser vil Jobcentret fremadrettet have øget fokus på at kvalificere anvendelsen af ordningerne. Dette indebærer bl.a. et øget samarbejde med arbejdsmarkedsparter, lokale handicaporganisationer samt Kommunens Social- og Handicapcentret. Et øget samarbejde med Social- og Handicapcentret er afgørende for en videndeling, der kan sikre opkvalificering af medarbejdere samt en mere helhedsorienteret indsats overfor borgeren.

## Unge

I forbindelse med målsætningen om Uddannelse Til Alle (UTA), er en uddannelsesfokuseret indsats for de unge udenfor arbejdsmarkedet blevet yderligere aktuel. Jobcentret arbejder målrettet på, at de unge under 30 år, som befinder sig uden for arbejdsmarkedet og ikke har nogen uddannelser efter folkeskolen, som udgangspunkt skal gennemføre en uddannelse på ordinære vilkår.

---

<sup>6</sup> Arbejdsmarkedsstyrelsen har ændret resultatoversigten vedr. fleksjob, så færre personer i fleksjob fremover anses som værende godt. Argumentet for ændringen er, at selvom et fleksjob for nogle personer er den bedste løsning, er den samlede beskæftigelsespolitiske målsætning en nedbringelse af antallet af personer på offentlig forsørgelse. Jobcentret vil dog stadig arbejde for at få personer på ledighedsydelse i fleksjob, da alternativet alt for ofte ellers vil være en førtidspensionering.

Da Jobcentret oplever en hurtig stigning i antallet af unge nyledige i første kvartal 2009, er der fra midten af marts 2009 iværksat en ny indgang for unge ledige som led i en generel kvalitetssikring af Jobcentrets ungeindsats. Som følge heraf er uddannelsespålægget nu tænkt ind i en samlet indsats, der skal sikre den enkelte unge det bedst mulige udgangspunkt for at vælge og efterfølgende gennemføre en ungdomsuddannelse.

I praksis betyder det, at alle unge, der kan pålægges uddannelse bl.a. modtager:

- uddannelsesvejledning samt støtte til at vælge relevant uddannelse
- støtte til at kontakte skoler og vejledere
- støtte til at udfærdige CV
- støtte til at finde relevant virksomhedspraktik og job i perioden indtil uddannelsesstart

Støtte og vejledning til den unge, hvor der kan pålægges uddannelse, foretages i samarbejde med uddannelsesvejledere fra UU-Vestegnen. Uddannelsesvejlederne deltager derudover på det intramøde, som alle unge skal deltage på, når de søger offentlig forsørgelse.

Næsten halvdelen af de unge ledige befinder sig i matchgruppe 4/5 – ny matchgruppe 2/3. Disse unge er ofte præget af misbrug, massive sociale problemer, kriminalitet og psykiske lidelser. Et vigtigt aspekt af en fremtidig kvalitetssikring af ungeindsatsen særligt i forhold til netop denne gruppe er fokuseret omkring behovet for en helhedsorienteret indsats, hvilket bl.a. indebærer en videreudvikling af smidige og effektive arbejdsgange mellem Jobcentret og dets primære samarbejdspartnere i ungeindsatsen; Social- og Handicapcentret samt Børne- og Ungerådgivningscentret. Som et led i denne indsats er der endvidere behov for at systematisere samarbejdet med en lang række interne og eksterne aktører såsom Projekt Gadeplan, UU-Vejledning, SSP, uddannelsesinstitutioner, brobygningsforløb, Kriminalforsorgen, Distriktpsikiatrien, Misbrugskonsulenter, Pædagogisk Psykologisk Rådgivningscenter og boligsociale indsatser. Koordinering mellem disse aktører skal forbedres yderligere med henblik på at styrke og sammentænke ungeindsatsen i Høje-Taastrup Kommune.

#### *Uddannelse Til Alle*

Høje-Taastrup Kommune deltager i KL-netværket Uddannelse Til Alle "UTA", hvor 38 kommuner er her gået sammen om et særligt fokus på problemstillingen.

Det overordnede formål med netværket er at udvikle nye samarbejdsmodeller mellem relevante aktører med henblik på at øge antallet af unge med ungdomsuddannelse. Formålet er endvidere at udvikle nye initiativer og værktøjer i de deltagende kommuner – samt i netværket mellem kommunerne. Konkret indgår Høje-Taastrup Kommune i:

- UTA-Vestegnensnetværkets projekter om dels handleplaner for frafaldstruede unge, dels projekt om hurtig og direkte videreformidling af dataoplysninger, når en elev falder fra
- UTA-Vestegnensnetværkets projekt om samarbejde mellem UU-Vestegnen, erhvervsuddannelserne og jobcentrene om motivation og fastholdelse af unge over 18 år i uddannelsesforløb, herunder adgang til og formidling af lærepraktikpladser.

Jobcentrene på Vestegnssamarbejdet arbejde endvidere sammen om en fælles aktivitet for unge med henblik på at afdække, hvilke kompetencer og potentialer den enkelte unge har i relation til at gennemføre en uddannelse.

#### *Uddannelsesmentorer*

Det lokale Beskæftigelsesråd har bevilliget 247.000 kr. til projektet "Unge på vej i Uddannelse" i 2009. Formålet med projektet er at udvikle en indsats, hvor alle unge forankres i uddannelse eller job med uddannelsesperspektiv. Det udføres af UU-Vestegnen og har 35 unge indskrevet. Projektet vil via uddannelsesmentorer integrere og fastholde de unge i uddannelse. Mere konkret skal mentorerne:

- Understøtte den unges udvikling af personlige og sociale kompetencer
- Motivere marginaliserede unge til at forblive i uddannelse og dermed foregribe frafald i ungdomsuddannelserne

### *Erhvervsgrunduddannelsen (EGU)*

EGU er en fleksibel ordinær uddannelse og et egnet tilbud til de unge, der af forskellige årsager ikke er kommet i gang med en ungdomsuddannelse efter folkeskolen. Det drejer sig om unge, der ikke har de nødvendige forudsætninger for at kunne gennemføre en af de øvrige ungdomsuddannelser. EGU er forankret i Jobcentret og iværksættes i samarbejde med U og U Vejledningen, og anvendes i den beskæftigelsesfremmende indsats, som udlusning til ordinær uddannelse. Uddannelsen bruges også til unge, som ikke har søgt om/får offentlig forsørgelse, men som tilhører målgruppen.

### **Sygemeldte**

I forhold til sygedagpengeopfølgning er der evidens for at en tidlig og helhedsorienteret indsats hurtigere afklarer den sygemeldte borger. Afklaringen kan føre til tilbagevenden til ordinært arbejde, arbejde på særlige vilkår (eks. fleksjob og/eller omlægning af arbejdsrutiner i hidtidig beskæftigelse) eller andet forsørgelsesgrundlag (eks. førtidspension).

Jobcentret vil på baggrund af ny lovgivning på sygedagpengeområdet bl.a. have øget fokus på aktivgørelse af sygedagpengemodtagere, gennem delvist genoptagelse af arbejdet, projektdeltagelse og/eller i virksomhedspraktikker. Forventningen er, at en mere systematisk brug af aktiviteter i sygedagpengeopfølgningen vil kunne nedbringe sygedagpengeperioden.

I indsatsen overfor de sygemeldte borgere arbejdes der med brugen af "den brede vurdering", hvor den sygemeldte borger ses i en bredere sammenhæng i forhold til arbejdsmarkedet. Sygedagpengeopfølgningen og fleks- og fastholdelsesgruppen i Jobcentret arbejder løbende på at udvikle hensigtsmæssige samarbejdsrutiner, således at den fælles faglighed kommer borgerne til gode.

I arbejdet med at forkorte varigheden af sygedagpengeforløbene vil Jobcentret øge samarbejdet med arbejdsgivere og udvalgte A-kasser om en tidlig og helhedsorienteret indsats overfor sygemeldte borgere. Konkret vil jobcentret orientere arbejdsgivere om, at Jobcentret stiller sin hjælp til rådighed ved en arbejdstagers sygemelding. Hjælpen kan for eksempel bestå i, at en sagsbehandler deltager i samtalen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, hvor der eksempelvis diskuteres muligheder for en delvis genoptagelse af arbejde eller fastholdende foranstaltninger.

Den helhedsorienterede tilgang skal øges yderligere i forhold til de ledige med mange sygemeldinger over tid. Helhedsorienteringen gælder både i forhold til sagsbehandlingen internt i Jobcentret, når borgerens sag skal overleveres fra en enhed til en anden, og i forhold til samarbejde med A-kasser om en indsats overfor disse borgere. Jobcentret har indgået samarbejde med A-kasserne 3F og Krifa om en tidlig og målrettet indsats overfor ledige med mange sygemeldinger over tid. Der arbejdes på tilsvarende samarbejder med andre A-kasser, som har ledige med mange sygemeldinger over tid. Konkret tilbyder Jobcentret et beskæftigelsesfremmende tilbud som retter sig mod både ledige og sygemeldte, således at den beskæftigelsesrettede indsats videreføres også under sygdom i det omfang, som det kan lade sig gøre (og omvendt). I indsatsen benyttes bl.a. projektet "Job og Fremtid", som via gennearbejdet metoder sætter deltageren i centrum. Der er fokus på, at deltageren fremmer egen sundhed, udarbejder en handleplan, træner evnen til problemløsning, danner netværk og styrker troen på egne evner til at opnå et bestemt mål. Sidst i forløbet er der særlig fokus på jobmuligheder efter sygemelding. De indgåede samarbejder med A-kasserne styrkes yderligere af sygedagpengelovgivningen gældende fra oktober 2009, hvor A-kasserne skal holde sygeopfølgningssamtaler med de ledige efter 4 ugers sygefravær.

Jobcentret vil søge om deltagelse i TTA-forsøget ("Tilbage til Arbejde"). Erfaring fra forskning og tidligere projekter tyder på, at særligt tre tiltag giver god effekt i forhold til at sikre en hurtig tilbagevenden til arbejde for sygemeldte – en tværfaglig afklaring, øget koordinering og en tidlig indsats. TTA-forsøget bygger på disse tre tiltag. Eksempelvis søger TTA-forsøget via specialuddannelse TTA-koordinatorer i jobcentrene, at sikre en væsentlig stærkere koordineret indsats mellem arbejdspladsen, sundhedssystemets aktører (sygehusvæsen, kommunens sundhedsområde, borgerens egen praktiserende læge og speciallæger) og

jobcenter. Det afgøres i oktober 2009, hvorvidt Jobcenter Høje-Taastrup bliver deltager i projektet.

Jobcentret har i samarbejde med det Lokale Beskæftigelsesråd igangsat et 2-årigt projekt "Brobygning til virksomhederne", som omhandler fastholdelse af mindre stærke ledige på arbejdsmarkedet. Jobcentret vil ved at tilbyde virksomhederne supplerende bistand og indgå i tæt dialog med virksomhederne arbejde for at bygge bro mellem borger og virksomhed. Dialogen skal bl.a. handle om, hvorvidt virksomhedens medarbejdere kan drage fordel af Kommunens sundhedstilbud (eksempelvis fysioterapi, misbrugsbehandling). Den er et vigtigt led i at forebygge langvarige sygemeldinger og dermed udstødning fra arbejdsmarkedet. Jobcentret har et ønske om at differentiere indsatsen således, at der udover serviceberedskabet også iværksættes en offensiv virksomhedsindsats overfor i første omgang udvalgte virksomheder. Målet med strategien er at fastholde flest muligt i virksomhederne ved sygemelding, reducere antallet af sygemeldinger og forkorte varigheden af sygefraværet. Projektet, som afsluttes i foråret 2011, skal munde ud i en egentlig strategi overfor virksomhederne i Høje-Taastrup kommune, når målet er en tidlig og helhedsorienteret indsats overfor borgere med atypisk sygefravær eller risiko for udstødning. Herudover er der fokus virksomhedernes ønsker til kommunikationsformen med Jobcentret (eks. via foldere/hjemmeside/telefonisk/fast virksomhedsbesøg etc.). Sygedagpengelovgivningen gældende fra oktober 2009 indeholder krav om fastholdelsessamtaler efter 4 ugers sygefravær mellem virksomhed og medarbejder med efterfølgende tilbakemeldinger til Jobcentret. Arbejdsmarkedsstyrelsen udarbejder i denne forbindelse en virksomhedsguide, som indeholder rådgivning og vejledning til fastholdelsessamtalerne på virksomhederne. Jobcentret vil understøtte implementeringsprocessen med fastholdelsessamtalerne i virksomhederne med telefonisk rådgivning ved behov og drage disse erfaringer ind i den kommende strategi for et tidligt samarbejde med virksomhederne i sygefraværssager.

### **Ikke-arbejdsmarkedsparate**

De ikke-arbejdsmarkedsparate borgeres vej til arbejdsmarkedet er ofte meget kompliceret. Rent organisatorisk vil der derfor fortsat være fokus på at opkvalificere medarbejderne i Jobcentret til at kunne arbejde med disse komplekse problemstillinger. Der vil også være fokus på medarbejdernes arbejdsmiljø og trivsel i forhold til at håndtere denne meget krævende målgruppe.

Også ved de ikke-arbejdsmarkedsparate skal der sættes ind med tæt opfølgning og være fokus på, at borgerne skal være aktive. I denne forbindelse vil der fortsat blive arbejdet med at videreudvikle tilbudsviften, så der kommer både mere bredde og mere kvalitet i tilbuddene. Der vil blive igangsat motivations- og beskæftigelsesfremmende aktiviteter, hvor der vil være fokus på kombination af sprog og beskæftigelsesfremmende aktivitet. Derudover vil der stadig være behov for livsstilsprojekter, hvor borgerne bevidstgøres om sundhed.

Inddragelsen af virksomheder i forløbene vil stadig være et fokusområde, så aktiviteterne bliver så arbejdsmarkedsrettede som muligt. I den forbindelse har Jobcentret fokus på en god og kontinuerlig virksomhedskontakt, da det er forudsætningen for at skabe gode og varige resultater. Der vil derfor også blive arbejdet med at videreudvikle de metoder, som blev etableret i forbindelse med Projekt Virksomhedscentre. Her arbejdes der bl.a. på at formalisere samarbejdet med udvalgte virksomheder, hvor kommunens HR afdelingen kan virke som fordelingsnøgle til decentrale enheder for borgerne. Jobcentret vil endvidere deltage i Arbejdsmarkedsstyrelsen kampagne fra 2010 til juni 2011 om at udbrede virksomhedscentre. Et af målene under kampagnen er, at alle jobcentre under ét skal nå op på at 16 pct. i matchgruppe 4 er i virksomhedspraktik eller løntilskud. (For Høje-Taastrup betyder dette konkret med udgangspunkt i juni 2009, at 72 borgere i alt skal i virksomhedsaktivering. Dette er 40 mere end der var i juni 2009).

### *Samarbejde om en helhedsorienteret indsats*

Høje-Taastrups Kommunes målsætning om at levere en helhedsorienteret indsats overfor borgerne er særlig væsentlig i forhold til de svageste ledige. Jobcentret vil derfor fortsat

udvikle samarbejdet med relevante centre i Kommunen, herunder særligt Kommunens Social- og Handicapcenter, Sundhedscenter og Børne- og Ungerådgivningscenter.

Det forventes, at Jobcentret i 2010 vil kunne fortsætte indsatsen overfor alkoholmisbrugere. Indsatsen startede i efteråret 2008 hvor Social og Handicapcentret, Blå Kors Behandlingscenter og Jobcentret kørte pilotprojektet "A-stop & Job". Det var en forsøgsvis indsats til at afprøve nye metoder til afvæning og udslusning til arbejdsmarkedet. Projektet havde som formål at tilbyde en helhedsorienteret indsats ved at kombinere alkoholbehandling og beskæftigelsesfremmende indsats. Målet for projektet var dels at bidrage til at stoppe yderligere social og sundhedsmæssig deroute for borgerne og dels at hjælpe flere over i permanent selvforsørgelse. Det afgøres ved budgetvedtagelsen i oktober 2009, hvorvidt indsatsen overfor alkoholmisbrugere videreføres.

Jobcentret vil fortsat arbejde med at udvikle projekter til borgere, der er på kanten af arbejdsmarkedet. Det vil sige psykisk syge, misbrugere og borgere med øvrige helbredsmæssige problemstillinger.

### **Indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande**

Borgere med ikke vestlig-baggrund udgør en stor del af ledighedsgruppen i Høje-Taastrup Kommune. Målgruppen indgår på tværs af samtlige ydelsesgrupper. Derfor anvendes de strategier, som i øvrigt beskrives også i forhold til denne gruppe. Der er med andre ord ikke særlige strategier, som alene rettes mod borgere med ikke-vestlig baggrund.

#### *Trappemodel særlig anvendelig*

Det skal dog nævnes, at erfaringerne viser, at tilbud / redskaber i form af opkvalificering (herunder sproglig og faglig opkvalificering), virksomhedspraktisk, job med løntilskud og mentorordninger er særlig anvendelig i arbejdet med borgergruppen. Disse erfaringer blev gjort allerede før etableringen af Jobcentret under Jobexpres, der benyttede en variant af trappemodellen som led i at få borgere med ikke-vestlig baggrund i ordinær ansættelse. Som beskrevet i afsnittet om den overordnede strategianvendelse, så benyttes redskaberne og dermed inspirationen fra trappemodellen til at tilrettelægge forløb ud fra den enkeltes behov og kompetencer uanset etnisk baggrund. Dette bygger også på den klare sammenhæng, der er mellem trappemodellen og de muligheder, som lovgivningen præsenterer.

Jobcentret ser på mulighederne for at igangsætte et projekt for borgere omfattet af integrationsloven. Projektet går ud på at give selvforsørgende borgere omfattet af integrationsloven et tilbud om uddannelsesvejledning og hjælp til kontakt til uddannelsesinstitutioner, hjælp til at komme i sprogpraktik, løntilskud m.v. samt personlig coaching.

Som led i at sikre en individuelt tilrettelagt og helhedsorienteret indsats overfor ledige med ikke-vestlig baggrund vil Jobcentret i 2010 have fokus på at kombinere sprogundervisning med en virksomhedsrettet indsats. Sprogundervisningen skal endvidere have fokus på "arbejdsmarkedsdansk", så borgerne opkvalificeres til at begå sig sprogligt på en arbejdsplads.

## 6 Mål og strategi for den virksomhedsrettede indsats

### Mål for den virksomhedsrettede indsats

#### Identifikation af mål 8 og 9:

I den virksomhedsrettede indsats er det afgørende, at de virksomheder, som Jobcentret samarbejder med, oplever, at Jobcenter Høje-Taastrup giver en god service og aktivt går ind og afhjælper udfordringerne i forhold til den efterspurgte arbejdskraft. Følgende mål er således formuleret:

**Mål 8: Service til virksomheder ved rekruttering og fastholdelse**  
Mindst 80 pct. af virksomhederne, som Jobcentret samarbejder med, oplever at Jobcentret leverer en tilfredsstillende service i forhold til rekruttering og arbejdsfastholdelse/sygefravær.

**Mål 9: Administrativ assistance**  
Mindst 85 pct. af virksomhederne oplever at Jobcentrets hjælp i forhold til administrative byrder i forbindelse med oprettelser af beskæftigelsestilbud i form af forskellige ordninger og aftaler i Jobcentret er tilfredsstillende.

### Strategier for den virksomhedsrettede indsats

#### *Rekruttering, opkvalificering og fastholdelse*

Samarbejdet mellem Jobcenteret og virksomhederne virker efter hensigten, når de ledige job bliver synlige. I takt med den stigende ledighed er behovet for en effektiv formidling mellem udbydere af arbejdskraft, og dem der efterspørger den, afgørende. Formidlingen er dobbeltrettet. Der er både behov for at udvide Jobcentrets viden om, hvilken arbejdskraft virksomhederne efterspørger, og samtidig skal virksomhedernes viden om hvilken arbejdskraft, der er til rådighed styrkes. I 2010 vil Jobcentret fokusere på både at styrke virksomhedskontakten i bredden og i dybden.

Opkvalificering af ledige er et vigtigt element i arbejdet med at skaffe virksomhederne den nødvendige arbejdskraft. Erfaringer har vist, at opkvalificering mest effektivt finder sted under realistiske forhold ude på virksomhederne, f.eks. via løntilskud, virksomhedspraktik og voksenlærepladser. Som et led i Jobcenterets strategi skal der i 2010 findes flere virksomheder, der kan give plads til alle mennesker – også de der ikke har alle de nødvendige kompetencer eller den største motivation. I denne forbindelse vil Jobcentret deltage i Arbejdsmarkedsstyrelsens kampagne om at udbrede de såkaldte virksomhedscentre, som skal løbe frem til juni 2011. Erfaringen viser, at et aktiv tilbud på en rigtig arbejdsplads til disse svage borgere har god effekt sammenlignet med andre aktiveringstiltag.

Et andet væsentligt fokus i arbejdet med at hjælpe virksomhederne til at råde over den nødvendige arbejdskraft, er fastholdelse af medarbejdere i forbindelse med sygefravær, og

indsatsen for at den sygemeldte kan vende tilbage så hurtigt som muligt. Der kan læses nærmere om strategien på dette område under afsnittet om sygemeldte.

#### *Hjælp til administration*

En væsentlig del af jobcentrets samarbejde med virksomheder består i at etablere tilbud inden for trappemodellen, dvs. løntilskudsaftaler, virksomhedspraktikker og mentorstøtte. I takt med at lovgivningen vedrørende etablering af tilbud bliver stadig mere detaljeret, er der stigende administrative byrder forbundet med at etablere tilbuddene. Jobcentret ønsker, at den administrative opgave for virksomheder, der er positive overfor at indgå et samarbejde med jobcentret om tilbudsordninger, skal være så lille som muligt. I praksis kan Jobcentret lette virksomhedernes arbejde for eksempel ved at udfylde så stor en del af diverse blanketter som muligt og i øvrigt sikre, at Jobcentrets medarbejdere er i stand til at rådgive virksomhederne ved udfyldelse af blanketter. Derudover vil Jobcentret have fokus på at afhjælpe den administrative byrde for virksomhederne ved at optimere arbejdsgange eller benytte elektronisk kommunikation, hvor det er muligt.

#### *Samarbejde med andre jobcentre på Vestegnen*

Jobcentret samarbejder med andre jobcentre på vestegnen om forbedring af den virksomhedsrettede indsats. Samarbejde initieres af Arbejdsmarkedsforum, som er et netværk bestående af Vestegnskommunernes jobcenterchefer. I netværket drøftes løbende blandt andet de udfordringer, der er regionalt i området, og kommende lovgivningsændringer. Netværket benyttes endvidere til videndeling, gensidig inspiration, erfaringsudveksling og samarbejde om de konkrete indsatser, som også besluttet af Arbejdsmarkedsforum.

Samarbejdet har og vil fremadrettet i 2010 have fokus på tre følgende områder:

- 1) Registrering og anvendelse af virksomhedshedmodul: Målet er at kvalificere medarbejdernes kontakt med virksomheder, herunder at skabe overblik over virksomhedsbesøg på Vestegnen og kvalificere den enkelte medarbejder til virksomhedsbesøg.
- 2) Arbejdsmarkedsbalancen og flaskehals indsats: Har til mål at udarbejde en fælles procedure for brug af arbejdsmarkedsbalancen og hvis muligt en lokal arbejdsmarkedsbalance med henblik på effektivisering og profilering. Samarbejdet vil endvidere omfatte uddannelse og kurser til medarbejdere, samarbejde om kampagner m.m.
- 3) Anvendelse af redskabsviften: Har til formål at optimere og kvalificere anvendelsen af redskaberne. Konkret er der etableret en arbejdsgruppe med fokus på videndeling og gensidig inspiration om brugen af redskaberne med særlig fokus på mentorordning, virksomhedsrettet aktivering og samarbejdsaftaler.

## 7 Mål og strategi for brug af andre aktører

### Identifikation af mål 10:

Beskæftigelsesministeriet har krav om formulering af et mål, der omhandler brugen af andre aktører. Følgende mål for anvendelsen af andre aktører er derfor formuleret:

#### **Mål 10: Brug af andre aktører**

**Brugen af andre aktører skal omfatte minimum 120 personer svarende til ca. 8 pct. af de ledighedsberørte (arbejdsmarkedsparate) i marts 2009 (1475 personer).**

### Strategier for brug af andre aktører

Som alle andre jobcentre har Jobcenter Høje-Taastrup ansvaret for at de lediges rettigheder og pligter overholdes - herunder at de får deres jobsamtaler, aktive tilbud og at der bliver fulgt op på deres forløb. Dele af denne indsats kan dog varetages af såkaldte "andre aktører", der dermed overtager myndighedsopgaven vedr. opfyldelsen af borgerens ret og pligt. Andre aktører skal i denne forbindelse således ikke forveksles med "leverandører", som er virksomheder og institutioner hos hvem Jobcentret køber aktiveringspladser, uddannelsespladser, kurser osv., men som ikke varetager myndighedsopgaven.

Jobcentret benytter først og fremmest andre aktører i forhold til de målgrupper, hvor det er lovbestemt, at andre aktører skal varetage opgaven. Dette gælder de såkaldte LVU'er – ledige med længerevarende uddannelse. For Jobcenter Høje-Taastrup er der god ræson i at andre aktører varetager indsatsen overfor LVU'erne, da kommunen har meget få af fra målgruppen og derfor ville have svært ved at opbygge den nødvendige ekspertise til at varetage en professionel indsats overfor denne målgruppe.

For at sikre en optimal varetagelse og stadig udvikling af indsatsen overfor de mange forskellige målgrupper i Jobcentret, er det afgørende at Jobcentret selv arbejder med målgrupperne og derigennem har aktuel viden om deres behov og vej til arbejdsmarked. Jobcentret ønsker med andre ord, at sikre at læring og innovation forbliver in house. Derfor vil andre aktører også blive benyttet til større opgaver, hvor disse er kendte for Jobcentret, og hvor der er behov for at skabe rum for, at Jobcentret kan koncentrere sig om andre/nye opgaver. Dette giver også Jobcentret et relevant grundlag til at udvælge den konkrete virksomhed/institution, som skal indtræde som anden aktør til en konkret opgave.

Ellers benyttes andre aktører i de situationer, hvor det vurderes, at servicen vil betyde en positiv forskel for den lediges tilbagevenden til arbejdsmarkedet sammenlignet med, hvad Jobcentret selv kan tilbyde.

## Bilag 1: Regionale mål

Beskæftigelsesregionen Hovedstaden & Sjælland har konkretiseret beskæftigelsesministerens mål, så det samlede mål for regionens jobcentre er, at:

- Antallet af personer i arbejdskraftreserven begrænses til 31.100 personer i december 2010, svarende til en stigning på max. 22 procent i perioden fra december 2009 til december 2010.
- Antallet af sygeforløb over 26 uger skal nedbringes med 6 procent i 2010, svarende til 13.100 forløb i december 2010.
- Antallet af unge ydelsesmodtagere begrænses til 29.375 personer i december 2010, svarende til en stigning på 19 procent fra december 2009 til december 2010.

## **Bilag 2: Budget for beskæftigelsesindsatsen i jobcentret**

Budgettet vedtages i oktober, hvorefter det vil blive indsat i beskæftigelsesplanen.

## Bilag 3: Oversigt over målene i beskæftigelsesplan 2010

Den samlede oversigt er udarbejdet som et målhierarki med afsæt i en sondring mellem:

- *Overordnede effektmål/slutresultater*, dvs. slutresultater, som knytter an til overordnede målsætninger for hele Jobcentret
- *Målgruppespecifikke effektmål*, dvs. effektmål, som relaterer sig specifikt til en bestemt ydelses- eller målgruppe
- *Produktionsmål*, dvs. resultater, som er et resultat på den korte bane, som kan bidrage til at føre frem til de ønskede effektmål.

### Overordnede effektmål/slutresultater:

<p><b>Mål 2:</b> Stigningen i antallet af fuldtidspersoner i arbejdsstyrken på offentlig forsørgelse (eksklusiv fleks og førtidspension) skal begrænses til 3442 antal fuldtidspersoner ved udgangen af 2010.</p>
<p><b>Mål 8:</b> Mindst 80 pct. af virksomhederne, som Jobcentret samarbejder med, oplever at Jobcentret leverer en tilfredsstillende service i forhold til rekruttering og arbejdsfastholdelse.</p>
<p><b>Mål 9:</b> Mindst 85 pct. af virksomhederne oplever at Jobcentrets hjælp i forhold til administrative byrder i forbindelse med oprettelser af beskæftigelsestilbud i form af forskellige ordninger og aftaler i Jobcentret er tilfredsstillende.</p>

### Målgruppespecifikke effektmål:

<p><b>Mål 1:</b> Den gennemsnitlige månedlige stigning i antallet af ledige i arbejdskraftreserven begrænses til 15 fuldtidspersoner (ledighed og aktivering) fra 2009 til 2010.</p>
<p><b>Mål 3:</b> Den gennemsnitlige varighed på følgende ydelser skal fra 2008 til 2010 falde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagpenge fra 15,5 uger til 14,8 uger</li> <li>• Kontant- og starthjælp, arbejdsmarkedsparete fra 23,3 uger til 21,5 uger</li> <li>• Kontant- og starthjælp, ikke-arbejdsmarkedsparete fra 37,5 uger til 37 uger</li> </ul>
<p><b>Mål 4:</b> Den gennemsnitlige månedlige stigning i antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses og dagpengemodtagere under 30 år skal begrænses til 10,5 fuldtidspersoner (ledighed og aktivering) fra 2009 til 2010.</p>
<p><b>Mål 5:</b> Beskæftigelsesfrekvensen skal stige fra 2008 til 2010 for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indvandrere med ikke-vestlig baggrund fra 58,7 pct. til 61 pct.</li> <li>• Efterkommere med ikke-vestlig baggrund fra 69,6 pct. til 73 pct.</li> </ul>
<p><b>Mål 6:</b> Det gennemsnitlige månedlige antal af sygedagpengesager over 26 uger skal reduceres med 10 pct. fra 314 i 2008 til 283 i 2010.</p>

### Produktionsmål

<p><b>Mål 7:</b> Øget antal af afsluttede forløb blandt de ikke-arbejdsmarkedsparete Antallet af afsluttede forløb for de ikke-arbejdsmarkedsparete skal stige fra 584 sager i 2008 til minimum 650 i 2010.</p>
---

**Mål 10:** Brugen af andre aktører skal omfatte minimum 120 personer svarende til ca. 8 pct. af de ledighedsberørte (arbejdsmarkedsparete) i marts 2009 (1475 personer).

## Bilag 4: Bevilling af ekstra jobkonsulent til integration af indvandrere på arbejdsmarkedet

### Opfølgning på resultatkrav for 2008

Høje-Taastrup Kommune modtager i perioden 2007 – 2010 en ekstra bevilling fra arbejdsmarkedsstyrelsen. Bevillingen var på 1.922.500 mio.kr i 2008. Bevillingen anvendes til at gennemføre en særlig beskæftigelsesindsats for kontant- og starthjælpsmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk.

Bevillingen har gjort det muligt for Jobcenter Høje-Taastrup at ansætte flere "varme hænder", der i henhold til bevillingen skal arbejde med direkte og intensiveret borgerkontakt. I 2008 videreførte Jobcenter Høje-Taastrup dels en ekstra indsats for den del af målgruppen, der er kategoriseret i matchgruppe III, dels til en særlig indsats for den del, der er placeret i matchgruppe IV, på baggrund af bevillingen.

### Indsats 2008

I 2007 blev der ansat tre jobkonsulenter, to sagsbehandlere og en projektmedarbejder. I 2008 blev der ansat i alt fire medarbejdere på bevillingen. En opsøgende sagsbehandler, en barselsvikar for den opsøgende sagsbehandler, en administrativ sagsbehandler samt en jobkonsulent. Dermed omfatter indsatsen nu i alt ti medarbejdere.

I praksis er opgaven fordelt på alle jobkonsulenter i Job & Integration, da det i det daglige arbejde ikke er muligt for den enkelte jobkonsulent at registrere borgernes etnicitet. Dertil kommer, at alle jobkonsulenter arbejder for samme resultat. En opsøgende sagsbehandler/jobkonsulent, der ikke er ansat på arbejdsmarkedsstyrelsens bevilling, kan derfor udmærket hjælpe borgere i målgruppen i job, ligesom medarbejdere ansat på bevillingen kan arbejde med borgere, der ikke er en del af målgruppen.

### Korrektion af mål

Jobcenter Høje-Taastrup er i 2009 blevet opmærksom på, at der er sket en fejl, da de oprindelige mål for indsatsen blev fastlagt. Der blev oprindeligt fastsat mål dels for udviklingen i beskæftigelsesfrekvensen, dels for den del af indsatsen rettet mod borgere i match III og dels for den del af indsatsen, der er rettet mod borgere i matchgruppe IV.

Målene for beskæftigelsesfrekvensen er uændrede, men der er sket en fejl i fastsættelsen af mål for både match III og IV. Der er 127 borgere med anden etnisk baggrund end dansk, der er arbejdsmarkedsparete (match I-III) i Høje-Taastrup Kommune. Målsætningen var, som nedenstående tabel viser, at indsatsen ville medføre, at i alt 130 personer i matchgruppe III kom i ordinær beskæftigelse i perioden, og altså at der ville komme mere end 100 % i arbejde.

På den baggrund ønsker Jobcenter Høje-Taastrup at justere målene for 2010. Da det er for sent at fastsætte en ny målsætning for 2009, er tallene for 2009 en afspejling af forventningen til udviklingen på baggrund af tallene for 2007 og 2008. Samtidig ønsker Jobcenter Høje-Taastrup at medtage tallene for alle de arbejdsmarkedsparete borgere i målgruppen (match I-III) i resultatopgørelsen, da de er omfattet af indsatsen.

### Arbejdsmarkedsparete borgere med anden etnisk baggrund end dansk, i ordinær beskæftigelse

År	2007	2008	2009	2010	I alt for hele perioden 2007-2010
Oprindelige mål, for match III	20	35	35	40	130
Ny målsætning for match I-III, inkl. Resultater for 2007 og 2008	33	58	63	65	219

Fordelt på køn:

Mænd	13	33	35	36	117
Kvinder	20	25	28	29	102

Fra april 2007 til december 2008 er der kommet 91 borgere med anden etnisk baggrund fra match I-III i arbejde.

De nye mål for ledige borgere med anden etnisk baggrund end dansk, matchgruppe I-III, tager udgangspunkt i opgørelsen for 2007 og 2008. Den nye forventning og målsætning er, at i alt 219 borgere i målgruppen i match I-III kommer i ordinær beskæftigelse i perioden 2007-2010.

I den oprindelige målsætning forventede Jobcenter Høje-Taastrup endvidere, at indsatsen vil betyde, at 75 kvinder og 100 mænd fra match IV kommer i ordinær beskæftigelse i perioden.

#### Oprindelige målsætning. Borgere med anden etnisk baggrund end dansk, i ordinær beskæftigelse i matchgruppe IV

År	2007	2008	2009	2010	I alt i 2010
<b>Mål i alt:</b>	20	50	50	55	175
Mål fordelt på køn:					
Mænd	10	30	30	30	100
Kvinder	10	20	20	25	75
<b>Status på målopfyldelse:</b>	<b>3</b>	<b>11</b>			
Resultater fordelt på køn:					
Mænd	2	7			
Kvinder	1	4			

Målsætningen fra matchgruppe IV skal ligeledes nedjusteres. I match IV og V er der tilsammen 299 borgere. Jobcenter Høje-Taastrup forventede at 175 borgere kom i arbejde i perioden, det er for højt sat. Den nye målsætning er baseret på tallene for 2007, 2008 og forventningen til 2009.

#### Ny målsætning for borgere i ordinær beskæftigelse i matchgruppe IV

År	2007	2008	2009	2010	I alt i 2010
<b>Mål i alt:</b>	*	*	15	18	47
Mål fordelt på køn:					
Mænd	*	*	8	10	27
Kvinder	*	*	7	8	20
<b>Status på målopfyldelse:</b>	<b>3</b>	<b>11</b>			
Resultater fordelt på køn:					
Mænd	2	7			
Kvinder	1	4			

I alt 47 borgere i matchgruppe IV, forventes at komme i ordinær beskæftigelse fra 2007-2010, i henhold til den nye målsætning.

#### Resultater

I forbindelse med bevillingen fra arbejdsmarkedsstyrelsen opsatte Høje-Taastrup Kommune mål for beskæftigelsesfrekvensen samt for antallet af borgere indenfor målgruppen i ordinær beskæftigelse.

På baggrund af den samlede øvrige indsats og bevillingen forventes en årlig udvikling i beskæftigelsesfrekvensen, der ser således ud:

Beskæftigelsesfrekvens	2007	2008	2009	2010
<b>Mål:</b>				
Mænd	64 %	66 %	68 %	70 %
Kvinder	50 %	52,5 %	54 %	55 %
<b>Status på målopfyldelse:</b>				
Mænd	67,1 %	68,7 %		

---

Kvinder 53,6 % 52,5 %

Ovenstående viser målene for, samt den reelle udvikling i beskæftigelsesfrekvensen fordelt på mænd og kvinder i gruppen; indvandrere og efterkommere fra ikke vestlige lande. De nyeste tal viser, at beskæftigelsesprocenten er inde i en positiv udvikling for mændenes vedkommende, der forløber hurtigere end ventet.<sup>7</sup> Målet for 2009 er allerede opnået inden udgangen af 2008. For kvindernes vedkommende har der været et fald i beskæftigelsesfrekvensen på 1,1 % siden 2007, men beskæftigelsesfrekvensen opnår stadig målsætningen for 2008. Til sammenligning viser den nyeste opgørelse at beskæftigelsesfrekvensen er 76,1 % for kvinder med dansk oprindelse, hvilket er fald på 2,1 % siden 2007<sup>8</sup>. Faldet i beskæftigelsesfrekvens for kvinderne i målgruppen, må betragtes som et mindre udsving, der kan skyldes forandringer i demografien.

#### Udviklingen i antallet af borgere i ordinær beskæftigelse

Generelt er resultaterne for målgruppen tilfredsstillende, hvilket tydeliggøres i sammenligning med antallet af borgere med dansk oprindelse i ordinær beskæftigelse.

I alt 11 borgere, i den del af målgruppen der er i matchkategori VI, er kommet i ordinært arbejde i perioden 01.01.2008-31.12.2008. Regnes de resterende matchkategorier i målgruppen med, stiger tallet til 69.

#### Resultater for antal borgere i ordinær beskæftigelse med anden etnisk baggrund end dansk/ fordelt på matchgruppe, 2008

	I	II	III	IV	Alle match-grupper
Mænd	14	7	12	7	40
Kvinder	6	14	5	4	29
<b>I alt</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>69</b>

I alt 86 kontanthjælpsmodtagere med dansk oprindelse er kommet i ordinær beskæftigelse i samme periode.

Fordelt på køn og matchkategori ser det således ud:

#### Resultater for antal borgere i ordinær beskæftigelse med dansk oprindelse/ fordelt på matchgruppe, 2008

	I	II	III	IV	Alle match-grupper
Mænd	16	15	9	2	42
Kvinder	13	15	6	10	44
<b>I alt</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>86</b>

Der er altså 12 borgere med dansk oprindelse fra matchgruppe IV, der er kommet i arbejde, mod 11 i gruppen med borgere med anden etnisk baggrund. Når man ser på fordelingen af borgere med dansk og borgere med anden etnisk herkomst, er resultaterne for målgruppen tilfredsstillende.

---

<sup>7</sup> Se Nøgletalsrapporten for Jobcentergruppe 5 – 1. kvartal 2008 på [www.brhovedstadensjaelland.dk](http://www.brhovedstadensjaelland.dk)

<sup>8</sup> Statistikbanken

## **Bilag 5: Det Lokale Beskæftigelsesråds virksomhedsplan**

Det Lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer er endnu ikke udarbejdet. Ifølge Styringsloven skal planen være vedlagt beskæftigelsesplanen senest ved offentliggørelsen den 10. januar 2010.

## **Bilag 6: Foreløbig flakseholdsliste 2010**

Foreløbig flaskehalsliste 2010 for Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, juni 2009

Liste 1	Liste 1 (fortsat)	Liste 2, hvor den ledige har dokumenteret aftale om et konkret job inden for et år ved gennemført opkvalificering
<p><b>Akademisk arbejde</b>                      anlægsingeniør                      bygningsingeniør                      finanscontroller                      it-ingeniør                      jurist                      maskiningeniør                      overlæge                      plastingeniør                      psykolog                      revisor                      speciallæge                      sygehuslæge                      tandlæge</p>	<p><b>Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri</b>                      landbrugsmedhjælper  <b>Medie, kultur, turisme, idræt</b>                      fitness-instruktør  <b>Pædagogisk og socialt arbejde</b>                      børnepasser                      pædagog                      pædagogmedhjælper                      socialformidler                      socialrådgiver                      støttepædagog</p>	<p><b>Akademisk arbejde</b>                      akademisk medarbejder                      forsker, naturvidenskab og teknik                      geofysiker                      specialkonsulent</p>
<p><b>Bygge og anlæg</b>                      alarmmontør                      elektriker                      installationselektriker                      kommunikationselektriker</p>	<p><b>Salg, indkøb og markedsføring</b>                      account manager                      blomsterbinder                      butiksassistent                      isenkræmmer                      key account manager                      salgskonsulent</p>	<p><b>Ledelse</b>                      afdelingschef                      afdelingsleder, institution                      institutionsleder                      marketingchef                      produktionschef                      souschef, institution                      teamleder</p>
<p><b>Hotel, restauration, køkken, kantine</b>                      kok                      køkkenchef</p>	<p><b>Sundhed, omsorg og personlig pleje</b>                      anæstesisygeplejerske                      bioanalytiker                      fysioterapeut</p>	<p><b>Sundhed, omsorg og personlig pleje</b>                      ledende bioanalytiker                      ledende fysioterapeut                      ledende jordemoder                      ledende radiograf                      ledende sygeplejerske</p>
<p><b>It og teleteknik</b>                      databaseudvikler                      it-arkitekt                      it-konsulent                      it-kvalitetschef                      it-projektleder                      netværkskonsulent                      programmør                      softwareudvikler                      systemudvikler</p>	<p><b>Sundhed, omsorg og personlig pleje</b>                      jordemoder                      kiropraktor                      klinikassistent                      operationssygeplejerske                      plejehjemsmedhjælper                      plejer                      radiograf                      social- og sundhedsassistent                      social- og sundhedshjælper                      sygeplejerske</p>	
<p><b>Jern, metal og auto</b>                      elektrofagtekniker                      kølemontør                      låsesmed</p>	<p><b>Transport, post, lager- og maskinførerarbejde</b>                      lagerarbejder                      skibsfører                      skibsmaskinmester                      styrmand</p>	
<p><b>Kontor, administration, regnskab, m.m.</b>                      bankrådgiver                      bogholder                      bogholderiassistent                      finansmedarbejder                      lægesekretær                      tegnsprogstolk</p>	<p><b>Undervisning og vejledning</b>                      efterskolelærer                      faglærer                      folkeskolelærer                      sagsbehandler, kommunal</p>	