

# **REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget 2007-2021 d. 30-01-2017**

**Mødedato** Mandag d. 30. januar 2017 kl. 15:30

**Mødested**

## **Indholdsfortegnelse**

Referat - Åben.....	3
Referat med bilag - Åben.....	13

## **Punkt 1: Referat - Åben**

## Referat

## Arbejdsmarkedsudvalget

Ordinært møde

**Mødetidspunkt:** 30-01-2017 15:30

**Mødeafholdelse:** 1.64

**NB.**

**Tilstede:** John Karlsson (A)  
Erik Kyed Trolle (A)  
Jytte Høyrup (V)  
Helle Madsen (V)  
Carsten Sørensen (DF)

**Fraværende:**

**Stedfortrædere:**



# Indholdsfortegnelse

Arbejdsmarkedsudvalget

30-01-2017 15:30

<b>1 (Åben) Temadrøftelse januar 2017 - virksomhedsrettet indsats.....</b>	<b>3</b>
<b>2 (Lukket) Konkurrenceudsættelse af beskyttet beskæftigelse og værkstederne i PA .....</b>	<b>4</b>
<b>3 (Åben) Implementering af Vitas - national topscorer .....</b>	<b>5</b>
<b>4 (Åben) Præsentation af fundraising projekter i CAM .....</b>	<b>7</b>
<b>5 (Åben) Februar 2017 - Direktøren orienterer .....</b>	<b>8</b>

## 1 (Åben) Temadrøftelse januar 2017 - virksomhedsrettet indsats

Sags ID: EMN-2016-03452

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 9. januar 2017 blev det aftalt, at der på de kommende møder i udvalget skal drøftes en række temaer. Det blev aftalt, at det første tema er den virksomhedsvendte indsats.

Drøftelserne tager udgangspunkt i temaerne 1. Den virksomhedsrettede indsats og 7. Virksomhedsservice samt budgetbemærkningen vedr. beskæftigelsesområdet. På mødet vil administrationen via Power Point præsentere den nuværende virksomhedsvendte indsats, hvad vi gør i dag, fordele og ulemper, herunder organisatoriske overvejelser samt lægge op til drøftelsen af de formulerede temaer.

Dagsordenen er:

- Den nuværende virksomhedsvendte indsats.
- Fordele og ulemper
- Hvad er udviklingssporene? Hvad skal der mere af?
- Tema-drøftelser
- Opsamling

### Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at temadrøftelsen gennemføres.

### Tidligere beslutninger:

.

### Beslutninger:

Drøftelsen gennemført.

### Bilag

- Fra\_myndighed\_til\_matchmaker (1765739 - EMN-2016-03452)
- Servicetilbud til virksomhederne (1308967 - EMN-2016-03452)

## **2 (Lukket) Konkurrenceudsættelse af beskyttet beskæftigelse og værkstederne i PA**

### **Beslutninger:**

Der arbejdes videre med at gennemføre en konkurrenceudsættelse, der følger den beskrevne proces og tidsplan.

Forretningsgrundlaget skal ikke pt. Optimeres.

### 3 (Åben) Implementering af Vitas - national topscorer

Sags ID: EMN-2017-00059

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

#### Beslutningskompetence

AMU

#### Sagsfremstilling

VITAS er en landsdækkende digital platform, der betjener virksomheder og jobcentrene i oprettelsen og behandlingen af virksomheders anmodninger om at oprette løntilskuds- og virksomhedspraktikpladser, herunder nytteindsats samt tilskud til voksenlærlinge.

Visionen for VITAS er at skabe de bedst mulige rammer og processer omkring det beskæftigelsespolitiske redskab, som de virksomhedsrettede tilbud udgør.

Frederikshavn Kommune er national topscorer i VITAS med en imponerende implementeringsgrad på 94,34 %. Der er kun 5 kommuner i hele landet, der har en implementeringsgrad over 75 %. De 5 bedste er Frederikshavn, Viborg, Ikast-Brande, Morsø og Aalborg. På landsplan er den gennemsnitlige implementeringsgrad på 21,01 %.

Successen i Jobcenter Frederikshavn skyldes, at der fra starten har været stort fokus på besparelspotentialet ved brug af VITAS, både for virksomhederne og jobcentret, hvilket i sig selv har været en stor drivkraft, da både virksomheder og virksomhedskonsulenterne nemt kunne se det smarte i systemet, i forhold til den tid man tidligere brugte på manuelle blanketter.

Implementeringen har været målrettet og planlagt med undervisning og opfølgninger hver gang der har været systemændringer. Det har været nemt at implementere systemet på tværs af alle afdelinger, da alle har samme mål, at yde en god virksomhedsservice, hvilket VITAS er en stor del af.

Jobcenter Frederikshavn havde fra starten et mål om alle blanketter, der kunne supporteres i VITAS skulle udfases per. 1.1.2017 for herved at være på forkant, når det bliver vedtaget ved lov medio 2017. Dette er til fulde blevet indfriet.

#### Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

#### Tidligere beslutninger:

.

#### Beslutninger:

Taget til efterretning.

## Bilag

## 4 (Åben) Præsentation af fundraising projekter i CAM

Sags ID: EMN-2016-03415

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på mødet den 9. januar 2017 at godkende en oversigt over fundraising projekter i Center for Arbejdsmarked (CAM). Formålet med oversigten er, at give Arbejdsmarkedsudvalget et overblik over de mange projekter som CAM er involveret i fra 2016 og fremadrettet. Oversigten vil løbende blive præsenteret for Arbejdsmarkedsudvalget, når der er ændringer eller søgt nye projekter.

Oversigten indeholder en beskrivelse af søgte projekter, igangværende projekter samt afsluttede projekter, hvor Center for Arbejdsmarked er projektejer eller udgør en væsentlig del af projektet.

### Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Tidligere beslutninger:

.

### Beslutninger:

Taget til efterretning.

### Bilag

- Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked (1763906 - EMN-2016-03415)

## 5 (Åben) Februar 2017 - Direktøren orienterer

Sags ID: EMN-2014-00765

Sagsbehandler: Hanne Rosenkrantz Helgesen

Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Diverse information/orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område, herunder

- Der vil blive orienteret om møde med Vesthimmerlands Kommune og asylområdet.

### Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Tidligere beslutninger:

.

### Beslutninger:

Taget til efterretning.

### Bilag



## **Punkt 2: Referat med bilag - Åben**

## Referat

## Arbejdsmarkedsudvalget

Ordinært møde

**Mødetidspunkt:** 30-01-2017 15:30

**Mødeafholdelse:** 1.64

**NB.**

**Tilstede:** John Karlsson (A)  
Erik Kyed Trolle (A)  
Jytte Høyrup (V)  
Helle Madsen (V)  
Carsten Sørensen (DF)

**Fraværende:**

**Stedfortrædere:**



# Indholdsfortegnelse

Arbejdsmarkedsudvalget

30-01-2017 15:30

<b>1 (Åben) Temadrøftelse januar 2017 - virksomhedsrettet indsats.....</b>	<b>3</b>
<b>2 (Lukket) Konkurrenceudsættelse af beskyttet beskæftigelse og værkstederne i PA .....</b>	<b>4</b>
<b>3 (Åben) Implementering af Vitas - national topscorer .....</b>	<b>5</b>
<b>4 (Åben) Præsentation af fundraising projekter i CAM .....</b>	<b>7</b>
<b>5 (Åben) Februar 2017 - Direktøren orienterer .....</b>	<b>8</b>

## 1 (Åben) Temadrøftelse januar 2017 - virksomhedsrettet indsats

Sags ID: EMN-2016-03452

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget den 9. januar 2017 blev det aftalt, at der på de kommende møder i udvalget skal drøftes en række temaer. Det blev aftalt, at det første tema er den virksomhedsvendte indsats.

Drøftelserne tager udgangspunkt i temaerne 1. Den virksomhedsrettede indsats og 7. Virksomhedsservice samt budgetbemærkningen vedr. beskæftigelsesområdet. På mødet vil administrationen via Power Point præsentere den nuværende virksomhedsvendte indsats, hvad vi gør i dag, fordele og ulemper, herunder organisatoriske overvejelser samt lægge op til drøftelsen af de formulerede temaer.

Dagsordenen er:

- Den nuværende virksomhedsvendte indsats.
- Fordele og ulemper
- Hvad er udviklingssporene? Hvad skal der mere af?
- Tema-drøftelser
- Opsamling

### Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at temadrøftelsen gennemføres.

### Tidligere beslutninger:

.

### Beslutninger:

Drøftelsen gennemført.

### Bilag

- Fra\_myndighed\_til\_matchmaker (1765739 - EMN-2016-03452)
- Servicetilbud til virksomhederne (1308967 - EMN-2016-03452)

## **2 (Lukket) Konkurrenceudsættelse af beskyttet beskæftigelse og værkstederne i PA**

### **Beslutninger:**

Der arbejdes videre med at gennemføre en konkurrenceudsættelse, der følger den beskrevne proces og tidsplan.

Forretningsgrundlaget skal ikke pt. Optimeres.

### 3 (Åben) Implementering af Vitas - national topscorer

Sags ID: EMN-2017-00059

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

#### Beslutningskompetence

AMU

#### Sagsfremstilling

VITAS er en landsdækkende digital platform, der betjener virksomheder og jobcentrene i oprettelsen og behandlingen af virksomheders anmodninger om at oprette løntilskuds- og virksomhedspraktikpladser, herunder nytteindsats samt tilskud til voksenlærlinge.

Visionen for VITAS er at skabe de bedst mulige rammer og processer omkring det beskæftigelsespolitiske redskab, som de virksomhedsrettede tilbud udgør.

Frederikshavn Kommune er national topscorer i VITAS med en imponerende implementeringsgrad på 94,34 %. Der er kun 5 kommuner i hele landet, der har en implementeringsgrad over 75 %. De 5 bedste er Frederikshavn, Viborg, Ikast-Brande, Morsø og Aalborg. På landsplan er den gennemsnitlige implementeringsgrad på 21,01 %.

Successen i Jobcenter Frederikshavn skyldes, at der fra starten har været stort fokus på besparelspotentialet ved brug af VITAS, både for virksomhederne og jobcentret, hvilket i sig selv har været en stor drivkraft, da både virksomheder og virksomhedskonsulenterne nemt kunne se det smarte i systemet, i forhold til den tid man tidligere brugte på manuelle blanketter.

Implementeringen har været målrettet og planlagt med undervisning og opfølgninger hver gang der har været systemændringer. Det har været nemt at implementere systemet på tværs af alle afdelinger, da alle har samme mål, at yde en god virksomhedsservice, hvilket VITAS er en stor del af.

Jobcenter Frederikshavn havde fra starten et mål om alle blanketter, der kunne supporteres i VITAS skulle udfases per. 1.1.2017 for herved at være på forkant, når det bliver vedtaget ved lov medio 2017. Dette er til fulde blevet indfriet.

#### Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

#### Tidligere beslutninger:

.

#### Beslutninger:

Taget til efterretning.

## Bilag

## 4 (Åben) Præsentation af fundraising projekter i CAM

Sags ID: EMN-2016-03415

Sagsbehandler: Maiken Pilgaard Krüger

Ansvarligt center: Arbejdsmarked

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på mødet den 9. januar 2017 at godkende en oversigt over fundraising projekter i Center for Arbejdsmarked (CAM). Formålet med oversigten er, at give Arbejdsmarkedsudvalget et overblik over de mange projekter som CAM er involveret i fra 2016 og fremadrettet. Oversigten vil løbende blive præsenteret for Arbejdsmarkedsudvalget, når der er ændringer eller søgt nye projekter.

Oversigten indeholder en beskrivelse af søgte projekter, igangværende projekter samt afsluttede projekter, hvor Center for Arbejdsmarked er projektejer eller udgør en væsentlig del af projektet.

### Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Tidligere beslutninger:

.

### Beslutninger:

Taget til efterretning.

### Bilag

- Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked (1763906 - EMN-2016-03415)

## 5 (Åben) Februar 2017 - Direktøren orienterer

Sags ID: EMN-2014-00765

Sagsbehandler: Hanne Rosenkrantz Helgesen

Ansvarligt center: Ledelsessekretariatet

### Beslutningskompetence

AMU

### Sagsfremstilling

Diverse information/orientering fra Arbejdsmarkedsudvalgets område, herunder

- Der vil blive orienteret om møde med Vesthimmerlands Kommune og asylområdet.

### Indstilling

Børne-, skole- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller, at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### Tidligere beslutninger:

.

### Beslutninger:

Taget til efterretning.

### Bilag



## Bilagsforside

Dokument Navn:	Fra_myndighed_til_matchmaker.PDF
Dokument Titel:	Fra_myndighed_til_matchmaker
Dokument ID:	1765739
Placering:	Emnesager/Temadrøftelser Arbejdsmarkedsudvalget/Dokumenter
Dagsordens titel	Temadrøftelse januar 2017 - virksomhedsrettet indsats
Dagsordenspunkt nr	1
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	2

# KL

INDBLIK I JOBCENTRENES VIRKSOMHEDSSERVICE  
NOVEMBER 2016

KL INDBLIK

## FRA MYNDIGHED TIL MATCHMAKER

INDBLIK I JOBCENTRENES  
VIRKSOMHEDSSERVICE



### **Fra myndighed til matchmaker**

© KL

1. udgave, 1. oplag 2016

Produktion: Kommuneforlaget A/S

Design: e-Types

Foto: Colourbox

KL

Weidekampsgade 10

2300 København S

Tlf. 3370 3370

kl@kl.dk

www.kl.dk

Produktionsnr. 830184

ISBN 978-87-93365-52-0

# INDHOLD

01/ INDLEDNING

SIDE 5

04/ JOBCENTRET SAMARBEJDER  
PÅ TVÆRS I KOMMUNEN

SIDE 14

02/ EN KLAR STRATEGI GIVER  
RETNING FOR INDSATSEN

SIDE 7

05/ SAMARBEJDE MED ANDRE  
JOBCENTRE

SIDE 17

03/ MØDET MED  
VIRKSOMHEDERNE  
– VEJE TIL SUCCES

SIDE 11



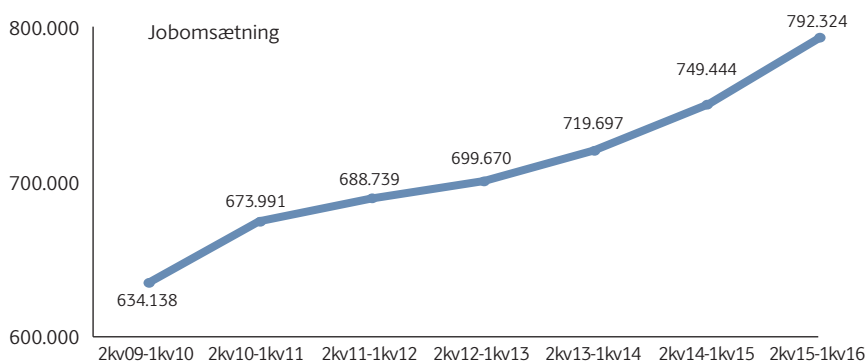
# 01/ INDLEDNING

Flere virksomheder melder om mangel på kvalificeret arbejdskraft. Udviklingen stiller store krav til jobcentrenes evne til at matche ledige borgere med virksomhedernes efterspørgsel. Og jobcentrene er godt i gang med omstillingen fra myndighed til matchmaker.

Der er fuld fart på det danske arbejdsmarked. Ledigheden er i bund. Beskæftigelsen er på det højeste niveau i mange år. Og jobomsætningen er steget til et niveau, der betyder, at næsten 800.000 job årligt bliver besat med en ny medarbejder. Udviklingen på arbejdsmarkedet giver muligheder for mange borgere uden job, men situationen kræver også fokus på, at virksomhederne har tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft til rådighed.

Jobcentrenes evne til at skabe match mellem de lediges kompetencer og virksomhedernes efterspørgsel er central for at afhjælpe mangel- og paradoksproblemer, der kan være en forhindring for vækst og produktivitet i danske virksomheder.

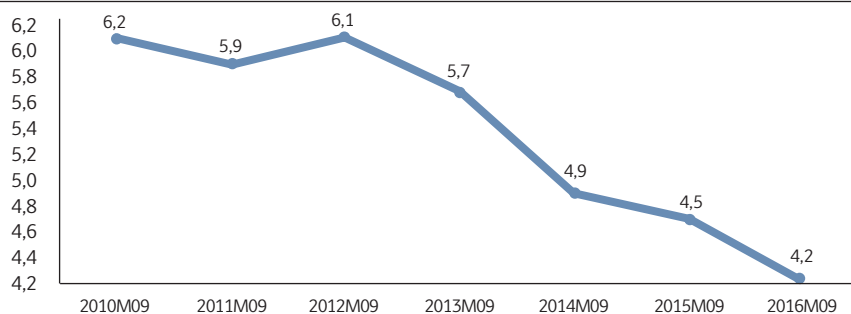
› **Figur 1 - Ledigheds- og jobindikatorer. Jobomsætning og antal personer startet i job**



Kilde: CPR-registeret, CVR-registeret og DetailCOR

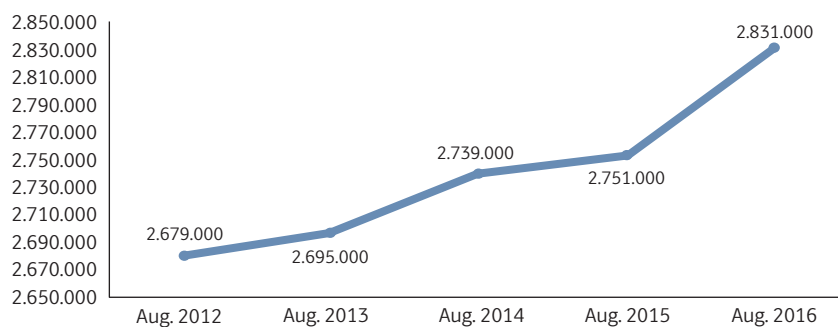
Anm.: Pga. efterregistreringer vil specielt den seneste måned, der findes data for, blive øget ved næste opdatering.

› **Fuldtidsledige (sæsonkorrigeret) efter sæsonkorrigering og faktiske tal, ydelse, køn og alder og tid**



Kilde: Danmarks Statistik

› **Figur 3. Udvikling i antal beskæftigede, 2012-16, sæsonkorrigeret**



Kilde: Danmarks Statistik

Jobcentrene imødekommer – i langt højere grad end tidligere – virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft ved aktivt at opsoge virksomhederne og matche ledige borgere med virksomhedernes rekrutteringsbehov. Jobformidling er blevet en kerneopgave for jobcentrene. En kerneopgave, der kræver stor viden om de lediges kompetencer og evne til at forstå virksomhedernes kompetenceefterspørgsel.

Jobcentrene gennemfører i øjeblikket en fokuseret indsats for de mange flygtninge og familiesammenførte, der er kommet til landet inden for de seneste år. Målsætningen om bedre integration gennem større arbejdsmarkedstilknytning og etableringen af integrationsgrunduddannelsen (IGU) understreger, at jobcentrene har behov for tæt samarbejde med virksomhederne.

### KL tager temperaturen på virksomhedsindsatsen

For at kunne tegne et øjebliksbillede af jobcentrenes virksomhedsindsats har KL gennemført en kortlægning, der belyser fakta om indsatsen og en afdækning af konkrete initiativer, der er i gang i jobcentrene.

Kortlægningen er gennemført i efteråret 2016. I forbindelse med kortlægningen har 79 jobcenterchefer besvaret en spørgeskemaundersøgelse om virksomhedsindsatsen, hvilket svarer til en svarprocent på 84 pct.

Denne publikation er udarbejdet med afsæt i kortlægningen og giver indblik i, hvor langt kommunerne er i omstillingen fra myndighed til matchmaker.

Kortlægningen viser, at alle jobcentre er i fuld gang med at udvikle det gode virksomhedssamarbejde, og at jobcentrene er rykket tættere på virksomhederne i de seneste år. Jobcentrene peger på, at et klart strategisk fokus på service, ansættelse af flere virksomhedskonsulenter og øget samarbejde med erhvervsservice og andre jobcentrene er centrale forudsætninger for at opnå succes med virksomhedsindsatsen.

Det positive indtryk bekræftes i en ny national undersøgelse "Virksomhedernes samarbejde med jobcentrene - og tilfredshed med jobcentrenes indsats", der gennemført af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i oktober 2016. Undersøgelsen viser, at virksomhederne i stigende

grad indgår samarbejde med jobcentrene om rekruttering af arbejdskraft. Undersøgelsen viser også, at virksomhederne i dag er langt mere tilfredse med samarbejdet med jobcentrene. Fra 2013 til 2016 er der 10 pct. flere virksomheder, der vurderer jobcenterets hjælp til rekruttering som enten god eller meget god.

### Behov for fortsat udvikling af samspillet med virksomhederne

Nogle jobcentre har allerede i dag et eksemplarisk samarbejde med virksomhederne, mens andre jobcentre ikke er i mål med professionaliseringen af virksomhedsindsatsen. Uanset afsæt er der behov for fortsat at udvikle samspillet mellem jobcentre og virksomheder.

### I forbindelse med fortsat udvikling af en effektiv virksomhedsindsats er det relevant at være opmærksom på, at:

- › Virksomhederne får øget kendskab til jobcentrenes rekrutteringsservice, og at dialogen bliver til egentlige samarbejder
- › Virksomhederne er åbne over for at tage både stærke og svage ledige i ordinær beskæftigelse
- › Deltagelse i virksomhedsrettede tilbud udvikler sig til ansættelse på ordinære vilkår
- › Jobcentre og erhvervsservice samarbejder om, at skabe flere jobåbninger til flygtninge og familiesammenførte – herunder aftaler om IGU
- › Styrket overvågning af arbejdsmarkedet og etablering af viden om virksomhedernes fremtidige kompetencebehov fordelt på uddannelsesnivea, brancher og kommuner
- › Etablere en it-infrastruktur, der understøtter det tværkommunale samarbejde om rekruttering af kvalificeret arbejdskraft

# 02/ EN KLAR STRATEGI GIVER RETNING FOR INDSATSEN

Klare servicekoncepter, flere virksomhedskonsulenter og nye organiseringer bidrager til, at jobcentrene er rykket tættere på virksomhederne. Jobcentrene sigter i øjeblikket mod at levere markant højere service til virksomhederne gennem en mere efterspørgselsorienteret tilgang. Jobcentrene er meget bevidste om, at det kræver et nyt mindset.

Kommunerne har i den grad taget rekrutteringsopgaven på sig, og alle kommuner har udarbejdet strategier, der sætter retning for udviklingen af samarbejdet med virksomhederne. Kommunernes rammevilkår, arbejdsmarkeder og interne organisering er forskellige. Og forskelligheden afspejler sig i strategierne.

Nogle kommuner har strategier, der fokuserer på eksterne aktiviteter som bedre kommunikation eller tilrettelæggelse af kampagner rettet mod virksomhederne, mens andre har fokus på opbygning af viden, kompetenceudvikling af medarbejdere i jobcenteret og samarbejde på tværs.

› **Figur 4. Hvilke målsætninger indeholder strategien for virksomhedsindsatsen? (pct.)**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.



### Klart servicekoncept er forudsætning for succes

Fælles for jobcentrenes strategier er, at de alle sigter mod, at jobcentrene leverer markant højere service til virksomhederne ud fra en langt mere efterspørgsels-

orienteret tilgang. Jobcentrene ønsker at signalere større åbenhed over for virksomhederne, og den opsøgende indsats er opprioriteret i stort set alle jobcentre. Jobcentrene er helt bevidste om, at dette kræver et nyt mindset hos både ledere

og medarbejdere. Et mindset, hvor virksomhedernes behov for arbejdskraft er afsæt for matchet mellem virksomhed og borger.

### Virksomhedsservice i Holbæk – fra politiske mål til mødet med virksomhederne

Byrådet i Holbæk afsatte i 2015 7,5 mio. kroner til udvikling og implementering af en ny fælles virksomhedsservice. Strategien for den nye virksomhedsservice indeholder fire servicepakker, der skal løfte den samlede virksomhedsindsats på tværs af kerneopgaverne inden for beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet:

1. Rekrutteringsservice
2. Støttet beskæftigelse (omvendt formidling og udplacering)
3. Fastholdelse og forebyggelse
4. Opkvalificering

Målet med strategien og servicepakkerne er en gennemgribende omkalfatring af virksomhedsindsatsen og udvikling af en selvforståelse og kultur i jobcenteret, hvor service over for virksomhederne har første prioritet.

Kommunen arbejder derfor ud fra fem principper for virksomhedsindsatsen:

1. "Vi skal se virksomhederne som en kunde, der aftager service og borgere"
2. "Vores services og produkter ift. rekruttering, fastholdelse og opkvalificering skal altid være synlige for virksomhederne."
3. "Vi skal være i stand til at afstemme og levere den aftalte service"
4. "Vi skal være tilgængelige for virksomhederne."
5. "Vi skal være bindeled til og samarbejde med andre aktører og kommuner, når det bidrager til at løse vores kerneopgave."

#### VIRKSOMHEDSSERVICE I HOLBÆK



**Jobcentre opgraderer indsatsen**

For at opnå tættere samarbejde med virksomhederne har jobcentrene valgt at opruste kraftigt på antallet af virksomhedskonsulenter i de senere år. Virksomhedskonsulenterne er nøglepersoner i den opsøgende indsats, hvor de gennem dialog med virksomhederne afdækker de enkelte virksomheders kompetencebehov.

Samtidig har jobcentrene opkvalificeret en lang række sagsbehandlere til at varetage virksomhedskontakten, så de samlet set anvender flere ressourcer på at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 94 pct. af jobcentrene har været mere opsøgende overfor virksomhederne. Tre ud af fire jobcentre vurderer, at de har øget ressourcerne til den virksomhedsrettede indsats inden for de seneste to år. Jobcentrene anvender flere ressourcer på alle målgrupper, men jobcentrene har især fokus på at give en virksomhedsrettet indsats til de mange flygtninge og familiesammenførte, der er kommet til Danmark de seneste par år. Ni ud af 10 kommuner bruger flere ressourcer på flygtninge og familiesammenførte.

**Jobcentrene organiserer sig forskelligt**

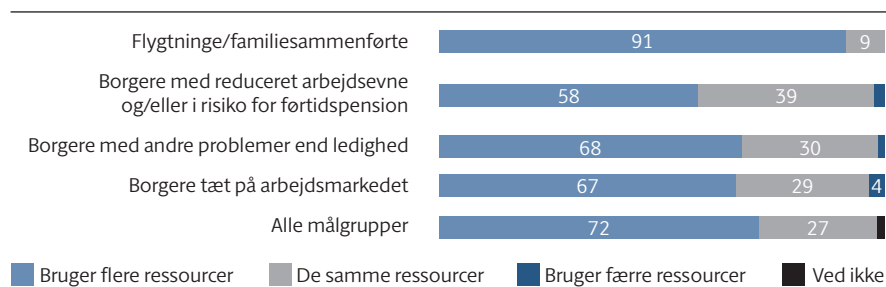
Ansættelsen af flere virksomhedskonsulenter betyder, at der mange steder er opstået nye organiseringer i jobcenteret. 77 pct. af jobcentrene har ændret organiseringen af virksomhedsindsatsen inden for de seneste to år.

På tværs af jobcentrene findes der forskellige modeller for organisering af virksomhedsindsatsen. I nogle jobcentre har man etableret en enhed for virksomhedsservice, hvor det alene er virksomhedskonsulenter, der har kontakt til virksomhederne. Virksomhedskonsu-

lenterne har ofte en faglig baggrund i de brancher, de servicerer. I andre jobcentre har både virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere – der ofte er socialrådgivere – kontakt til virksomhederne.

Nogle jobcentre organiserer indsatsen efter brancher, mens andre tager afsæt i de forskellige målgrupper af ledige. Flere jobcentre arbejder desuden med virksomhedsindsatsen i forskellige projekter, fx deltager 16 jobcentre i projektet JobFirst.

› **Figur 5. Bruger kommunen flere ressourcer på den virksomhedsrettede indsats over for forskellige målgrupper end for to år siden? (pct.)**

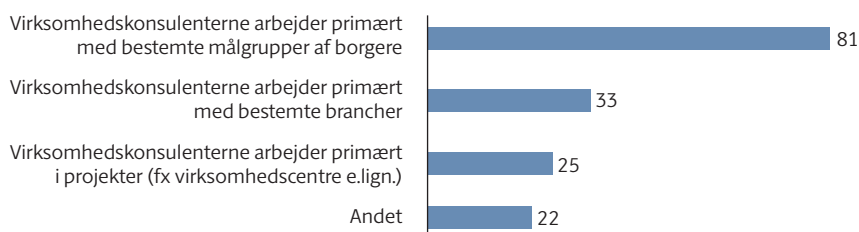


Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.





› **Figur 6. Hvad karakteriserer virksomhedskonsulenternes fokus? (pct.)**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.

Den mest udbredte organisering er kendetegnet ved, at sagsbehandlere bestiller virksomhedsforløb hos en intern enhed for virksomhedsservice, der i mange tilfælde arbejder med bestemte målgrupper af borgere. Modellen kræver tæt et samspil mellem sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter, hvori de to medarbejdergrupper er i stand til at forstå hinandens faglige afsæt ind i matchet mellem ledige og virksomhederne.

Hvert jobcenter har sin egen opskrift på succes, og constellationerne af virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere er utallige. Fælles for de forskellige organiseringsformer er, at jobcentrene, som en del af professionaliseringen, har udarbejdet klare beskrivelser af arbejdsgange og rollefordeling ved både jobordrer og registrering af kontakten til virksomhederne.

#### Kompetenceløft som strategisk mål

Som et led i transformationen fra myndighed til matchmaker har jobcentrene skarpt strategisk fokus på, at den rette kombination af kompetencer er til stede i organisationen. Det sker både gennem re-

kruttering af især virksomhedskonsulenter med kendskab til rekrutteringsbehov i de enkelte brancher, og gennem opkvalificering af sagsbehandlere i jobcenteret.

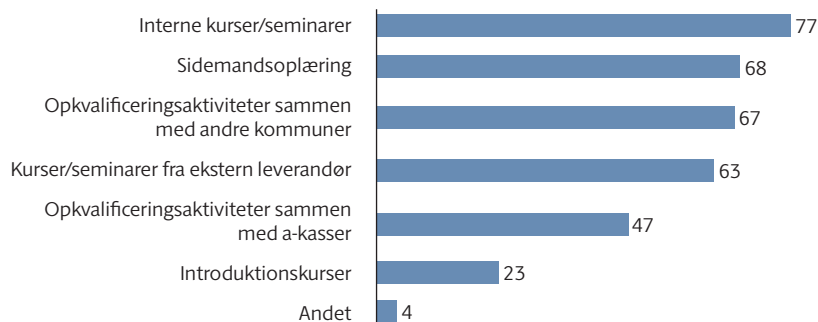
Opkvalificeringen kan fx bestå af en virksomhedskonsulentuddannelse, der giver sagsbehandlerne viden om arbejdsmarkedet og kompetencer til at udsøge virksomheder og anvende it-løsninger, der understøtter virksomhedskontakten.

Langt størstedelen af jobcentrene har gennemført kompetenceudvikling af en stor andel af de medarbejdere, der arbejder med den virksomhedsrettede indsats.

Læringsaktiviteterne har både været rettet mod virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter. Medarbejderne i jobcentrene deltager oftest i interne kurser, sidemandsoplæring og i kurser udbudt af eksterne leverandører.

Desuden samarbejder to ud af tre kommuner med hinanden om kompetenceudvikling af medarbejderne. Samarbejdet sparer både ressourcer og giver mulighed for at danne netværk med kollegerne i nabokommunerne – et netværk, der også kan bruges i det tværkommunale samarbejde om at levere kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne.

› **Figur 7. Hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter har medarbejderne deltaget i inden for de sidste to år? (pct.)**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.

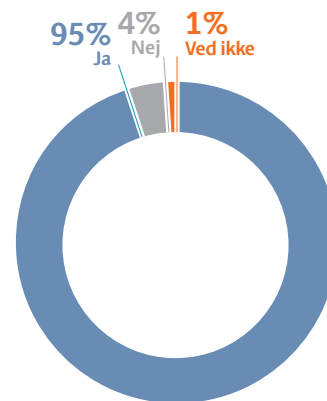
# 03/ MØDET MED VIRKSOMHEDERNE – VEJE TIL SUCCES

Turbo på det virksomhedsopsøgende arbejde og tæt opfølgning giver resultater i jobcentrene. Strategiske samarbejder og partnerskabsaftaler er centrale for at jobcentrene er kommet tættere på virksomhederne.

Jobcentrene er i de seneste år rykket markant tættere på virksomhederne. Det tættere samarbejde skyldes, at jobcentrene i dag er langt mere opsøgende og systematiske i kontakten til virksomhederne.

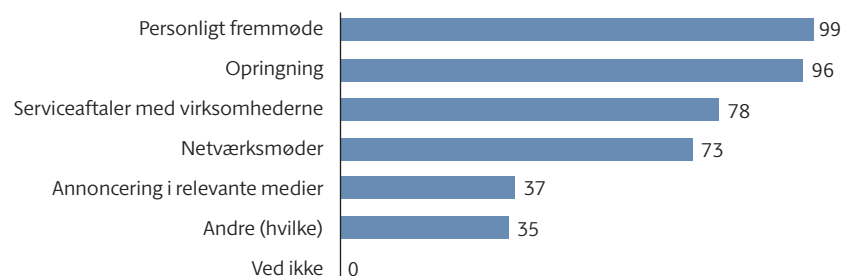
Jobcentrene gennemfører i dag langt flere udadvendte, opsøgende aktiviteter rettet mod virksomhederne. Det opsøgende arbejde sker først og fremmest ved at virksomhedskonsulenter tager på fysiske besøg i virksomhederne og gennem systematiske rundringninger til virksomhederne. Jobcentrene peger på, at en tæt opfølgning på besøg og rundringninger er en afgørende forudsætning for at etablere og opretholde et godt samarbejde med virksomhederne.

› **Figur 8. Har kommunen opnået samarbejde med flere virksomheder inden for det seneste år?**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, november 2016.

› **Figur 9. Hvilke metoder anvender jobcenteret for at komme i kontakt med virksomheder? (pct.)**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.

Flere jobcentre gennemfører desuden kampagner, hvor de i en begrænset periode sætter ekstra fokus på fx en bestemt branche. Kampagnerne kan bestå af både besøg, afholdelse af netværksarrangementer/events, politikerbesøg på virksomhederne, annoncering af lokale medier og brug af sociale medier.

Målet med aktiviteterne er at opnå et tilidsfuldt samarbejde med virksomhederne, der kan føre til konkrete service- eller partnerskabsaftaler, der indbefatter, at jobcenteret løbende leverer arbejdskraft til virksomheden. Aftalerne kan antage mere eller mindre forpligtende karakter, men det afgørende er, at virksomhederne oplever høj service fra jobcenteret – fx ved, at de kun har én kontaktperson i jobcenteret.

#### Forventningsafstemning giver gode match

En af de helt centrale forudsætninger for at opnå et godt match mellem virksomhed og ledig borger er at skabe passende forventninger hos både borger og virksomhed. Jobcentrene afsætter derfor god tid til at fortælle borgerne, hvad de kan forvente af et job og hvilke forventninger, virksomheden vil stille til dem. Det kan fx ske på fælles samtaler mellem borger, sagsbehandler og virksomhedskonsulent.

Samtidig er det afgørende, at virksomheden har en realistisk forventning til kompetencerne hos den borger, de modtager. God forventningsafstemning kan bl.a. understøttes af, at borgerne er med ude på virksomhederne, når virksomhedskonsulenter besøger virksomhederne.

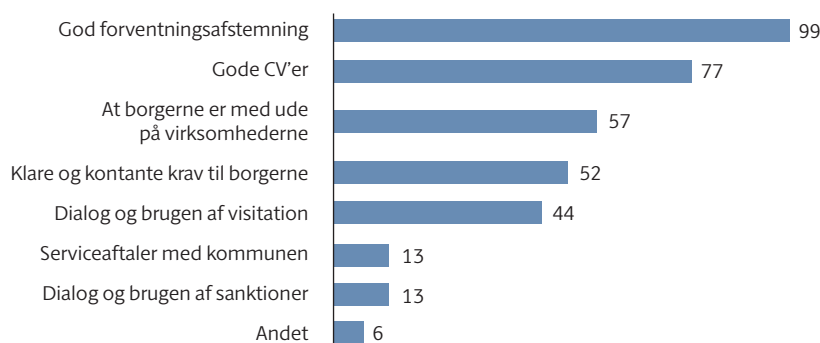
Viden er nøglen til det gode match. Jobcentrene peger på, at viden om kompetencebehovet i forskellige brancher er en central forudsætning for en god indsats. Og som et led i professionaliseringen af virksomhedsindsatsen har jobcen-

trene opnået en langt mere systematisk tilgang til indsamling og bearbejdning af viden om virksomhederne kompetenceefterspørgsel.

Mange virksomhedskonsulenter samler informationer ind, når de besøger virk-

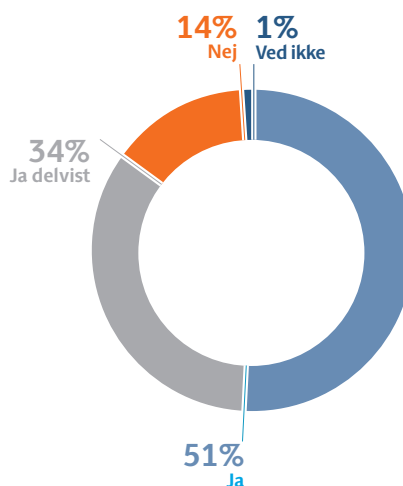
somheder og indtaster informationerne i et CRM-system. Det kan være informationer om virksomhedens vækst- og rekrutteringsplaner, konkrete behov for arbejdskraft/lærlinge eller aftaler om næste besøg på virksomheden.

› **Figur 10. Hvad er de mest centrale forudsætninger for at opnå match mellem borger og virksomhed? (pct.)**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.

› **Figur 11. Anvender jobcenteret it-systemer (CRM-systemer) i forbindelse med registrering af kontakten med virksomhederne?**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.

### Jobbarometer i Vendsyssel

Brønderslev, Hjørring og Frederikshavn Kommuner har i samarbejde udarbejdet et prognoseredskab, der giver værdifuld viden om efterspørgslen efter arbejdskraft på 3 og 12 måneders sigt. Selve prognosen er baseret på en undersøgelse blandt 824 virksomheder og er gennemført af virksomhedsservice i de tre jobcentre.

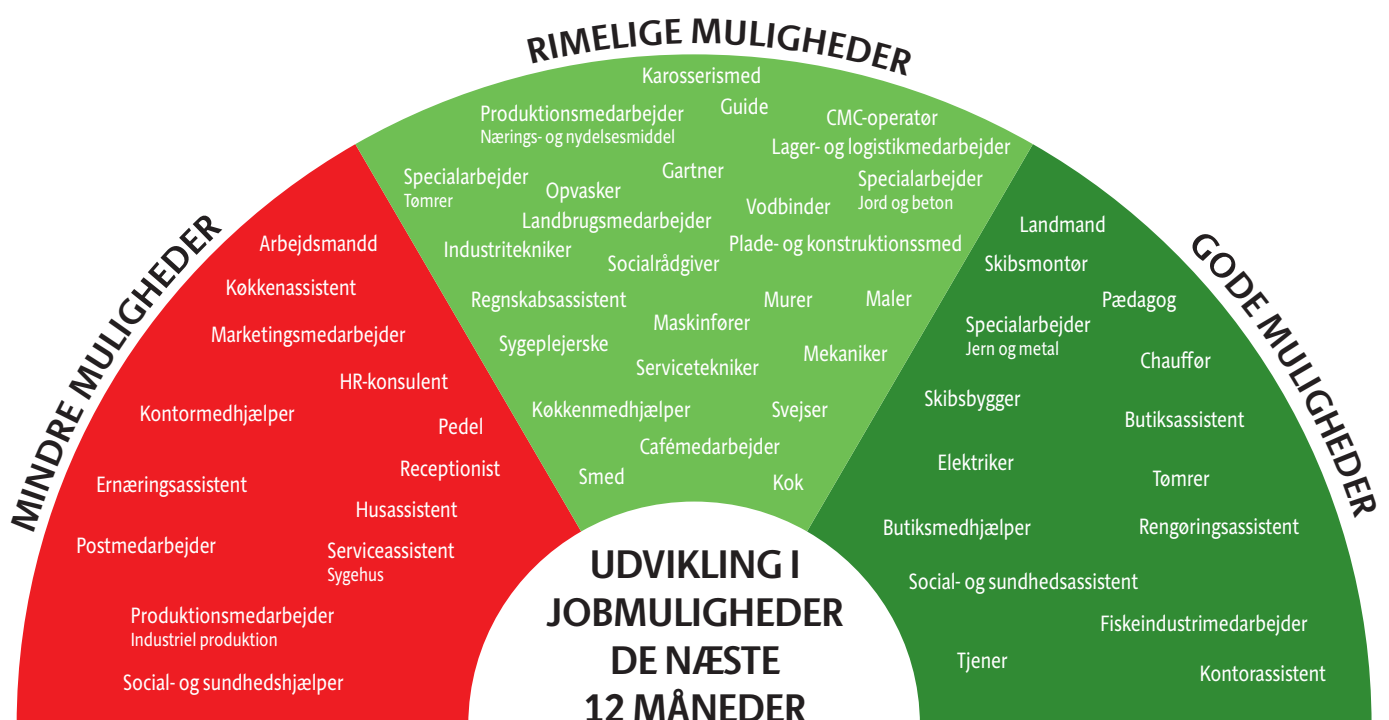
Formålet er at tegne et billede af efterspørgslen på arbejdskraft i hver af de tre kommuner og i det samlede Vendsyssel. Dette sker med henblik på at fokusere virksomhedsindsatsen inden for de områder som er i vækst – både geografisk og branchespecifikt.

#### Prognosen skal bl.a. bidrage til at:

- › Udpege risikoområder for flaskehalse og synliggøre disse for virksomheder og andre aktører på det lokale arbejdsmarked
- › Give beskæftigelsesmedarbejdere i jobcentret, UU-vejledere m.fl. et bedre grundlag til at vejlede ledige mod kommende jobåbninger på arbejdsmarkedet
- › Styrke vejledning og rådgivning af virksomheder om behovet for målrettet kompetenceløft
- › Give et kvalificeret input til politiske og administrative beslutningstagere på beskæftigelsesområdet

## JOBBAROMETERET

BRØNDERSLEV, FREDERIKSHAVN OG HJØRRING  
APRIL 2016



Jobcentrene generer viden om virksomhederne efterspørgsel ved at:

- Nedsætte advisory boards med virksomhedsrepræsentanter
- Oprette arbejdsmarkeds- og kompetencepaneler med deltagelse af bl.a. virksomheder og arbejdsmarkedets parter
- Deltage i faste møder i lokale erhvervsfora
- Anvende den nationale Arbejdsmarkedsbalancen, der viser jobmulighederne og virksomhedernes rekrutteringssituation i de otte regionale arbejdsmarkedsområder
- Foretage løbende spørgeskemaundersøgelser til lokale virksomheder

**Flere virksomheder tager socialt ansvar**

Jobcentrene samarbejder med virksomhederne om både stærke og svage ledige – og laver aftaler om både støttet og ordinær beskæftigelse. Jobcentrene oplever,

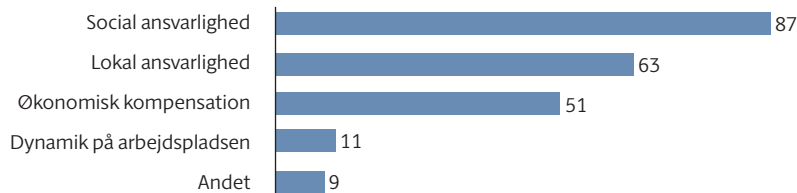
at flere virksomheder i stigende omfang selv henvender sig til jobcentrene. Det skyldes, at de ønsker at tage både lokalt og socialt ansvar ved at ansætte borgere i støttet beskæftigelse, fx i virksomhedspraktik, løntilskud eller forløb i et virksomhedscenter.

Den støttede beskæftigelse giver virksomhederne mulighed for at afprøve potentielle medarbejderes kompetencer i forhold til senere ansættelse. Der er der-

for stort potentiale i at bruge virksomhedernes social engagement som løftestang for at bringe borgere ind på arbejdsmarkedet. Det gælder også i forhold til flygtninge og familiesammenførte.

Jobcentrene peger dog på, at det er afgørende, at der opretholdes opmærksomhed på, at de mange virksomhedsrettede tilbud omsættes til ordinær beskæftigelse.

› **Figur 12. Hvad er de mest centrale årsager til at virksomheder ansætter medarbejdere på særlige vilkår? (pct.)**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.



# 04/ JOBCENTRET SAMARBEJDER PÅ TVÆRS I KOMMUNEN

For at imødekomme virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft arbejder jobcentrene tæt sammen med kommunens erhvervsservice. Samarbejdet handler om alt fra kontakt til virksomhederne og håndtering af jobordrer til fælles kampagner rettet mod bestemte brancher.

Kommunerne har ansvaret for både beskæftigelses- og erhvervsindsatsen, og kommunerne er det naturlige omdrejningspunkt for at sikre tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne. Derfor er det også væsentligt, at de to forvaltninger koordinerer kontakten til virksomhederne.

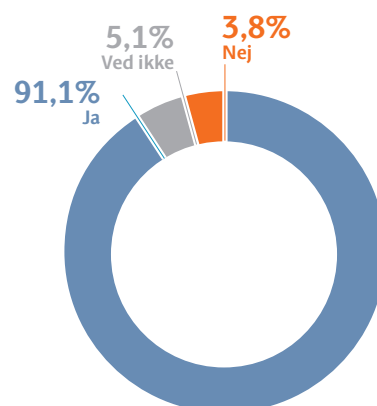
Mere end ni ud af 10 jobcentre samarbejder med kommunens erhvervsservice om kontakten til virksomhederne og håndtering af virksomhedernes behov for arbejdskraft.

Jobcentrene arbejder primært sammen med erhvervsservice om den løbende rekruttering til virksomhederne, og flere jobcentre samarbejder også om rekruttering i forbindelse med store enkeltstående rekrutteringer. Flere jobcentre peger desuden på, at de i stigende grad indgår samarbejde om kampagner rettet mod bestemt brancher eller målgrupper

– herunder også samarbejde med uddannelsesinstitutioner om opkvalificering rettet mod forskellige brancher. I øjeblikket samarbejder flere jobcentre på tværs

af forvaltninger om at skabe jobåbninger til flygtninge.

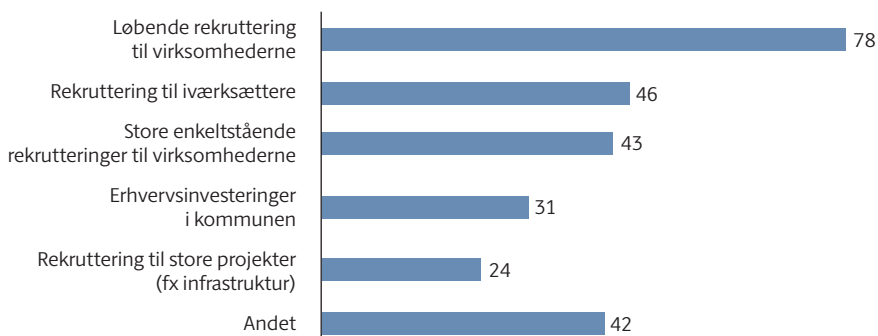
› **Figur 13. Indgår jobcenteret i samarbejde/koordinering med kommunens erhvervscenter om kontakten til virksomhederne?**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.



› **Figur 14. Hvad samarbejder jobcentrene med erhvervsservice om? (pct.)**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.

Koordineringen af virksomhedsindsatsen foregår ofte på faste dialogmøder, hvor koordinatorene fra de to områder koordinerer fælles aktiviteter og udveksler viden om virksomhederne efterspørgsel.

Møder og koordination er i nogle kommuner understøttet af et fælles Customer Relationship Management (CRM) system, der indeholder informationer om virksomhederne, der kan deles mellem med-

arbejderne i kommunen. Der kan også være tale om andre dialogværktøjer, der sikrer systematisk kontakt til virksomhederne. Der er dog behov for løbende opmærksomhed på at udvikle systemer, der sikrer systematisk vidensoverførsel på tværs af forvaltninger, således at virksomhederne oplever, at kommunerne er en professionel sparringspartner i forbindelse med rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.

Også udadtil forsøger flere kommunerne at signalere overfor virksomhederne, at der er en fælles indgang til kommunen, fx ved at lave en fælles hjemmeside, hvor virksomhederne har én indgang til kommunens ydelser. Flere kommuner arbejder på at videreudvikle virksomhedsindsatsen så den interne organisering kobles til fx områderne teknik/miljø, byggesagsområdet etc.

# 05/ SAMARBEJDE MED ANDRE JOBCENTRE

Næsten alle jobcentre indgår i samarbejde med andre jobcentre om at levere arbejdskraft til virksomhederne. Fælles retningslinjer for håndtering af jobordrer og lokale koordinatore sikrer, at virksomhederne får en rekrutteringsservice, der går tværs af kommunegrænser.

Arbejdskraftens mobilitet betyder, at kommunerne har behov for at samarbejde om jobformidling og virksomhedskontakt på tværs af kommunegrænserne.

97 pct. af jobcentrene indgår i formelle tværkommunale rekrutteringssamarbejder, der sikrer relevant arbejdskraft til virksomhederne. I jobcentrene er der klar erkendelse af, at samarbejde på tværs af kommunegrænser er helt afgørende for at kunne levere kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne.

Generelt gælder det, at der er stor forskel på formaliseringsgraden af samarbejderne. Nogle samarbejder er baseret på faste aftaler og klare retningslinjer om håndtering af jobordrer, mens andre samarbejder er mere løst koblede og ad hoc-prægede.

Eksempler på rekrutteringssamarbejder:

- Nordsjællands Rekrutterings Service
- Hovedstadens rekrutteringsservice
- Fælles fynsk fodslag
- Jobcentrenes rekrutteringsservice Sjælland
- Vestalliancen
- Nordjylland
- 7K samarbejdet

Næsten alle jobcentre samarbejder om håndteringen af jobordrer. Konkret videregives en jobordre på mail eller via telefonisk kontakt til medarbejder i samarbejdsjobcentret. En overvejende del af

## › VESTALLIANCEN – EN STRATEGISK ALLIANCE MELLEML OTTE JOBCENTRE

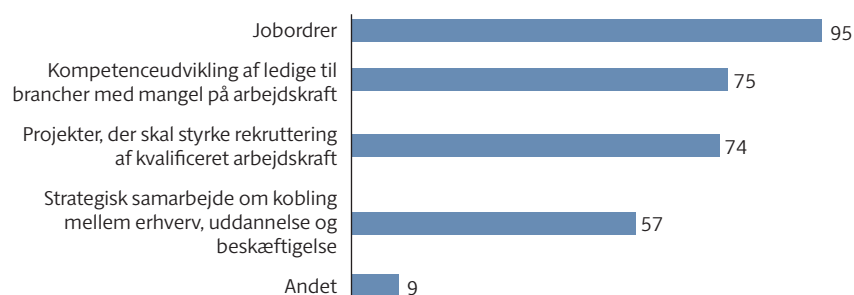
Otte jobcentre i Vestjylland har skabt en rekrutteringsalliance, der skal understøtte et sammenhængende og dynamisk arbejdsmarked for virksomhederne i Vestjylland. Visionen for samarbejdet er, at alliancen opleves som en troværdig samarbejdspartner for alle virksomhederne og at virksomhederne oplever, at deres behov for service og arbejdskraft imødekommes.

Alliancen formulerer fælles standarder for service og kvalitet – herunder fælles servicepakker, fælles ydelseskatalog og ensartet lovtolkning.

Alliancen har igangsat en række konkrete initiativer, fx:

- › Fælles kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere
- › Fælles servicepakker/ fællesstandarder
- › Fællestekst til brug for Jobcentrenes hjemmesider
- › Dialog og sparring omkring rekruttering af udenlandsk arbejdskraft
- › Koordinering i forhold til udarbejdelse af puljeansøgninger
- › Koordinering i forhold til kontakten og dialogen med AMK

› **Figur 15. Hvad samarbejder jobcentrene med hinanden om? (pct.)**



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.

jobcentrene samarbejder om kompetenceudvikling til bestemte brancher og om projekter, der skal styrke rekruttering. Mere en halvdelen af jobcentrene indgår desuden i strategiske samarbejder om at skabe sammenhæng mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen.

### Hovedstadens Rekrutteringsservice uddanner ufaglærte til bygge- og anlægsbranchen

19 kommuner i Hovedstadens Rekrutteringsservice har afprøvet en model til at opkvalificere ufaglærte ledige til en bygge- og anlægsbranchen, der melder om stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft. Modellen er udviklet og afprøvet i samarbejde mellem Hovedstadens Rekrutteringsservice, Dansk Byggeri og 3F.

På baggrund af viden om virksomhedernes kompetencebehov indkøber kommunerne ét fælles AMU-kursus for ledige og laver en håndholdt 1:1 matchning af kursisterne med virksomheder efter kurset.

I foråret 2016 gav flere entreprenørvirksomheder udtryk for, at de mangler folk bl.a. til betjening af mindre gravemaskiner på byggepladserne. Derfor indkøbte Hovedstadens Rekrutteringsservice et forløb i maskinføring på Roskilde Tekniske Skole.

Inden kursusopstart i maj blev flere kandidater inviteret til samtale hos en af entreprenørvirksomhederne. Hvis der var gensidig interesse, kom den ledige i 1-uges snusepraktik i virksomheden for at afdække, om det var et godt match. Efter kurset blev alle 13 tilbudt ordinært job, og to måneder efter kurset var 12 af dem fortsat i arbejde.

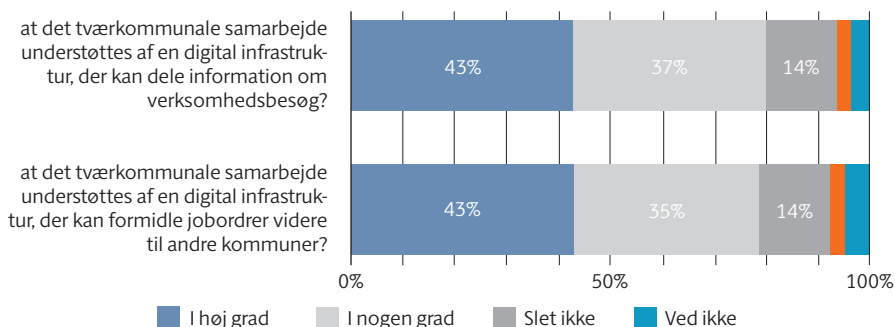
Modellen har dermed vist sig at virke, og Hovedstadens Rekrutteringsservice fortsætter med at opkvalificere til virksomhedernes behov.

For at få succes med det tværkommunale samarbejde er det centralt, at der er politisk opbakning til samarbejdet, og at jobcentrene har klare aftaler om ansvarsfordeling og konkrete opgaver. Flere af de fælles rekrutteringssamarbejder har derfor vedtaget retningslinjer for det daglige arbejde og etableret styregrupper, der overvåger udviklingen af samarbejdet.

For at sikre tæt samarbejde har flere jobcentre udpeget kommunale tovholdere med ansvar for den daglige koordinering mellem kommunerne. Otte ud af ti jobcentre vurderer, at der behov for at det tværkommunale samarbejde understøttes af en digital infrastruktur, der kan formidle jobordrer videre til andre kommuner og kan dele information om virksomhedsbesøg.

› **Figur 16. Behov for it-understøttelse af tværkommunalt rekrutteringssamarbejde**

I hvilken grad er der behov for:



Kilde: KL-survey til jobcenterchefer, september 2016.

### › IT-INFRASTRUKTUR SKAL UNDERSTØTTE DET TVÆRKOMMUNALE SAMARBEJDE

Langt hovedparten af jobcentrene foretager i dag registrering af virksomhedskontakten, og det er således ikke nødvendigt at udvikle et nyt centralt fælles it-system til at understøtte kommunernes virksomhedsindsats.

Der er behov for at etablere en infrastruktur, hvor kommunerne kan udveksle relevante data, som er nødvendige for jobformidling, erhvervsfremme og mere koordinering af virksomhedskontakten på tværs af forvaltningers forskellige systemer og på tværs af kommunegrænser.

Infrastrukturen skal skabe grundlag for en mere professionel virksomhedsindsats, så konsulenterne i væksthuse, erhvervs- og jobcentre kan udnytte fælles viden om virksomhederne. Kommunerne skal kunne møde virksomhederne velforberedte og med tilstrækkelig viden om, hvilket samarbejde virksomheden i øvrigt har med kommunen og med andre aktører.

KL er i gang med et projekt, der skal etablere en infrastruktur, der gør det muligt at udveksle oplysninger om virksomhedskontakter. Det forudsætter:

- › Fælles kommunal tilslutning og opbakning til, hvilke data, der som minimum skal kunne udveksles for at understøtte en koordineret indsats
- › Kommunalt commitment om registrering og udveksling af disse data om virksomhedsindsatsen
- › Realisering af en infrastruktur, som kommunerne kan koble sig på





KL  
Weidekampsgade 10  
2300 København S  
Tlf. 3370 3370  
kl@kl.dk  
www.kl.dk

Produktionsnr. 830184  
ISBN 978-87-93365-52-0

**Relateret document 2/2**

**Dokument Navn:** **Service tilbud til virksomhederne.pdf**

**Dokument Titel:** **Service tilbud til virksomhederne**

**Dokument ID:** **1308967**

2016

# Service tilbud til virksomhederne



Samarbejde med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen frem mod 2020

Oprettet af: Hans Henrik Borup Jørgensen  
Center: Arbejdsmarked  
Dato: 28. april 2016

Center for Arbejdsmarked  
Frederikshavn Kommune  
13-04-2016

## Service tilbud til virksomhederne

Frederikshavn Kommune spiller en vigtig rolle i rammesætningen af et godt erhvervsklima i kommunen. Et erhvervsklima, som kan skabe vækst i antallet af arbejdspladser og høj beskæftigelse. En væsentlig del af rammesætningen handler om et godt og givtigt samspil mellem virksomhederne og kommunen om:

- Rekruttering af kvalificeret arbejdskraft
- Fastholdelse af sygemeldte medarbejdere
- Opkvalificering af medarbejdere og ledige

Konjunkturerne og de mange reformer på beskæftigelsesområdet har medført et behov for, at flere virksomheder ser muligheder i at åbne dørene for flere borgere, og at virksomhederne får mere gavn af og bliver endnu bedre til at fastholde sygemeldte medarbejdere. Mange virksomheder bruger Jobcentret i forbindelse med rekruttering af ny arbejdskraft og fastholdelse af sygemeldte. Og mange virksomheder er med til at tage et ansvar for at opkvalificere ledige borgere, som har brug for at kunne komme i job eller uddannelse på kortere eller længere sigt.

*Med denne strategi vil vi invitere til et styrket samarbejde med de samarbejdspartnere, vi allerede har, og til et nyt samarbejde med endnu flere.*

Et godt og professionelt samarbejde mellem virksomhederne og kommunen er en forudsætning for, at flere ledige borgere kommer i arbejde. Samtidigt kan det være til gavn for virksomhedernes bundlinje både i det økonomiske og det sociale regnskab.

Derfor er Arbejdsmarkedsudvalgets vision for samarbejdet med virksomhederne, at:

*Virksomhederne og Frederikshavn Kommune har Nordjyllands stærkeste partnerskab, når det gælder job, socialt ansvar og vækst.*

Visionen tager bl.a. udgangspunkt i Beskæftigelsesplanen, hvor Frederikshavn Kommune har et konkret mål om at kommunen skal være i kontakt med flere virksomheder.

Administrationen og herunder virksomhedskonsulenternes opgave er at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked med lav ledighed og høj tilfredshed hos virksomhederne. Vores mission er derfor:

*At yde en kvalificeret service over for virksomhederne, så de kan rekruttere de kompetencer som efterspørges.*

## Udfordringer

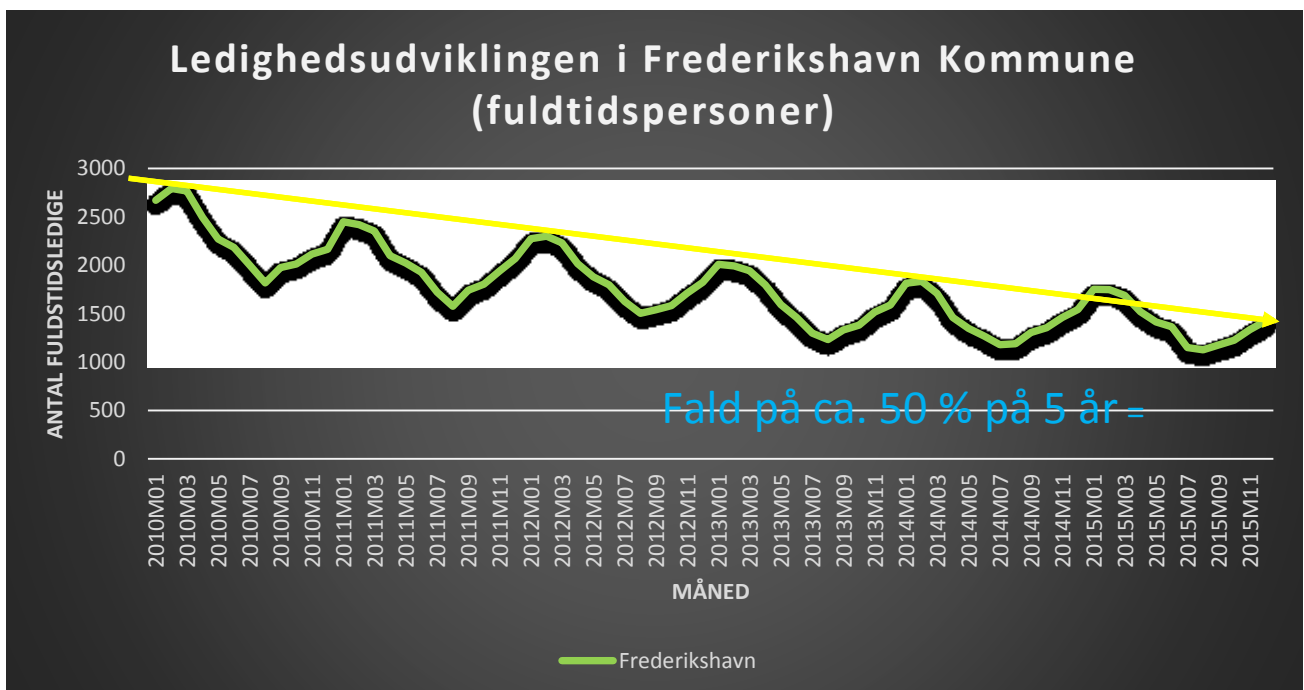
Side2/12

Årene efter finanskrisen har været hårde ved beskæftigelsen og ledigheden ikke bare i Frederikshavn Kommune, men i hele Danmark. Det ser dog ud til, at samfundsøkonomien efterhånden har stabiliseret sig og at vi er på vej ind i en periode med vækst i økonomien. En vækst som dog befinder sig i krybesporet og som har brug for klare politiske prioritering, hvis den for alvor skal "bide sig fast". Neden for har vi prioriteret 5 klare udfordringer, som vi vil arbejde med frem mod 2020. Udfordringer som er en vigtig forudsætning for, at virksomhederne kan vækste og beskæftigelsen stige:

1. Lav ledighed med risiko for flaskehalse
2. Demografi – flere end 1.000 erhvervsudannede trækker sig tilbage frem mod 2020
3. Vækst i beskæftigelsen – Behov for flere nye jobåbninger
4. Flere unge skal uddannes inden for erhvervsuddannelserne
5. Integration af udenlandsk arbejdskraft

### Rekord lav ledighed i Frederikshavn Kommune

På kun 5 år er det lykkedes at nedbringe ledigheden blandt de jobparate med hele 50 %. Stort set ingen andre kommuner har præsenteret det samme resultat. At det er lykkedes, skyldes først og fremmest en aktiv arbejdsmarkedspolitik og ikke mindst et bredt samarbejde på tværs af arbejdsmarkeds-, uddannelses-, og erhvervs politikken. Derudover skal det også bemærkes, at mange seniorer har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet og gået på enten efterløn eller folkepension.

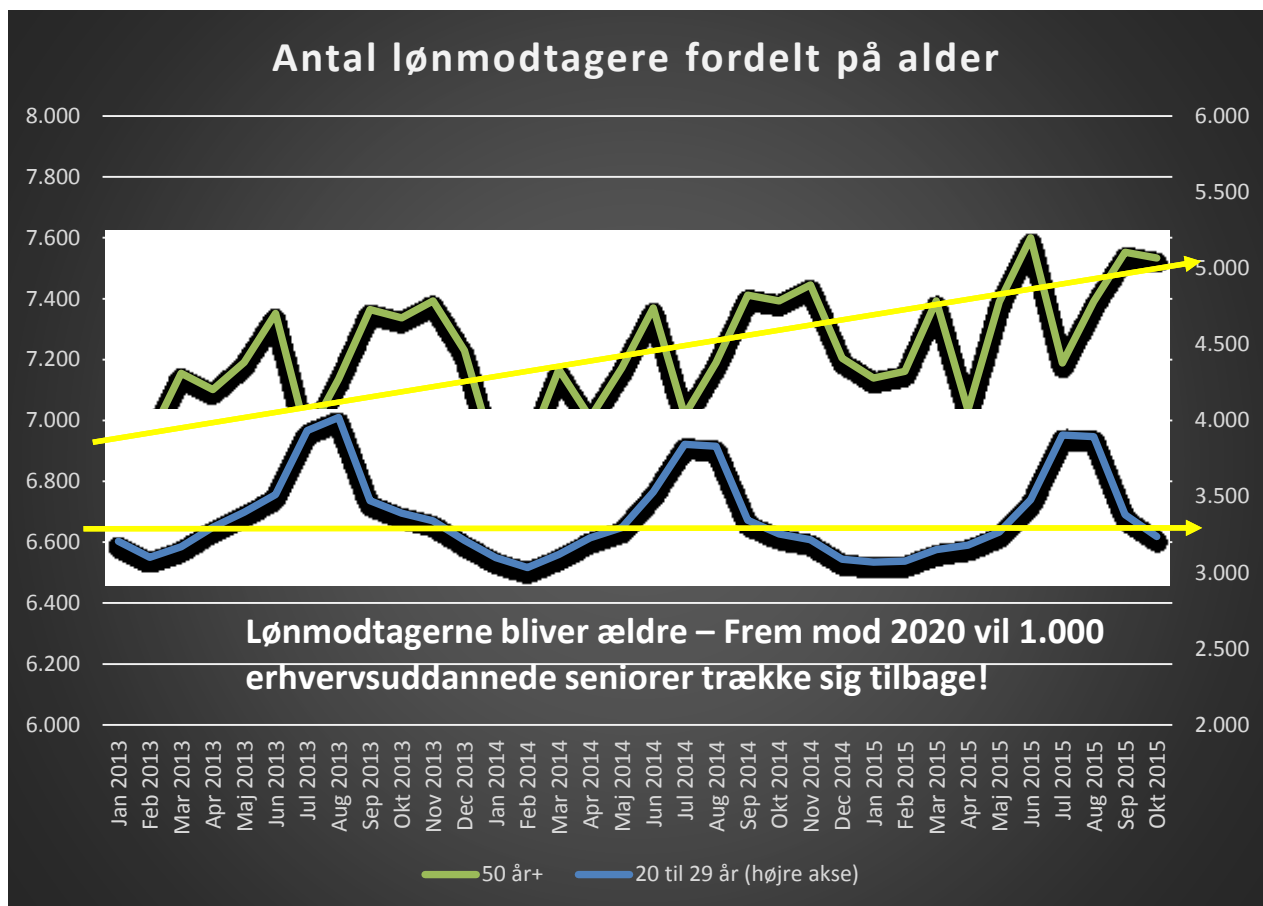


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Af figuren ses det, at udviklingen ser ud til at fortsætte i 2016. Det betyder, at vi kan forventes at kun 4 til 5 % af arbejdskraften er ledig. Det er selvfølgelig stadig 5 % for mange, men vi ved, at en ledighed på under 5 % efterhånden medfører flaskehalse. Det er en situation, hvor virksomhederne oplever, at de ikke kan rekruttere kompetencer inden for deres brancher. Flaskehalse er således med til at lægge et låg på væksten og dermed en situation, som vi skal undgå.

### Frem mod 2020 vil mere end 1.000 erhvervsudannede trække tilbage fra arbejdsmarkedet

Antallet af personer over 50 år på arbejdsmarkedet er steget med hele 10 % siden 2013 og med en gennemsnitsalder på 45 år, har Frederikshavn Kommune den næstældste arbejdsstyrke i Nordjylland. Neden for ses en figur, som viser udviklingen i alder for lønmodtagere i kommunen:



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

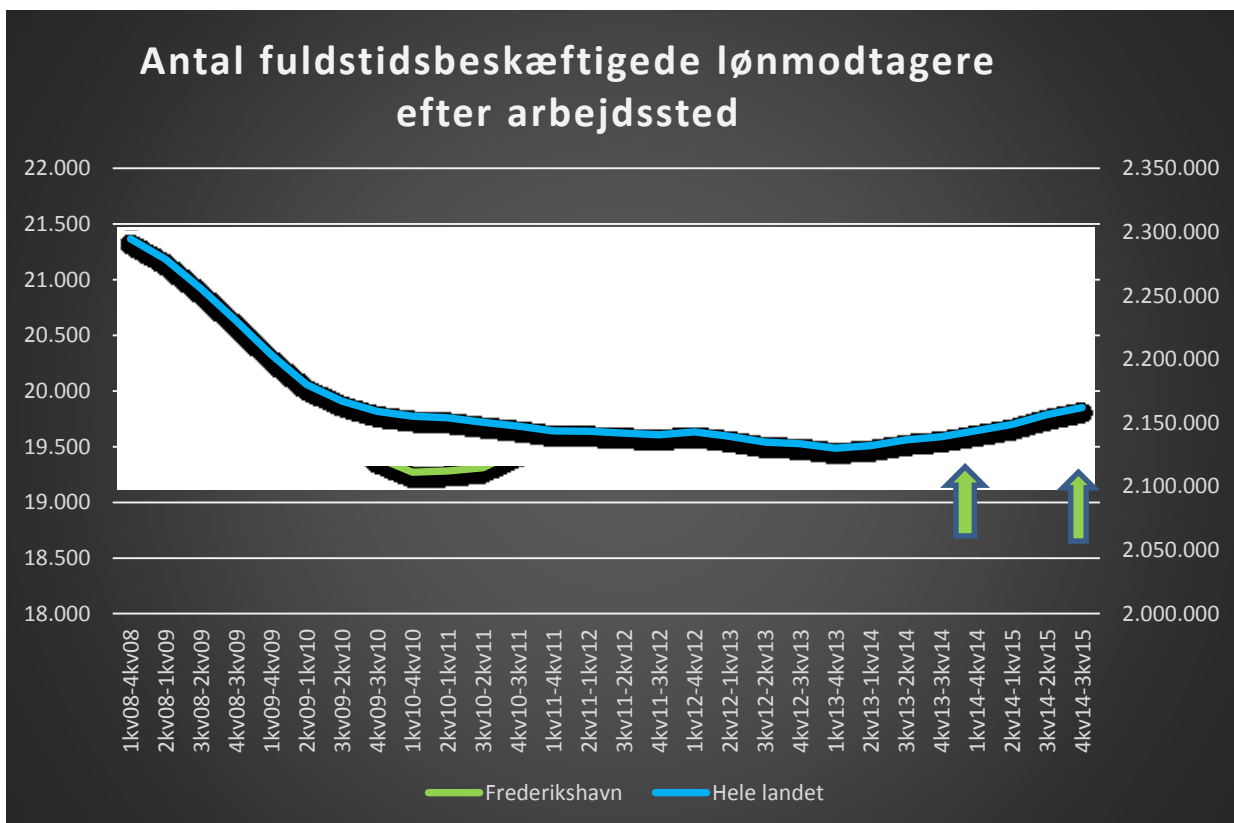
Siden 2010 er vi blevet 1.500 borgere færre i Frederikshavn Kommune og samlet set har trenden været nedadgående siden kommunesammenlægningen tilbage i 2006. Ser vi på gruppen af lønmodtagere med en erhvervsuddannelse f.eks. inden for brancher som metal og bygge/anlæg, så vil op i mod 1.000 lønmodtagere trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet frem mod 2020 og gå på efterløn eller pension. Det betyder, at

virksomhederne i den nærmeste fremtid, får et stort behov for at rekruttere faglært arbejdskraft.

Side4/12

## Vækst i beskæftigelsen – Behov for flere nye jobåbninger

Det væsentligste pejlemærke for temperaturen på arbejdsmarkedet er beskæftigelsen. Stigende beskæftigelse skaber jobåbninger og derigennem faldende ledighed. I De seneste to år har beskæftigelsen i Frederikshavn Kommune været stagnerende, mens beskæftigelsen for første gang siden 2008 er begyndt at stige på landsplan:



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

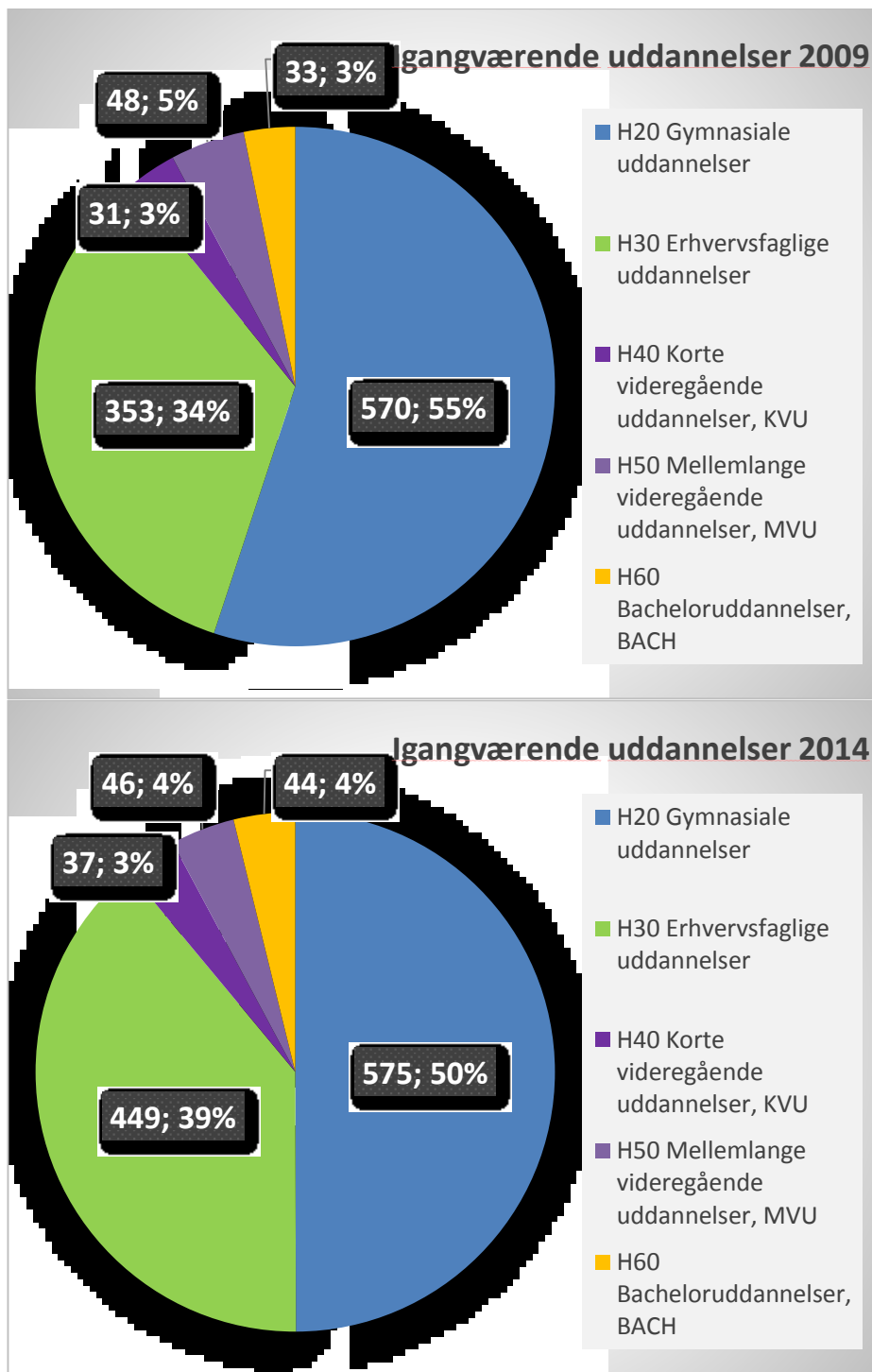
Af figuren oven for ses, at udviklingen i Frederikshavn (venstre akse) og på landsplan (højre akse) stort set var ens frem til vinteren 09/10. Herefter stagnerede faldet i beskæftigelsen på landsplan, mens udviklingen i Frederikshavn i perioden 2010 til 2012 faktisk oplevede en stigning i beskæftigelsen, som dog siden er blevet afløst af et fald. Fra og med 2014 er beskæftigelsen på landsplan begyndt at stige, mens arbejdsmarkedet i Frederikshavn er stagnerende. Vi har dermed oplevet et arbejdsmarked de seneste to år uden vækst i beskæftigelsen.

Det er vigtigt at vi igen får gang i jobskabelsen og skabt flere nye arbejdspladser i Frederikshavn Kommune. Vækst i beskæftigelsen sætter normalt gang i en synergieffekt med tilflytning af arbejdskraft og vækst i de servicereleterede brancher inden for f.eks. handel og turisme.

## Flere unge skal uddannes inden for erhvervsuddannelserne

Side5/12

Vi ved at mindst 1.000 erhvervsuddannede seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet de kommende år og at det vil skabe efterspørgsel på faglærte kompetencer hos virksomhederne. Neden for ses to figurer, som viser antallet af personer bosat i kommunen, som var i gang med en uddannelse i 2009 og 2014 fordelt på uddannelsesstype:

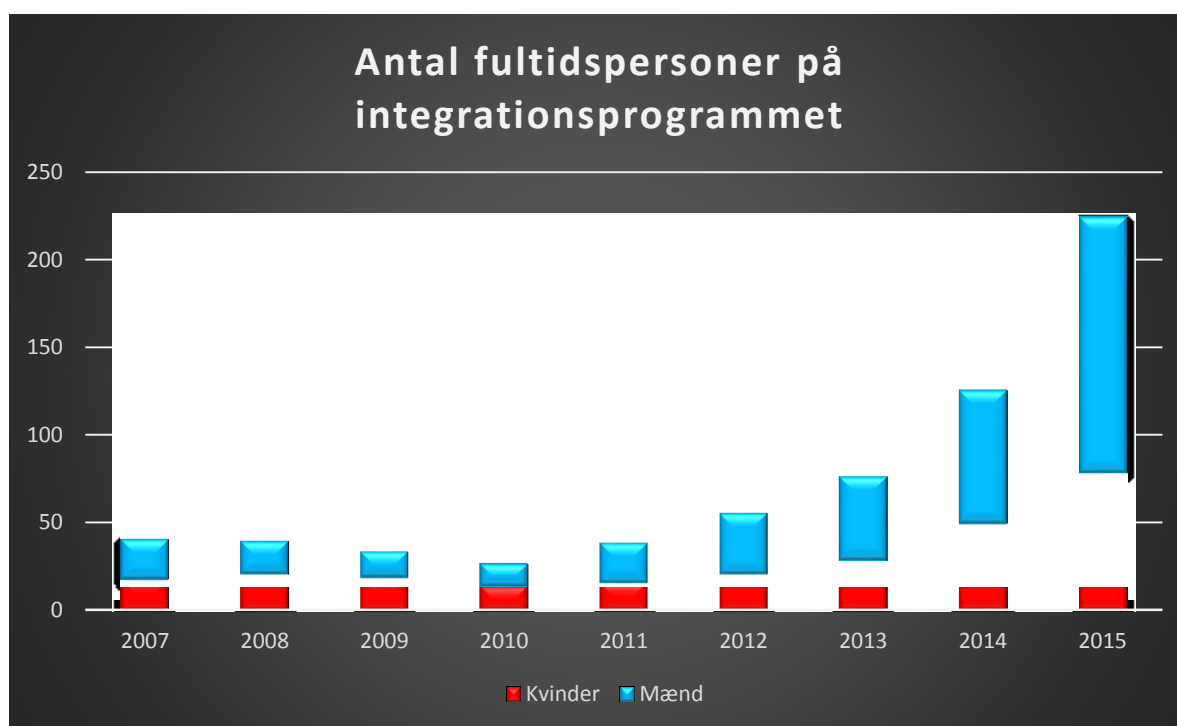


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Ser vi på de personer der er i gang med en uddannelse, så er der en tendens til, at procentvis flere vælger de erhvervsfaglige uddannelser. Frem mod 2020 forventes ca. 1.000 med en erhvervsuddannelse at trække sig tilbage, men vi har kun 449 i gang med en erhvervsuddannelse. Det betyder at vi i de kommende år risikere at stå med et "kompetencegab" hvis vi ikke gør en aktiv indsats for at matche efterspørgslen på arbejdskraft med udbuddet.

### Integration af udenlandsk arbejdskraft

Borgerkrigen i Syrien har medført et historisk stort antal personer på integrationsprogrammet i Danmark. Det er en stor opgave at integrere så stort et antal personer, men i Frederikshavn Kommune har vi valgt at se borgere på integrationsprogrammet som en vigtig arbejdskraftreserve. Neden for ses udviklingen i antallet af borgere på integrationsprogrammet fra 2007 til 2015



Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Antallet af borgere på integrationsprogrammet er fordoblet fra 2014 til 2015. Borgerne har ofte arbejdsmarkedserfaring og kompetencer fra deres hjemlande som med en effektiv indsats, kan anvendes på det danske arbejdsmarked. Det kræver dog en fælles indsats på tværs af arbejdsmarkeds-, uddannelses-, og erhvervs politikken samt virksomheder der vil påtage sig et stort socialt ansvar, at få målgruppen i varig beskæftigelse. Lykkedes opgaven kan målgruppen være med til at forhindre, at der ikke opstår flaskehalsudfordringer i vækstbrancherne.

- **Tilbagetrækning:** Ledigheden er faldende da mange seniorer trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Særligt afgangene af 50+ årige med en erhvervsuddannelse er stigende. Frem mod 2020 vil ca. 1.000 erhvervsudannede lønmodtagere trække sig tilbage. I 2014 var kun 449 i gang med en erhvervsuddannelse- et underskud på minimum 550.
- **Stigende efterspørgsel på erhvervsfaglige kompetencer:** Muligheder for at efterspørgslen og tilbagetrækning skaber flaskehalse frem mod 2020. Særligt inden for metalfagene ser vi efterspørgsel i relation til havneudvidelserne.
- **Uddannelsesvalg:** For få unge vælger en erhvervsuddannelse. 50 % vælger at gå gymnasievejen mens kun 40 % vælger erhvervsskolerne.
- **Udenlandsk arbejdskraft:** Virksomhederne efterspørger udenlandsk arbejdskraft særligt fra Østeuropa. Sammen med et stort antal integrationsborgere ser vi et arbejdsmarked i hastig forandring. Det stiller nye krav til integrationen med fokus på bosætning, tiltrækning, opkvalificering osv.

## Strategiske fokusområder

Side8/12

Vi har udpeget tre strategiske fokusområder, som frem mod 2020 vil være udgangspunktet for arbejdet med de 5 udfordringer og som skal adresseres, hvis vi skal indfri visionen om at have Nordjyllands stærkeste partnerskab med virksomhederne.

*I Frederikshavn Kommune mener vi det, når vi siger, at vi vil være en attraktiv samarbejdspartner for virksomhederne.*

- 1. Høj tilfredshed hos virksomhederne: Tilfredshed med faglige kompetencer og servicemæssig indsats.**
- 2. Tættere på virksomhederne: Virksomhederne oplever os som synlige og engagerede**
- 3. Stærk jobeffekt: Virksomhederne oplever os som deres HR sparringspartner i forbindelse med rekruttering.**

Fælles for de tre fokusområder er, at det er områder, som vi ved, at vi har indflydelse på og kan påvirke. Fokuspunkterne omhandler alle sider af vores servicetilbud til virksomhederne (1) Virksomhedernes tilfredshed med vores service (2) Vi er ude i virksomhederne og kender brancherne (3) Ledige kommer i job og virksomhederne får den arbejdskraft de efterspørger.

### Høj tilfredshed hos virksomhederne

Frederikshavn Kommune vil styrke sin rolle som servicepartner for virksomhederne. Virksomhederne skal let kunne komme i kontakt med os, når de har behov, og de skal opleve os som både servicemindede og fagligt stærke. Kontakten mellem virksomhederne og kommunen foregår primært gennem virksomhedskonsulenterne i de enkelte centre og afdelinger. Kontakten foregår når vores medarbejdere tager telefonen eller besvarer en mail, tager på besøg og når virksomheden bruger vores hjemmeside. Kommunikationen er vigtig for, at virksomhederne føler sig godt modtaget og er en forudsætning for, at vi lykkes med vores mission. Vi lægger vægt på, at kontakten mellem virksomhederne og kommunen skal være enkel og ubureaukratisk.

Indsatserne handler om:

- At udvikle vores kommunikationsplatforme, så det bliver nemmere for virksomhederne at få kontakt med os eller betjene sig selv
- At udvikle en servicekultur blandt andet ved større samarbejde på tværs af centre og kommuner
- At fastlægge et fælles serviceniveau og gøre det mere enkelt for virksomheder at få overblik over tilbud og muligheder.

## Tættere på virksomhederne

Vi skal tættere på virksomhederne og på de forskellige brancher. For at kunne imødekomme virksomhedernes behov for arbejdskraft og optimere samarbejdet skal vi kende dem godt. Virksomheder, af forskellig størrelse og type, efterspørger noget forskelligt, ligesom brancherne kan have specifikke udfordringer, der kræver en specifik indsats. Den opsøgende virksomhedskontakt til både nye og etablerede virksomheder skal derfor styrkes. Vores viden om virksomhederne skal øges, systematiseres og være udgangspunkt for en differentieret service med afsæt i den enkelte virksomheds profil.

Indsatserne handler om:

- At styrke den opsøgende virksomhedskontakt
- At have fokus på de forhold, der gælder for forskellige brancher
- At arbejde med differentierede mål og aftaler baseret på virksomhedsstørrelse og virksomhedstype
- At indføre en udvidet kontaktpersonordning til nøglekunder.

## Stærk jobeffekt

Virksomhederne skal opleve os som deres foretrukne HR sparringspartner i forbindelse med rekruttering. For at kunne lave en effektiv jobformidling skal vi sætte os ind i virksomhedernes behov og muligheder og kunne agere på baggrund heraf. Vores medarbejdere skal kunne agere på et arbejdsmarked i stadig udvikling og vide hvilke kompetencer virksomhederne efterspørger. Det skal være med til at sikre et stærk job match mellem arbejdstager og virksomheden. Dermed understøtter vi væksten og får flere i varig ordinær beskæftigelse.

Indsatserne handler om:

- At kende virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer
- At udbrede kendskabet til virksomhederne om de lediges kompetencer og erfaring.
- At synliggøre Frederikshavn Kommune som en attraktiv kommune at bosætte sig i for kvalificeret arbejdskraft.

## Strategisk målopfølgning

Side10/12

I Frederikshavn Kommune har vi formuleret tre overordnede mål for vores samarbejde med byens virksomheder, som vi sigter mod at nå i 2016. Opfølgning på målene skal sikre, at vi er på rette vej i forhold til at indfri vores vision om at virksomhederne og Frederikshavn Kommune har Nordjyllands stærkeste partnerskab, når det gælder socialt ansvar, job og vækst. Hvert år vil vi gennem et spørgeskema tage temperaturen på vores service til virksomhederne.

### Høj tilfredshed hos virksomhederne – målt på:

- Andelen af virksomheder, som vurderer jobcentrets samlede indsats i forhold til deres virksomhed som værende god eller meget god
- Virksomhedernes tilfredshed med virksomhedskonsulenternes faglige kompetencer og servicemæssige indsats.

### Tættere på virksomhederne – målt på:

- Brugen af hjemmesidens erhvervsindgange
- At virksomhederne oplever at få svar på deres henvendelse inden for 24 timer
- Antallet af virksomheder som vi årligt er i kontakt med.

### Stærk jobeffekt – målt på:

- Andelen af ledige, som efter virksomhedspraktik eller job med løntilskud kommer i job eller uddannelse.
- Antallet af ordinære jobformidlinger
- Andelen af virksomheder, som vurderer, at jobcenteret har ydet bistand ift. langtidssyge medarbejdere, når virksomheden har haft brug for det.

## Organisering

Virksomhederne skal opleve vores virksomhedskonsulenter og servicetilbud som en samlet indsats. Derfor tilbyder vi virksomhederne en ´ indgang til kommunen.

*På 98 45 96 00 er en medarbejder altid klar til at servicere erhvervslivet. Vi kalder det "Virksomhederne får særbehandling" og ordningen betyder, at virksomheden får en hurtig reaktion og løsning – gerne inden for 24 timer. På kommunens hotline garanterer vi, at "bolden bliver spillet det rigtige sted hen" og at den kommer i mål.*

Når vi er ude i "marken" og har kontakt til virksomhederne, er vi ambassadører for Frederikshavn Kommune. Virksomhederne skal opleve kommunen som en samlet enhed, lidt lige som når vi handler ind i supermarkedet. Supermarkedet har en ´ indgang som kunderne oplever, men mange afdelinger, som kunden ikke nødvendigvis er opmærksomme på. Virksomhederne skal opleve, at servicen bliver leveret af Frederikshavn Kommune også selv om de er i kontakt med flere centre.

Frederikshavn Kommune har valgt at sætte ekstra fokus på udvalgte vækstbrancher. I Jobcentrets Virksomhedsservice arbejder medarbejdere brancheopdelt, hvilket er med til at sikre, at de kender branchen og virksomhedernes udfordringer. Virksomhedsservice hjælper f.eks. virksomheder i rekrutteringsprocessen og har et meget proaktivt opsøgende arbejde i forhold til at være på forkant med virksomhedernes efterspørgsel og udfordringer. Virksomhedsservice hjælper f.eks. med at:

- **Se på, om der i virksomheden er opgaver, hvor den med ekstra hænder eller nye kompetencer på sigt kan skabe nye jobåbninger.**
- **Finde de kandidater der bedst matcher virksomhedens behov, og herunder sende de relevante CV'er til virksomheden.**
- **Hjælpe virksomheder som har behov for at ansætte et større antal medarbejdere. Her tilbyder vi at afholder møder hos Jobcentret hvor virksomheden kan møde udvalgte kandidater og fortælle om mulighederne.**

Jobcentrets Virksomhedsservice støtter gennem hele processen og sørger for det praktiske.

## Fra teori til praksis

Center for Arbejdsmarked har i gennem flere år arbejdet målrettet med at kvalificere og effektivisere samarbejdet med virksomhederne. Sideløbende med arbejdet har den politiske "værktøjskasse" været under hastig forandring med en række reformer som har givet nye muligheder.

De nye muligheder har betydet, at vi løbende har udviklet og implementeret nye værktøjer og indsats, som skal være med til realisere de tre strategiske mål. Værktøjer og indsats som skal danne grundlag for en fælles referenceramme for medarbejderne i samarbejdet med virksomhederne. Neden for fremhæves en række af de væsentligste og primær redskaber:

### Jobbarometer på tværs af kommunerne i Vendsyssel

Jobcenter Frederikshavn har i samarbejde med Hjørring og Brønderslev kommuner udviklet et såkaldt jobtermometer, der har til formål at afdække og tydeliggøre de vendsysselske virksomheders nuværende og kommende behov for arbejdskraft.

Jobtermometret giver et øjebliksbillede af arbejdsmarkedets medarbejderbehov i Vendsyssel. Det bliver også et redskab, som kan bruges til at guide de ledige i de retninger, hvor jobbene er - eller forventes - at komme.

Arbejdet med jobbarometret forløber på den måde, at virksomhedskonsulenterne introducerer virksomhederne til et spørgeskema, som besvares digitalt, mens virksomhedskonsulenterne er til stede. I spørgeskemaet beskriver virksomhederne

deres nuværende medarbejderressourcer og tager stilling til forventede rekrutteringer om henholdsvis tre og tolv måneder.

Side12/12

Frederikshavn Kommune forventer, at jobbarometret vil være en med et at sikre flere og bedre jobmatch til gavn for både virksomhederne og ledige. Derudover vil barometret være med til at løfte samarbejdet på tværs af kommunerne i Vendsyssel om den virksomhedsrettede indsats. Endeligt vil barometret være med til at give feedback til administrationen og derigennem vigtig viden om hvor vidt virksomhederne er tilfredse med vores service og tilbud.

### **Systematiseret overblik over virksomhederne**

Vi har udviklet et redskab som gør det muligt at gruppere virksomhederne ud fra en række karakteristika. F.eks. har vi mulighed for at udvælge de virksomheder inden for bestemte brancher, som vi aldrig haft kontakt til og intensivere indsatsen mod disse. Vi har også mulighed for at opsøge virksomheder, som historisk har vist sig at påtage sig et stort socialt ansvar i forhold til at tage ledige i praktik, løntilskud osv. for at høre, om der eksisterer andre udviklingsmuligheder.

### **Digitalisering**

Digitalisering muliggør en effektiv og direkte adgang til kommunen for virksomhederne. Derfor arbejder vi hele tiden på at forbedre vores digitale platforme. Særligt Frederikshavn Kommunens hjemmeside for Virksomhedsservice, tilbyde hurtig og let adgang. Vi arbejder hele tiden på at erstatte papir med digital kommunikation og understøtte virksomhederne i brugen af selvbetjeningsløsninger. F.eks. er det nu muligt at oprette en løntilskudsstilling eller et praktikforløb i din virksomhed, eller anmode om tilskud til et voksenlærlingeforløb. I de kommende år vil vi arbejde målrettet imod at øge digitaliseringen i vores kontakt med virksomhederne.

### **Samarbejde med på tværs af kommunegrænser og politikområder**

Vi kan løse mange udfordringer, men ikke alene. Skal visionen blive til virkelighed skal arbejdsmarkeds-, erhvervs-, og uddannelsespolitikken arbejde tæt sammen. Kun ved et tæt samarbejde med f.eks. Erhvervshus Nord og EUC Nord kan vi sikre et godt match mellem virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer og udbuddet af arbejdskraft.

Arbejdsmarked kender ikke til grænser og derfor vi arbejde tæt sammen med vores nabokommuner i Hjørring og Brønderslev. Mange lønmodtagere pendler hver dag frem og tilbage over kommunegrænserne og den dynamik, er vigtig at fastholde, hvis vi skal sikre vækst hos virksomhederne og nye arbejdspladser.

## Bilagsforside

Dokument Navn:	Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked.docx
Dokument Titel:	Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked
Dokument ID:	1763906
Placering:	Emnesager/Fundraising projekter CAM/Dokumenter
Dagsordens titel	Præsentation af fundraising projekter i CAM
Dagsordenspunkt nr	4
Appendix nr	1
Relaterede Dokumenter:	1

## Oversigt over søgte projekter i Center for Arbejdsmarked

Projekt titel	Periode	Kort beskrivelse af projektet	Forankring og ledelse	Samarbejds-kommuner/centre	Eksterne konsulenter	Finansiering eksternt/intern	1. Ansøgt 2. Afvist 3. I gang 4. Afsluttet
U-Turn	2 år - <i>ansøgningsdatoen er endnu ikke meldt ud.</i>	U-turn er ansøgt under Socialstyrelsen. Projektet er en bestemt metode – U-turn, der skal implementeres. Målgruppen er unge i alderen 15-25 år med misbrugsproblemer. I projektet indgår tre dele – en anonym rådgivning, gruppeforløb for unge i 2 grupper – 15-17 årige og 18-25 år og endelig forældre grupper. Projektet supplerer vores nuværende indsats idet den også retter sig mod den gruppe, der ikke nødvendigvis er motiveret for at gøre noget ved problemstillingen. Socialstyrelsen betaler en modelkommune for at forestå uddannelse af medarbejdere i projektet.	Ungeenheden, CAM. Projektleder er Taija Vangso Erichsen.	Center for Familie, Center for Social- og Sundhedsmyndighed, Center for Handicap og Psykiatri		2.927.400 kr. i eksternt finansiering.	
Køkken- og kantineprojekt for muslimske kvinder	1. dec. 2016 til 31. marts 2019	Formålet med projektet er, via undervisning, praktisk erfaring og praktikker, at udvikle faglige sociale og sproglige kompetencer med henblik på ansættelse i køkken- og kantinebranchen.	Projektafdelingen, CAM. Anders Andersen er ansvarlig for projektet.			1.072.300 kr. i eksternt finansiering.	2
Tværfaglig indsats i samarbejde med Familiehuset.	1. dec. 2015 til 31. december 2018	Frederikshavn Kommune har valgt at implementere behandlingsindsatsen for traumatiserede flygtninge i	Projektafdelingen, CAM. Projektleder er Natascha Gajhede Larsen.	Familieafdelingen/Familiehuset , Jobcenteret, Center for Handicap og Psykiatri,		2.000.000 kr. i eksternt finansiering.	3

		Familiehuset, hvis kerneydelse er praktisk og pædagogisk støtte og familiebehandling. Det vurderes at behandlingsmetoden Narrativ Eksponeringsteori kan implementeres i Familiehuset og forankres efter endt projektperiode.		Socialafdelingen og Integration.			
Styrket indsats om repatrieringsordningen	1. juli 2016 til 31. dec. 2018	Frederikshavn Kommune ønsker i samarbejde med Dansk Flygtningehjælp at udbrede budskabet om repatrieringsmulighederne for flygtning i Danmark. Målet er således ikke, at få flest mulige flygtninge til at repatriere, men at give flest mulige flygtninge et frivilligt, velfunderet og oplyst grundlag for at træffe en kvalificeret beslutning omkring repatriering eller en beslutning om at forblive i Danmark. Målsætningen tager udgangspunkt i antal flygtninge, der har fået informationen - ikke antal flygtninge, der repatrierer.	Projektafdelingen, CAM. Bajro Terzic er projektleder.			499.200 kr. i ekstern finansiering.	3
Udvikling i fleksjob i Frederikshavn	1. jan. 2017 til 30. juni 2018.	Formålet med projektet er, at kvalificere og afprøve en indsatsmodel for hvordan jobcentret bedst arbejder målrettet med indsatser, som hjælper ledighedsydelsesmodtagere og fleksjobansatte ansat i fleksjob på ti timer eller derunder med at opnå progression. Progression defineres hhv. som ledighedsydelsesmodtagere der kommer i fleksjob og som udvikling i effektiv arbejdstid (arbejdsintensitet) og varetagelse af mere komplekse opgaver for personer ansat i fleksjob.	Jobcenteret v/sygedagpengeafdelingen, CAM. Der udpeges en intern projektleder.			2.010.500 kr. i ekstern finansiering.	3

		være øget arbejdsintensitet og varetagelse af mere komplekse arbejdsopgaver.					
Særligt tilrettelagt virksomhedsforløb i Frederikshavn (STV)	1. okt. 2016 til 31. marts 2019.	Projekt der skal implementere en ny tilgang til og måde at arbejde beskæftigelsesrettet for jobcentrets svagere målgrupper. Målet er at få flere aktivitetsparate og ressourceforløbsborger i ordinære jobs og praktikker.	Jobcenteret v/specialteamet, CAM. Intern projektleder er Annette Furlig.		Marselisborg , ekstern projektleder.	2.035.000 kr. i ekstern finansiering.	
Opkvalificering af rehabiliteringsteams i Nordjylland.	1. nov. 2016 til 31. oktober 2017.	Projektets målgruppe er mødedeltagere på rehabiliteringsteammødet, koordinerende rådgivere, virksomhedskonsulenter og mentorer. Projektets primære aktiviteter omhandler temadage med opkvalificering, oplæg og workshops samt coaching af rehabiliteringsteams. Formålet er at øge Rehabiliteringsteamets fokus på virksomhedsrettet indsats, mentorstøtte og guide til gode ressourceforløb. Målet med puljen er, at bidrage til flere ordinære timer for borgere i ressourceforløb samt øget borgertilfredshed med ressourceforløb.	Aalborg Kommune.	Ansøger er Socialmedicinsk enhed fra Aalborg Universitetshospital og Jobcenter Aalborg, Aalborg Kommune. Frederikshavn, Brønderslev, Læsø, Thisted, Morsø, Mariagerfjord, Rebild og Jammerbugt kommuner indgår ligeledes som samarbejdskommuner.		1.018.064 kr. i ekstern finansiering.	3
Projekt uddannelsesambassadører	1. marts 2017 til 31. december 2018.	Formålet med projektet er, at understøtte brugen af puljen uddannelsesløft i jobcenteret og at sprede viden omkring uddannelsesmulighederne. Nogle af kerneopgaverne i projektet bliver at; Rådgive, vejlede og motivere ledige, som er i målgruppen for uddannelsesløftet, fx via informationsmøder for ledige omkring uddannelsesmuligheder, Etablere og vedligeholde et	Jobcenteret v/ledighedsafdelingen, CAM.	Puljen søges sammen med Jobcenter Hjørring og Brønderslev.		?	1

		godt samarbejde med VEU-centre, uddannelsesinstitutioner samt a-kasser omkring uddannelsesløftet.					
Opkvalificeringsforløb for virksomhedskonsulenter.	1. juni 2016 til 31. december 2016	Opkvalificeringsforløb for virksomhedskonsulenterne i CAM. Hensigten er at give virksomhedskonsulenterne redskaber til den opsøgende virksomhedskontakt og til udplaceringen af borgere i virksomhedsrettede forløb. Derudover er ønsket at give et billede af, hvorfor den virksomhedsvendte indsats har fået større og større betydning for vores arbejde i jobcentre på tværs af målgrupper.	Jobcenteret, CAM. Projektleder Heidi Juel	Jobcenter Hjørring og Brønderslev.		634.509 kr. i ekstern finansiering. Medfinansiering på 40% som fordeles mellem de tre jobcentre.	4
Opkvalificeringsforløb for jobkonsulenter og medarbejdere ved a-kasserne.	1. juni 2016 til 1. juni 2017.	Opkvalificeringsforløb for jobkonsulenterne, der arbejder med dagpengemodtagere samt medarbejdere i A-kassen for at understøtte samarbejdet og fællessamtalerne. Der afholdes 3 temadage med fokus på henholdsvis Min plan, CV'er og rådighed.	Jobcenteret, CAM. Projektleder Heidi Juel	Jobcenter Hjørring og Brønderslev.		144.375 kr. i ekstern finansiering. Medfinansiering på 40% som fordeles mellem de tre jobcentre.	3
Empowerment	1. oktober 2014 til oktober 2016.	I projektet er der fokus på at udvikle og afprøve en empowermentorienteret indsats for langvarige kontanthjælps- og ressourceforløbsmodtagere over 30 år. I projektet er der fokus på at borgeren skal have medindflydelse og medansvar, tværgående indsatser og netværk, en plan på tværs af social-, sundheds-, og beskæftigelsesområdet samt fokus på den koordinerende sagsbehandlers og	Jobcenteret, CAM, Projektleder Lars Bisgaard	Center for Social- og Sundhedsmyndighed, Center for Sundhed og Pleje, Center for Familie.	Deloitte og STAR	2.250.000 kr. i ekstern finansiering.	4

