



## Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget

### Protokol

24-02-2015 kl. 08:15

Udvalgsværelse 1

#### Medlemmer

Anne Jeremiassen

Hanne Agersnap

Ib Carlsen

Jakob Engel-Schmidt

Curt Købsted

Henrik Brade Johansen

Karsten Lomholt

deltog

deltog

deltog

deltog

deltog

deltog

deltog

Bjarne Holm Markussen

Anne Søgaard Andersen

Sidsel Poulsen

Karen E Dam

Andreas Schløer Madsen

## Indholdsfortegnelse

1. [Beskæftigelsesplan 2015 - fastlæggelse af resultatniveauer](#)
2. [Strategi for virksomhedsservice](#)
3. [Turismestrategi Lyngby-Taarbæk Kommune.](#)
4. [Afslutning af det tværkommunale samarbejdsprojekt SPI](#)
5. [Anmodning om optagelse af sag på dagsordenen om ledige akademikere i praktik i idrætsforeninger](#)

## 1. Beskæftigelsesplan 2015 - fastlæggelse af resultatniveauer

### Sagsfremstilling

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget behandlede den 9. september 2014 endelig udkast til Beskæftigelsesplan 2015. Kommunalbestyrelsen godkendte efterfølgende planen den 25. september 2014. Der blev fastsat 9 mål for beskæftigelsesindsatsen i 2015. Det fremgik af sagen, at resultatniveau for det enkelte mål ville blive fastsat primo 2015, når der var et mere sikkert skøn over ledighedsudviklingen i 2015.

Forvaltningen har udarbejdet vedlagte notat: "Beskæftigelsesplan 2015 - oplæg til resultatniveauer" (bilag), som indeholder forslag til resultatniveauer for de enkelte mål samt kort begrundelse for forslaget. Følgende forhold har blandt andet indgået i forslag til resultatniveauer:

- ┆ Økonomisk redegørelse fra december 2014, som forventer en fortsat bedring på arbejdsmarkedet og med en forventning om en nedgang i ledigheden på 15 pct fra 2013 til 2015.
- ┆ Forventning fra Det Regionale Beskæftigelsesråd til beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2015.
- ┆ Seneste status for mål i Beskæftigelsesplan 2014, som viser en målopfyldelse på de fleste områder.
- ┆ Udviklingen i forhold til målene inden for det seneste år.
- ┆ Forventning om fortsat positiv udvikling i Lyngby-Taarbæk Kommunen set i forhold til gunstige rammevilkår samt politisk vedtagne investeringsforslag i forhold til blandt andet langvarigt ledige, sygemeldte samt ledige akademikere.

På baggrund af ovenstående har forvaltningen foreslået nedenstående resultatniveauer for de enkelte mål i Beskæftigelsesplan 2015. Det enkelte niveau er begrundet nærmere i vedlagte notat. Det er forvaltningens vurdering, at der er lagt et ambitiøst niveau, som tager højde for de gunstige rammevilkår kommunen har og som også afspejler en forventning om en fortsat effektiv beskæftigelsesindsats i jobcenteret.

- ┆ Antallet af unge på offentlig forsørgelse - fald på 20 pct. svarende til 107 personer (status oktober 2014 viser fald på 15 pct.)
- ┆ Antallet af borgere på offentlig forsørgelse i mere end 12 mdr. - fald på 5 pct. svarende til 29 personer (status september 2014 viser fald på 5 pct.)

- ┆ Tilgangen af borgere til førtidspension - stigning på 2 pct. svarende til en tilgang på 43 personer i december 2015 (status december 2014 viser fald på 21 pct.)
- ┆ Antallet af personer på ledighedsydelse - fald på 25 pct. svarende til 23 personer (status november 2014 viser fald på 26 pct.)
- ┆ Antallet af langtidsledige - fald på 30 pct. svarende til 44 personer (status oktober 2014 viser fald på 20 pct.)
- ┆ Antallet af kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere - fald på 16 pct. svarende til 130 personer (status oktober 2014 viser fald på 10 pct.)
- ┆ Antallet af ledige akademikere - fald på 11 pct. svarende til 34 personer (status viser fald på 3 pct. fra 2013 til 2014)
- ┆ Andelen af borgere i virksomhedsrettet aktivering ud af det samlede antal ledige i aktivering - 65 pct. (status oktober 2014 viser andel på 60 pct.)

Beskæftigelsesplan 2015 indeholder desuden et delmål i forhold til at følge udviklingen i antallet af borgere, som modtager ressourceforløbsydelse. Dette opgøres hvert kvartal i forbindelse med status på beskæftigelsesplanen. I forhold til mål om samarbejdsgraden med virksomheder er målet en videreførelse af mål fra Beskæftigelsesplan 2014. Der er dog et udestående med levering af data fra Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR) til at opgøre målet. STAR har oplyst, at der aktuelt er en konvertering af data fra CVR registret igang, men at data forventes tilgængelige igen. Fastlæggelse af resultatniveau vil ske i forbindelse med første status på Beskæftigelsesplan 2015.

Økonomiske konsekvenser

Opgaven løses inden for rammen.

Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at resultatniveauer for målene i Beskæftigelsesplan 2015 anvendes.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 24. februar 2015

Anbefalet, idet udvalget ønsker at der sker kvartalsvis opfølgning på beskæftigelsesplanen.

Udvalget ønsker status for beskæftigelsen blandt flygtninge og indvandrere.

Bilagsfortegnelse

## 1. Resultatniveau i beskæftigelsesplan 2015

## 2. Strategi for virksomhedsservice

### Sagsfremstilling

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget drøftede den 11. juni 2014 oplæg til at udarbejde en strategi for virksomhedssamarbejdet i beskæftigelsesindsatsen. Strategien og plan for implementering fremlægges nu til godkendelse i udvalget.

Baggrunden for strategioplægget i juni var dels en virksomhedsundersøgelse, som viser et uudnyttet potentiale for at øge samarbejdet med virksomhederne, dels at der på daværende tidspunkt var en klar forventning om, at virksomhedssamarbejdet ville blive en hjørnesten i den kommende beskæftigelsesreform. I beskæftigelsesreformen, som nu er vedtaget og delvist trådt i kraft, er virksomhedssamarbejdet gjort til en kerneopgave for jobcentrene. Det betyder, at jobcentrene er forpligtet til at indgå i samarbejde med virksomhederne og samtidigt også at et succesfuldt samarbejde med virksomhederne er afgørende for en effektiv beskæftigelsesindsats.

På den baggrund har forvaltningen udarbejdet vedlagte strategi for virksomhedsindsatsen (bilag) samt yderligere materiale i form af tre servicepækker (bilag) og et antal detaljerede beskrivelser af de interne arbejdsprocesser (bilag) på en række centrale områder. Strategiarbejdet er sket hen over efteråret 2014 og i tæt samarbejde mellem ledergruppen i jobcenteret og virksomhedskonsulenterne og med ekstern konsulent, som procesholder. Der har blandt andet været afholdt et strategiseminar for alle ledere og medarbejdere, som har virksomhedskontakt. Derudover har været afholdt en række arbejdsgruppemøder, hvor virksomhedskonsulenterne har bidraget aktivt med erfaringer og viden i forhold til at optimere og kvalitetsudvikle virksomhedsindsatsen. Selve strategiprocesen har været finansieret af Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Indledningsvist skal fremhæves, at Jobcenter Lyngby-Taarbæk igennem mange år har prioriteret et tæt samarbejde med virksomhederne i forhold til den lokale beskæftigelsesindsats. Forvaltningen vurderer derfor, at der er et solidt fundament at bygge videre på i forhold til at udvikle den virksomhedsrettede indsats fremadrettet.

Overordnet er målet for den fremlagte strategi at udvide samarbejdet om beskæftigelsesindsatsen til at omfatte flere især private virksomheder. I 2015 særligt med fokus på at øge kendskabet i de lokale private virksomheder, som jobcenteret ikke arbejder sammen med. Ligeledes handler strategien om i højere

grad at systematisere og professionalisere samarbejde med virksomhederne. Det er forvaltningens vurdering, at det tætte samarbejde med virksomhederne gavner alle målgrupper i beskæftigelsesindsatsen, samtidig med at det kan understøtte væksten i virksomhederne.

Virksomhedsindsatsen handler om, at jobcenteret understøtter virksomhedernes rekruttering af arbejdskraft og herunder at virksomhederne synliggør flest mulige jobåbninger for ledige kandidater. Ligeledes handler indsatsen om, at understøtte at ledige kandidater bliver opkvalificeret til jobåbninger, og at der bliver skabt øget plads til udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Derudover er der fokus på at styrke uddannelsesindsatsen og understøtte fastholdelsen af medarbejdere i virksomhederne.

Selve den fremlagte strategi indeholder strategiske målsætninger for indsatsen koblet med hovedspor i forhold til øget samarbejde med virksomhederne, rekruttering af arbejdskraft, virksomhedsrettet forløb, fastholdelse, opkvalificering samt udbytte af virksomhedskontakten. Et af elementerne i beskæftigelsesreformen er, at der er skærpet fokus på jobcentrenes indsats i forhold til virksomhedernes rekruttering af arbejdskraft.

Den samlede strategi rummer servicepakker på tre områder:

1. Rekruttering af ordinær arbejdskraft,
2. Udplacering og opkvalificering
3. Fastholdelse af medarbejdere.

Servicepakkerne skal skabe synlighed om, hvilken service virksomhederne får i samarbejdet med jobcenteret. Hver servicepakke viser, hvilken indsats/service jobcenteret tilbyder virksomhederne, samt hvilke modkrav jobcenteret stiller til samarbejdet.

Der er mulighed for, at virksomhederne kan indgå i et udvidet samarbejde med jobcenteret, hvor virksomhederne får adgang til flere services imod at jobcenteret stiller udvidede modkrav til samarbejdet.

Særligt servicepakkerne afspejler, at der er et lovpligtigt niveau i indsatsen, som jobcentrene skal tilbyde virksomhederne, men også at service, eksempelvis ved at tilbyde en fast kontaktperson og hjælp til at udfylde blanketter, kan udvides til at omfatte et niveau, der ikke er lovbestemt, men som kan give god mening for både virksomhed, jobcenter og ikke mindst den ledige borger.

En stor del af strategiarbejdet har handlet om at udvikle de interne arbejdsprocesser i jobcenteret for virksomhedsindsatsen og herunder samarbejdet med erhvervskontakten. Der er udviklet en række procesbeskrivelser, som i detaljer beskriver arbejdsprocesserne for en række indsatser. Formålet med arbejdsprocesserne er at skabe grundlag for at systematisere og professionalisere samarbejdet med virksomhederne. Dels ved at skabe synlighed blandt

medarbejderne om de enkelte skridt i processerne, dels sikre en koordineret indsats og ensartet kvalitetsniveau blandt virksomhedskonsulenterne.

På nuværende tidspunkt er der udarbejdet arbejdsprocesser for 6 områder: 1) Jobformidling, 2) Løntilskud, 3) Virksomhedspraktik, 4) Fleksjob, 5) Opkvalificeringsjob, 6) Virksomhedscenter. Derudover er der ved at blive udarbejdet arbejdsprocesser for "Modtagelse af nye virksomheder" og "Indsats for at åbne døre i virksomhederne". Forvaltningen vil løbende udvikle arbejdsprocesserne og beskrive arbejdsprocesser for områder, hvor der er behov. Eksempelvis vil der i løbet af foråret blive udarbejdet arbejdsproces for brug af handicapkompenserende ordninger.

I forhold til arbejdsprocessen "Modtagelse af nye virksomheder" sker udviklingen i tæt samarbejde med kommunens erhvervskontakt (Plan og Erhverv). Dette for at tilbyde virksomhederne en koordineret indsats. Desuden kan fagområderne gensidigt i højere grad drage nytte af hinandens viden og erfaringer om samarbejde med virksomhederne.

I implementeringen af strategien i den daglige virksomhedsindsats rummer strategien en række konkrete forslag til handlinger - eksempelvis mødebooking, opdatering af hjemmeside og nyhedsbrev - som forudsætter prioritering af ressourcer. På baggrund af referencer fra andre kommuner, har forvaltningen indhentet tilbud fra ekstern samarbejdspartner, som kan bistå med en del af denne opgave. Konkret handler samarbejdet om, at en ekstern samarbejdspartner står for at booke møder hos 400 virksomheder årligt, som jobcenterets virksomhedskonsulenter efterfølgende holder møde med om samarbejde. Selve mødebooking sker fordelt over året med ca. 100 hvert kvartal for at sikre at jobcenterets medarbejdere også kan følge med i efterspørgslen hos virksomhederne for møder samt formidling af ledig arbejdskraft. Ligeledes indgår en tilfredshedsundersøgelse blandt besøgte virksomheder, fortsat udvikling af servicepakker/spor, drift af et nyhedsbrev samt opdatering af hjemmesiden i forhold til virksomhedssamarbejdet.

Strategiens implementering leder til udvikling af de interne arbejdsprocesser og samarbejde i jobcenteret - herunder er der blandt andet oprettet en tværgående matrixenhed af virksomhedskonsulenterne, som har hyppige møde i forhold til at koordinere indsats og skabe gode rammer for videndeling mellem medarbejderne.

Økonomiske konsekvenser

Opgaven med at implementere strategien løses inden for rammen.

Beslutningskompetence

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at



1. den udarbejdede strategi for virksomhedssamarbejdet lægges til grund for virksomhedssamarbejdet om beskæftigelsesindsatsen i Lyngby-Taarbæk Kommune.

2. implementering af strategien foregår som fremlagt i sagen.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 24. februar 2015

Ad. 1. Godkendt.

Ad 2. Godkendt, idet udvalget ønsker en opfølgning på brugen af ekstern leverandør til den virksomhedsrettede kontakt.

#### Bilagsfortegnelse

1. Strategi for virksomhedsindsatsen
2. Servicepakke rekruttering
3. Servicepakke udplacering og opkvalificering
4. Servicepakke Fastholdelse
5. Flowdiagram jobformidling
6. Flowdiagram virksomhedspraktik
7. Flowdiagram Løntilskud
8. Flowdiagram opkvalificeringsjob
9. Flowdiagram fleksjob
10. Flowdiagram virksomhedscenter

### 3. Turismestrategi Lyngby-Taarbæk Kommune.

#### Sagsfremstilling

##### *Supplerende sagsfremstilling*

*På baggrund af udvalgenes bemærkninger er der udarbejdet revideret forslag til strategi (bilag). Ændringerne består i*

- 1. indarbejdelse af "koncerter" under "kulturliv for alle" i Figur 1.*
- 2. en mindre præcisering i brødteksten under "Kulturliv for alle" og der er tilføjet ordet "oplevelser", idet den store mængde af kulturelle oplevelsesmuligheder i kommunen anses for at være et vigtigt budskab.*
- 3. afsnittet "Målsætning" præciseret med relevante måleparametre, ligesom der foretages enkelte redaktionelle rettelser frem mod endeligt layout.*

*Foreningslivet i Lyngby-Taarbæk skal ses integreret i turismestrategien i kraft af de mange forskellige aktiviteter i Lyngby-Taarbæk, som turismestrategien gør opmærksom på jf aktiviteterne nævnt i figur 1 under "Ud i det grønne" og under "Kulturliv for alle".*

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget besluttede den 19. august 2014 at udarbejde en turismestrategi for Lyngby-Taarbæk Kommune i samarbejde med turismeerhvervet. Hermed fremlægges forslag til Turismestrategi 2015-17 (bilag).

Den 10. november 2014 afholdt Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget workshop med turismeerhvervet på baggrund af forvaltningens foreløbige udkast til turismestrategi. Formålet var at kvalificere udkastet, så den endelige strategi også afspejler turismeerhvervets interesser og kan være et fælles udgangspunkt for det videre arbejde. Referat af turismestrategisk aften den 10. november 2014 er vedlagt sagen (bilag).

Med afsæt i dialogen med turismeerhvervet fremlægger forvaltningen forslag til Turismestrategi 2015-17. Hovedmålet i strategien er at øge erhvervslivets indtægter fra turisme. De operationelle mål er henholdsvis at få flere "24-timers-turister", og at få dem til at blive i lidt længere tid.

Med afsæt i dialogen med erhvervet peger Turismestrategien på, at turismen i området kan fremmes ved

1. At synliggøre alle områdets tilbud og attraktioner – både for potentielle turister og for dem, som kun besøger området kortvarigt
2. At gøre det nemt for turisten at kombinere flere af områdets tilbud

3. At styrke netværket mellem turismeaktørerne med henblik på samarbejde om nye, fælles initiativer

4. At huske, at turisten ikke kender kommunegrænser, så samarbejder kan også være fx med nabokommuner, region og relevante brancheorganisationer

Turismestrategien fremlægges som den fælles platform, der kan samle parterne om flere fælles indsatser. Udgangspunktet er, at turismeindsatsen skal løftes af turismeaktørerne med en understøtning fra kommunens side.

For at understøtte det konkrete arbejde lægger strategien op til, at kommunen afsætter et kvart årsværk til varetagelse af en tovholderfunktion. Tovholder indkalder til ca. to årlige netværksmøder m.h.p. at facilitere et tværgående turismenetværk. Tovholder vil også udarbejde en årlig handlingsplan samt en halvårlig status. Første handlingsplan forelægges Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget i 1. kvartal 2015.

Turismestrategien anvendes dermed som afsæt for den videre dialog med relevante aktører om relevante indsatser.

#### Økonomi

Layout og tryk af turismestrategien sker inden for de eksisterende økonomiske rammer.

Der er afsat 250.000 kr. til henholdsvis byliv og turisme i budget 2015.

#### Beslutningskompetence

Kommunalbestyrelsen.

#### Indstilling

Forvaltningen foreslår, at forslag til Turismestrategi 2015-17 godkendes

Erhvervs- og beskæftigelsesudvalget den 2. december

Anbefalet.

Kommunalbestyrelsen den 18. december 2014

Sagen tilbagesendes til Kultur- og Fritidsudvalget samt til Teknik- og Miljøudvalget.

Teknik- og Miljøudvalget den 6. januar 2015

Anbefalet, idet udvalget understøtter de af turismestrategien afledte initiativer inden for udvalgets område.

Søren P. Rasmussen (V) var fraværende

Kultur- og Fritidsudvalget den 7. januar 2015

Udvalget peger på, at der med fordel kan indgå mere om kommunens musikliv og øvrige arrangementer, at kommunens righoldige foreningsliv - herunder idrætsforeninger - fremhæves, samt at tovholders opgaver udtrykkeligt indeholder dette aspekt.

Søren P. Rasmussen (V) var fraværende. I stedet deltog Henriette Breum (V).

Kommunalbestyrelsen den 22. januar 2015

Sagen tilbagesendes til Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget med henblik på behandling af Kultur- og Fritidsudvalgets bemærkninger.

Jacob Engel- Schmidt (V) var fraværende.

Anne Jeremiassen (I) var fraværende. I stedet deltog Peter Broen.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 24. februar 2015

Anbefalet, idet udvalget ønsker at der udarbejdes status årligt, hvor der indgår data for de indikatorer strategien baserer sig på.

## Bilagsfortegnelse

### 1. Turismestrategi Lyngby-Taarbæk

#### 4. Afslutning af det tværkommunale samarbejdsprojekt SPI

##### Sagsfremstilling

Lyngby-Taarbæk Kommune har sammen med 14 andre kommuner deltaget i projektet "Særlig Proaktiv Investeringsfremme" (SPI). Projektet blev igangsat i 2011 med Copenhagen Capacity som projektleder, og afsluttet med udgangen af 2014. Udvalget får orientering om afslutning til efterretning.

De overordnede mål med projektet var:

- ▮ at afdække og udvikle de områder, hvor Region Hovedstaden i forvejen har særlige erhvervsmæssige styrker og konkurrencefordele
- ▮ at skabe et bedre erhvervmiljø for eksisterende virksomheder
- ▮ at markedsføre regionens særlige styrker for at tiltrække internationale virksomheder.

Det kvantitative mål med projektet var at bidrage til lokalisering af 15-20 internationale virksomheder og etablering af 150-300 arbejdspladser.

Følgende konkrete indsatser er blevet udført som en del af udviklingsprojektet:

1. Identifikation af regionens styrkepositioner. Fem særlige styrkepositioner blev udvalgt (lavenergibyggeri, velfærdsteknologi, smarte transportsystemer, smart city og fødevarer).
2. Bred interviewundersøgelse blandt regionens virksomheder indenfor fem udvalgte styrkepositioner.
3. Kvantitative analyser af de fem udvalgte styrkepositioner.
4. Udarbejdelse af en klynge rapport om hver styrkeposition.
5. Go-to-market indsats (identificering af salgsargumenter, der kan bruges i investeringsfremmøjemed, på baggrund af de udarbejdede analyser/rapporter).
6. Markedsføring af regionens styrkepositioner.
7. To praktiske håndbøger (Klyngehåndbog, Lokaliseringshåndbog).
8. Kompetenceudviklingsaktiviteter for kommunerne.

Indsatserne er nærmere beskrevet i vedlagte rapport (bilag).

Udviklingsprojektet blev i sommeren 2014 evalueret af Iris Group, og evalueringen viste, at de konkrete effekter i forhold til de kvantitative mål er begrænsede. Dog har analyserne og indsatserne i SPI-projektet bl.a. resulteret i:

- | En god regional samarbejdsplatform på investeringsfremmeområdet.
- | Etablering af Copenhagen Healthtech Cluster, der er et nyt samarbejde, som skal samle de regionale kompetencer i Copenhagen-regionen inden for forskning, udvikling og salg af velfærdsteknologi
- | Investeringskampagne på baggrund af Smart City-rapport.
- | Salgsaktiviteter i flere lande med konkrete investeringssager til følge (ofte tager disse investeringssager 3-5 år).

Copenhagen Capacity vil videreføre aktiviteter og væsentligste resultater fra SPI-projektet i regi af Greater Copenhagen. Konkret drejer det sig om:

- | Analyserne konkretiseres, så de kan bruges til investeringsfremme.
- | De kommunale online-profiler forenkles og løbende opdatering sikres.
- | Lokaliseringshåndbogen vil fortsat være central i det fremtidige samarbejde.
- | Fokus på klynger som værditilbud i bestræbelserne på at tiltrække investeringer til området.

Kommunen forventer at anvende projektets analyser, nye viden og kompetencer (styrkepositioner, værdikæder, og erhvervsklynger) samt de to håndbøger (Klyngehåndbog og Lokaliseringshåndbog) i planlægningen af og samarbejdet om kommunens erhvervsaktiviteter, erhvervsfremme og udvikling af erhvervsområder.

#### Økonomiske konsekvenser

SPI-projektet har haft et samlet budget på ca. 17,6 mio. kr. Lyngby-Taarbæk Kommunes andel i SPI-projektet har udgjort i alt 150.000 kr.. I Budgetaftalen for 2012-15 var der således afsat 50.000 kr. årligt fra 2012 til og med 2014.

#### Beslutningskompetence

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget.

#### Indstilling

Forvaltningen foreslår, at orienteringen om afslutningen af SPI-projektet tages til efterretning.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 24. februar 2015

Taget til efterretning, idet udvalget er skuffede over resultatet.

#### Bilagsfortegnelse

1. SPI afslutning

5. Anmodning om optagelse af sag på dagsordenen om ledige akademikere i praktik i idrætsforeninger

Sagsfremstilling

Jakob Engel-Schmidt (V) har i email den 16. februar 2015 anmodet om optagelse af sag på dagsordenen til kommende møde i Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget og med følgende ordlyd:

*" Som I måske har læst i DGO forslår Venstre, at ledige akademikere skal kunne få praktik i kommunens idrætsforeninger, og dermed få en mere indholdsrig hverdag, hvis anden praktik ikke er mulig*

<http://m.lyngby-taarbaek.lokalavisen.dk/venstre-vil-sende-ledige-akademikere-ud-i-idraetsforeninger/20150123/artikler/701239758>

*Jeg vil derfor bede om, at få forslaget på dagsordenen til det kommende møde, og bede forvaltningen om at orientere for muligheden."*

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 24. februar 2015

Udvalget anbefaler, at forvaltningen ser positivt på om dette tilbud er relevant og omkostningseffektivt i forhold til andre leverandører.

## Mål i Beskæftigelsesplan 2015 – fastlæggelse af resultatniveauer

27-01-2015/ket

NR.	MÅL	BEMÆRKNINGER
1	<p>Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse skal begrænses til 428 personer i december 2015 svarende til et fald på 20 pct. (107 personer) fra december 2013 til december 2015.</p>	<p>Status viser, at der i perioden december 2013 til oktober 2014 er sket et fald på knap 15 pct.</p> <p>Det er især gruppen af de jobklare og uddannelsesparate unge på kontanthjælp og uddannelseshjælp, som er årsag til faldet. Udfordringerne fremadrettet er særligt i forhold til at nedbringe antallet af aktivitetsparate unge samt unge på dagpenge, hvor der er sket en stigning i perioden. Indsatsen her handler blandt andet om at få unge dimittender ind på arbejdsmarkedet.</p> <p>På baggrund af udviklingen i det seneste år forventer jobcenteret et yderligere fald i antallet af unge på offentlig forsørgelse svarende til et fald på 20 pct. i perioden fra december 2013 til december 2015.</p>
2	<p>Antallet af borgere på offentlig forsørgelse (kontanthjælp, uddannelseshjælp, ledighedsydelse og sygedagpenge) i mere end 12 måneder skal begrænses til 463 personer i 2015 svarende til et fald på 5 pct. (29 personer) fra januar 2014 til december 2015.</p>	<p>Der er tale om et mål, som har fokus på at nedbringe antallet af borgere, som modtager langvarige ydelser, som erfaringsmæssigt er fødekæde til førtidspension.</p> <p>Der måles på varigheden af den samlede offentlige forsørgelse, dvs. hvis en borger i en periode modtager a-dagpenge inden borgeren modtager sygedagpenge indgår perioden med a-dagpenge i beregningen af længden af varigheden på forsørgelse.</p> <p>Perioden er fra januar 2014 til december 2015, da tal fra december 2013 ikke er retvisende på grund af databrud som følge af kontanthjælpsreformen.</p> <p>Fra januar 2014 til september 2014 har der været et fald på 5 pct. i antallet af forløb på offentlig forsørgelse (kontanthjælp, uddannelseshjælp, ledighedsydelse og sygedagpenge).</p> <p>På baggrund af udviklingen foreslår forvaltningen, at fastholde udviklingen og dermed et mål om et fald på 5 pct. fra januar 2014 til december 2015.</p> <p>Målet medtager målgrupper, som typisk er udsatte borgere, der er i risiko for varigt at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet – dels på grund af andre problemer ud over at borgere ikke har et arbejde, men også det forhold, at borgeren har modtaget offentlig forsørgelse i en længere periode. Erfaringsmæssigt er der tale om målgrupper, som ikke er følsomme i forhold til konjunkturudviklingen på arbejdsmarkedet. Ligeledes er der en tendens til at opgangstider på arbejdsmarkedet fører til modgående bevægelser eksempelvis en stigning i antallet af sygemeldte</p>



		borgere.
2a	Antallet af borgere, som modtager ressourceforløbsydelse, opgøres hvert kvartal for at følge udviklingen tæt.	<p>Der er tale om et nyt mål, hvor udviklingen i antallet af borgere på ressourceforløbsydelse følges.</p> <p>Status viser, at der i perioden fra december 2013 til november 2014 er sket en fordobling i antal personer, som modtager ressourceforløbsydelse. I november 2014 var der således 47 fuldtidspersoner på ydelsen. Det er forventningen, at antallet vil stige hen over 2015. Dette blandt andet som følge af den nye målgruppe i jobafklaringsforløb på baggrund af sygedagpengereformen.</p>
3	Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses til 43 personer i december 2015, svarende til en stigning på 2 pct. (1 person) fra december 2013 til december 2015.	<p>Der er tale om en videreførelse af mål fra 2014.</p> <p>Status viser, at der er sket et fald på 21 pct. i antal tilkendelser til førtidspension i perioden december 2013 til december 2014, svarende til et fald på 9 tilkendelser.</p> <p>Forvaltningen vurderer, at det fald som har været i tilkendelser vil ændres til en stigning, så LTK kommer på niveau med det antal tilkendelser, som var i december 2013, hvor der var tilkendt 42 førtidspensioner i det seneste år.</p> <p>Årsagen er blandt andet, at nogle borgere over 30 år, som har været igennem ressourceforløb af over 1 års varighed, vil overgå til førtidspension. Ligeledes er indfasning af førtidsreform i forhold til praksis for tilkendelser ved at være faldet på plads – blandt andet på baggrund af en række principafgørelser i Ankestyrelsen. Det skal dog bemærkes at LTK i alle ankede afgørelser har fået medhold.</p>
4	Antallet af personer på ledighedsydelse skal begrænses til 68 personer i december 2015 svarende til et fald på 25 pct. (23 personer) fra december 2013 til december 2015.	<p>Der er tale om en videreførelse af mål fra 2014.</p> <p>Status viser, at der har været et fald på 26 pct. fra december 2013 til november 2014.</p> <p>Det er forvaltningens vurdering, at dette niveau kan fastholdes og dermed at det er muligt at opnå et fald på 25 pct. fra december 2013 til december 2015.</p> <p>Indsatsen i 2014 har handlet om at nedbringe antallet og det er især sket gennem etablering af mikroflexjob for de mest ressourcestærke borgere i gruppen. Indsatsen i 2015 handler om fastholde niveau set i lyset af, at der i 2015 er én flexjobambassadør mod de to ambassadører i 2014. Indsatsen handler derfor om fortsat at åbne døre til flexjob og dermed begrænse tilgangen af borgere på ledighedsydelse. Ligeledes er det dog også forventningen, at borgere – via et ressourceforløb – får optrænet deres arbejdsevne og afklares til at kunne varetage et flexjob. Ligeledes vil der dog også være en afgang af borgere til ressourceforløb eller førtidspension.</p>

5	<p>Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger – skal begrænses til 102 personer i december 2015 svarende til et fald på 30 pct. (44 personer) fra december 2013 til december 2015.</p>	<p>Der er tale om en videreførelse af mål fra 2014.</p> <p>Status viser, at der har været et fald på 20 pct. i perioden december 2013 til oktober 2014.</p> <p>Det er forvaltningens vurdering at antallet af langtidsledige borgere fortsætter med at falde yderligere i 2015 blandt andet som følge af den forstærkede indsats med personlige jobformidlere for borgere, som har et længere ledighedsforløb bag sig. Dertil kommer også forventningen om forsat forbedring af konjunkturerne på arbejdsmarkedet og dermed forventning om flere jobåbninger til ledige borgere.</p>
6	<p>Antallet af kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere skal være maksimalt 683 personer i december 2015, svarende til et fald på 16 pct. (130 personer) fra december 2013 til december 2015.</p>	<p>Der er tale om en videreførelse af mål fra 2014</p> <p>Status viser, at der har været et fald på 10 pct. fra december 2013 til oktober 2014.</p> <p>Forvaltningen vurderer, at der forsat vil ske et fald i antallet i 2015. Dette skal ses på baggrund af kontanthjælpsreformen og med det forstærkede fokus på at få unge uden uddannelse i gang med at tage en uddannelse. Ligeledes er det forventningen, at forbedringer af konjunkturerne på arbejdsmarkedet sammen med en virksomhedsrettet indsats i jobcenteret forsat vil få ledige kontanthjælpsmodtagere ud på arbejdsmarkedet. En modgående faktor kan være tilgangen af flygtninge, som forventes at stige i 2015.</p>
7	<p>Antallet af ledige akademikere skal være maksimalt 209 personer i december 2015 svarende til et fald på 11 pct. (34 personer) fra december 2013 til december 2015.</p>	<p>Der er tale om en videreførelse af mål fra 2014.</p> <p>Status viser, at der har været et fald på 3 pct. svarende til 8 personer fra 2013 til 2014.</p> <p>Det er forsat forventningen, at arbejdsmarkedet for ledige akademikere vil være under pres i de kommende år. Trods dette ønsker forvaltningen at opnå et større fald i 2015 blandt akademikere. Indsatsen handler om en specialiseret AC indsats koblet med et forstærket fokus på at få dimittender ud i første job. Indsatsen for AC'er handler dels om at vejlede til et bredere jobperspektiv sammen med virksomhedsrettede redskaber og herunder eksempelvis øget brug af privat løntilskud.</p>
8	<p>Samarbejdsgraden (andelen af virksomhedskontakter i kommunen) skal i dec. 2015 være på X pct. svarende til en stigning på X procentpoint fra december 2013 til december 2015.</p>	<p>Der er tale om en videreførelse af mål fra 2014.</p> <p>I forhold til mål om samarbejdsgraden med virksomheder er målet en videreførelse af mål fra Beskæftigelsesplan 2014. Der er dog et udestående med levering af data fra Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR) til at opføre målet. STAR har oplyst, at der aktuelt er en</p>

		konvertering af data fra CVR registret igang, men at data forventes tilgængelige igen. Fastlæggelse af resultatniveau vil ske i forbindelse med første status på Beskæftigelsesplan 2015.
9	Andelen af borgere i virksomhedsrettet aktivering ud af det samlede antal ledige i aktivering skal minimum være 65 pct. i december 2015.	<p>Der er tale om en videreførelse af mål fra 2014.</p> <p>Status viser, at 60 pct. af de LTK borgere, som var i tilbud i oktober 2014 var i virksomhedsrettet tilbud.</p> <p>Der er stort fokus på at benytte virksomhedsrettede redskaber i beskæftigelsesindsatsen, da disse har stor effekt i forhold til at få ledige i job. Jobcenteret vil i 2015 implementere virksomhedsstrategien og som følge af dette, er det forventningen at få endnu mere fokus på den virksomhedsrettede indsats. Det er derfor forventningen, at andelen af virksomhedsrettet aktivering vil blive øget i 2015.</p>

### Beskæftigelsesministerens udmelding for 2015

Målene i Beskæftigelsesplanen 2015 er fastsat med afsæt i Beskæftigelsesministerens udmelding om mål i 2015, som er følgende:

1	<p><b>Flere unge skal have en uddannelse.</b></p> <p>Jobcentrene skal have maksimalt fokus på at sikre implementeringen af kontanthjælpsreformen og dermed understøtte, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse, samt at unge med komplekse problemstillinger af faglig-, social eller helbredsmæssig karakter får den nødvendige hjælp og støtte, så vi sikrer, at flere unge kommer i varig beskæftigelse. Det skal ses i lyset af, at en uddannelse er en afgørende forudsætning for at den enkelte er rustet til fremtidens arbejdsmarked.</p>
2	<p><b>Langvarige modtagere af offentlig forsørgelse skal have en tværfaglig og sammenhængende indsats, der har sigte på en større tilknytning til arbejdsmarkedet.</b></p> <p>Det er regeringens mål, at færre skal modtage offentlig forsørgelse, og at flere skal opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt, at kommunerne understøtter implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen og reformen af sygedagpenge. Kommunerne skal prioritere en forebyggende, tværfaglig og sammenhængende indsats, så den enkelte borger kan blive hjulpet til en tilknytning til arbejdsmarkedet. Målet vil ligeledes sætte fokus på vigtigheden af, at der gøres en tidligere og bedre indsats for at bringe langtidssygemeldte tilbage i job, ligesom målet vil understøtte integrationsindsatsen, idet ikke-vestlige indvandrere er overrepræsenteret i gruppen af langvarige modtagere af offentlig forsørgelse.</p>
3	<p><b>Langtidsledigheden skal bekæmpes.</b></p> <p>Det er afgørende, at jobcentrene har fokus på bekæmpelsen af langtidsledighed ikke mindst set i lyset af den løbende indfasning af en 2-årig dagpengeperiode. Det er vigtigt, at jobcentrene har fokus på at sikre en tidlig og forbyggende indsats over for de ledige, der er i risiko for at blive langtidsledige, således at flere igen får fodfæste på arbejdsmarkedet.</p>

4	<b>En tættere kontakt og styrket dialog med virksomhederne.</b> Der er behov for et øget fokus på virksomhedssamarbejdet. Jobcentrene skal levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft, uddannelse og opkvalificering samt fastholdelse af medarbejdere fx i forbindelse med længerevarende sygemelding.

21. januar 2015

## Strategi for virksomhedsindsatsen i Lyngby-Taarbæk Kommune

Beskæftigelsesindsatsen er under stor politisk bevågenhed og forandring. En række politiske reformer sætter nye rammer for service til og samarbejde med virksomhederne.

Beskæftigelsesreformen som delvist er trådt i kraft 1. januar 2015 gør virksomhedsservice til en lovpligtig kerneydelse, som jobcentre skal løfte. Konkret betyder det, at jobcentre skal yde service til virksomhederne i forhold til rekruttering, fastholdelse og opkvalificering.

Afsættet for reformerne er, at det gavner alle facetter af beskæftigelsesindsatsen, at virksomhederne spiller en aktiv rolle i indsatsen. Reformerne sigter på en ændret og mere omfangsrig indsats overfor virksomhederne i de kommende år, som fordrer en servicerettet og kundeorienteret tilgang til især de private virksomheder.

I kontanthjælps-, sygedagpenge- og beskæftigelsesreformerne er der blandt andet følgende budskaber og nye opgaver i forhold til virksomhederne:

- Ledige borgere skal i højere grad ud i virksomhederne via formidling til ordinære jobåbninger og brug af virksomhedspraktik og løntilskud i kombination med opkvalificering, hvor der er brug for det.
- Sygemeldte borgere skal bevare tilknytning til arbejdsmarkedet under sygeforløbet via aktiv brug af delvise raskmeldinger eller virksomhedspraktik i virksomhederne.
- Kommunerne skal i højere grad opsøge virksomhederne med tilbud om bistand til rekruttering af nye medarbejdere, opkvalificering af allerede ansatte og fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

Beskæftigelsesreformen og den kommende refusionsreform betyder derudover forstærket fokus på beskæftigelsesindsats i samarbejde med private virksomheder. Den kommende refusionsreform betyder, at kommunen i højere grad skal finansiere forsørgelsesudgifterne til borgere med langvarig forsørgelse. Refusionsreformen betyder – som hovedregel – at kommunen skal finansiere 80 pct. af forsørgelsesudgifterne til borgere, som er på offentlig forsørgelse i mere end 12 måneder. Reformen sætter dermed forstærket fokus på en

beskæftigelsesindsats, som har en høj effekt i forhold til at få borgere i job og selvforsørgelse. Det er eksempelvis ved at øge brugen af privat løntilskud og nedbringe antallet af vejlednings- og opkvalificeringsforløb hos andre aktører. Men også i højere grad at tilpasse indsatsen ud fra den enkelte lediges behov og forudsætninger for at komme i job.

Lyngby-Taarbæk Kommune har i foråret 2014 gennemført en undersøgelse blandt 235 virksomheder i kommunen, der afdækker virksomhedernes kendskab til, syn på og efterspørgsel efter service fra jobcenteret.

Undersøgelsen viser overordnet, at Jobcenter Lyngby-Taarbæk samarbejder med en betydelig andel af virksomhederne i lokalområdet, men at der er potentiale for at udvide samarbejdet med virksomhederne yderligere. En udløsning af samarbejdspotentialer vil dog indebære en ressourcemæssig investering, og en strategi for virksomhedsindsatsen må derfor balanceres i forhold til virksomhedernes behov, jobcenterets behov og de tilstedeværende ressourcer til indsatsen.

Med afsæt i de nye reformer og den gennemførte afdækning af virksomhedernes efterspørgsel på service og jobcenterets behov for samarbejde med virksomhederne formuleres nedenfor en ny strategi for virksomhedsindsatsen i kommunen. Den nye strategi rummer en række strategiske overvejelser om service og indsats og sætter rammen for jobcenterets services, aktiviteter og tiltag i samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen.

## **1. Strategiske målsætninger for virksomhedsindsatsen i Lyngby-Taarbæk Kommune på beskæftigelsesområdet**

Den nye strategi for virksomhedsindsatsen tager afsæt i Lyngby-Taarbæk Kommunes strategiske tilgang til virksomhedsindsatsen på beskæftigelsesområdet, som er lagt frem i beskæftigelsesplanen.

Den strategiske tilgang handler om at understøtte virksomhedernes behov for arbejdskraft og herunder at få flere borgere – som i dag står uden for arbejdsmarkedet – i job. Afsættet er, at en virksomhedsrettet indsats – som med beskæftigelsesreformen er gjort til en kerneydelse – er effektiv for alle målgrupper af ledige og sygemeldte borgere. Det er afgørende, at virksomhederne får dækket behovet for service i forhold til rekruttering, fastholdelse og opkvalificering af deres medarbejdere ikke mindst i en situation, hvor der er udsigt til at efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft vil stige.

Lyngby-Taarbæk Kommune har opsat følgende strategiske målsætninger for virksomhedsindsatsen på beskæftigelsesområdet i de kommende år:

- Beskæftigelsesindsatsen skal imødekomme virksomhedernes ønsker til og behov for service.
- Beskæftigelsesindsatsen skal sikre, at der er viden om efterspørgslen på arbejdsmarkedet, og at flest mulige ledige job i virksomhederne i Lyngby-Taarbæk og nabokommunerne synliggøres for de ledige.
- Jobcenter Lyngby-Taarbæk skal samarbejde med flere især private virksomheder i de

kommende år med henblik på at opnå en større synlighed af jobåbninger, at få flere ledige i ordinære job og at få flere aktive tilbud til ledige, sygemeldte og udsatte grupper i virksomhederne.

- Samarbejdet mellem jobcenter Lyngby-Taarbæk og virksomhederne skal i højere grad systematiseres og professionaliseres i de kommende år med henblik på, at både virksomhederne og jobcenteret får optimeret udbyttet af samarbejdet i forbindelse med rekruttering, fastholdelse og opkvalificering af medarbejdere og ledige.

De strategiske målsætninger er udtryk for, at virksomhedsindsatsen på beskæftigelsesområdet medvirker til at skabe de bedst mulige rammevilkår for at tiltrække nye virksomheder til Lyngby-Taarbæk samt støtter udviklingen i de eksisterende virksomheder i området. Det skal blandt andet ske ved at udvikle og tiltrække en engageret og velkvalificeret arbejdskraft til virksomhederne både på kort og lang sigt.

Jobcenter Lyngby-Taarbæks arbejde med at indfri ovenstående strategiske målsætninger betyder, at især fire fokuspunkter er centrale for virksomhedsindsatsen på beskæftigelsesområdet:

- At Jobcenter Lyngby-Taarbæks services er kendt af virksomhederne i lokalområdet.
- At Jobcenter Lyngby-Taarbæk er en attraktiv og troværdig samarbejdspartner for virksomhederne i lokalområdet
- At Jobcenter Lyngby-Taarbæk understøtter at virksomhederne synliggør deres jobåbninger for jobcenteret og de ledige borgere
- At Jobcenter Lyngby-Taarbæk aktivt inddrager virksomhederne i beskæftigelsesindsatsen for alle målgrupper.

Via virksomhedsindsatsen kan jobcenteret understøtte virksomhedernes rekruttering, synliggøre flest mulige jobåbninger for ledige, opkvalificere ledige til jobåbninger, skabe plads til udsatte grupper, styrke uddannelsesmotivationen hos unge og understøtte fastholdelsen af medarbejdere i virksomhederne.

Med andre ord gavner et tæt samarbejde med virksomhederne stort set alle facetter af beskæftigelsesindsatsen. Af denne grund har Jobcenteret stor fokus på virksomhedsindsatsen, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved en høj prioritering af ressourcer til indsatsen og en stor inddragelse af virksomhederne i beskæftigelsesindsatsen.

### **1.1. Potentialerne for virksomhedsindsatsen i de kommende år**

Jobcenter Lyngby-Taarbæk har i de senere år styrket virksomhedsindsatsen ved offensivt at prioritere ressourcer til den virksomhedsrettede indsats. En større brugerundersøgelse blandt kommunens virksomheder viser, at mange virksomheder i dag ser jobcenteret som en vigtig samarbejdspartner inden for et eller flere af jobcenterets serviceområder. Der er dog fortsat tale om, at mange virksomheder i kommunen har et begrænset kendskab til jobcenterets service. Det betyder, at virksomhederne ofte vælger andre løsninger. På baggrund heraf ønsker jobcenteret, at øge synlighed og viden om jobcenterets services over for virksomhederne samt udbrede samarbejdet til flere virksomheder.

Den gennemførte brugerundersøgelse viser, at virksomhederne har forskellige behov for service fra og samarbejde med jobcenteret. Nogle virksomheder ser jobcenteret som en sparringspartner i et gensidigt forpligtende samarbejde, mens andre virksomheder udelukkende ser jobcenteret som en leverandør af situationsbestemt service. Det betyder, at jobcenteret har stort fokus på at udvikle virksomhedskontakten, så den evner at differentiere og afstemme serviceniveau efter virksomhedernes behov. Det betyder, at nogle virksomheder mødes med sparring i dybden og tæt forpligtende samarbejde, mens andre virksomheder mødes med en situationsbestemt service på baggrund af et aktuelt behov.

Meldingen er klar fra virksomhederne – de efterspørger flere valgmuligheder og skræddersyede services fra jobcenteret. Det betyder, at jobcenteret løbende vil udvikle serviceniveau og produkter for at være attraktiv overfor flere virksomheder i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere, og fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

Den nye strategi for virksomhedsindsatsen på beskæftigelsesområdet tager afsæt i følgende potentialer:

- Der er store gevinster at hente, hvis det lykkes jobcenteret at øge synligheden af jobåbningerne i de lokale virksomheder.
- Jobcenteret vil få vigtige pejlemærker for opkvalificering og jobformidling, hvis det lykkes at afdække rekrutteringsbehov i virksomhederne.
- Der kan være gevinster at hente ved at udvikle nye serviceprodukter, der giver virksomhederne flere valgmuligheder i jobcenterets rekrutterings- og fastholdelsesservice.
- Der kan være gevinster af sideløbende at øge virksomhedskontakten til og samarbejdet med virksomheder udenfor kommunen, som udgør et stort jobmarked for borgerne i Lyngby-Taarbæk – blandt andet fordi borgerne i Lyngby-Taarbæk

## **1.2. Strategi for at øge samarbejdet med virksomhederne**

Jobcenter Lyngby-Taarbæk vil arbejde systematisk og offensivt med at indfri samarbejdspotentialer hos de lokale virksomheder, som er afdækket i den gennemførte brugerundersøgelse.

### **Øget virksomhedskontakt**

Jobcenteret vil arbejde på at have kontakt med flest mulige virksomheder i og udenfor kommunen, og jobcenteret vil i 2015 øge kontakten til især lokale private virksomheder, som jobcenteret ikke har kontakt med, for at markedsføre jobcenterets service, produkter og samarbejdsmuligheder.

Den øgede virksomhedskontakt skal sigte på at etablere samarbejde med flere private virksomheder, og herunder særligt lokale virksomheder, der ikke benytter jobcenterets service i dag og som jobcenteret ikke samarbejder med. En øget kontakt til og et stigende samarbejde med særligt private virksomheder skal føre til en succesfuld og effektiv beskæftigelsesindsats for alle målgrupper af borgere. Det betyder flere muligheder for at formidle eller opkvalificere ledige til ordinære jobåbninger i virksomheder. Flere muligheder for at åbne pladser til udsatte borgere i støttet beskæftigelse. Flere muligheder for at fastholde sygemeldte borgere på arbejdsmarkedet.



Jobcenteret vil i de kommende år øge og styrke virksomhedskontakten på følgende måder:

- Det virksomhedsopsøgende arbejde styrkes via en opprioritering af ressourcer til virksomhedsindsatsen og en øget koordinering, systematisering og professionalisering af virksomhedskontakten. Jobcenteret har i 2014 samlet alle virksomhedskonsulenter på samme lokalitet for at skabe optimale rammer for planlægning, koordination og videndeling i forbindelse med det virksomhedsopsøgende arbejde.
- Som et yderligere initiativ til fortsat at styrke planlægning, koordination og videndeling vil jobcenteret i 2015 etablere en højere grad af tværgående koordination i forhold til virksomhedsindsatsen på tværs af målgrupper.
- De øgede ressourcer og den styrkede planlægning skal sikre, at antallet af virksomhedsbesøg til de private virksomheder øges i de kommende år. Jobcenteret vil udarbejde en indsatsplan, der kan sætte rammer for og målrette den øgede virksomhedskontakt. I den forbindelse ønsker jobcenteret – med bistand fra ekstern partner – at udvikle nye måder at skabe kontakt til virksomhederne på, herunder brug af mødebooking og digitale kommunikationsformer.
- Den opfølgende dialog med virksomhederne i forbindelse med virksomhedspraktikker og løntilskudsansættelser styrkes via en ny opfølgingsmodel, der inddrager virksomhederne i vurderingen af den enkelte lediges barrierer i forhold til at opnå varig tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Jobcenteret styrker det interne leveringsfelt til virksomheder via udvikling og udbredelse af de virksomhedsrettede arbejdsprocesser i jobcenteret. De nyudviklede arbejdsprocesser vil sigte på at kvalitetssikre og optimere alle trin i samarbejdet med virksomhederne.
- Jobcenteret vil tilbyde virksomheder, som der er et tæt samarbejde med, faste kontaktpersoner og casemanagere, der kan lette virksomhedernes indgang til og samarbejde med jobcenteret
- Jobcenteret vil være med til at udvikle en samarbejdsmodel med erhvervsområdet i kommunen, som styrker en koordineret og opsøgende indsats overfor nye virksomheder i kommunen med fokus på at synliggøre kommunens samlede serviceløsninger overfor virksomhederne.
- Jobcenteret ønsker et bredt fokus i dialogen med virksomhederne. Ønsket er, at virksomhedskonsulenterne – så vidt det er muligt - altid afdækker virksomhedens behov bredt inden for jobcenterets serviceområder – rekrutterings-, fatsholdelses-, opkvalificerings- og udplaceringservice.
- Jobcenteret vil afprøve andre former for informationsudveksling med lokale virksomheder, f.eks. elektroniske nyhedsbreve med information om ledig arbejdskraft. .

#### **Markedsføring af service**

Jobcenteret ønsker at styrke markedsføringen af sine services overfor virksomhederne. I den forbindelse vil jobcenteret – med bistand fra ekstern partner - udbygge hjemmesiden med servicebeskrivelser, som synliggør indholdet og kvaliteten i de forskellige services og serviceprodukter til virksomhederne.

Samtidig ønsker jobcenteret at afprøve nye metoder til at markedsføre service på, herunder øget brug af oplæg for og deltagelse i eksisterende virksomhedsnetværk i blandt andet Vidensbyen, samarbejde med arbejdsgiver- og brancheorganisationer, elektroniske nyhedsbreve til virksomheder med blandt andet ledige kandidater og links til information på hjemmesiden.

#### **Styrket samarbejde med virksomheder, der ønsker tætte relationer**

Den gennemførte brugerundersøgelse viser, at ca. hver fjerde virksomhed i kommunen er åbne overfor at indgå samarbejdsaftaler med jobcenteret, der indebærer gensidige forpligtelser.

Jobcenteret vil forfølge dette samarbejds-potentiale ved at udvikle et koncept for samarbejdsaftaler, der sætter rammer for et gensidigt udbytte af samarbejdet, herunder synliggørelse af jobåbninger, opkvalificering af ledige, aftale om faste pladser til optræning og afprøvning af ledige og sygemeldte borgers kompetencer samt kontakt med jobcenteret.

Virksomheder som indgår en formaliseret og forpligtende samarbejdsaftale med jobcenteret vil få tilbud om en fast kontaktperson i jobcenteret. Der fastlægges succeskriterier for hvor mange samarbejdsaftaler, der skal indhentes via de opsøgende kampagner i 2016.

### **1.3. Strategi for at styrke samarbejdet om rekruttering af arbejdskraft**

#### **Øget fokus på jobåbninger og jobformidling**

Jobcenteret vil arbejde for at øge synligheden af jobåbninger i de private virksomheder. Mange virksomheder slår ikke deres stillinger op, da de aktuelt har et godt rekrutteringsgrundlag eller fordi de ønsker at undgå ansøgninger fra et stort antal kandidater. Det betyder, at mange jobåbninger ikke umiddelbart er åbne for ledige og nyuddannede.

Derfor vil jobcenteret sætte øget fokus på jobåbninger i virksomhedskontakten og indhente viden om jobåbninger og kvalifikationskrav, når der er dialog med arbejdsgiverne.

#### **Hovedspor - øget samarbejde med virksomheder**

Jobcenteret vil øge samarbejdet med fokus på lokale private virksomheder om beskæftigelsesindsatsen for alle målgrupper.

- Jobcenteret vil øge kendskabet hos de lokale private virksomheder til jobcenterets service og tilbud via blandt andet digitalt nyhedsbrev, opdatering af hjemmeside med servicebeskrivelser og serviceprodukter samt nye måder at udføre booking af første møde.
- Jobcenteret vil implementere nye servicepakker og serviceprodukter, der øger virksomhedernes valgmuligheder i samarbejdet med jobcenteret og gør jobcenteret attraktiv for flere virksomheder. Herunder vil jobcenteret udarbejde et koncept for formaliseret samarbejde for udvalgte virksomheder.
- Jobcenteret vil udvikle og kvalitetssikre arbejdsprocesser for samarbejdet med virksomheder, herunder udvikle den interne organisering for at opnå en endnu mere professionel og koordineret virksomhedsindsats.

Derudover vil jobcenteret afprøve nye metoder til at øge jobsynligheden, ex. via mail med ledige kandidater. Eller løbende dialog med virksomhederne om behov for arbejdskraft. Det kan f.eks. dreje sig om jobåbninger, der opstår som følge af løbende jobsomsætning i virksomhederne.

Der er store gevinster at hente for kommunen, hvis virksomhedsindsatsen lykkes med at øge jobsynligheden i lokalområdet. En større synlighed af jobåbningerne i virksomhederne vil øge mulighederne for at kanalisere de ledige hen mod jobåbningerne, enten via formidling af ledige kandidater til job eller ved at målrette de lediges jobsøgning. Samtidig vil en større jobsynlighed styrke grundlaget for, at jobcenteret kan målrette aktiveringsindsatsen og opkvalificeringen af de ledige mod gode jobområder.

Jobcenteret vurderer ligeledes, at der er potentialer i at øge samarbejdet med virksomheder udenfor kommunen, som udgør et stort jobmarked for borgerne i Lyngby-Taarbæk. En bred virksomhedskontakt vil styrke grundlaget for at øge den geografiske og faglige mobilitet hos ledige og langtidsledige. Derfor vil jobcenteret fortsat afsøge samarbejds muligheder hos virksomheder uden for kommunen og dels indgå aktivt i en fortsat udvikling af det tværkommunale samarbejde om rekrutteringsservice og jobrotation.

#### **Nye serviceprodukter på rekrutteringsområdet**

Jobcenteret vil arbejde på at imødekomme virksomhedernes ønsker om flere valgmuligheder i jobcenterets rekrutteringsservice. Det vil indebære, at jobcenteret udvikler nye serviceprodukter på området, herunder bl.a. screening af ledige kandidater til jobåbninger, målrettet opkvalificering til job, deltagelse i jobmesser for virksomhederne, samarbejde med vikarbureauer mv.

Udviklingen af nye serviceprodukter i rekrutteringsservicen forudsætter nye metoder og organisering af jobformidlingsindsatsen. Derfor vil jobcenteret i udviklingsarbejdet også sætte fokus på, hvordan jobcenteret effektivt og kvalitativt kan formidle motiveret og kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne. Der udarbejdes i 2015 et nyt internt styringskoncept til jobformidling.

Derudover vil jobcenteret i 2015 tilbyde flere virksomheder jobrettet opkvalificering af ledige før og efter ansættelse i virksomhederne. Der vil bl.a. i forbindelse med de op-søgende kampagner sættes fokus på at markedsføre opkvalificering ved ordinære ansættelse og opkvalificering under private løntilskudsansættelser.

#### **Hovedspor - rekruttering af arbejdskraft**

- Jobcenteret vil arbejde for at øge synligheden af jobåbninger i private virksomheder.
- Jobcenteret vil opprioritere dialogen om jobåbninger og kvalifikationskrav med alle virksomheder, hvor der er kontakt.
- Jobcenteret vil afprøve nye kontaktformer til virksomhederne, herunder nyhedsbrev, mail med ledige kandidater og dialog om arbejdskraft-behovet i virksomhederne.
- Jobcenteret vil styrke jobformidlingen, og herunder udvikle den interne styring i forhold til jobformidling.
- Jobcenteret vil udvikle et serviceberedskab, der tilbyder virksomhederne differentierede modeller for rekrutteringsservice.
- Jobcenteret vil fortsat indgå i udviklingen af et tværkommunalt rekrutteringssamarbejde.

## 1.4. Strategi for brug og effekt af virksomhedsrettede forløb

### Optimering af virksomhedsrettede forløb

Jobcenteret har som mål at øge antallet af virksomhedsrettede forløb i de kommende år, da de virksomhedsrettede forløb har en høj effekt i beskæftigelsesindsatsen. Konkret vil jobcenteret i 2015 tage kontakt til 400 nye især lokale private virksomheder i Lyngby-Taarbæk. For at indfri dette mål vil jobcenteret øge kontakten til og samarbejdet med private virksomheder i 2015 samt i højere grad systematisere og professionalisere den virksomhedsrettede indsats. Det sker blandt andet ved at styrke serviceniveau og arbejdsprocesser ved etableringen af virksomhedsrettede forløb.

Samtidig vil jobcenteret styrke opfølgningen på de virksomhedsrettede forløb med henblik på at afdække evt. uforudsete servicebehov under forløbet. Det vil dels ske via en tættere opfølgning under virksomhedsforløbene og ved at tilbyde virksomheder og borgere en hotline, der kan håndtere opståede behov hurtigt. Jobcenteret vil derudover i 2015 indføre en ny opfølgingsmodel, der skærper alle parter forståelse på formålet med det konkrete virksomhedsrettede forløb – hvad enten det drejer sig om fastansættelse i job, afklaring af kompetencer eller arbejdsevne, styrkelse af uddannelsesmotivation, opkvalificering mv.

Den nye opfølgingsmodel indebærer, at der anvendes en profilskabelon, der beskriver borgerens formål med virksomhedsforløbet samt oplyser virksomheden om borgerens styrker, kompetencer, kvalifikationer og erfaringer. Samtidig indebærer den nye opfølgingsmodel, at der systematisk indhentes arbejdsgivervurderinger ved afslutningen af virksomhedsrettede tilbud, der fungerer som pejling af den lediges indsatsbehov.

### Pejlemærker for opkvalificering

Jobcenteret ser via den nye opfølgingsmodel en mulighed for at styrke målretningen af opkvalificeringen af ledige, da de indhentede arbejdsgivervurderinger kan bruges som pejling af opkvalificeringsbehov hos de involverede borgere og dermed give grundlag for målrettede opkvalificeringstilbud eller løntilskudsjob med indbygget opkvalificering.

Derfor vil jobcenteret konkret sigte efter, at arbejdsgiverne afgiver en vurdering af den lediges eventuelle opkvalificeringsbehov ved afslutningen af alle virksomhedspraktikker.

### Trappemodeller i virksomhedsforløb

Jobcenteret vil i 2015 sigte efter, at den udvidede dialog med arbejdsgiverne øger grundlaget for trappemodeller i virksomhedsrettede tilbud. Jobcenteret vil systematisk tage en dialog med arbejdsgiverne om at virksomhedspraktikker følges op med en ordinær

#### **Hovedspor – virksomhedsrettet forløb**

- Jobcenteret vil måle effekterne af de virksomhedsrettede forløb med henblik på at udpege områder med gode udslusningseffekter.
- Jobcenteret vil indføre en opfølgingsmodel på virksomhedsrettede forløb, der styrker dialogen med arbejdsgiverne om de lediges indsatsbehov, herunder i forhold til målrettet opkvalificering.
- Jobcenteret vil etablere flere virksomhedsrettede forløb til alle målgrupper i jobcenteret, herunder etablere flere virksomhedscentre.
- Jobcenteret vil arbejde for at udbrede virksomhedernes kendskab til serviceprodukterne inden for jobcenterets udplaceringsservice.

ansættelse, et opkvalificeringsjob, en løntilskudsansættelse med indbygget opkvalificering, en introduktionsstilling eller en voksenlærlingeplads.

#### **Flere virksomhedscentre til udsatte borgere**

Til de udsatte borgere vil der desuden være fokus på, at virksomhedspraktikker omsættes til forløb i virksomhedscentre, løntilskudsansættelser med mentorstøtte eller fleksjob med få timer om ugen.

Det er jobcenterets mål, at der i 2015 oprettes flere virksomhedscentre for alle relevante målgrupper – som en vej til at komme ind på arbejdsmarkedet. Det indebærer, at der både for udsatte ledige og sygemeldte borgere skabes plads til en gradvis tilbagevenden til arbejdsmarkedet via virksomhedscentre, der tilbyder progression i trygge rammer og med en aktiv støtte fra mentorer mv.

### **1.5. Strategi for at styrke fastholdelsesindsatsen i virksomhederne**

#### **Øget fokus på at fastholde udsatte borgere på arbejdsmarkedet**

Jobcenteret vil i de kommende år sætte yderligere fokus på indsatsen for at fastholde udsatte borgere på arbejdsmarkedet, herunder handicappede, sygemeldte borgere og personer med funktionsnedsættelser, skånebehov eller behov for kompenserende tilbud.

Det er centralt for fastholdelsesindsatsen, at flere virksomheder får kendskab til jobcenterets støtteordninger og kompenserede redskaber, herunder bl.a. personlig assistance, hjælpemidler, arbejdspladsindretning, mentorstøtte mv. Derfor vil jobcenteret i 2015 sætte fokus på at udbrede viden om mulighederne og forudsætningerne for disse redskaber og ordninger både internt overfor medarbejderne og eksternt overfor virksomhederne.

#### **Hurtigere indsats ved sygemeldinger i virksomhederne**

Jobcenteret vil sigte på, at flest mulige af kommunens virksomheder gør brug af den nye fast-track ordning, der sikrer en hurtig proces for sygemeldte medarbejdere.

En øget dialog med og markedsføring af fast-track ordningen vil øge mulighederne for, at de sygemeldte borgere udredes hurtigt, bevarer deres ansættelsesforhold og får tilbudt en gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen via delvise raskmeldinger.

#### **Hovedspor – fastholdelse**

- Jobcenteret har fokus på at udbrede kendskab til støtteordninger om kompenserende ordninger for at fastholde medarbejdere i job.
- Jobcenteret vil udbrede viden om jobcenterets service til virksomhederne i forhold til at fastholde sygemeldte medarbejdere i job, herunder også viden om fast-track muligheden.

### **1.6. Strategi for opkvalificering i virksomhederne**

#### **Øget fokus på opkvalificering i virksomhederne**

Jobcenteret vil sætte øget fokus på opkvalificering i virksomhederne. Det indebærer bl.a., at jobcenteret vil markedsføre mulighederne for at opkvalificere ledige målrettet til stillinger i virksomheder, hvor der er gode udsigter til ansættelse.

Som led i strategien vil jobcenteret tilbyde jobrettet opkvalificering af ledige, når:

- Virksomhederne er indstillet på en efterfølgende ordinær ansættelse af den pågældende ledige
- Virksomhederne ansætter en ledig med konkrete opkvalificeringsbehov i private løntilskudsansættelser
- Virksomhederne ansætter en ledig med konkrete opkvalificeringsbehov i såkaldte opkvalificeringsjob.

#### **Hovedspor - opkvalificering**

- Jobcenteret vil informere virksomhederne om muligheden for jobrettet opkvalificering af ledige ved jobgaranti, løntilskudsansættelser og opkvalificeringsjob.
- Jobcenteret vil markedsføre jobrotationsordningen overfor virksomhederne, herunder de mindre private virksomheder.
- Jobcenteret vil udnytte de forbedrede muligheder for at få ledige i voksenlærlingeforløb.

Samtidig vil jobcenteret fortsætte den aktive markedsføring af jobrotationsordningen, hvor ledige vikarierer i job, mens virksomhedens ansatte opkvalificeres.

#### **Flere ledige i voksenlærlingeforløb**

Endelig vil jobcenteret sigte efter at udnytte de nye muligheder i den kommende beskæftigelsesreform, der indebærer gunstigere vilkår for at få ledige i voksenlærlingeforløb via bl.a. højere og længerevarende tilskud.

Jobcenteret vil i de kommende år styrke markedsføringen af de gunstige vilkår for ledige voksenlærlinge overfor virksomhederne. For at fremme de lediges muligheder i ordningen vil jobcenteret desuden tilbyde at merit- og kompetenceafklare konkrete ledige i dialogen med virksomhederne.

### **1.7. Strategi for et optimalt udbytte af en øget virksomhedskontakt**

Jobcenteret vil tage initiativer, der kan øge planlægningen og styringen af virksomhedsindsatsen. De nye tiltag skal sikre, at der opnås gode resultater af en øget virksomhedskontakt, og at udbyttet af de investerede ressourcer i virksomhedsindsatsen fortsat optimeres. Som led i dette vil der også være et forstærket fokus på at udvikle nye metoder til resultat- og effektopfølgning på indsatsen. Det vil være i forhold til opsamling af systematisk viden om brancher og virksomheder, hvor der er gode muligheder for udplacering af ledige borgere og jobåbninger. Det vil også være i forhold til løbende effektmåling af jobcenterets evne til dels at åbne pladser i virksomheder og til at få ledige borgere ud i ordinære job og virksomhedsrettede forløb.

Som led i dette arbejde sættes der fokus på jobcenterets leveringsfelt. Der er udarbejdet nye ledelsesmæssige retningslinjer for virksomhedsindsatsen, og der er foretaget en gennemgang af de vigtigste arbejdsprocesser i virksomhedsindsatsen for at udvikle og optimere en levering af service, der matcher virksomhedernes efterspørgsel.

For at få størst muligt udbytte af en øget virksomhedskontakt vil jobcenteret arbejde for, at virksomhedskonsulenterne har bred viden om jobcenterets service, ordninger og støttemuligheder. Derudover vil jobcenteret tilbyde højere serviceniveau til virksomheder, der er åbne for formaliserede samarbejdsaftaler.

Jobcenteret vil derudover tage organisatoriske skridt, der kan styrke leveringen af service til virksomhederne. Der indføres en matrix-enhed i jobcenteret, som samler virksomhedskonsulenterne på tværs af målgrupper. Enheden skal koordinere og målrette virksomhedsindsatsen og sikre systematisk videndeling på tværs af konsulenterne. Enheden vil også planlægge fokuserede indsatser og kampagner i den virksomhedsrettede indsats. Ligeledes etablerer jobcenteret en jobformidlingsenhed, der får ansvar for at håndtere alle ordinære og støttede job fra virksomhederne, så virksomhederne får en hurtig og vellykket formidling af arbejdskraft.

Desuden vil jobcenteret indføre faste sagsporteføljer for alle målgrupper med henblik på at styrke formidlingen til ordinære og støttede job. Herved opnår den enkelte virksomhedskonsulent og arbejdsmarkedsrådgiver tæt kontakt og viden om den enkelte ledige og med henblik på at få borgeren hurtigt tilbage i job.

#### **Hovedspor – Udbytte af virksomhedskontakten**

- Jobcenteret vil styrke planlægningen og styringen af virksomhedsindsatsen. Der udarbejdes en indsatsplan, der udmønter virksomhedsstrategien i konkrete handlinger og mål for indsatsen.
- Jobcenteret vil udarbejde et nyt styringskoncept for virksomhedsindsatsen, der sætter rammer og retningslinjer for leveringen af indsatsen og herunder udvikle nye metoder for effektmåling.
- Jobcenteret vil etablere en jobformidlingsenhed, der får ansvar for indkomne jobordrer fra virksomhederne, herunder intern synliggørelse og besættelse af ledige stillinger.
- Jobcenteret vil gøre kontaktforløbet med de ledige mere jobrettet. Det vil bl.a. ske via en øget synlighed af jobåbninger og virksomheder for medarbejderne i jobcenteret.
- Jobcenteret vil udarbejde interne samtale guides, der kan styrke jobformidling og jobrettede jobsamtaler.

# Servicepakke til rekruttering af ordinær arbejdskraft

## Grundpakke

### Service

- Der tilbydes telefonisk eller fysisk samtale med afdækning af jobordre ud fra ordrebillet og sparring om virksomhedens behov for arbejdskraft
- Samtalen gennemføres af en virksomhedskonsulent, som kender arbejdsmarkedet (formidlingsgruppen)
- Der gives tilbagemelding om udsøgning hurtigst muligt og senest indenfor 72 timer
- Der gennemføres virksomhedsbesøg med henblik på at skaffe og afdække jobåbninger (uanset om de er anmeldte eller uanmeldte)

### Modkrav

- Der skal forventningsafstemmes om den formidlede arbejdskraft. Der formidles ordinært, hvis alle efterspurgte kvalifikationer er matchet.
- Ved aftale om udsøgning af kandidater opfordres arbejdsgiver til at modtage information om jobcentrets andre services via mail eller mundtligt
- Det forventes, at arbejdsgiveren giver en detaljeret jobprofil (jf. ordrebillet). Hvis den indhentede jobprofil er usikker, sendes ordrebilletten til arbejdsgiveren mhp. præcisering og godkendelse.

## Udvidet pakke

### Service

- Det tilbydes at jobcentret tager en stående jobordre ind, hvor virksomheden ofte søger samme type arbejdskraft
- Virksomheden tilbydes en fast kontaktperson eller case-manager ifm. rekrutteringsbehov, når virksomheden bruger jobcentret systematisk til rekruttering

### Modkrav

- Der spørges ind til virksomhedens andre rekrutteringskanaler med henblik på at foretage forventningsafstemning om, at virksomheden ikke samtidig udsøger andre kandidater
- Der stilles forventning om, at arbejdsgivere tilmelder sig "matchmail", hvor der er mulighed for at abonnere på forskellige services fra jobcentret.

Afdækning af og sparring om behov for arbejdskraft

Synliggørelse af job

Udsøgning og screening af ledige

Opkvalificering af ledige til konkrete job

Formidling af kandidater

### Service

- Det tilbydes, at virksomhedens jobopslag kan komme på Jobnet
- Der tilbydes vejledning og sparring vedr. stillingsopslag med henblik på at gøre virksomheden selvkørende på Jobnet. Jobcentret slår som udgangspunkt ikke jobbet op for virksomheden.

### Modkrav

- Der stilles forventning om, at virksomheden selv står for dialogen med ledige, som henvender sig på jobopslag på Jobnet

### Service

- Det kan tilbydes, at jobcentret opslår jobbet på Jobnet for virksomheden, men kun i tilfælde, hvor jobcentret tilbyder at tage den første dialog med ledige, som henvender sig på opslag (halvåben ordre)

### Modkrav

- Det forudsættes, at der er indgået rekrutteringsaftale
- Virksomheden forventes at tage formidlede kandidater til samtale
- Virksomheden forventes at melde tilbage på resultaterne af samtalerne

### Service

- Der tilbydes som udgangspunkt udsøgning af relevante ledige kandidater (ca. 3)
- Der udsøges ledige i Jobnet, i egen kommune og dernæst i nabokommunerne. Hvis der ikke findes match i Jobnet, tilbydes virksomheden et opslag på Jobnet.
- Der foretages som minimum altid en telefonisk screening af den ledige, inden jobcentret formidler kontaktoplysningerne (for kontanthjælpsmodtagere gennemføres altid en personlig samtale). Screeningen afdækker, om den ledige fortsat er ledig, om den ledige er motiveret for jobbet, og om den ledige vurderes at have kvalifikationerne til jobbet.
- For kontanthjælpsmodtagere deltager virksomhedskonsulent ved samtale med arbejdsgiver

### Modkrav

- Arbejdsgiver skal oplyse, hvor mange kandidater han vil tage til samtale
- Der stilles forventning om, at virksomheden giver feedback på formidlingen til jobcentret

### Service

- Det tilbydes, at jobcentret tager med ledig til første samtale hos virksomheden.
- Hvis ikke der umiddelbart kan udsøges kvalificeret arbejdskraft til stillingen, tilbydes evt. opkvalificering af en ledig før eller efter ansættelse, eller før et virksomhedspraktik/løntilskud-forløb
- Der tilbydes en matchmail/nyhedsbrev med ledige kandidater til virksomheder

### Modkrav

- Der stilles forventning om, at arbejdsgiveren melder tilbage på de formidlede CV'er

### Service

- Der tilbydes jobrettet opkvalificering af den ledige, hvis der er udsigt til ordinær ansættelse.
- Der tilbydes opkvalificeringsjob, hvis det vurderes at øge den lediges ansættelsesperiode
- Der tilbydes mulighed for handicapkompenserende ordninger, hvis den ledige har en varig funktionsnedsættelse og opfylder kravene.
- Der tilbydes praktik/løntilskud som led i opkvalificering
- Der tilbydes råd og vejledning til virksomheder om realkompeteafklaring mv.

### Modkrav

- Der stilles forventning om, at jobcentrets opkvalificering til job fører til ordinær ansættelse
- Der stilles forventning om, at virksomheden står for intro/ og almindelige gældende opkvalificering

### Service

- Det tilbydes, at der kan fremsendes fleksibelt antal CV'er (ca. 3)
- Der tilbydes screening af CV-profilernes kvalitet forud for formidling
- Der tilbydes en fast sagsbehandler (casemanager) ifm. rekruttering af ordinær arbejdskraft

### Modkrav

- Der følges op på formidlingen senest tre uger efter med afsæt i en tjekliste
- Manglende faglige eller personlige kvalifikationer kan udløse praktik
- Der stilles forventning om, at virksomheden udfylder survey: Kvalitetsmåling efter rekrutteringen, der afdækker udbytte og tilfredshed

### Service

- Der tilbydes fælles virksomhedsbesøg med ledige (ved særlige behov) ifm. anvist job
- Det kan tilbydes, at jobcentret realkompetenceafklarer den ledige før eller efter formidlingen, hvis der ikke kan findes match. Dog kun for ufaglærte og faglærte med forældet uddannelse

### Modkrav

- Der stilles forventning om, at arbejdsgiver melder tilbage efter samtalen med kandidater





# Servicepakke til udplacering og opkvalificering

## Grundpakke

## Udvidet pakke

### Udplacering i virksomhedscenter

#### Service (jf. kontrakt/aftale om virksomhedscenter)

- Der tilbydes skriftlig beskrivelse af lediges kompetencebehov, barrierer og udfordringer til virksomheder før opstart
- Der tilbydes tæt opfølgning (hver uge) ved virksomhedsbesøg
- Der tilbydes mentoruddannelse af medarbejder i virksomheden
- Der tilbydes mentorstøtte før og under udplacering samt handicapkompenserende ordninger
- Virksomheden tilbydes fast kontaktperson i jobcentret

#### Modkrav

- Der aftales stående virksomhedspraktikpladser (minimum 2-4 pladser)
- Virksomheden forpligtiger sig til at afsætte tid til at deltage i møder med den udplacerede og virksomhedskonsulenten
- Der stilles forventning om, at virksomheden indgår i progressionsmålinger og i survey, fx kvartalsvis
- Der stilles forventning om, at virksomhedscentret involverer jobcentret ved rekruttering af ordinær arbejdskraft

### Udplacering i virksomhedspraktik eller løntilskud

#### Service

- Det tilbydes, at virksomhedskonsulenter hjælper med at udfylde blanketter (nb: ikke rådgiverne)
- Der tilbydes en beskrivelse af lediges støtte- og kompetenceudviklingsbehov
- Det tilbydes, at det første og andet virksomhedsbesøg som udgangspunkt er fysisk (1. besøg er "jobsamtale", mens 2. besøg er det første opfølgingsmøde)
- Der tilbydes opfølgning efter behov (dog ikke faste virksomhedsbesøg). Udgangspunktet er tlf. opfølgning, alternativt pr. mail fx én gang ugentligt
- Der tilbydes opkvalificering under løntilskudsansættelse efter individuel vurdering
- Der tilbydes mentorstøtte før/under virksomhedspraktik for aktivitetsparate
- Der tilbydes en fast sagsbehandler (casemanager)

#### Modkrav

- Der stilles forventning om, at virksomheden kender til formålet med løntilskud og virksomhedspraktik – dvs. hvad udplaceringen skal bibringe den ledige, og om der er forventning om ordinært job eller fleksjob efter udplaceringen
- Der forventningsafstemmes med virksomhed om, at hvis der skal være en bredere gruppe af ledige i udplacering, kræver det et tættere samarbejde.
- Der stilles forventning om, at virksomheden deltager i evaluering (mundligt) efter endt praktik/løntilskud, og at virksomheder udfylder survey

#### Service

- Der tilbydes opfølgning efter behov (virksomhedsbesøg)
- Der tilbydes hjælp til udfyldelse af blanketter
- Der tilbydes fast kontaktperson (mail og tlf.nr. synligt)
- Det tilbydes, at jobcentret er bindeled til uddannelserne og rådgiver om realkompetencetest og opkvalificering

#### Modkrav

- Der stilles forventning om, at virksomheden tager en bredere gruppe af ledige og er åben over for længere forløb
- Der stilles krav om, at virksomheden afsætter tid til at deltage i møder med den udplacerede og virksomhedskonsulenten
- Der stilles forventning om, at virksomheden udfylder survey.

### Udplacering i fleksjob

#### Service

- Der tilbydes opkvalificering før/under fleksjob
- Der tilbydes synliggørelse af fleksjobprofiler via mail og jobnet
- Der tilbydes fast kontaktpersonen eller casemanager
- Der gives altid beskrivelse af den lediges støtte- og kompetencebehov
- Der tilbydes tæt opfølgning efter behov, fx efter 3-4 uger, både under og efter praktik
- Der tilbydes mentorstøtte/personlig assistent

#### Modkrav

- Der stilles forventning om et fokus på muligheden for gradvis øgning af timetallet

#### Service

- Det tilbydes, at jobcentret synliggør jobåbninger (fleksjob)
- Der tilbydes opfølgning efter behov både til borger og virksomhed
- Der tilbydes hjælp til udfyldelse af blanketter & ansættelseskontrakter

#### Modkrav

- Der stilles forventning om, at virksomhed er på mailliste fra jobcentret
- Der stilles forventning om, at virksomhed synliggøre jobåbninger på jobnet
- Der tages dialog med arbejdsgiver om muligheder for udvikling af fleksjobbers arbejdsevne

### Uddannelsesrettet opkvalificering (voksenlærlinge, jobrotation)

#### Service

- Der tilbydes rådgivning via virksomhedsbesøg og telefon
- Der tilbydes fra virksomhedskonsulent rådgivning og bistand til:
  - Jobrotation, herunder enkeltmandsrotation (dvs. en-til-en)
  - Voksenlærlingeordningen
- Der tilbydes formidling af ledige kandidater til efteruddannelse for voksne
- Det tilbydes at henvise til uddannelsesinstitutioner omkring opkvalificerings- og uddannelsesmuligheder samt realkompetencevurdering
- Det tilbydes at være bindeled til uddannelsesinstitutioner omkring opkvalificerings- og uddannelsesmuligheder samt realkompetencevurdering
- Der tilbydes råd og vejledning om mulighederne for uddannelsesrettet opkvalificering
- Det tilbydes at iværksætte en praktik forud for beslutning om ansættelse af voksenlærling
- Det tilbydes, at jobcentret betaler IKV for ledige voksenlærlinge

#### Modkrav

- Der stilles forventning om, at virksomheden tilbyder ordinær ansættelse til ledig – herunder give en arbejdsgivererklæring
- Der stilles forventning om, at virksomheder giver feedback ifbm. afslutning på forløb

### Opkvalificeringsjob

#### Service

- Der tilbydes mulighed for opkvalificeringsjob efter virksomhedspraktik og løntilskud for langtidsledige
- Jobcentret tilbyder, at virksomheden kan abonnere på lister over relevante ledige kandidater, som er forhåndsgodkendt til opkvalificeringsjob

#### Modkrav

- Der stilles forventning om at stillingen ikke er tidsbegrænset
- Hvis der opkvalificeres ifbm løntilskudsjob, skal løntilskudsjobbet være uden slutdato



# Servicepakke til fastholdelse af medarbejdere

## Grundpakke

## Udvidet pakke

Formidling af viden om forebyggelse og fastholdelse

### Service

- Der tilbydes information om regler, serviceprodukter, sociale kapitler følgende steder:
  - På hjemmeside
  - Telefonisk hotline
  - Ved bestilte besøg
- Der tilbydes virksomhedsbesøg (bl.a. via link på hjemmeside) med information om regler, produkter, sociale kapitler, handicapkompenserende tilbud

### Service

- Det tilbydes, at jobcentret holder oplæg/foredrag om fastholdelse

### Modkrav

- Der stilles forventning om, at virksomhed arbejder aktivt med en styrket forebyggelse og fastholdelse

*NB: Der udarbejdes udelukkende forbyggelse og fastholdelsesplan for medarbejdere, der bor i Lyngby*

### Service

- Der tilbydes bistand via telefonisk/fysisk møde til udarbejdelse af fastholdelsesplan
- Der tilbydes telefonisk hotline
- Der tilbydes information til medarbejder/virksomhed om støttemuligheder og tilskudsordninger
- Der tilbydes rundbordsamtale/sygefraværssamtale med deltagelse af medarbejder og arbejdsgiver om plan for fastholdelse og raskmelding

### Service

- Der tilbydes flere opfølgings besøg med henblik på udarbejdelse af fastholdelsesplan

### Modkrav

- Der stilles forventning om aktiv deltagelse i udarbejdelse og gennemførelse af forebyggelsesplan

### Modkrav

- Der stilles forventning om tidlig indsats ved sygemeldinger, hvor der forventes mere end 8 ugers sygdom

Hjælp til plan for forebyggelse og fastholdelse

### Service

- Der tilbydes information om handicapkompenserende ordninger
- Der tilbydes delvis raskmelding
- Der tilbydes bistand fra fastholdeskonsulent
- Der tilbydes virksomhedspraktik i egen virksomhed eller anden virksomhed
- Der tilbydes løntilskudsansættelse i egen virksomhed

### Service

- Der tilbydes en fast kontaktperson eller casemanager til virksomheden

- Der tilbydes hjælp til udfyldelse af blanketter

### Modkrav

- Der stilles forventning om, at virksomheden er åben overfor delvis raskmelding med de nødvendige skånehensyn
- Der stilles forventning om, at virksomheden indgår i dialog om forebyggelse af sygefravær

Fastholdelsesindsats (til afklaring og delvis raskmelding)

### Modkrav

- Der må ikke være tale om en fortsættelse af eksisterende arbejdsopgaver, og den sygemeldte må ikke indgå direkte i produktionen – ellers skal der laves en delvis raskmelding i stedet
- Der kræves fastholdelsesplan, hvor formål, indhold mv. er klart beskrevet forud for praktik
- Ved delvis raskmelding skal der være indgået aftale om plan for optrapning af arbejdstid
- Ved tilbud om fastholdeskonsulent stilles krav om, at arbejdspladsen udarbejder forebyggelsesplan

Fastholdelsesindsats (opretholdelse af arbejdsfunktion)

### Service

- Der tilbydes handicapkompenserende ordninger, personlig assistance, dernæst afklaring til fleksjob
- Der tilbydes virksomhedsbesøg med sigte på støtte til arbejdspladsindretning, herunder hjælpemidler
- Der tilbydes bistand til indretning af arbejdsplads (ergoterapeut)
- Der tilbydes § 56 aftale
- Der tilbydes virksomhedsrevalidering
- Der tilbydes mentorstøtte til fastholdelse
- Der tilbydes virksomhedsbesøg med rådgivning om fastholdelsesindsats

### Modkrav

- Ved personlig assistance, støtte til arbejdspladsindretning, skal der være aftalt skånehensyn med virksomheden
- Ved kompetenceudvikling /uddannelse og § 56-aftale skal der være aftale om fastholdelse med virksomheden



## Opgaver

### Trin 1: Hente jobordrer

Vi får jobordrer på følgende måder:

1. Virksomhedskonsulenter indhenter job
2. Via faste aftaler/samarbejde med arbejdsgiver
4. Arbejdsmarkedskonsulenter ved opfølgning på praktik mv
5. Nationalt beredskab

### Trin 2: Afdække job

Vi afdækker følgende om jobbet:

1. Indhold: Opgaver, funktion, tid, sted mv.
2. Krav: Kvalifikationer, kompetencer, erfaring
3. Aftaler: Tidsfrist, forventninger, opfølgning

### Trin 3: Synliggøre job

Jobbet synliggøres internt på følgende måde:

1. Alle job oprettes i Opera under jobordrer
2. Alle skal dagligt tjekke for nye jobordrer i Opera

### Trin 4: Udsøge ledige til job

Vi udsøger ledige til jobbet på følgende måde:

1. Søgning i CV-banken
2. Udvælgelse ifm. jobsamtaler

### Trin 5: Formidle ledige

Vi formidler på jobbet på følgende måde:

1. CV'er sendes til arbejdsgiver, som selv kontakter de udvalgte ledige
2. CV'er sendes til arbejdsgiver, hvor vi på forhånd har kontaktet og screenet de ledige

### Trin 6: Opfølgning

Vi følger op på følgende måde:

1. Hvilket resultat og hvilken tilfredshed?
2. Afdækker mulighed for mersalg
3. Aftale om svar til de involverede ledige
4. Feedback til sagsbehandler på formidlingen

## Hvem gør hvad?

- **Alle** skal kunne tage imod en jobordre, og der skal noteres arbejdsgivers navn og nummer, rammen for jobordren samt den aftalte opfølgning
- Fleksjobordrer kommer direkte til fleksjobteamet
- Jobrotationsordrer videreformidles til relevant medarbejder
- Det er primært virksomhedskonsulenter, der henter jobordrer enten via besøg, tlf. eller mail
- **Alle medarbejdere** kan få jobordrer hjem ved dialog om virksomhedspraktik, løntilskudsjob og sygedagpenge. De videreformidles til formidlingsgruppen.
- **Administrativ medarbejder** har ansvaret for at sende jobordrer, der kommer via jobcentermailen, til formidlingsgruppen via mail: virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk

- Det er kun **virksomhedskonsulenter**, der må afdække jobordrer.
- Følgende afdækkes via jobordreblanketten:
  - Viden om job ift.: Tid, periode, løn, arbejdsforhold, arbejdstøj, arbejdssted
  - Krav fra arbejdsgiver: Kvalifikationer, kompetencer, erfaringer
- Den videre proces aftales med arbejdsgiver – fx tidsfrist, antal CV-profiler, jobnet vs. personligt CV, kommunikation videre frem (opfølgning) mv.

- Indkomne mails om job skal behandles samme dag
- **Formidlingsgruppen** modtager mail på [virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk](mailto:virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk) og koordinerer, hvem der har ansvaret for opfølgningen

- **Formidlingsgruppen** har ansvaret for at udsøge CV-profiler på jobnet
- Alle må/kan udsøge, men resultatet skal meddeles til den ordre ansvarlige fra formidlingsgruppen
- Hvis **formidlingsgruppen** bemærker, at et CV ikke lever op til de nødvendige søgekriterier i jobnet, orienteres primær ansvarlig med henblik på løbende at udveksle og oparbejde viden om, hvad et søgbart CV skal indeholde.

- **Formidlingsgruppen** orienterer den ledige om jobbet, herunder rammer og krav fra arbejdsgiver samt den videre proces
- **Formidlingsgruppen** modtager CV fra ledig
- **Formidlingsgruppen** sender CV'er fra ledig til arbejdsgiveren.
- **Arbejdsgiver** kontakter borger, hvis vedkommende er interesseret i fremsendt CV

## Krav og forudsætninger

- Der skal gives klar besked fra medarbejder til arbejdsgiver om, at arbejdsgiveren ringes op af jobcentret med det samme og senest indenfor 24 timer
- Der skal noteres arbejdsgivers navn og nummer, rammen for jobordren samt den aftalte opfølgning
- Jobbet skal modtages jf. ovenfor, men ikke nødvendigvis afdækkes. Hvis det afdækkes, skal skabelonen for jobordrer udfyldes.
- Jobordren/henvendelsen formidles pr. mail til virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk
- Nils, Arnaud, Antonella, Lene og Anne Marie indgår i formidlingsgruppen
- Hvis der er en key account manager på virksomheden, er det vedkommende, som ringer tilbage

- Inden for 3 arbejdsdage skal vi komme med kandidaterne. Hvis vi ikke har den ønskede løsning, har vi alternative forslag, som er undersøgt. Herunder skal det nationale/regionale beredskab anvendes.
- Jobordreblanketten skal bruges hver gang
- Hvis der er tale om løntilskudsplads eller virksomhedspraktik, skal det afsøges og noteres, om forudsætningerne (ift. merbeskæftigelse/rimelighedskrav) er til stede. Se særskilt arbejdsgang på løntilskud og virksomhedspraktik.

- Der oprettes jobordrer i Opera, hvor der også noteres antal ledige job hos arbejdsgiveren og den ansvarlige for jobordren noteres
- Hvis jobcentret ikke tidligere har samarbejdet med virksomheden, skal der oprettes en virksomhedssag i Opera, hvor de relevante oplysninger noteres
- Alle medarbejdere, der gennemfører samtaler med ledige, skal dagligt tjekke "jobordrer" i Opera
- Den enkelte sagsbehandler kan aftale med den ledige, at man bringer den ledige i spil hos den jobordre-ansvarlige

- **Formidlingsgruppen** har ansvaret for dialogen med arbejdsgiver
- Andre, der har udsøgt ledige kandidater, kan mundtligt overlevere til formidlingsgruppen
- Der skal altid gennemføres telefonisk screening med den ledige inden CV videresendes
- Hvis der ikke opnås kontakt med ledig kandidat, sendes CV ikke videre til arbejdsgiver

- **Formidlingsgruppen** giver borger besked om, at arbejdsgiveren kontakter borgeren, hvis vedkommende har interesse i fremsendt CV

- 3 uger efter CV'er er sendt tages kontakt til arbejdsgiveren med henblik på at følge op på formidlingen
- Der følges op på arbejdsgiverens udbytte, tilfredshed, evt. yderligere samarbejde og resultatet af jobformidlingen



## Opgaver

### Trin 1: Brug af praktik

Vi afdækker brugen af praktik på følgende måde:

1. Afklaring af formål: Pligttilbud, afklaring, delvis raskmelding eller opkvalificering
2. Afklaring af indhold: Arbejdsområder, arbejdsopgaver, og evt. skånehensyn
3. Afklaring af omfang: Varighed, antal timer
4. Opstart af jobplan

### Trin 2: Afdækning af den ledige

Vi afdækker den ledige på følgende måde:

Jobmål og barrierer, der begrundes virksomhedspraktik, herunder kompetencer, erfaringer samt helbred ved sygedagpengesager (Lægelig afdækning, skånebehov og tidsperspektiv)

### Trin 3: Tilvejebringelse af praktik

Praktikken tilvejebringes på følgende måde:

1. Modtagelse af bestilling og udsøgning af praktik: Faste pladser, virksomhedscentre, netværk og opsalg
2. Kontakt til virksomhed
3. Eller: Borger tilvejebringer selv praktik

### Trin 4: Aftale med arbejdsgiver og borger

Vi indgår aftaler med virksomheder på følgende måde:

1. Udsende blanket til arbejdsgiver (høring)
2. Modtage og arkivere blanket og godkende virksomhed
3. Udfærdige / godkende praktikaftale
4. Udsende blanket med praktikaftale til arbejdsgiver (bevilling) sammen med timesedler
5. Modtage og arkivere blanket

### Trin 5: Opfølgning på praktik

Vi følger op på virksomhedspraktik på følgende måde:

1. Opfølgning på alle virksomhedspraktikker
2. Udarbejdelse af referat fra opfølgning

## Hvem gør hvad?

- For aktivitetsparate og sygedagpengemodtagere afdækkes om borger kan deltage i praktik
- **Virksomhedskonsulent** eller **primær ansvarlig** gennemfører samtale med borger, og der tages stilling til behov for praktik
- Formålet med at komme i praktik fastlægges: Jobopnåelse, udslusning, erhvervs erfaring, afklaring af arbejdssevne eller vedligeholdelse ift. opkvalificering, herunder indhold og varighed for praktikken og jobområde
- Der tages stilling til mentorbehov i forbindelse med praktik
- Borger informeres om/motiveres til praktik inden for områder med gode jobmuligheder
- For nogle ledige udlagt til anden aktør, er det anden aktør, der står for hele processen

- **Virksomhedskonsulent (personlig jobformidler), mentor, anden aktør** afdækker:
  - Hvad den ledige selv gør/har gjort
  - Den lediges ansvar/plan
  - Jobtype, timeantal, skånebehov, andre udfordringer end ledighed, nuværende kvalifikationer/erfaringer, branche mv
- Der gives information om regler, intentioner mv. til ledig

- Udsøgning af specifikke arbejdsgivere, der er relevante ift. etablering af virksomhedspraktik
- **Virksomhedskonsulent** tager imod ordrer på virksomhedspraktik
- **Virksomhedskonsulenter** henter pladser via opsøgende besøg eller via tlf.
- Der foretages matchning ift. "stående" pladser – enkeltplaceringer (ikke virksomhedscentre)
- **Den ledige** får til opgave selv at finde plads
  - Den ledige er informeret om regler, blanketter og har fået udleveret faktaark
- **Virksomhedskonsulent** afdækker, om betingelser er opfyldt og foretager afstemning med arbejdsgiver

- Der gennemføres rundbordssamtale med virksomhedskonsulent, arbejdsgiver og borger (kontanthjælp, sygedagpenge og ledighedsydelse).
- Forsikrede ledige: Virksomhedsbesøg kan overvejes, hvis jobcentret ikke kender virksomheder, og hvis der er fornemmelse for mer' salg/åbne døre/ tjekke at virksomheden er "ordentlig".
- **Virksomhedskonsulent** udleverer blanketter/sender den til arbejdsgiver (ved udsatte grupper og særligt ledighedsydelse, ordnes blanketter efterfølgende og sendes til arbejdsgiveren)
- Hvis ledig er hos anden aktør, sender **primær ansvarlig** blanket til virksomhed. I nogle tilfælde står anden aktør for hele processen
- **Virksomhedskonsulent** kan bistå med udfyldelse af blanketter – enten via besøg eller personligt fremmøde
- **Virksomhedskonsulent** godkender virksomhedspraktikken og udsender godkendelse
- **Virksomhedskonsulent** afslutter borgerens plan og sender den til ledig til underskrift
- **Virksomhedskonsulent** modtager den underskrevne plan for de aktivitetsparate

- **Virksomhedskonsulent** følger op over for arbejdsgiver ifølge den aftalte opfølgning, herunder udfører arbejdssevneafklaring, hvis formålet med praktik var det
- Der skal foretages opfølgning hos arbejdsgiver og borger minimum midtvejs i forløb. Hvis arbejdssevneafklaring, se særskilt arbejdsgang
- Den primær ansvarlige har de løbende samtaler
- Hvis dagpengemodtagere: Ringebreve, hvor den primær ansvarlige tager samtalen

## Krav og forudsætninger

- Formålet med praktik noteres i borgerens plan. For personer på ledighedsydelse noteres i journalen, mens det for sygedagpengemodtagere noteres i opfølgingsplanen.
- Samarbejdspartnere (fx mentor) relateret til ledig orienteres pr. mail/tlf.
- Overdragelse af ledig til virksomhedskonsulent sker via:
  - For kontanthjælp sendes borgerens plan til virksomhedskonsulent
  - For sygedagpenge anvendes henvisningsskema og der skal altid gennemføres overdragelsesmøde
- Særlige omstændigheder skal dokumenteres
- Borger skal informeres om, hvorfor vedkommende videregives til virksomhedskonsulent
- Ved komplekse sager gennemføres trekantssamtale
- Virksomhedskonsulent gøres primær ansvarlig (bortset fra SDP og DP)

- Faktaark/pjece om virksomhedspraktik skal udleveres til ledig, evt. elektronisk
- Der skal forberedes udviklingsmål for aktivitetsparate/ borgere med begrænset arbejdssevne
- Udviklingsmål noteres – f.eks. mestring, optræning af arbejdstid mv.

- Hvis den ledige selv finder praktikplads, skal virksomhedskonsulent/rådgiver tjekke, at betingelserne for praktik er opfyldt
- Der skal foretages en forventningsafstemning med arbejdsgiver om resultatet af virksomhedspraktikken (evt. sker det først ved rundbordssamtalen se nedenfor)
- Der skal registreres en samtale i virksomhedsmodul
- Hvis der ikke er en virksomhedskonsulent tilknyttet, skal rådgiver orientere om aftalen via virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk

- Posten modtager og fordeler de retursendte blanketter
- Hvis rådgiver modtager blanket fra anden aktør eller fra en virksomhed, som jobcentret ikke har kontakt med, skal orientering gå videre til virksomhedskonsulent
- Primært ansvarlige arkiverer blanketter i GoPro
- Tjeklisten i forbindelse med godkendelse af virksomhedspraktik skal følges.
- Der skal registreres i samtale/match i Opera, hvis virksomhedspraktikken kommer fra anden aktør.
- Det skal aftales med arbejdsgiver, hvad arbejdsgiveren gør ved fravær
- Formål, indhold osv. skrives ind borgerens plan

- Der indhentes så vidt muligt en vurdering fra arbejdsgiveren om den lediges eventuelle opkvalificeringsbehov. Opfølgningen registreres i skema, som scannes i GoPro

## Opgaver

### Trin 1: Afdække den ledige

Vi afdækker borgeren på følgende måde:

1. Jobmål og barrierer, der begrundes løntilskud
2. Formål med løntilskud: Udslusning, afklaring, omskoling, arbejdsidentitet mv.
3. Indhold og omfang: arbejdsområde, jobfunktion, opgaver, varighed, antal timer
4. Skånebehov, hjælpemidler, personlig assistance

### Trin 2: Tilvejebringelse af plads

Vi skaffer pladsen på følgende måde:

1. Ledig finder selv plads
2. Kontakt til arbejdsgiver

### Trin 3: Godkendelse af plads

Vi godkender pladsen på følgende måde:

1. Udsendelse af blanket til arbejdsgiver
2. Returmodtagelse og arkivering af blanket
3. Godkendelse af plads
4. Bevillingsblanket

### Trin 4: Aftale med arbejdsgiver

Vi indgår aftaler på følgende måde:

1. Indhold og rammer
2. Bevillingsprocessen
3. Jobperspektiver og arbejdsgivervurdering

### Trin 5: Opfølgning på forløbet

Vi følger op på følgende måde:

1. Løbende opfølgning over for arbejdsgiver
2. Løbende opfølgning over for den ledige
2. Afsluttende opfølgning over for arbejdsgiver

## Hvem gør hvad?

- **Virksomhedskonsulent** eller **primær ansvarlig** fastlægger med den ledige, formål og muligheder med løntilskud herunder:
  - Branche, opgaver
  - Evt. skånehov
  - Vurdering af tilskudsvarighed
  - Fremadrettet forventningsafstemning

Løntilskudspladser hentes via:

- **Virksomhedskonsulenter** laver opsøgende kontakt for at tilvejebringe private løntilskudspladser
- **Ledig** finder selv plads
- **Arbejdsgiver** henvender sig med et løntilskudsjob
- **Virksomhedskonsulent** afdækker, om betingelser er opfyldt
- Alle, der modtager løntilskudsjob, orienterer formidlingsgruppen via mail virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk jf. jobformidlingsproces.
- Hvis ledig selv har fundet plads, sender **primær ansvarlig** mail til formidlingsgruppen: virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk

- **Virksomhedskonsulent** udleverer blanketter/sender den til arbejdsgiver
- Hvis ledig selv har fundet plads, er blanketten som oftest udfyldt af virksomheden og sendt ind til posten.
  - I tilfælde, hvor der ikke er koblet virksomhedskonsulent på, går blanketten til rådgiver, og det er nødvendigt, at virksomhedskonsulent orienteres herom
- **Virksomhedskonsulent** kontakter arbejdsgiver, når ledig har fundet pladsen
  - Virksomhedsbesøg kan overvejes, hvis jobcentret ikke kender virksomheden, og hvis der er fornemmelse for mer´ salg/åbne døre/ tjek af virksomheden.
- **Virksomhedskonsulent** godkender løntilskudspladsen og udsender bevilling samt orienterer om udbetalingsprocedure via virk.dk.
- **Virksomhedskonsulent** afslutter borgerens plan og sender den til borgeren til underskrift (aktivitetsparate) eller den ses på jobnet (jobparate)

- **Virksomhedskonsulent** sørger for, at der i aftalen med arbejdsgiveren er en fælles opfattelse af formål, varighed, indhold, skånebehov og støttebehov i løntilskudsansættelsen. Virksomhedskonsulent drøfter jobperspektiverne i forlængelse af løntilskudsansættelsen med arbejdsgiveren.
- **Virksomhedskonsulent** aftaler, hvordan der laves opfølgning
- **Virksomhedskonsulent** sender besked til **Cpr-opdelt sagsbehandler i ydelse** om overgang og slutdato på løntilskud

- **Virksomhedskonsulent/primær ansvarlig** gennemfører de løbende jobsamtaler med den ledige under ansættelsen (telefonisk min. hver 3. mdr.) og vurderer evt. behov for støtte eller tilpasning af borgerens plan
- Der bør følges op på arbejdsgiver og borger ca. halvvejs i forløbet
- I opfølgningen over for arbejdsgiver fokuserer virksomhedskonsulent på:
  - Mulighed for ansættelse
  - Tilfredshed med forløbet
- **Virksomhedskonsulent** følger op 4 uger før løntilskuddets slutdato over for borgeren i forhold til om vedkommende fortsætter i ordinær beskæftigelse. Hvis ikke forsøges indhentet en arbejdsgivervurdering.
- I arbejdsgivervurderingen fokuseres på jobperspektiver og opkvalificeringsbehov for borgeren ift. ordinær ansættelse

## Krav og forudsætninger

- Den ledige skal udarbejde et målrettet (personligt) CV ift. løntilskudsjobbet, som kan udleveres til arbejdsgiver
- Den ledige skal vejledes og have sparring om CV
- Jobnet CV skal opdateres af ledig – hvis ledig har behov for hjælp, understøtter virksomhedskonsulent ledig med udarbejdelse af Jobnet CV
- Faktaark vedr. løntilskudsjob udleveres til ledig, evt. elektronisk

- Hvis ledig selv finder plads, skal virksomhedskonsulent tjekke, at betingelserne for løntilskudsplads er opfyldt
- Der skal registreres log på dialogen i virksomhedsmodul – hvad er aftalt og med hvem?
- Hvis behov for opkvalificering aftales det forud for løntilskudsstart

- Posten modtager og fordeler de retur-sendte blanketter
- Primært ansvarlige journaliserer blanketter i GoPro
- Tjeklisten i forbindelse med godkendelse af løntilskudsplads skal følges.
- Der bør etableres en kontakt til arbejdsgiveren, enten via telefon eller besøg, hvis ledig selv har fundet plads, og jobcentret ikke kender virksomheden
- Kontakten registreres som kontrolbesøg i virksomhedsmodul

- Det skal aftales med arbejdsgiver, hvad arbejdsgiveren gør ved fravær
- Arbejdsopgaver i et løntilskud skal have et beskæftigelsesrettet formål
- Formål, indhold osv. skrives ind i borgerens plan

- Arbejdsgiver kan i hele forløbet henvende sig til virksomhedskonsulent, hvis der er udfordringer i forløbet
- Hvis arbejdsgiver ikke vælger at ansætte ledig ordinært, tages kontakt til arbejdsgiver med henblik på evaluering af forløbet

## Opgaver

### Trin 1: Brug af opkvalificeringsjob

1. Via samtalen med borgeren
2. Ved opfølgning på virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse
3. Ved ansøgning fra virksomhed og/eller borger

### Trin 2: Tilvejebringelse af opkvalificeringsjob

Vi tilvejebringer opkvalificeringsjob på følgende måde:

1. Kontakt til virksomhed
2. Borger tilvejebringer selv jobbet

### Trin 3: Aftale med arbejdsgiver

Vi indgår aftaler med arbejdsgivere på følgende måde:

1. Telefonisk kontakt med arbejdsgiver
2. Udsende, modtage og arkivere blanket
3. Godkende aftale
4. Udsende blanket til arbejdsgiver (bevilling)

### Trin 4: Opfølgning

Vi følger op på, om kurset er gennemført

## Hvem gør hvad?

- Den **primær ansvarlige** tager stilling til, om der skal sigtes efter et opkvalificeringsjob i forbindelse med samtaler eller ved opfølgning på virksomhedspraktik
- Den **primær ansvarlige** afdækker, om kriterierne for opkvalificeringsjob er opfyldt.
- Hvis kriterierne er opfyldt, kan den **primær ansvarlige** give forhåndstilsagn om et opkvalificeringsjob, som den ledige selv finder.

- Der hentes pladser via opsøgende besøg eller via tlf.
- Den ledige får til opgave selv at finde plads
- Ledige er informeret om regler, blanketter og har fået udleveret faktaark om opkvalificeringsjob
- Virksomhedskonsulent afdækker, om betingelser er opfyldt og foretager afstemning med arbejdsgiver

- Hvis jobordren kommer fra arbejdsgiver, har **formidlingsgruppen** ansvaret, ellers er det **primær ansvarlig**
- **Formidlingsgruppen/primær ansvarlig** har ansvaret for dialogen med arbejdsgiveren og afdækningen af jobbet.
- **Formidlingsgruppen/primær ansvarlig** vurderer relevansen af kurset i forbindelse med afdækningen af den konkrete stilling.
- **Formidlingsgruppen/primær ansvarlig** yder bistand til arbejdsgiverens udfyldelse af blanketten, hvis der er behov for det.
- **Formidlingsgruppen/primær ansvarlig** håndterer hele blanketgangen og sender kopi af blanketten til arbejdsgiver og borger.

- Den **primær ansvarlige** følger op over for borgeren, når kurset er gennemført.

## Krav og forudsætninger

- Ansøgninger om opkvalificeringsjob skal videregives til formidlingsgruppen pr. mail til fælles postkasse [virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk](mailto:virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk)
- Ved forhåndstilsagn skal kurset som udgangspunkt ligge indenfor jobcentrets positivliste herfor.
- Forhåndstilsagnet registreres i borgerens plan. For personer på ledighedsydelse noteres det i journalen, mens det for sygedagpengemodtagere noteres i opfølgningsplanen.
- Overdragelse virksomhedskonsulent sker via:
  - For KTH og DP sendes borgerens plan til virksomhedskonsulent
  - For SDP anvendes henvisningsskema

- Blanket AF 92 skal udleveres til ledig, hvis den ledige selv får til opgave at finde opkvalificeringsjob
- Hvis ledig selv finder plads, skal sagsansvarlig tjekke, at betingelserne er opfyldt

- Arbejdsgiveren skal kontaktes forud for bevilling for at kontrollere relevansen af kurset.

- Opfølgningstidspunktet aftales mellem borgeren og den sagsansvarlige.



## Opgaver

### Trin 1: Visitation til fleksjob

Vi visiterer til fleksjob på følgende måde:

1. Indstilling til fleksjob
2. Bevilling af fleksjob

### Trin 2: Afklaring af ledig til fleksjob

Vi afklarer ledig:

1. Visitationssamtale og overordnet plan lægges
2. Sagsbehandler gennemfører grundig samtale og drøfter opgavetype, branche, geografi, skånebehov mv. ift. fleksjob
3. Borger opfordres til selv at finde fleksjobpraktik

### Trin 3: Tilvejebringelse af fleksjob

Fleksjobbet tilvejebringes på følgende måde:

1. Kontakt til virksomhed pr. telefon, mail ell. besøg
2. Borger tilvejebringer selv fleksjob
3. Iværksættelse af 4- ugers praktik

### Trin 4: Aftale med arbejdsgiver

Vi indgår aftaler med arbejdsgivere på følgende måde:

1. Møde med borger og arbejdsgiver
2. Udarbejdelse af ansættelseskontrakt
3. Godkende fleksjob

### Trin 5: Opfølgning i fleksjob

Vi følger op på fleksjob på følgende måde:

1. Opfølgning i alle fleksjob overfor borger og virksomhed efter loven
2. Virksomhed eller borger henvender sig
3. Referat og registrering af opfølgning

## Hvem gør hvad?

- På baggrund af indstilling fra rehabiliteringsteamet bevilger **beslutningsteamet** at borgeren er berettiget til et fleksjob
- Referatet fra beslutningsteamet sendes til afgivende rådgiver, ydelse, og fagkonsulent
- **Fagkonsulent** fordeler fleksjobsager til fleksjobteamet
- **Afgivende rådgiver** sender bevillingsbrev til borger og journaliserer brevet i flexjobsager

- Borger indkaldes til ret og pligt møde (fleksjobklub) med **fleksjobteamet**.
- Der gennemføres en kort visitationssamtale ved mødet, og borger tildeles **virksomhedskonsulent** fra fleksjobteamet.
- Der fastlægges overordnet plan for det videre forløb, herunder næste møde, som registreres i Opera.
- På efterfølgende møde gennemfører **virksomhedskonsulent** en mere grundlæggende afklaring af opgavetype, geografi, skånebehov mv. Der drøftes praktikforløb efter 13 uger – borger har 10 uger til selv at finde praktikophold. Ellers hjælper virksomhedskonsulent.
- **Virksomhedskonsulent** har som hovedregel hyppig kontakt via tlf., mail, personligt fremmøde – dog mindst hver 3. mdr.
- **Virksomhedskonsulent** drøfter generelt behov for forskellige kompenserende ordninger med borgeren
- **Virksomhedskonsulent** tager efter behov kontakt til afgivende rådgiver ift. udveksling af information/sparring om borger

- **Borgerne** opfordres og understøttes til selv at finde fleksjob
- **Borger** opnår hyppigst fleksjob via praktikophold
- **Fleksjobambassadør** henter fleksjob ift.:
  - Canvas – tlf eller besøg
  - Fra formidlingsgruppen
  - Fra virksomhedskonsulenter
  - Netværk via nabokommuner
- Der kan i forbindelse med iværksættelse af fleksjob etableres en praktik på ca. 4 uger mhp., at arbejdsgiver og borger kan "se hinanden an":

- **Virksomhedskonsulent** tager møde med arbejdsgiver og borger med henblik på at fastlægge skånebehov, arbejdsopgaver, effektivitetsgrad, krav til ansættelseskontrakt (mdr. løn/timebasis mv)
- **Virksomhedskonsulent** kan kontakte arbejdsgiver via mail. Særligt i tilfælde, hvor borgeren er ressourcestærk og selv har fundet fleksjobbet

- Når borger starter i fleksjob skiftes ansvarlig til **faglig konsulent**
- **Faglig konsulent** følger som minimum op efter 2 ½ år og efter 4 ½ år med henblik på om grundlag for fleksjob stadig er til stede mv. (fra lovteksten)
- Hvis fleksjobmodtageren opsiges eller selv siger op undervejs afdækkes:
  - Er borgerens arbejdsevne stationær eller faldende med jobskiftet? Hvis arbejdsevne er stationær, noteres dette på sagen. Hvis arbejdsevnen er faldende, skal arbejdsgiver foretage skriftlig evaluering af forløbet
  - Det overvejes, om der på baggrund af jobskiftet er grundlag for at foretage en arbejdsevneafklaring
- For de borgere, der skifter til nyt job inden 2 ½ års opfølgningen, varetager **faglig konsulent** arbejdet med at etablere nyt fleksjob

## Krav og forudsætninger

- Afgivende rådgiver opretter fleksjobsag i GoPro ("fleksjob, kontaktforløb").
- Beslutningsteamet skifter sagsansvarlig og målgruppe i Opera
- Beslutningsteamet skal i begrundelsen for bevilningen af fleksjob, beskrive rehabiliteringsteamets indstillinger (særligt ift. mikroflexjob)
- Hvis der er tale om fastholdelsesfleksjob, har den afgivende sagsbehandler som en del af forberedelsen til rehabiliteringsteamet, undersøgt om betingelser ift. fastholdelsesfleksjob er opfyldt.

- Virksomhedskonsulent gennemgår rehabiliteringssag inden 1. møde
- Borger skal opdatere CV på jobnet og borger skal gerne udarbejde et arbejdsgiver CV
- Virksomhedskonsulent registrerer i Opera ift relevant viden fra samtaler med borgeren ift. forhold, der har betydning for arbejdsevnen
- Borgeren får udleveret pjecen "Fleksjob" med henblik på udlevering til arbejdsgiver, når vedkommende selv skal finde fleksjob/praktik.
- Afdækningen af den ledige udmøntes i en klar profil af borgerens ressourcer med henblik på at finde konkret fleksjob til vedkommende og afdække behov for opkvalificering.
- Viden om borgeren fremgår bl.a. via arbejdsgiver CV, samtalenotater i Opera mv.
- Efter fleksjobpraktik udarbejder virksomhedskonsulent en skriftlig evaluering, som ligeledes giver viden om borgerens ressourcer og udfordringer
- Virksomhedskonsulent registrerer fravær i Opera ved både kort og længerevarende sygdom

- Samtlige virksomhedskontakter registreres i virksomhedsmodul
- Stillingtagen til behov for handicapkompenserende/understøttende ordninger.

- Der oprettes en sag i GoPro i forhold til det konkrete job
- Virksomhedskonsulent journaliserer ansættelseskontrakten i GoPro
- Virksomhedskonsulent opretter aktivitet i Opera
- Virksomhedskonsulent giver besked til ydelsesafdelingen vedr., at borger er ansat i fleksjob og skal stoppes på ledighedsydelse, samt at ydelse skal udbetale fleksløn tilskud (FLT) i forbindelse med fleksjobaftalen.

- Opsigelse journaliseres i GoPro
- Opfølgningen registreres i Opera samtaler



## Opgaver

### Trin 1: Fastlægge rammer for virksomhedscenter

Vi fastlægger rammerne:

1. Afklaring af formål: målgruppe, arbejdsopgaver, varighed mv
2. Overveje om vi har ressourcerne til at vedligeholde et virksomhedscenter - det kræver løbende opfølgning og tæt relation

### Trin 2: Tilvejebringelse af virksomheder

Vi udvælger virksomheder:

1. Virksomheden skal være mellemstørrelse og have variation af arbejdsopgaver
2. Der indgås en individuel aftale

### Trin 3: Indgå aftale med virksomhed

Aftale med virksomhed:

1. Samarbejdsaftale - standard kontrakt med individuel aftale som tillæg

### Trin 4: Anvende virksomhedscenter

Vi anvender virksomhedscentret:

1. Viden om, hvilke virksomhedscentre og hvilke arbejdsopgaver, der løses, synliggøres
2. Overdrage borger fra rådgiver til virksomhedskonsulent
3. Indgå praktikaftale med ledig og virksomhedscenter

### Trin 5: Opfølgning på aftale

Vi følger op på virksomhedscenter ift. borger og ift. virksomhed:

1. Der følges op på borgeren ugentligt
2. Der udarbejdes progressionsmåling senest efter 2 mdr. og afsluttende evaluering efter afslutning på praktikophold
3. Der følges op i forhold til virksomheden ca. hver 3. uge

## Hvem gør hvad?

- Jobcentrets behov for virksomhedscenter fastlægges ift.:
  - Målgruppe: udsatte ledige kandidater med behov/særlig indsats og nedsat arbejdsevne
  - Arbejdsopgaver (ufaglærte fx servicejobs)
  - Ressourcer (antal pladser)
- Fokus på, at virksomhedscentret kan udvikles: Der skal som minimum startes op med 2-4 pladser med fokus på volumen (minimum 4 pladser), før det kan betale sig ift. jobcentrets arbejde
- Både **virksomhedskonsulenter og arbejdsmarkedsrådgivere** kan overveje behov for virksomhedscenter og rammerne for det

- **Virksomhedskonsulent** opsøger/udvælger virksomhed efter følgende kriterier bl.a.:
  - Mellemstørrelse virksomhed: Formålet er at skabe volumen, så der minimum er 4 personer i praktik.
  - Forskellige arbejdsopgaver: Fokus på, om der er et miks af opgavetyper målrettet kandidaterne - fx administrative opgaver, kantine opgaver mv.
- Som udgangspunkt etableres virksomhedscenter med én virksomhed. Aftalen er dermed individuel tilpasset virksomheden.
- I princippet kan arbejdsmarkedsrådgivere også varetage opgaven, men det kræver et fokus på virksomheden (man er fx ikke "kandidatens mand") samt den løbende opfølgning og "pleje" af virksomhed.

- **Virksomhedskonsulent** indgår samarbejdsaftale med virksomhed. Standard kontrakt anvendes og der udarbejdes tillægsaftale ift. den konkrete individuelle aftale
  - Antal kandidater (minimum 2-4)
  - Arbejdsområder
  - Mdr. beløb ift. aftale
  - Mentor på virksomheden - mentoruddannelse af medarbejder
  - Opfølgning ift. virksomhed og kandidater: Hvordan og hvornår
  - Aftale journaliseres

- **Tovholder/ansvarlig** for virksomhedscentre udarbejder en liste over virksomhedscentre og hvilke arbejdsopgaver, der skal løses på centret. Listen uddeles til arbejdsmarkedsrådgiverne.
- Overdragelse af sag til virksomhedskonsulent med henblik på praktik i virksomhedscenter: Der afholdes trepartssamtale mellem kandidat, virksomhedskonsulent og arbejdsmarkedsrådgiver efter behov.
- **Virksomhedskonsulent** afholder dernæst visitationsamtale med kandidat uden arbejdsmarkedsrådgiver.
- Ved indgåelse af praktikaftale med kandidat drøftes og fastlægges mål, delmål, arbejdsopgaver, varighed mv. for praktikforløbet

#### Opfølgning på kandidat

- Opfølgning foretages ugentligt. Progressionsmåling gennemføres senest hver. 2. mdr. på fællesmøde mellem kandidat, virksomhedskonsulent og mentor (G2). På andre centre er progressionsmåling undervejs og det forventes at anvende kommerende værktøj fra STAR (progressionsmålingsværktøj)
- Efter afslutning på praktikophold udarbejdes en skriftlig afsluttende evaluering (arbejdsevneevaluering, hvis det har været formålet med forløbet)

#### Opfølgning ift. virksomhed efter aftale:

- Løbende møder mhp. at drøfte:
  - Målgrupper
  - Andre arbejdsopgaver mv
  - Benytte de etablerede pladser
  - Mentoruddannelse mv.
- Kontinuerligt fokus på hvordan jobcentret kan hjælpe virksomheden – fx via opfølgingsmøderne drøfte med virksomheden, hvilke andre udfordringer den står overfor fx ift. fastholdelse, rekrutteringsbe-

## Krav og forudsætninger

- Det skal overvejes, om den enkelte/jobcentret har ressourcer til at vedligeholde aftale med virksomhedscenter, da det kræver:
  - Stor tilgængelighed dagligt i forhold til kandidaten – både via tlf. og mail
  - Ugentlig opfølgning i forhold til kandidaten (nødvendigt, at det ikke er "løbende", da der er risiko for, at aftale mv. ikke vedligeholdes)
  - Generel tæt relation til virksomhed. Opfølgningen aftales konkret med virksomhed, men det anbefales ca. hver 3. uge.

- Det kræver et godt kendskab til virksomhedens arbejdsopgaver, kultur, arbejds gange mv.
- Det er nødvendigt, at virksomhedskonsulenten har været på virksomheden og evt. udført arbejdsopgaver med henblik på at få konkret viden om, hvad opgaverne kræver.
- Det kræver en tæt relation til virksomheden
- Der skal være fokus på at drøfte med virksomhed, hvilke andre services jobcentret kan tilbyde – eks. rekrutteringsbistand mv.

- Regler for rimelighedskrav skal være opfyldt
- Som hovedregel skal pladser være opfyldt
- Formål med mentor og mentors opgaver skal være beskrevet
- Virksomhed og centerchef/arbejdsmarkedschef skal underskrive kontrakten – den journaliseres i GoPro
- Den ansvarlige for virksomhedscentret skal månedvis udarbejde opgørelse af mentorforbrug, arbejdstøj mv. og sende til virksomhedscentret og administrativ medarbejder (Kirsten Træff).

- Virksomhedskonsulent udfylder blanketter til praktik i Opera
- Praktikaftalen knytter sig til den indgåede samarbejdsaftale med virksomhedscenter
- For Generation II virksomhedscentre opdaterer den primære ansvarlige borgerens plan ift. praktikaftalen. Ellers er det virksomhedskonsulenternes arbejde at opdatere borgerens plan
- Virksomhedskonsulent sender kopi til primær ansvarlig

- Der skal generelt i opfølgningen og særligt ved progressionsmåling sættes fokus på kandidaten udvikling – også med henblik på at rykke kandidaten videre op af trappestien ift. løntilskud/ordinær ansættelse mv.
- Arbejdsevneevaluering journaliseres i GoPro
- Hvis praktikophold forlænges af virksomhedskonsulent gives besked til arbejdsmarkedsrådgiver via mail.
- Arbejdsmarkedsrådgiver opdaterer kandidaten plan (Kun G2 projekter, ellers er det virksomhedskonsulent)





## Turismestrategi 2015-2017

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget i Lyngby-Taarbæk Kommune ønsker med denne strategi at styrke turismen i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Vi har en smuk og alsidig kommune med en masse attraktioner, et unikt kulturudbud, spændende muligheder for shopping og en internationalt anerkendt Vidensby med et teknisk universitet i verdensklasse.

Vores rammer betyder, at området allerede har mange gæster fra både ind- og udland. Så hvorfor styrke turismen, hvis det allerede går godt? Det skal vi, fordi vi med en fælles turismeindsats kan få endnu mere ud af vores fantastiske potentialer. Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget ønsker derfor med denne turismestrategi at understøtte de lokale potentialer, pege på en fælles retning og understøtte en fremadrettet, fælles indsats.

Områdets strategi er formuleret med udgangspunkt i dialog med turismeerhvervet, og vi takker for den megen inspiration og de konkrete forslag. Udvalget håber på det grundlag, at de lokale turismeaktører vil støtte op om turismestrategien og tage del i en fælles indsats over de kommende år. Kun ved en fælles indsats kan vi nå de ønskede resultater.

Vi håber, at mange vil bidrage med at løfte denne turismestrategi, og at vi ved fælles indsats kan indfri vores vision om at udvikle vores destination til nye højder.

På vegne af Kommunalbestyrelsen i Lyngby-Taarbæk Kommune ønsker jeg dig god fornøjelse med at læse turismestrategien.

Anne Jeremiassen  
Formand for Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget

## Status og nøgletal

Størstedelen af turismeforbruget<sup>1</sup> i Lyngby-Taarbæk Kommune lægges af forretningsturister, turister, der besøger familie og venner, samt endagsbesøgende og ferieturister. Disse grupper stod for hhv. 30, 28 og 18 pct. af turismeforbruget i 2011, dvs. i alt 76 pct. af den omsætning, som kommunens erhvervsliv modtog fra turismen<sup>2</sup>. Danske gæster stod for 68 pct. af turismeforbruget i 2011<sup>3</sup>, mens de udenlandske gæster er fra bl.a. Storbritannien, Sverige, Norge og USA. Tilsammen udgjorde turismeforbruget i Lyngby-Taarbæk Kommune 583 mio. kr. i 2011<sup>4</sup>.

Med hensyn til overnatningsmuligheder findes der i området 4 hoteller, 1 vandrerhjem og 1 lystbådehavn, hvor der samlet blev registreret 82.000 overnatninger i 2012<sup>5</sup>.

Området tiltrækker primært erhvervs- og ferieturister på relativt korte ophold, i størrelsesordenen tre overnatninger i gennemsnit<sup>6</sup>. Dette billede bekræftes af flere af områdets hoteller, der fortæller om travle hverdage med mange erhvervs- og konference-gæster på korte ophold, men rolige weekender og ferier.

Der tegner sig en ligelig fordeling mellem ferie- og erhvervsturister<sup>7</sup>, men erhvervsturismen forventes at stige i de kommende år, bl.a. pga. nye kontordomiciler og tilflyttende virksomheder. Den positive byudvikling i Vidensbyen forventes forstærket af byens tekniske universitet, DTU, som udvider campusområdet med flere funktioner og dermed øger antallet af daglige besøgende, konferencer mv.

## De lokale styrkepositioner

Lyngby-Taarbæk Kommune tiltrækker især gæster i kraft af attraktioner inden for fire styrkeområder:

- Kulturliv for alle
- Ud i det grønne
- Byliv og handel
- Lyngby-Taarbæk Vidensby

### Kulturliv for alle

Lyngby-Taarbæk Kommune har et meget varieret kulturliv, der henvender sig til en bred vifte af målgrupper. Kulturen er fx synlig i gadebilledet i form af interessant arkitektur og skulpturer, men den kan også opleves flere andre steder. Fx kan turisten opleve kunst på Sophienholm og på Bjørn Wiinblads Museum og værksted. Turisten kan også opleve kultur- og industrihistorie på Frilandsmuseet og Brede Værk. Der er også muligheder for at besøge det historiske kvarter Bondebyen, som kan nås på en kort afstikker til fods fra Lyngby centrum.

Lyngby-Taarbæks kulturelle liv møder turisten også på en tur til Taarbæk med dens autentiske, gamle fiskerleje og havnemiljø eller som gæst på Dyrehavsbakken. Oplevelserne på Bakken er unikke underholdnings- og kulturoplevelser, som bl.a. omfatter en forlystelespark uden entre, Cirkusrevy og den helt nye totaloplevelse "Korsbæk", som er en opførelse af byen Korsbæk, kendt fra tv-serien Matador. Spillestedet Templet tilbyder livemusik, og DTU inviterer både unge uddannelsessøgende, men også borgere ind til forskellige arrangementer, som fx Forskningens

<sup>1</sup> Begrebet "turismeforbruget" opgøres af VisitDenmark i deres turismesatellitregnskab for Lyngby-Taarbæk Kommune af 2013. Begrebet baserer sig bl.a. på antallet af overnatninger ganget med det estimerede døgnforbrug. Enheden for opgørelsen er danske kr. fremlagt i årets priser. Der er flere usikkerheder ved opgørelsesmetoden.

<sup>2</sup> Tallene stammer fra VisitDenmarks destinationsrapport "Turismens økonomiske betydning i Lyngby-Taarbæk Kommune" fra 2013 og er beregnet på baggrund af metoden for Turismesatellitregnskab og LINE-model. På grund af denne modelberegning fraråder VisitDenmark, at destinationsrapporter sammenlignes fra år til år.

<sup>3</sup> Side 1 i "Turismens økonomiske betydning i Lyngby-Taarbæk Kommune, VisitDenmark 2013".

<sup>4</sup> Side 2 i "Turismens økonomiske betydning i Lyngby-Taarbæk Kommune 2013".

<sup>5</sup> Tallet stammer fra VisitDenmarks destinationsrapport fra 2013 og er til dels baseret på tal fra Danmarks Statistik og en opregning af VisitDenmark. Der er usikkerhed omkring tallets nøjagtighed.

<sup>6</sup> VisitDenmarks Turistundersøgelse 2011.

<sup>7</sup> Side 8 i "Turismens økonomiske betydning i Lyngby-Taarbæk Kommune".

Døgn, hvor forskningen på DTU bliver formidlet og forklaret på en sjov og inddragende måde. Lyngby-Taarbæk har oplevelser og kulturliv for alle.

### Ud i det grønne

Et andet stærkt kort er oplevelser for den naturglade og fysisk aktive gæst. Dyrehaven med dens 7.5 millioner gæster årligt er et slaraffenland for den naturinteresserede og den perfekte ramme for en løbetur, picnic eller en tur til hest. Mølleåen er ligeledes en sand perle, som sammen med områdets mange søer rummer skønne muligheder for motion og rekreation, fx med kano, kajak, Bådfarten eller fiskestang. Endelig indgår området i et grønt bælte, der ligger meget tæt på Københavns centrum, men som er let tilgængeligt for en bred målgruppe at cykle og vandre i.

### Byliv og handel

Kgs. Lyngby er i særklasse med sit attraktive handelsliv med mange muligheder for indkøb og restauranter, og er derved sin egen lille metropol. Butikkerne i Lyngby er velassorterede, både inden for designer-mærker, delikatesser og kolonialvarer, og udbuddet af caféer og restauranter er stigende og nyskabende. Vil man besøge attraktioner i København, men undgå Københavns hektiske trafik og samtidig nyde et attraktivt bymiljø og nærhed til naturen, er Lyngby et spændende alternativ til overnatning i city.

### Lyngby-Taarbæk Vidensby

Vidensbyens mange videns- og forskningsintensive erhvervsvirksomheder, uddannelsesinstitutioner og vidensnetværk er baggrund for erhvervsturismen. De skaber tilsammen en mangfoldighed af møder, arrangementer, konferencer, efteruddannelsesaktiviteter og events. Gæsterne er erhvervsturister, internationale forskere og gæstestuderende, som læser på DTU og efterspørger lokale overnatningsmuligheder og rekreative tilbud.

Området har således fire store styrker:



Figur 1

## Potentiale for forbedringer

Disse fire styrker skaber hver især en stor interesse for Lyngby-Taarbæk, og bidrager dermed betydeligt til områdets turisme. Dialogen med turismeaktørerne peger imidlertid på, at der overordnet er et stort potentiale for at styrke turismen ved at kombinere aktiviteter og indsatser

bedre, både indenfor de enkelte styrker og på tværs mellem områderne. Kommunen har således allerede en mængde kvaliteter og attraktioner af værdi for turisten, men fra mange sider foreslås initiativer, der kan udvikle turismen i Lyngby-Taarbæk yderligere.

Konkret har kommunens dialog med lokale turismeaktører i 2014 sat fokus på et stort potentiale for at udvikle turismen. Disse input kan overordnet grupperes i følgende potentialer for forbedringer:

1. At synliggøre alle områdets tilbud og attraktioner – både for potentielle turister, og for dem, som kun besøger området kortvarigt.
2. At gøre det nemt for turisten at kombinere flere af områdets tilbud/pakker
3. At styrke netværket mellem turismeaktørerne mhp. samarbejde om nye, fælles initiativer.
4. At huske, at turisten ikke kender kommunegrænser, så samarbejder kan også være fx med nabokommuner, region og relevante brancheorganisationer

Disse fire punkter dækker hver over en lang række mere eller mindre konkrete forslag fra turismeaktørerne, primært fra to workshops afholdt hhv. den 18. juni og den 10. november 2014. Referater fra begge arrangementer findes på [www.ltkk.dk](http://www.ltkk.dk)... (turisme)<sup>8</sup>, og de vil indgå i det videre arbejde.

## Målsætning

### Målsætning

Med afsæt i de lokale styrker på turismeområdet og de nævnte potentialer for videre udvikling, fastsætter Lyngby-Taarbæk Kommune følgende målsætning med turismestrategien:

**Hovedmålet er at øge erhvervslivets indtægter fra turisme.**

**Udgangspunktet er de lokale styrker og aktiviteter, og vi sætter fokus på "24-timers"-turisten, dvs. turister, som gør relativt korte ophold.**

**Hovedmålet skal nås gennem to operationelle mål:**

- Lyngby-Taarbæk Kommune vil have flere "24-timers"-turister.
- Turister i Lyngby-Taarbæk Kommune skal blive længere tid i området.

I perioden 2015-17 vil Lyngby-Taarbæk Kommune årligt følge udviklingen i den lokale turisme, som den udtrykkes i bl.a.: 1) Antallet af kommercielle overnatninger, 2) overnatningskapaciteten, 3) turisternes forbrug og forbrugsmønster og 4) hvilke typer turisme, som præger området.

Oplysningerne er afhængige af, at der kan fremskaffes relevante data. En relevant kilde kan være VisitDenmarks årlige Turismesatellitregnskab for Lyngby-Taarbæk Kommune, som giver et øjebliksbillede af turismen i kommunen og i de øvrige kommuner i regionen.

Ved udarbejdelse af de årlige handleplaner vil Lyngby-Taarbæk Kommune fastsætte konkrete mål for årets arbejde i samarbejde med turismeaktørerne. Disse mål skal være med til at understøtte ovenstående hovedmål og operationelle mål.

## Indsats

At indfri målene om at øge antallet af "24-timers"-turister og forlænge deres opholdsvarighed, forudsætter konkret indsats. En resultatgivende indsats nås kun med opbakning og initiativ fra turismeaktørerne selv, men kommunen kan spille en betydelig rolle som igangsætter og facilitator.

<sup>8</sup> Hjemmesideadresse tilføjes, når referater er godkendt og kan findes på hjemmesiden

Lyngby-Taarbæk Kommune vil derfor i perioden 2015-2017 engagere sig i indsatsen med et personaletræk svarende til ca. et kvart årsværk/år samt et budget til understøttende indsats på 125.000 kr./år.

To faktorer skal kendetegne de indsatser, som Lyngby-Taarbæk Kommune engagerer sig i:

- Indsatserne skal understøtte andre turismeaktørers aktiviteter, gerne i form af et egentligt samarbejde mellem flere aktører.
- Indsatserne skal rette sig mod mindst et af de potentialer, som dialogen med turismeaktørerne har peget på:
  - At synliggøre alle områdets tilbud og attraktioner – både for potentielle turister, og for dem, som kun besøger området kortvarigt.
  - At gøre det nemt for turisten at kombinere flere af områdets tilbud.
  - At styrke netværket mellem turismeaktørerne mhp. samarbejde om nye, fælles initiativer.
  - At huske, at turisten ikke kender kommunegrænser, så samarbejder, kan også være fx med nabokommuner, region og relevante brancheorganisationer

De konkrete indsatser med kommunalt engagement fastlægges af Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget. Derfor fastlægger udvalget årligt en handlingsplan for kommunens aktiviteter på turismeområdet. Der gøres status for aktiviteterne hvert halve år, mens udviklingen ift. de fastsatte mål opgøres årligt. Udkast til første handlingsplan forelægges 1. kvartal 2015.

Dermed er turismestrategien fleksibel og indsatsen har mulighed for at udvikle sig over tid og med hensyntagen til turismens udvikling og de løbende behov. Indsatserne kan ligge inden for en bestemt styrkeposition eller de kan gå på tværs mellem flere områder, alt efter potentiale og aktørernes fælles interesser. Turismestrategien er dermed en fælles platform for konkrete projekter, der udvikles i samarbejde mellem relevante parter, der har interesse i at deltage.

## Organisering

At styrke turismen i Lyngby-Taarbæk Kommune forudsætter som nævnt en indsats fra turismeaktørerne selv, men kommunen kan spille en betydelig rolle som igangsætter og facilitator af det nødvendige samarbejde. Turismestrategiens aktiviteter forudsætter derfor en ny organisering af turismeaktører og kommune i et tværgående turismenetværk med undergrupper, hvor Lyngby-Taarbæk Kommune tilbyder at varetage tovholderfunktionen.

Det afsatte kvarte årsværk varetager denne tovholderfunktion. Tovholder skal være en samlende kraft for interesserede aktører blandt turismeerhvervet og andre relevante samarbejdsparter. Tovholderen indkalder til løbende netværksmøder fx to gange årligt. Det skal fremme, at de nødvendige parter arbejder sammen om relevante indsatser og derved omsætter strategien til handling.

Deltagelse i netværket og indsatserne er naturligvis frivillig for turismeaktørerne, ligesom private aktiviteter på turismeområdet ikke nødvendigvis vil stemme overens med Lyngby-Taarbæk Kommunes turismestrategi. Det er dog målsætningen, at et bredt udvalg af områdets turismeaktører ønsker at deltage og derved vil bidrage til en koordineret og målrettet turismeindsats.

## Resultater af SPI og fremtidig kobling til Greater Copenhagen

### Baggrund

Projektet "Samarbejde om Proaktiv Investeringsfremme" (SPI) blev sat i gang i 2011 og løb frem til sommeren 2014. Det samlede budget var 17,6 mio. kr. over de tre år. SPI er et samarbejde mellem Copenhagen Capacity og 15 kommuner og har haft to overordnede formål;

1. At tiltrække udenlandske virksomheder til Hovedstadsområdet.
2. At bidrage til at skabe et bedre erhvervmiljø for virksomheder beliggende i området ved at;
  - a. Tilvejebringe et stærkere videngrundlag om centrale klyngers/styrkepositioners udfordringer og behov, som kan danne afsæt for lokale og regionale erhvervsfremme-tiltag.
  - b. Løfte kommunernes kompetencer i forhold til at udbyde lokal erhvervsservice.
  - c. Styrke samarbejdet mellem kommunerne og Copenhagen Capacity om lokal erhvervsfremme.

Det kvantitative mål var at bidrage til lokalisering af 15-20 internationale virksomheder og til etablering af 150-300 arbejdspladser over en femårig periode. De konkrete hovedaktiviteter er beskrevet i bilag 1.

Projektet blev i sommeren 2014 evalueret af Iris Group. Siden da har Copenhagen Capacity arbejdet videre med SPI-materialet, herunder sikret en kobling til Greater Copenhagen samarbejdet. Begge dele er beskrevet nedenfor.

### Resultater

På resultatsiden fremhæver evalueringen, at projektet har leveret de lovede kortlægninger og guidelines til kommunerne. Derudover fremhæver evalueringsrapporten en øget viden i og bedre samarbejde om investeringsfremme mellem kommunerne og Copenhagen Capacity.

De konkrete effekter har imidlertid ifølge evalueringsrapporten været begrænsede. Der var på evalueringstidspunktet endnu ikke kommet konkrete investeringssager ud af arbejdet og metoden med virksomhedsinterviews viste sig ikke at være tilstrækkelige til at afdække de værdikæder projektet gerne ville. Det har gjort, at afdækningen ikke er operationel nok til at kunne bruges direkte i arbejde med investeringsfremme.

22.01.2015

Page 1/3



Copenhagen Capacity har derfor efter projektafslutning og evaluering arbejdet videre med SPIs kortlægninger i samarbejde med kommunerne og har blandt andet følgende tilføjelser til resultatsiden:

Page 2/3

- Copenhagen Healthtech Cluster er etableret på basis af forarbejdet i SPI med Velfærdsteknologi.
- Der er udarbejdet en investeringsfremmekampagne på baggrund af Smart City rapporten, der har givet 21 konkrete virksomheds leads, som Copenhagen Capacity nu arbejder videre med.
- Der er gennemført salgsaktiviteter i flere lande, og der er konkrete investeringssager i gang i flere af de deltagende kommuner
- Desuden understreger Copenhagen Capacity, at investeringssager ofte tager 3-5 år og at nogle af de konkrete effekter derfor først kan forventes om nogle år.

Til trods for at resultaterne har kunnet bearbejdes efter projektafslutning, så de generelle kortlægninger blev mere operationelle, har de indbyggede designproblemer i projektet gjort det mindre skarpt og resultatgivende end projektet burde have været. Copenhagen Capacity har brugt meget tid på at tage ved lære af SPIs udfordringer og bruger den viden i fremtidige projekter til at begrænse den risiko, der altid ligger i udviklingsprojekter.

#### **Videre proces - kobling til Greater Copenhagen**

Den samarbejdsplatform som SPI udgjorde på investeringsfremmeområdet er nu på mange måder bredt ud og overtaget af Greater Copenhagen. Copenhagen Capacity ønsker derfor at tage de konkrete resultater af SPI videre i Greater Copenhagen samarbejdet. Konkret drejer det sig om

- Analyserne: CopCap søger at konkretisere dem, så de kan bruges til investeringsfremme
- De online profiler: Der laves online profiler for alle 46 kommuner i Greater Copenhagen samarbejdet. Profilerne bliver imidlertid ret simple og kræver, at kommunerne selv leverer indhold. Det ret omfattende materiale på SPI-kommunerne overføres og Copenhagen Capacity sender reminders ud når det er tid til at opdatere profilerne.
- Lokaliseringshåndbogen vil fortsat være central i arbejdet med at samarbejde om investeringsfremme mellem de 15 kommuner og Copenhagen Capacity. Den vil derudover også blive brugt til at guide samarbejdet med resten af de 46 Greater Copenhagen kommuner.

Copenhagen Capacity arbejder desuden videre med klynger som værditilbud i forbindelse med investeringsfremme. Det er imidlertid blevet klart – blandt andet gennem SPI-projektet – at klynger ikke i sig selv kan tiltrække investeringer, men kræver en analyse af deres salgbare egenskaber (testcentre, talentmasse, viden m.m.)



### Bilag 1: Hovedaktiviteter

Page 3/3

Nogle af de vigtigste aktiviteter i projektet var:

1. Identifikation af regionens styrkepositioner. I alt 25 styrkepositioner blev kortlagt inden for regionens seks vigtigste klynger, hvoraf fem blev udpeget som særligt stort potentiale (lavenergibyggeri, velfærdsteknologi, smarte transportsystemer, smart city og fødevarer).
2. Bred interviewundersøgelse blandt virksomheder inden for hver af de fem styrkepositioner med henblik på at kortlægge;
  - a. Behov, udfordringer, relationer til andre aktører, udviklingspotentialer, mv.
  - b. Specifikke styrker, der kan danne udgangspunkt for en målrettet investeringsfremmeindsats.
  - c. Konkrete idéer/ønsker til tiltrækning af udenlandske virksomheder.
3. Kvantitative analyser af de fem styrkepositioner med henblik på at afdække størrelse, struktur, internationalisering, værditilvækst, specialisering, mv. (baseret på en kombination af spørgeskema og registerbaserede data).
4. Udarbejdelse af en klyngerapport om hver styrkeposition samt gennemførelse af afsluttende konferencer med deltagelse af virksomheder, kommuner og erhvervspolitiske aktører.
5. Go-to-market indsats, hvor SPI-sekretariatet i samarbejde med konsulenter i Copenhagen Capacity har forsøgt at identificere salgsargumenter, der kan bruges i investeringsfremmeøjemed, på baggrund af de udarbejdede analyser/rapporter.
6. Markedsføring af regionens styrkepositioner og stærke erhvervs-klynger internationalt over for udenlandske virksomheder og potentielle investorer.
7. To praktiske håndbøger til kommunerne;
  - a. En klyngehåndbog med en introduktion til klyngeteori og inspiration til, hvordan arbejdet med klynger gribes an.
  - b. En lokaliseringshåndbog med gode råd til investeringsfremmeindsatsen i kommunerne.
8. Kompetenceudviklingsaktiviteter for kommunerne i form af workshops samt en inspirationstur til München

