



## Analyse af beskæftigelsesplanerne i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn

- Udarbejdet til LO's daglige ledelse, februar 2008

## Forord

Det nye beskæftigelsesystem, som blev opstartet d.1. januar 2007, har nu fungeret i lidt over et år, og de første ”rigtige” Beskæftigelsesplaner er blevet udarbejdet for indsatsåret 2008. På denne baggrund har LO Storkøbenhavn valgt at analysere de 15 jobcentre i Storkøbenhavns Beskæftigelsesplaner for 2008.

Fra LO Storkøbenhavns side har vi arbejdet målrettet på at få indført en række af vores fokusområder i Beskæftigelsesplanerne. Det har vi gjort, fordi Beskæftigelsesplanerne har en nøglefunktion som Jobcenterets og LBR’s styringsredskab for den lokale beskæftigelsesindsats i kommunerne.

Hensigten med analysen har været at undersøge, hvorvidt de enkelte jobcentre har indarbejdet LO’s fokuspunkter for beskæftigelsesindsatsen i deres strategier i Beskæftigelsesplanerne, samt at sammenligne strategierne i de forskellige jobcentre med henblik på, at jobcentre og LBR-medlemmer i de forskellige kommuner kan inspirere hinanden.

Vi håber hermed, at denne analyse kan blive en løftestang for LBR-medlemmer i deres arbejde i de enkelte LBR samt en kilde til ny viden og inspiration for medarbejderne i Jobcentrene.

Med venlig hilsen  
LO Storkøbenhavn



Peter Kay Mortensen  
Formand

## Indholdsfortegnelse:

1	Sammenfatning .....	3
2	Temaet for gennemgangen.....	6
3	Gennemgang af de enkelte jobcentres Beskæftigelsesplaner .....	8
3.1	Herlev kommune.....	8
3.2	Tårnby-Dragør .....	9
3.3	København .....	9
3.4	Brøndby.....	11
3.5	Hvidovre.....	11
3.6	Vallensbæk-Ishøj .....	12
3.7	Gladsaxe.....	13
3.8	Høje-Taastrup.....	14
3.9	Ballerup.....	15
3.10	Lyngby-Taarbæk.....	16
3.11	Glostrup.....	17
3.12	Albertslund.....	18
3.13	Rødovre.....	19
3.14	Gentofte.....	20
3.15	Frederiksberg .....	21
4	Rettidigheden for jobsamtaler i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn.....	23
5	Udviklingen i sygedagpenge i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn.....	25
6	Konklusion.....	28

# 1 Sammenfatning

I denne analyse er det blevet undersøgt, hvordan de 15 jobcentre i Storkøbenhavn i Beskæftigelsesplanerne for 2008 forholder sig til en række udvalgte temaer:

- Samarbejde på tværs af kommunegrænserne
- Sammenhæng mellem udfordringer og indsats i Beskæftigelsesplanerne
- Brugen af jobsøgning og formidling i beskæftigelsesindsatsen
- Brugen af de beskæftigelsespolitiske redskaber
- Integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet

Herefter er jobcentrene i Storkøbenhavns indsats kort blevet gennemgået på følgende områder:

- Rettidigheden i indsatsen
- Sygedagpengefraværet

På baggrund af gennemgangen af de 15 Beskæftigelsesplaner og data fra Jobindsats.dk kan der konkluderes følgende i forhold til de forskellige temaer:

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

I 12 ud af de 15 jobcentres Beskæftigelsesplaner påpeges, at jobcentrene gerne vil indgå i et samarbejde med nabojobcentre om at løse de beskæftigelsespolitiske udfordringer. Imidlertid er det kun i et meget begrænset omfang, at jobcentrene beskriver en strategi eller opstiller konkrete måltal. Beskæftigelsesplanerne bruges derfor i høj grad til at udtrykke jobcentrenes vilje til at indgå i samarbejde med nabojobcentre, men på en måde, hvor dette på ingen måde bliver bindende eller konkret.

I næsten alle Beskæftigelsesplaner er der et fravær af måltal i forhold til: Formidlinger på tværs af kommunegrænserne, besættelse af ledige stiller ud over kommunegrænserne, og antal samarbejdsaftaler ud over kommunegrænserne.

I næsten alle Beskæftigelsesplaner er der et fravær af strategi i forhold til: Hvordan man vil kontakte virksomheder i nabokommuner, hvordan man vil formidle ledige i nabokommuner, hvordan man vil samarbejde om sygedagpengeindsatsen med nabokommunerne, hvordan man vil oplyse nabokommunerne om de forskellige beskæftigelsespolitiske redskaber, og hvordan man vil samarbejde med nabokommuner om iværksættelse af fælles jobmesser.

Meget tyder derfor på, at jobcentrene ikke har en negativ indstilling til samarbejde på tværs af kommunegrænserne, men at den manglende konkretisering af indsatsen bunder i manglende ressourcer eller, at jobcenteret endnu ikke har overvejet, hvordan man skal angribe indsatsen.

Alle vestegnskommunerne påpeger vigtigheden af at samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Det må formodes, at dette har stor sammenhæng med, at der allerede er etableret et fællessekretariat for beskæftigelsesindsatsen på Vestegnen. Det er i forlængelse heraf yderst tænkeligt, at etablering af fællessekretariater kan ændre på den lokale forståelse og planlægning i forhold til samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Det foreslås derfor, at LO, hvor det er muligt, arbejder for at der

etableres formaliserede samarbejder mellem jobcentrene. Det foreslås også, at arbejdsmarkedets parters indflydelse på Vestegnssamarbejdet undersøges nærmere.

En del jobcentre påpeger behovet for at samarbejde med alle aktører på arbejdsmarkedet – også på tværs af kommunegrænserne. Det foreslås, at LO arbejder på at indføre dette i alle Beskæftigelsesplaner, og efterfølgende holder jobcentrene op på det.

- **Sammenhæng mellem udfordringer og indsats i Beskæftigelsesplanerne**

Generelt beskrives udfordringer på det lokale arbejdsmarked grundigt i Beskæftigelsesplanerne. Næsten alle jobcentrene påpeger, at hovedudfordringerne er manglen på arbejdskraft, det høje sygefravær og den høje ledighed blandt personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Beskrivelserne af indsatsen varierer derimod meget. Den beskrevne indsats matcher i de fleste Beskæftigelsesplaner udfordringerne, men i mange Beskæftigelsesplaner er der kun en meget kortfattet beskrivelse af indsatsen. Det er klart, at når mangel på arbejdskraft med særlige kompetencer er en af hovedudfordringerne, er det meget kortfattet, når det blot påpeges, at jobcenteret vil arbejde på at opkvalificere arbejdsstyrken. Det må forventes, at det beskrives hvor og hvordan det skal foregå. Eksempelvis bør det fremgå inden for hvilke områder jobcenteret vil opstarte flaskehalsforløb, hvordan vil man sikre en øget brug af voksenlærlingeordningen m.m.

- **Brugen af jobsøgning og formidling i beskæftigelsesindsatsen**

I alle Beskæftigelsesplaner på nær Brøndby og Gladsaxe påpeges, at man vil have fokus på jobsøgning og formidling. Jobcenter Frederiksberg er et af de jobcentre, der er mest konkret. Det påpeges, at alle ledige vil få et pålæg om at søge mindst to job, og der vil blive fulgt op herpå.

- **Brugen af de beskæftigelsespolitiske redskaber**

I ingen af Beskæftigelsesplanerne nævnes specifikt princippet om ”rette redskab til rette person til rette tid”, men i alle beskæftigelsesplaner - på nær jobcenter Gladsaxe - påpeges, at de forskellige målgrupper af ledige kræver brug af forskellige beskæftigelsespolitiske redskaber.

- **Integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet**

11 ud af de 15 jobcentre har en specifik strategi for integration af flygtninge og indvandrere. I strategierne beskrives forskellige tiltag, som jobcenteret vil iværksætte. Herunder faglig, sproglig og personlig opkvalificering, brug af mentorordninger m.v.

Tårnby-Dråger, Gladsaxe, Ballerup og Albertslund har ikke en særskilt strategi for målgruppen i Beskæftigelsesplanen. Dette skal ses i sammenhæng med, at eksempelvis 20 % af arbejdsstyrken i Jobcenter Albertslund er indvandrere eller efterkommere af indvandrere. De øvrige tre jobcentres andel er på henholdsvis 7,9 %, 11 % og 9,5 %, hvilket er et relativt lavt niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

Samlet set kan der ikke etableres en sammenhæng mellem, at de jobcentre som har en stor andel af arbejdsstyrken der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere, også har en særskilt strategi for området eller omvendt.

Det er kun i Beskæftigelsesplanerne for Jobcenter Herlev og Jobcenter Lyngby-Taarbæk, trappemodellen nævnes specifikt. Kun i Beskæftigelsesplanerne for jobcenter Vallensbæk-Ishøj og Jobcenter Lyngby-Taarbæk nævnes jobpakker.

- **Rettidigheden i indsatsen**

Der er en stor spredning i rettidigheden af jobsamtalerne i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn målt fra januar til december 2007. Jobcenter København ligger lavest med en rettidighed på 62,1 %, hvilket er langt fra Arbejdsmarkedsstyrelsens krav om en rettidighed på 90 %. Frederiksberg og Rødovre ligger også lavt med rettidigheder på mellem 65,2 % og 68,9 %. Jobcenter Ballerup, Jobcenter Hvidovre og Jobcenter Glostrup ligger bedst med rettidigheder på henholdsvis 88,1 %, 86,0 % og 82,8 %. Resten af kommunerne ligger i en gruppe herimellem med rettidigheder på mellem 70 % – 80 %.

- **Sygedagpengefraværet**

I de fleste jobcentre er sygedagpengefraværet steget fra det rullende år 4. kvartal 2005 – 3. kvartal 2006 og til det rullende år 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007. Måles sygedagpengefraværet det senest tilgængelige år: december 2006 – december 2007 er der derimod tale om et fald i sygedagpengefraværet i Storkøbenhavn. Antallet af personer på sygedagpenge er således faldet med 3224, antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge er faldet med ca. 1703 personer. Varigheden af sygedagpengeforløbene er steget med gennemsnitligt 0,2 uger. Samlet set er der klare indikationer på, at den tendens til stigende sygefravær, som har kunnet spores siden 2004<sup>1</sup>, er ved at vende i Storkøbenhavn.

Det skal påpeges, at den gennemsnitlige varighed af sygedagpengeforløbene målt på de to rullende år: 4. kvartal 2005 – 3. kvartal 2006 og 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007 er steget eller stagneret i alle kommuner på nær Brøndby. Varigheden i Købehavn var i det rullende år: 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007 på 11,4 uger. Ishøj-Vallensbæk og Gentofte havde den laveste gennemsnitlige varighed af forløbene på 9,3 uger i samme periode.

Samtidig skal det nævnes, at procentandelen af fuldtidspersoner i arbejdsstyrken, der har været på sygedagpenge for en række kommuner er relativt højt. Brøndby lå i det rullende år: 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007 på 3,8 %, og Hvidovre og Tårnby-Dragør på 3,5 %. De kommuner der lå lavest er Gentofte på 1,8 % og Lyngby-Taarbæk på 2,1 %. Det er bemærkelsesværdigt, at man har reduceret andelen af fuldtidspersoner på sygedagpenge i Brøndby.

- **Anbefalinger**

På baggrund af analysen kan der fremsættes følgende anbefalinger i forhold til Beskæftigelsesplanerne:

- Som minimum bør der i Beskæftigelsesplanerne beskrives en strategi for jobcentrenes hovedudfordringer.
- Der bør beskrives en strategi for formidling på tværs af kommunegrænserne.
- Der bør fremlægges en strategi for, hvordan sygedagpengefraværet i det pågældende jobcenter kan reduceres.
- Det enkelte LBR bør definere, hvordan man forstår og anvender ordet strategi i Beskæftigelsesplanen for at sikre en samlet forståelse herfor.
- Det bør fremgå inden for hvilke områder jobcenteret vil opstarte flaskehalsforløb og hvordan vil man sikre en øget brug af voksenlærlingeordningen

---

<sup>1</sup> Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland: "Sygedagpengefraværet i Østdanmark", november 2007.

## 2 Temaet for gennemgangen

I denne gennemgang vil det blive undersøgt, hvordan de 15 jobcentre i Storkøbenhavn i Beskæftigelsesplanerne for 2008 forholder sig til følgende udvalgte temaer:

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Samarbejdet på tværs af kommunegrænserne har været et af LO Storkøbenhavns fokusområder for arbejdet med Beskæftigelsesplan 2008 i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn. LO Storkøbenhavn har målrettet forsøgt at få alle 15 jobcentre til at indarbejde en strategi for, hvordan jobcentrene påtænker at samarbejde på tværs af kommunegrænserne.

Strategien for samarbejdet på tværs kan dels omhandle samarbejdet vedrørende virksomhedskontakten – hvordan vil jobcentrene skabe kontakt til virksomheder uden for kommunens grænser? Dels kan det omhandle jobformidlingen - hvordan får kommunerne etableret et samarbejde om formidling af jobs på virksomheder uden for kommunegrænserne? Endelig kan det omhandle det analytiske niveau – hvordan fremskaffer jobcenteret viden om udviklingen på arbejdsmarkedet uden for kommunegrænserne, som jo har stor betydning for udviklingen i ledighed og beskæftigelse i kommunen?

- **Sammenhæng mellem udfordringer og indsats i Beskæftigelsesplanerne**

Det er yderst centralt, at de udfordringer, som påpeges i Beskæftigelsesplanen på det pågældende lokale arbejdsmarked også følges op af en plan for indsatsen. Det vil kortfattet blive vurderet, om den foreslåede indsats matcher udfordringerne i Beskæftigelsesplanerne i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn.

- **Brugen af jobsøgning og formidling i beskæftigelsesindsatsen**

I LO og DA's fokuspunkter til jobcentrenes Beskæftigelsesplaner i 2008 indgår, at der skal sættes fokus på, om jobcentrene målrettet og kvalificeret præsenterer ledige for jobmuligheder ved alle samtaler. Fokus skal være på jobsøgning og formidling, og ikke på traditionel aktivering.

- **Brugen af de beskæftigelsespolitiske redskaber**

Det indgår ligeledes i LO og DA's fokuspunkter til jobcentrenes Beskæftigelsesplaner i 2008, at de beskæftigelsespolitiske redskaber bruges målrettet i forhold til de beskæftigelsespolitiske udfordringer efter princippet om "rette redskab til rette person på rette tid". Det vil blive gennemgået, om jobcentrene tager højde for denne strategi i Beskæftigelsesplanerne.

- **Integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet**

Integration på arbejdsmarkedet indgår også i LO og DA's fokuspunkter til jobcentrenes Beskæftigelsesplaner i 2008. Det vil blive gennemgået, hvorvidt jobcentrene har en særskilt strategi for integrationsindsatsen og om den såkaldte trappemodell benyttes. Trappemodellen bygger på erfaringen om, at den mest effektive faglige og sproglige opkvalificering finder sted på arbejdspladserne. Trappemodellen anvender de traditionelle beskæftigelsespolitiske redskaber som vejledning, virksomhedspraktik og løntilskudsjob i kombination med danskundervisning og en afdækning af den lediges kompetencer.

Herunder foretages en kort gennemgang af, hvordan de 15 kommuner har forholdt sig til ovenstående temaer i Beskæftigelsesplanerne for 2008. I forlængelse heraf præsenteres konkrete forslag til, hvordan LO kan arbejde videre med at styrke samarbejdet over kommunegrænserne – særligt i forhold til Beskæftigelsesplanen.

Herefter foretages en kort gennemgang af rettidigheden i indsatsen i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn. Der vil blive fokuseret på rettidig afholdelse af jobsamtaler.

Endelig foretages en kort gennemgang af udviklingen i sygefraværet i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn.

Til sidst konkluderes der på gennemgangen.

## 3 Gennemgang af de enkelte jobcentres Beskæftigelsesplaner

### 3.1 Herlev kommune

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

I beskæftigelsesplanen påpeges det, at man vil indlede et samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Det beskrives, at man vil arrangere jobtræf på tværs af kommuner samt deltage i lokale og regionale kampagner.

Der påpeges følgende om samarbejdet:

*”Der skal etableres en øget dialog mellem jobcentret og virksomhederne med henblik på rekrutteringssamarbejde og jobformidling. Der skal gennem samarbejde med virksomheder og nabojobcentre arrangeres jobtræf på tværs af kommunegrænser.*

*Jobcentret vil deltage i forskellige typer lokale og regionale kampagner i 2008, f.eks. regionale kampagner iværksat af Driftsregion Hovedstaden og Sjælland eller udviklet i samarbejde med nabojobcentrene. Hermed sikres det, at Jobcenter Herlev bliver kendt ikke blot lokalt, men også blandt virksomheder i omegnskommunerne. Den enkelte virksomhedskonsulents kontaktnet rækker ud over lokalområdet og vil sikre formidling af arbejdskraft i et bredt opland.”<sup>2</sup>*

Som det fremgår, beskriver jobcenteret ikke, hvordan man planlægger at formidle på tværs af kommunegrænserne og hvordan dette konkret skal implementeres. Det beskrives, at den enkelte virksomhedskonsulents kontaktnetværk rækker ud over lokalområdet. Hvordan dette kontaktnetværk konkret skal udbygges og opretholdes og hvilke brancher og virksomheder der vil være i fokus på tværs af kommunegrænserne beskrives ikke. Der beskrives desuden ikke nogen konkrete initiativer, som er blevet iværksat for at styrke samarbejdet på tværs, og der opsættes ikke nogen måltal eller succeskriterier for opnåelsen af samarbejde på tværs af kommunegrænserne.

Jobcenteret udtrykker således i Beskæftigelsesplanen et ønske om et samarbejde på tværs af kommunegrænserne, mens det kun beskrives i meget begrænset omfang, hvilken strategi man vil lægge til grund for samarbejdet, og hvilke konkrete handlingsanvisninger man vil iværksætte for at styrke samarbejdet.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

I beskæftigelsesplanen er der en grundig beskrivelse af en lang række udfordringer. Indsatsen matcher udfordringerne – blandt andet fokuseres der på opkvalificering af ledige. Også for unge, handicappede og sygedagpengefraværet har jobcenteret en specifik strategi.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Alle ledige henvises til et konkret job ved alle samtalerne i kontaktføreløbet.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

I beskæftigelsesplanen påpeges, at de redskaber som anvendes i indsatsen afhænger af den enkelte lediges kompetencer og erfaringer. For hver matchgruppe er der endvidere differentierede tiltag.

---

<sup>2</sup> Beskæftigelsesplan 2008 for Herlev, s. 33.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har en selvstændig strategi for den etniske indsats. Tankegangen i trappemodellen benyttes, og man har et partnerskab med ISS om virksomhedspraktik m.m. Andelen af arbejdsstyrken i jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 12,5 % og dermed relativt højt.

### **3.2 Tårnby-Dragør**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

I beskæftigelsesplanen for 2008 i Tårnby-Dragør påpeges intet om samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Derfor opstiller jobcenteret hverken strategi, måltal, succeskriterier eller andet for en indsats i forhold til at opbygge et samarbejde på tværs af kommunegrænserne.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

De udfordringer der beskrives i Beskæftigelsesplanen tager udgangspunkt i ministerens mål. Der beskrives strategier i forhold til udfordringerne.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

I beskæftigelsesplanen påpeges kun, at man vil have fokus på jobsøgning og formidling af job. Endvidere vil man følge op på de lediges jobsøgning.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

I beskæftigelsesplanen nævnes, at man vil benytte de forskellige beskæftigelsespolitiske redskaber. Jobcenteret påpeger, at kontaktførelsen er individuelt.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

I beskæftigelsesplanen beskrives ikke en strategi for integrationsområdet, og hverken trappemodell eller jobpakker nævnes. Andelen af arbejdsstyrken i jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 7,9 % og dermed på et relativt lavt niveau i forhold til Storkøbenhavn.

### **3.3 København**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

I jobcenter Københavns Beskæftigelsesplan nævnes det flere steder, at der i virksomhedsindsatsen er fokus på samarbejde med andre jobcentre.

Af Beskæftigelsesplanen fremgår:

*”Der skal igangsættes og udvikles et tættere samarbejde med andre jobcentre. Jobcenter København prioriterer i 2008 at indgå samarbejdsprojekter med andre jobcentre. Dette gælder fx*

*samarbejde med en eller flere jobcentre inden for klyngen af storbykommuner i Danmark, som Jobcenter København bliver sammenlignet med. Der vil også blive taget initiativ til samarbejde i det storkøbenhavnske område, herunder evt. et samarbejde om virksomhedsindsatsen og fx omkring afholdelse af jobmarkeder for udvalgte grupper og i forbindelse med jobformidling.<sup>3</sup>”*

Jobcenter København har derfor et klart mål om at etablere samarbejde i forhold til virksomhedsindsatsen, afholdelse af jobmarkeder og jobformidling. Jobcenteret opstiller dog ikke nogen måltal for samarbejdet.

Ligeledes beskrives der ikke nogen strategi for samarbejdet. Hvordan kommunen planlægger at øge jobformidlingen på tværs af kommunegrænser fremgår ikke, og det beskrives ikke om særlige brancher, virksomheder eller grupper af ledige vil være i fokus for indsatsen. Ligeledes beskrives det ikke, hvordan virksomhedsindsatsen skal tilrettelægges på tværs af kommunegrænserne. Det må antages, at det samarbejde der lægges op til eksempelvis er kontakt til virksomhederne i forhold til løsning af rekrutteringsproblemer, oplysning om de forskellige beskæftigelsespolitiske redskaber og muligheder samt kontakt vedrørende øget brug af jobnet. Det beskrives ikke hvilke midler kommunen vil tage i brug for at nå virksomheder uden for kommunegrænsen, eller hvordan man vil synliggøre det udbud af ledig arbejdskraft kommunen råder over for virksomhederne uden for kommunegrænsen.

Kommunen har etableret det koordinerende virksomhedssamarbejde (KVS), som skal koordinere staten og kommunen og de tre jobcentre i kommunes kontakt til virksomhederne. Betraget udefra er KVS et oplagt udgangspunkt for at opstarte samarbejde på tværs af kommunegrænserne, og vil kunne gøre opstarten på denne indsats langt mere uproblematisk i København. Jobcenteret nævner eksempelvis, at man vil etablere mini-jobmarkeder på tværs af enhederne i Jobcenter København. Det er oplagt, at kommunen overvejer, om dette samarbejde kan udvides til også at gælde nabokommunerne.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

I beskæftigelsesplanen nævnes en lang række udfordringer – både udbud og efterspørgselsproblematikker – og der opstilles en kortfattet strategi for indsatsen på alle områder.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Alle ledige, der henvender sig i jobcenteret præsenteres for et eller flere job.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Redskaberne vil i høj grad være individuelt tilrettet. Jobcenteret inddeler de ledige i 4 grupper. Efter motivation: Dem der vil og ikke vil. Samt efter kompetencer: Dem der kan, og ikke kan. Redskaberne vil blive benyttet ud fra denne inddeling.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har en særskilt strategi for integrationsindsatsen Der etableres særligt tilrettelagte forløb for målgruppen, der etableres samarbejdsaftaler med virksomheder og der etableres jobpatuljer i boligområder med mange indvandrere. Trappemodellen nævnes ikke. Andelen af arbejdsstyrken i

---

<sup>3</sup> Beskæftigelsesplan 2008, side 43.

jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 14,8 % og dermed på et middel niveau i forhold til Storkøbenhavn.

### **3.4 Brøndby**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

I beskæftigelsesplanen nævnes samarbejde med a-kasserne på både lokalt og regionalt plan.

I Beskæftigelsesplanen nævnes desuden, at jobcenteret vil konkretisere strategien for samarbejdet med nabokommunerne i løbet af 2008.

Der er altså for indeværende år hverken opstillet strategi, måltal, succeskriterier eller andet for en indsats i forhold til at opbygge et samarbejde på tværs af kommunegrænserne.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Udfordringerne er beskrevet og der opstilles en række måltal her i forhold til. Der opstilles kun en yderst kortfattet og overordnet strategi til løsning af udfordringerne.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

I beskæftigelsesplanen beskrives ikke en strategi for, hvordan eller hvor ofte de ledige skal præsenteres for job.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

I beskæftigelsesplanen påpeges, at de forskellige målgrupper kræver forskellige redskaber. Jobcenteret vil have særlig fokus på de redskaber, som har de bedste effekter i forhold til de pågældende udfordringer. Hvilke redskaber der er tale om, påpeges ikke.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har kun en yderst kortfattet strategi for integrationsindsatsen. Heraf fremgår, at man vil øge aktiveringen for målgruppen. Andelen af arbejdsstyrken i jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 20,7 % og dermed på et højt niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### **3.5 Hvidovre**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Mål 9 i Beskæftigelsesplanen omhandler samarbejde med nabojobcentre:

*”Den statslige og kommunale del af jobcenteret samarbejder om den virksomhedsrettede indsats. Jobcenteret vil iværksætte et virksomhedsrettet initiativ med jobbørs som element – eventuelt i samarbejde med nabojobcentre.”<sup>4</sup>*

Det påpeges også, at det er vigtigt, at Jobcenter Hvidovre samarbejder med nabojobcentrene og derved sikrer en sammenhængende indsats på Vestegnen.

I øvrigt opstilles hverken strategi, måltal, succeskriterier eller andet for en indsats i forhold til at opbygge et samarbejde på tværs af kommunegrænserne.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

I beskæftigelsesplanen beskrives en række udfordringer uddybende. De vigtigste er: Løse arbejdskraftbehovet hos virksomhederne, reducere arbejdskraftreserven og samarbejde med nabojobcentrene. I beskæftigelsesplanen beskrives den indsats der skal løse udfordringerne meget kortfattet. Det påpeges eksempelvis, at man vil iværksætte opkvalificeringsforløb og særlige uddannelsesforløb på flaskehalsområder uden at beskrive dette nærmere.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

I beskæftigelsesplanen påpeges der et øget fokus på jobsøgning. De ledige skal så vidt muligt vendes i døren.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Jobcenteret beskriver ikke denne strategi. Jobcenteret er dog opmærksomme på de forskellige målgrupper. Kontanthjælpsmodtagere vil ofte blive straksaktiveret. Forsikrede ledige vil efter behov få tilbud om deltagelse i jobklubber.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har en meget kortfattet strategi for den etniske indsats. Man vil benytte mentorordninger og særlige opkvalificeringsforløb for målgruppen. Trappemodellen nævnes ikke, men kommunen har selv projekter der i nogen grad bygger på samme principper. Andelen af arbejdsstyrken i jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 12,0 % og dermed på et middel niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### **3.6 Vallensbæk-Ishøj**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Jobcenteret påpeger i Beskæftigelsesplanen:

*”Jobcentret forudser at der med virksomhedsgrundlaget vil opstå rekrutterings- vanskeligheder inden for eget geografiske område hvorfor det vil være nødvendigt at etablere et tæt rekrutteringssamarbejde med andre jobcentre i regionen, og om nødvendigt samarbejde med EURES om arbejdskraft fra udlandet”.*<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Beskæftigelsesplan 2008 for Jobcenter Hvidovre, side 22.

<sup>5</sup> Beskæftigelsesplan 2008 for Jobcenter Vallensbæk-Ishøj.

Af bemærkningerne om indsatsen på tværs af kommunegrænserne fremgår, at jobcenteret særligt vil satse på at skaffe arbejdskraft/ledige ude fra kommunen til virksomhederne indenfor kommunegrænserne. Det er samtidig interessant, hvordan kommunen vil skabe kontakt mellem ledige ude fra kommunen og virksomhederne i kommunen – dette kalder i særdeleshed på en eksplicit strategi for indsatsen.

I beskæftigelsesplanen påpeges samtidig:

*”Jobcenteret vil deltage i og medvirke til at arrangere relevante Jobbørser i samarbejde med de omkringliggende Jobcentre og i særdeleshed i Vestegnssamarbejdet. Jobcenteret vil ligeledes arbejde med at udvikle måder og initiativer hvor jobsøgere og virksomheder kan mødes og skabe rum til at virksomhederne yderligere inddrages i de beskæftigelsespolitiske udfordringer. Dette kan være ved temamøder, Job-dating, hvor virksomhed og borger kan mødes i Jobcenteret, netværksmøder eller lign.”*

Jobcenteret vil således benytte det eksisterende Vestegnssamarbejde til at iværksætte jobbørser i samarbejde med andre jobcentre.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

I beskæftigelsesplanen nævnes bl.a. følgende udfordringer: Sikre kvalificeret arbejdskraft, afhjælpe flaskehalse, opkvalificering af arbejdsstyrken. For at løse udfordringerne vil jobcenteret bl.a. vejlede om uddannelse og job med beskæftigelsesperspektiv, iværksætte målrettede opkvalificeringsforløb og udvikling af forløb med fokus på faglige og personlige kvalifikationer

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

I beskæftigelsesplanen påpeges, at Jobcenteret vil have fokus på formidling til job.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Jobcenteret vil arbejde hen imod at de ledige opkvalificeres med de sociale og faglige kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Herunder vil det blive prioriteret, at uddannelsesaktivering i højere grad anvendes i sammenhæng med øvrige redskaber. Jobcenteret vil tage udgangspunkt i den enkelte lediges kvalifikationer.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret vil have særlig fokus på ledige med anden etnisk baggrund end dansk. Jobcenterets strategi for målgruppen bygger på jobpakker, uddannelsesforløb og sprogundervisning. Jobcenteret opstiller en række kvantitative mål herfor. Andelen af arbejdsstyrken i jobcenteret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 20,2 % og dermed på et højt niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### **3.7 Gladsaxe**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

I Beskæftigelsesplanen for 2008 nævnes intet om samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Der er hverken opstillet strategi, måltal, succeskriterier eller andet for en indsats i forhold til at opbygge et samarbejde på tværs af kommunegrænserne.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Der beskrives en lang række udfordringer, der opstilles måltal herfor, men der beskrives ikke en indsats.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Der beskrives ikke en strategi for, hvordan eller hvor ofte de ledige skal præsenteres for job.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

I beskæftigelsesplanen nævnes denne strategi ikke. Der opstilles blot en række resultatkrav (måltal) for de forskellige grupper omfattet af aktiveringsindsatsen.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Det påpeges, at integrationsområdet er en af de vigtigste udfordringer for jobcenteret. Der beskrives dog ikke en strategi og hverken trappemodellen eller jobpakker nævnes. Andelen af arbejdsstyrken i jobcenteret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 11,2 % og dermed på et middel niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### **3.8 Høje-Taastrup**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

I Beskæftigelsesplanen for 2008 nævnes intet om samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Jobcenteret har hverken opstillet strategi, måltal, succeskriterier eller andet for en indsats i forhold til at opbygge et samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Dette er særligt bemærkelsesværdigt, idet Jobcenter Høje-Taastrup er et pilotjobcenter og skulle være et foregangscenter for andre jobcentre.

En mulig årsag til fraværet af en strategi for samarbejde på tværs af kommunegrænserne kan være, at Jobcenter Høje-Taastrup som pilotjobcenter ikke har delt ledelse, men derimod en samlet ledelse med et mere kommunalt fokus end andre jobcentre, hvorfor samarbejde på tværs af kommunegrænserne ikke er en prioritet. Dette er særlig problematisk, hvis pilotjobcentermodellen udbredes til alle landets jobcentre, idet det vil være ensbetydende med et meget begrænset samarbejde på tværs af kommunegrænserne over hele landet.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Der beskrives en lang række udfordringer og opstilles resultatmål for de fleste af disse. En lang række mål for indsatsen beskrives også, men disse er dog relativt ukonkrete. Eksempelvis påpeges, at straksaktivering i højere grad skal anvendes uden at det forklares, hvor, hvordan og i hvilket omfang.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Det påpeges, at jobformidlingsindsatsen skal styrkes, men der ud over præciseres det ikke, hvordan og hvor ofte de ledige præsenteres for job.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Det beskrives, hvordan forskellige typer af ledige kræver forskellige typer af indsats.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har en strategi for målgruppen. Jobcenteret varetager blandt andet denne indsats gennem en særenhed – Jobexpress. Yderligere samarbejdes med et sprogcenter og der iværksættes særlige projekter. Trappemodellen nævnes ikke. Andelen af arbejdsstyrken i jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 14,2 % og dermed på et højt niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### 3.9 Ballerup

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

I Beskæftigelsesplanen påpeges, at man i arbejdet med at løse problemerne med mangel på arbejdskraft vil lægge meget vægt på samarbejdet med andre jobcentre. Jobcenteret skriver således i Beskæftigelsesplanen:

*”En øgning af arbejdskraftudbudet er af vital betydning for den fortsatte vækst, så virksomhederne får den arbejdskraft, de har brug for. Da Ballerup er en af de eneste kommuner der har næsten dobbelt så mange arbejdspladser som personer i arbejdsstyrken, er det et problem som Jobcenter Ballerup ikke kan løse alene. Det kræver et udbredt samarbejde med andre Jobcentre.”*

Jobcenter Ballerup vælger at anvende samarbejdet med andre jobcentre i forhold til at skaffe virksomhederne den efterspurgte arbejdskraft. At jobcenteret særligt fremhæver dette aspekt ved samarbejdet fremgår også af teksten – det skyldes kommunens særlige struktur med særligt mange arbejdspladser og relativt få ledige.

Jobcenteret nævner ikke nogen konkrete initiativer for samarbejdet. Det kunne have været relevant, hvis jobcenteret gjorde sig overvejelser i forhold til for eksempel særlige initiativer til at synliggøre jobåbninger i virksomhederne i kommunen overfor ledige i andre kommuner.

Af Beskæftigelsesplanen fremgår:

*”En koordineret virksomhedskontakt ved et samarbejde mellem aktørerne på det lokale arbejdsmarked og på tværs af jobcentre”.*<sup>6</sup>

Jobcenteret lægger således vægt på inddragelse af aktørerne på det lokale arbejdsmarked. Jobcenteret giver således LO en indgang til indflydelse på samarbejdet på tværs af kommunegrænserne. Det bør overvejes, om det bør være et mål for LO at få tilføjnet dette i alle Beskæftigelsesplaner landet over.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

---

<sup>6</sup> Beskæftigelsesplan for Jobcenter Ballerup 2008.

Der er sammenhæng mellem udfordringer og indsats. Udfordringerne gennemgås i sammenhæng med kommunalbestyrelsens mål for beskæftigelsesindsatsen. Der er opstillet mål for alle udfordringer.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Alle ledige der henvender sig i jobcenteret skal så vidt muligt tilbydes et eller flere job.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Strategien beskrives ikke direkte. Jobcenteret påpeger, at man løbende vil iværksætte tiltag der er individuelt målrettet den enkelte ledige for at sikre rettidighed i indsatsen. Særligt kontant og starthjælpsmodtagere vil få tilbudt straksafklarings- og jobsøgningsforløb.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har ikke en specifik strategi for integrationsindsatsen. Jobcenteret konstaterer, at nydanskere er overrepræsenteret blandt de ledige og opstiller måltal for at forbedre dette. En egentlig strategi beskrives dog ikke. Andelen af arbejdsstyrken i jobcenteret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 9,5 % og dermed på et lavt niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### **3.10 Lyngby-Taarbæk**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Jobcenteret nævner i Beskæftigelsesplanen for 2008 intet om samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Jobcenteret har hverken opstillet strategi, måltal, succeskriterier eller andet for en indsats i forhold til at opbygge et samarbejde på tværs af kommunegrænserne.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Jobcenteret beskriver kortfattet udfordringer og indsats. Hovedudfordringen er mangel på arbejdskraft. Jobcenteret vil bl.a. imødegå dette ved at etablere forløb på SOSU-området. En anden udfordring er sygedagpengeindsatsen, hvor man har etableret et særligt team, som bl.a. skal fokusere på de lange sygedagpengesager.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Alle nyledige dagpenge- og kontanthjælps-modtagere vil så vidt muligt blive tilbudt job.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Jobcenteret vil differentiere redskaberne, så de passer med de forskellige målgrupper.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har en særlig etnisk indsats. Jobcenteret vil både benytte trappemodellen og særlige jobpakker, når det er nødvendigt. Jobcenteret har etableret et særligt nydansker team. Andelen af arbejdsstyrken i jobcenteret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 8,9 % og dermed på et lavt niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### 3.11 Glostrup

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Af Beskæftigelsesplanen fremgår:

*”Jobcentret har en vigtig rolle i at afhjælpe eksisterende og forebygge nye flaskehalsområder. Jobcenter Glostrup vil samarbejde med jobcentrene i nabokommunerne om denne indsats. Der vil blive etableret særligt tilrettelagte forløb inden for de fagområder, hvortil der kan ydes tilskud fra den regionale flaskehalsbevilling<sup>7</sup>.*

Jobcenteret er således opmærksom på at samarbejde med nabokommunerne i forhold til flaskehalsindsatsen. Jobcenteret skriver ligeledes, at man vil formidle og samarbejde på tværs af flere jobcentre på flaskehalsområder. Det må antages, at jobcenteret vil fokusere på at igangsætte flaskehalsforløb for flaskehalsmidlet rettet mod de pågældende flaskehalsområder i kommunen. Det beskrives dog ikke, hvorledes man vil fremme en formidling på tværs af kommunegrænserne – hvilke metoder man vil tage i anvendelse (fx etablering af et jobmarked på tværs af kommunegrænser), eller hvordan man vil koordinere mellem kommunerne i forhold til at oprette flaskehalsforløb for de ledige.

Jobcenteret påpeger i Beskæftigelsesplanen:

*”Der etableres et samarbejde mellem aktørerne på det lokale arbejdsmarked og på tværs af jobcentre, således at de virksomhedsopsøgende aktiviteter koordineres internt i kommunen og i forhold til et større arbejdsmarked.”<sup>8</sup>*

Jobcenteret er således også opmærksom på at samarbejde med aktørerne på arbejdsmarkedet - herunder arbejdsmarkedets parter - på tværs af jobcentre.

Det fremgår af Beskæftigelsesplanen, at der særligt vil være fokus på det eksisterende Vestegnssamarbejde.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Jobcenteret beskriver udfordringerne og efterfølgende indsatsen her i forhold til.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Jobcenteret påpeger, at de ledige skal vendes i døren, samt at der skal være en hurtig og jobrettet indsats og straksaktivering.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Jobcenteret påpeger brug af de forskellige tilbud skal målrettes borgeren. Dette gælder også de enkelte redskaber - eksempelvis skal opkvalificering målrettes den enkelte borger.

---

<sup>7</sup> Beskæftigelsesplan for Jobcenter Glostrup 2008, side 15.

<sup>8</sup> Beskæftigelsesplan for Jobcenter Glostrup 2008, side 15.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret beskriver en særlig strategi for integrationsindsatsen. Udgangspunktet er i faglig, sproglig og personlig opkvalificering. Jobpakker eller trappemodellen nævnes ikke. Andelen af arbejdsstyrken i jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 9,6 % og dermed på et lavt niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### 3.12 Albertslund

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Jobcenteret påpeger i Beskæftigelsesplanen: *”Jobcenteret vil således se indsatsen i en større geografisk sammenhæng – både i forhold til Vestegnen og i forhold til hele regionen.”*<sup>9</sup>

Jobcenter Albertslund påpeger, at man i kommunen har et paradoksproblem - relativt høj ledighed samtidig med, at de ledige – særligt på sigt – ikke besidder de kompetencer virksomhederne efterspørger. Jobcenteret peger blandt andet på en øgning af den geografiske mobilitet på arbejdsmarkedet, som en løsning.

Det er interessant, at kommunen erkender, at kommunens geografiske afgrænsning medfører et paradoksproblem, og at problemet kan løses ved at gå ud over kommunegrænserne.

Jobcenteret har dog hverken strategi eller måltal for, hvordan denne indsats skal tilrettelægges.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Ja, men indsatsen er kortfattet beskrevet. Jobcenteret påpeger følgende udfordringer: Integration på arbejdsmarkedet, reducere af arbejdskraftreserven, skaffe kvalificeret arbejdskraft, mobilitet på arbejdsmarkedet og svage ledige. Jobcenterets indsats vil bl.a. rette sig mod flaskehalsforløb og tæt kontakt til de ledige.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Alle ledige der henvender sig i jobcenteret skal så vidt muligt tilbydes et eller flere job fra jobnet.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Denne strategi nævnes ikke direkte. Jobcenteret påpeger, at man primært vil anvende de redskaber der giver den højeste effekt – løntilskud, virksomhedspraktik og voksenlærlingeforløb. Opkvalificering og jobrotation vil dog også blive benyttet.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har ikke en særskilt strategi for den etniske indsats. Jobcenteret påpeger, at man vil iværksætte en særlig indsats for målgruppen, men dette underbygges ikke. Hverken trappemodellen eller jobpakker nævnes. Dette skal ses i sammenhæng med, at 20 % af arbejdsstyrken i Jobcenter Albertslund er personer eller efterkommere af personer med anden etnisk baggrund end dansk.

<sup>9</sup> Beskæftigelsesplan 2008, Jobcenter Albertslund, side 1.

### 3.13 Rødovre

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Jobcenteret påpeger, at det er en udfordring at samarbejde med øvrige jobcentre om initiativer, der modvirker flaskehalsproblemer på det sjællandske arbejdsmarked. Det er derfor i Rødovre også i forhold til flaskehalsindsatsen, at man fremhæver indsatsen på tværs af jobcentrene.

Af Beskæftigelsesplanen fremgår:

*"Borgerne i Rødovre Kommune skal ikke være begrænset af kommunegrænser i deres jobsøgning, og formidling af ledige til virksomhedernes ordinære ordrer vil ikke være begrænset til Rødovre - borgere."*<sup>10</sup>

Det fremgår altså af Beskæftigelsesplanen, at de ledige i Rødovre også bør søge udenfor kommunen, samt at man også vil foretage formidlinger med borgere udenfor kommunen. Dette er et klart signal, om at man tager samarbejdet på tværs af kommunegrænserne seriøst – det vil blive implementeret i jobcenterets faste opgaver. Igen er der dog ikke en strategi for, hvordan man vil præsentere de ledige for job udenfor kommunen og måltal herfor er også fraværende. Hvordan man vil sikre en formidling af borgere uden for kommunens grænser til virksomhederne i kommunen fremgår heller ikke.

Jobcenteret påpeger i Beskæftigelsesplanen, at man vil inddrage nabojobcentrene i indsatsen for at forebygge flaskehalse, og at man vil etablere særligt tilrettelagt forløb inden for flaskehalsområderne. Hvordan man konkret vil koordinere dette med nabojobcentrene fremgår dog ikke. Det er muligt, at jobcenteret forudsætter, at dette koordineres i Vestegnssamarbejdet. Det skal påpeges, at det er yderst relevant for LBR, som skal godkende Beskæftigelsesplanen og i øvrigt overvåge jobcenterets indsats, at kende til det pågældende jobcenters strategi på området.

Også i Rødovre påpeges et samarbejde mellem aktørerne på det lokale arbejdsmarked og på tværs af jobcentre.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Ja. Jobcenteret nævner bl.a. følgende udfordringer: Øge arbejdsstyrken, øge beskæftigelsen for nydanskere, løse rekrutteringsvanskeligheder, opkvalificering af arbejdsstyrken og forbedre formidlingsindsatsen. Indsatsen vil bl.a. fokusere på uddannelsesaktivering og virksomhedsnær aktivering.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Alle ledige der henvender sig i jobcenteret skal pålægges at søge job i jobnet.dk. De ledige skal vendes i døren.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Jobcenteret har særskilte strategier for de forskellige målgrupper i jobcenteret.

---

<sup>10</sup> Beskæftigelsesplan 2008 for jobcenter Rødovre, s. 29.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har fået tildelt en ekstrabevilling til området. Jobcenteret vil lave målrettede jobklub forløb for målgruppen. Jobcenteret vil særligt have fokus på indvandrerkvinder. Jobcenteret nævner ikke trappemodellen. Andelen af arbejdsstyrken i jobcenteret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 11,7 % og dermed på et middel niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### 3.14 Gentofte

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Af Beskæftigelsesplanen fremgår:

*”Beskæftigelsesindsatsen i Gentofte kommune har fokus på at støtte kommunens borgere i at få eller bevare fodfæstet på arbejdsmarkedet, samt at sikre at virksomhederne både i kommunen og udenfor kommunen kan få den ønskede arbejdskraft.”<sup>11</sup>*

Jobcenteret har altså fokus på, at virksomhederne **udenfor** kommunen kan få den arbejdskraft der efterspørges. Det fremgår imidlertid ikke, hvad jobcenteret vil iværksætte for, at opnå dette. Umiddelbart må man antage, at jobcenteret påtænker at formidle ledige til andre kommuner, og i øvrigt at opkvalificere de ledige i kommunen til flaskehalsområder m.m. i nabokommunerne.

Jobcenteret påpeger en sammenhængende regional og national indsats og et samarbejde med alle aktører på arbejdsmarkedet. Jobcenteret understreger samtidig, at man vil have fokus på at bekæmpe flaskehalse i samarbejde med nabokommunerne.

I forhold til sygedagpengeområdet påpeger jobcenteret følgende:

*”Jobcenteret vil prioritere en målrettet dialog med virksomhederne om fastholdelse af sygemeldte personer og personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet, fx via job på særlige vilkår, sociale partnerskaber og tiltag i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Med henblik på en målrettet og forebyggende indsats vil jobcenteret indlede et samarbejde med de omkringliggende jobcentre for at undersøge om der er virksomheder, der har en overrepræsentation af sygemeldte medarbejdere.”<sup>12</sup>*

Jobcenter Gentofte er det eneste jobcenter i Storkøbenhavn, som planlægger at indlede et samarbejde med nabojobcentre i forhold til sygedagpengeområdet. Det er interessant, hvilke initiativer jobcenteret vil tage i forbindelse med optagelsen af det ovenfor beskrevne samarbejde med virksomhederne – herunder hvilke initiativer man vil foreslå virksomhederne til at nedbringe sygefraværet. Jobcenteret beskriver hverken måltal eller en mere eksplicit strategi herfor.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Jobcenteret beskriver en lang række udfordringer og en indsats i forhold til alle udfordringer.

<sup>11</sup> Beskæftigelsesplan 2008 for jobcenter Gentofte, s.13-15.

<sup>12</sup> Beskæftigelsesplan 2008 for jobcenter Gentofte, s.13-15.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Jobcenteret påpeger blot, at alle arbejdsmarkedspare ledige vil få pålæg om jobsøgning.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Jobcenteret nævner ikke denne strategi for indsatsen. Det påpeges blot, at ikke-arbejdsmarkedspare ledige kræver en særlig og differentieret indsats.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har en kortfattet strategi for integrationsindsatsen. Det påpeges, at kompetenceafklaring og sproglig opkvalificering vil blive prioriteret. Hverken trappemodellen eller jobpakker nævnes. Andelen af arbejdsstyrken i jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 8,8 % og dermed på et lavt niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

### **3.15 Frederiksberg**

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Af Beskæftigelsesplanen fremgår:

*”Det er derfor også vigtigt at have fokus på hele arbejdskraftoplandet, dvs. som minimum hele hovedstadsområdet, i indsatsen for at få besat de ledige job.”<sup>13</sup>*

Jobcenteret har således et klart fokus på samarbejdet over kommunegrænserne. Dette fremgår også af følgende:

*”Der er derfor behov for en målrettet indsats, som kan afbøde rekrutteringsproblemerne, og som går på tværs af jobcentre, herunder en indsats der også indtænker rekruttering af arbejdskraft i udlandet.”<sup>14</sup>*

Jobcenteret påpeger i Beskæftigelsesplanen, at man vil samarbejde med nabojobcentre vedrørende større rekrutteringsopgaver, flaskehalsinitiativer, varslingssager og jobmesser. Det fremgår af Beskæftigelsesplanen, at der allerede er etableret et samarbejde med nabojobcentre og a-kasserne i hovedstadskommunerne. Jobcenteret vil også arbejde for at fremme den geografiske mobilitet.

Jobcenteret har således en relativt udbygget planlægning af, hvilke områder man vil samarbejde om, og i hvilket regi det skal foregå. Hvilken konkret strategi man vil anvende for at samarbejde på de konkrete områder fremgår dog ikke.

Jobcenter Frederiksberg har et resultatmål som vedrører samarbejdet med nabojobcentre - Jobcenteret skal i 2008 gennemføre mindst 2 jobmesser, alene eller i et samarbejde med nabokommuner/jobcentre. Jobcenteret har tidligere samarbejdet med København om en jobmesse for AC'ere.

<sup>13</sup> Beskæftigelsesplan 2008 for jobcenter Frederiksberg, s.7.

<sup>14</sup> Beskæftigelsesplan 2008 for jobcenter Frederiksberg, s.8.

- **Er der sammenhæng mellem udfordringer og indsats?**

Jobcenteret nævner ni udfordringer, som alle er detaljeret beskrevet. Efterfølgende beskrives indsatsen.

- **Er det en del af indsatsen, at de ledige præsenteres for job?**

Jobcenteret vil give alle arbejdsmarkedsparede ledige pålæg om at søge mindst 2 job, og vil løbende følge op herpå.

- **Anvendes strategien – ”rette redskab til rette person til rette tid”?**

Denne strategi nævnes ikke specifikt, men der er prioriteret redskaber til de forskellige målgrupper.

- **Er der strategi for integrationsindsatsen: nævnes f.eks. trappemodellen, jobpakker og/eller virksomhedsprojektet?**

Jobcenteret har en kortfattet strategi for integrationsindsatsen. Bl.a. etableres der særligt tilrettelagte forløb for målgruppen. Andelen af arbejdsstyrken i jobcentret der er indvandrere eller efterkommere af indvandrere er 11,6 % og dermed på et middel niveau i forhold til resten af Storkøbenhavn.

## 4 Rettidigheden for jobsamtaler i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn.

Af tabellen nedenfor fremgår rettidigheden af afholdte jobsamtaler i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn fra januar til oktober 2007.

### A-dagpenge. Jobsamtaler til tiden og ikke til tiden

	Jan-dec 07			
	Jobsamtaler til tiden		Jobsamtaler ikke til tiden	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Albertslund	1.761	73	652	27
Ballerup	2.176	88,1	294	11,9
Brøndby	2.086	77	623	23
Frederiksberg	4.732	65,2	2.530	34,8
Gentofte	3.077	77	920	23
Gladsaxe	3.147	79,8	797	20,2
Glostrup	1.113	82,8	231	17,2
Herlev	1.371	76,8	413	23,2
Hvidovre	3.479	86	567	14
Høje-Tåstrup	2.488	70,9	1.019	29,1
København	32.842	62,1	20.043	37,9
Lyngby-Taarbæk	1.716	72,4	653	27,6
Rødovre	1.672	68,9	753	31,1
Tårnby/Dragør	2.121	74,1	742	25,9
Vallensbæk/Ishøj	2.694	73,5	973	26,5

Kilde: Jobindsats.dk / Det centrale register for arbejdsmarkedsstatistik (CRAM), Arbejdsmarkedsportalen

Af tabellen fremgår, at der er en stor spredning i rettidigheden af jobsamtalerne i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn målt fra januar til december 2007. Jobcenter København ligger lavest med en rettidighed på 62,1 %, hvilket er langt fra Arbejdsmarkedsstyrelsens krav om en rettidighed på 90 %. Frederiksberg og Rødovre ligger også lavt med rettidigheder på mellem 65,2 % og 68,9 %. Jobcenter Ballerup, Jobcenter Hvidovre og Jobcenter Glostrup ligger bedst med rettidigheder på henholdsvis 88,1 %, 86,0 % og 82,8 %. Resten af kommunerne ligger i en gruppe herimellem med rettidigheder på mellem 70 % – 80 %.

Der er således ingen af jobcentrene i Storkøbenhavn der i de første 10 måneder, som det nye beskæftigelsessystem har eksisteret, har levet op til Arbejdsmarkedsstyrelsens krav om en rettidighed på 90 %. Jobcenter Ballerup og Jobcenter Hvidovre er de eneste, som er meget tæt på.

At jobcenter København ligger klart længst fra kravet om 90 % er interessant, fordi Jobcenteret klart har den største volumen. I Jobcenter København har man fra januar til december 2007 afholdt næsten 33.000 samtaler til tiden mod ca. 2200 i Ballerup, som har den bedste rettidighed. Det vil være relevant at analysere, om den store volumen i antallet af samtaler i København i sig selv gør

det mere vanskeligt at planlægge og afholde samtalerne til tiden og opnå en god rettidighed. Omvendt kunne man også antage, at den store volumen ville give mulighed for stordriftsfordele, hvorfor rettidigheden skulle kunne blive bedre.

## 5 Udviklingen i sygedagpenge i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn

Af tabellen fremgår sygefraværet i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn. Sygefraværet sammenlignes i de to rullende år: 4. kvartal 2005 – 3. kvartal 2006 og 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007.

### Sygedagpenge. Antal personer, gnsn. varighed og fuldtidspersoner

		Antal personer	Gnsn. varighed. uger	Antal fuldtidspersoner	Fuldtidspersoner i pct. af arbejdsstyrken 16-66 år	Fuldtidspersoner i pct. af befolkningen 16-66 år
Albertslund	4kv05-3kv06	2485	9,4	449	3,2	2,3
	4kv06-3kv07	2611	9,7	486	3,4	2,5
Ballerup	4kv05-3kv06	3808	9,5	692	3	2,3
	4kv06-3kv07	3896	10,2	764	3,4	2,5
Brøndby	4kv05-3kv06	3229	10,1	628	3,9	2,8
	4kv06-3kv07	3233	10	616	3,8	2,8
Frederiksberg	4kv05-3kv06	5606	9,8	1051	2,1	1,6
	4kv06-3kv07	5816	10,7	1192	2,4	1,8
Gentofte	4kv05-3kv06	3369	9,1	587	1,7	1,3
	4kv06-3kv07	3490	9,3	625	1,8	1,4
Gladsaxe	4kv05-3kv06	4852	8,4	782	2,5	2
	4kv06-3kv07	5028	9,5	915	2,9	2,3
Glostrup	4kv05-3kv06	1854	7,9	280	2,6	2,1
	4kv06-3kv07	1865	9,6	345	3,2	2,5
Herlev	4kv05-3kv06	2231	8,7	370	2,8	2,1
	4kv06-3kv07	2354	9,8	443	3,3	2,6
Hvidovre	4kv05-3kv06	4655	9,4	840	3,3	2,6
	4kv06-3kv07	4874	9,5	885	3,5	2,7
Høje-Tåstrup	4kv05-3kv06	4245	8,9	725	3	2,3
	4kv06-3kv07	4216	9,9	803	3,3	2,5
København	4kv05-3kv06	38250	10,2	7480	2,7	2
	4kv06-3kv07	38357	11,4	8411	3	2,2
Lyngby-Taarbæk	4kv05-3kv06	2896	9,7	535	2,1	1,6
	4kv06-3kv07	2898	9,7	537	2,1	1,6
Rødovre	4kv05-3kv06	3233	8,7	541	3	2,3
	4kv06-3kv07	3299	9,4	593	3,2	2,5
Tårnby/Dragør	4kv05-3kv06	4965	9,2	870	3,2	2,5
	4kv06-3kv07	4766	10,5	958	3,5	2,8
Vallensbæk/Ishøj	4kv05-3kv06	3065	8,1	477	2,7	2,1
	4kv06-3kv07	3065	9,3	543	3	2,4

Kilde: Jobindsats.dk / KMD's sygedagpengeregister

Af tabellen fremgår, at der for de fleste kommuner har været tale om en stigning i sygedagpengefraværet imellem de to rullende år (4. kvartal 2005 – 3. kvartal 2006 og 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007).

Procentandelen af fuldtidspersoner i arbejdsstyrken, der har været på sygedagpenge er for en række kommuner relativt højt. Brøndby ligger på 3,8 %, og Hvidovre og Tårnby-Dragør på 3,5 %. De kommuner der ligger lavest er Gentofte på 1,8 % og Lyngby-Taarbæk på 2,1 %.

Ser man på udviklingen imellem de to rullende år er det interessant, at man i Brøndby har opnået en mindre reduktion i andelen af fuldtidspersoner i arbejdsstyrken på sygedagpenge. I de øvrige 14 kommuner er denne andel steget. Det bør analyseres, hvilke konkrete initiativer der har haft effekt i forhold til at nedbringe sygedagpengefraværet i Brøndby.

I forhold til varigheden af forløbene er der enkelte kommuner der ligger højt. København, Frederiksberg, Ballerup, Brøndby og Tårnby-Dragør ligger alle på en gennemsnitlig varighed på 10 uger eller mere i det seneste rullende år. Købehavn er helt oppe på 11,4 uger. De kommuner der ligger lavest i varigheden er Ishøj-Vallensbæk og Gentofte, som begge ligger på 9,3 uger. Udviklingen i varigheden af sygedagpengeforløbene er steget eller stagneret i alle kommuner på nær Brøndby set i forhold til de to rullende år.

Sygedagpengefraværet har dog udviklet sig markant det seneste år. Dette fremgår af nedenstående tabel:

**Sygedagpengefraværet december 2006 – december 2007. Antal personer, gnsn. varighed og fuldtidspersoner**

		dec-06	dec-07	Ændring: dec-06 - dec-07
Albertslund	Antal personer	778	716	-62
	Gnsn. varighed, uger	2,8	3,1	0,3
	Antal fuldtidspersoner	517	511	-6
Ballerup	Antal personer	1.131	1.118	-13
	Gnsn. varighed, uger	3	3	0
	Antal fuldtidspersoner	802	771	-31
Brøndby	Antal personer	964	878	-86
	Gnsn. varighed, uger	3	3,1	0,1
	Antal fuldtidspersoner	682	626	-56
Frederiksberg	Antal personer	1.745	1.676	-69
	Gnsn. varighed, uger	3,1	3,3	0,2
	Antal fuldtidspersoner	1.292	1.251	-41
Gentofte	Antal personer	985	920	-65
	Gnsn. varighed, uger	3	3,1	0,1
	Antal fuldtidspersoner	701	643	-58
Gladsaxe	Antal personer	1.452	1.240	-212
	Gnsn. varighed, uger	2,8	3	0,2
	Antal fuldtidspersoner	984	843	-141
Glostrup	Antal personer	523	508	-15
	Gnsn. varighed, uger	2,8	3	0,2
	Antal fuldtidspersoner	345	345	0
Herlev	Antal personer	681	649	-32
	Gnsn. varighed, uger	2,9	3	0,1
	Antal fuldtidspersoner	471	449	-22

Hvidovre	Antal personer	1.446	1.273	-173
	Gnsn. varighed, uger	2,8	3	0,2
	Antal fuldtidspersoner	973	859	-114
Høje-Tåstrup	Antal personer	1.237	1.050	-187
	Gnsn. varighed, uger	2,9	3,2	0,3
	Antal fuldtidspersoner	863	754	-109
København	Antal personer	12.025	10.316	-1709
	Gnsn. varighed, uger	3,1	3,4	0,3
	Antal fuldtidspersoner	8.935	8.068	-867
Lyngby-Taarbæk	Antal personer	865	723	-142
	Gnsn. varighed, uger	2,9	3,2	0,3
	Antal fuldtidspersoner	597	519	-78
Rødovre	Antal personer	904	856	-48
	Gnsn. varighed, uger	2,8	3	0,2
	Antal fuldtidspersoner	606	586	-20
Tårnby/Dragør	Antal personer	1.454	1.047	-407
	Gnsn. varighed, uger	3	3,5	0,5
	Antal fuldtidspersoner	1.023	840	-183
Vallensbæk/Ishøj	Antal personer	862	830	-32
	Gnsn. varighed, uger	2,8	3	0,2
	Antal fuldtidspersoner	577	569	-8
<b>Alle 15 Jobcentre</b>	<b>Antal personer</b>	<b>25.398</b>	<b>22.174</b>	<b>-3224</b>
	<b>Gnsn. varighed, uger</b>	<b>2,9</b>	<b>3,1</b>	<b>0,2</b>
	<b>Antal fuldtidspersoner</b>	<b>18.221</b>	<b>16.518</b>	<b>-1703</b>

Kilde: Jobindsats.dk

Som det fremgår af tabellen er sygedagpengefraværet faldet i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn inden for det seneste år. Antallet af personer på sygedagpenge er faldet med 3224, antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge er faldet med ca. 1703 personer. Varigheden af sygedagpengeforløbene er steget med gennemsnitligt 0,2 uger. Det vil være relevant at undersøge, hvad årsagerne er til, at varigheden af sygedagpengeforløbene er uændret, særligt fordi det har fundet sted i en situation, hvor det samlede sygedagpengefravær er faldende.

Det er bemærkelsesværdigt, at der er en tendens til et fald i sygedagpengefraværet i det seneste år i Storkøbenhavn. Særligt fordi sygedagpengefraværet som allerede beskrevet steg fra 2005-2007. Ifølge Beskæftigelsesregionens rapport: "Sygedagpengefraværet i Østdanmark" fra november 2007, har der været tale om en stigning siden 2004. Noget tyder imidlertid på, at denne tendens er ved at vende. Særligt interessant er det, at antallet af fuldtidspersoner (som både indeholder både varighed og antal personer) er faldet med lidt over 1703 personer svarende til et fald på 9,3 %.

## 6 Konklusion

På baggrund af gennemgangen kan der konkluderes følgende i forhold til de forskellige temaer:

- **Samarbejde på tværs af kommunegrænserne**

Beskæftigelsesplanerne bruges i høj grad til at udtrykke jobcentrenes vilje til at indgå i samarbejde med nabojobcentre og andet samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Strategi, måltal m.m. beskrives imidlertid i de fleste jobcentre kun i meget begrænset omfang, og i tre jobcentre nævnes samarbejde med nabojobcentre og kommuner slet ikke.

Det er ikke sikkert, at dette kan tages som et tegn på manglende vilje til samarbejde. Det kan ligeså vel være et tegn på manglende ressourcer eller på, at jobcenteret endnu ikke har overvejet, hvordan man skal angribe indsatsen.

I næsten alle Beskæftigelsesplaner er der et fravær af måltal i forhold til: Formidlinger på tværs af kommunegrænserne, besættelse af ledige stiller ud over kommunegrænserne, og antal samarbejdsaftaler ud over kommunegrænserne.

I næsten alle Beskæftigelsesplaner er der et fravær af strategi i forhold til: Hvordan man vil kontakte virksomheder i nabokommuner, hvordan man vil formidle ledige i nabokommuner, hvordan man vil samarbejde om sygedagpengeindsatsen med nabokommunerne, hvordan man vil oplyse nabokommunerne om de forskellige beskæftigelsespolitiske redskaber, og hvordan man vil samarbejde med nabokommuner om iværksættelse af fælles jobmesser.

Alle vestegnskommunerne påpeger vigtigheden af samarbejde på tværs af kommunegrænserne. Det må formodes, at dette har stor sammenhæng med, at der allerede er etableret et fællessekretariat for beskæftigelsesindsatsen på Vestegnen. Det er i forlængelse heraf yderst tænkeligt, at etablering af fællessekretariater kan ændre på den lokale forståelse og planlægning i forhold til samarbejde på tværs af kommunegrænserne. LO bør derfor, hvor det er muligt, arbejde på at der etableres formaliserede samarbejder mellem jobcentrene.

Med den store betydning, som Vestegnssamarbejdet åbenlyst har i forhold til beskæftigelsesindsatsen i alle de involverede kommuner, vil det også være yderst relevant at undersøge arbejdsmarkedets parter indflydelse på Vestegnssamarbejdet. Det vil jo være yderst relevant, at også parternes viden om arbejdsmarkedet inddrages på dette tværkommunale/regionale niveau.

Endnu en måde at styrke samarbejdet på tværs af kommunegrænserne på, kan være, at jobcentrene afsætter en medarbejder til at have særligt fokus på samarbejde over kommunegrænserne.

En del jobcentre påpeger behovet for at samarbejde med alle aktører på arbejdsmarkedet – også på tværs af kommunegrænserne. Det er oplagt, at LO arbejder på at indføre dette i alle Beskæftigelsesplaner, og efterfølgende holder jobcentrene op på det.

- **Sammenhæng mellem udfordringer og indsats i Beskæftigelsesplanerne**

Generelt beskriver alle jobcentrene grundigt udfordringer på det lokale arbejdsmarked i Beskæftigelsesplanerne. Næsten alle jobcentrene påpeger, at hovedudfordringerne er manglen på

arbejdskraft, det høje sygefravær og den høje ledighed blandt personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Jobcentrenes beskrivelse af indsatsen varierer derimod meget. Den beskrevne indsats matcher i de fleste Beskæftigelsesplaner udfordringerne, men mange jobcentre har kun en meget kortfattet beskrivelse af indsatsen. Det er klart, at når mangel på arbejdskraft med særlige kompetencer er en af hovedudfordringerne, er det meget kortfattet, når det blot påpeges, at jobcenteret vil arbejde på at opkvalificere arbejdsstyrken. Det må forventes, at det beskrives hvor og hvordan det skal foregå. Eksempelvis bør det fremgå inden for hvilke områder jobcenteret vil opstarte flaskehalsforløb, hvordan vil man sikre en øget brug af voksenlærlingeordningen m.m.

- **Brugen af jobsøgning og formidling i beskæftigelsesindsatsen**

Alle jobcentre på nær Brøndby og Gladsaxe påpeger, at man vil bruge have fokus på jobsøgning og formidling. Jobcenter Frederiksberg er et af jobcentre der er mest konkret. Det påpeges, at alle ledige vil få et pålæg om at søge mindst to job, og der vil blive fulgt op herpå.

- **Brugen af de beskæftigelsespolitiske redskaber**

Ingen jobcentre nævner specifikt princippet om ”rette redskab til rette person til rette tid”, men alle jobcentre - på nær jobcenter Gladsaxe - påpeger, at de forskellige målgrupper af ledige kræver brug af forskellige beskæftigelsespolitiske redskaber.

- **Integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet**

11 ud af de 15 jobcentre har en specifik strategi for integration af flygtninge og indvandrere. I strategierne beskrives forskellige tiltag, som jobcenteret vil iværksætte. Herunder faglig, sproglig og personlig opkvalificering, brug af mentorordninger m.v.

Tårnby-Drøgør, Gladsaxe, Ballerup og Albertslund har ikke en særskilt strategi for målgruppen i Beskæftigelsesplanen. Flere af disse jobcentre påpeger dog integration som et væsentligt fokusområde.

Kun Jobcenter Herlev og Jobcenter Lyngby-Taarbæk nævner specifikt trappemodellen i Beskæftigelsesplanen. Kun jobcenter Vallensbæk-Ishøj og Jobcenter Lyngby-Taarbæk nævner jobpakker i Beskæftigelsesplanen.

- **Rettidigheden i indsatsen**

Der er en stor spredning i rettidigheden af jobsamtalerne i de 15 jobcentre i Storkøbenhavn målt fra januar til december 2007. Jobcenter København ligger lavest med en rettidighed på 62,1 %, hvilket er langt fra Arbejdsmarkedsstyrelsens krav om en rettidighed på 90 %. Frederiksberg og Rødovre ligger også lavt med rettidigheder på mellem 65,2 % og 68,9 %. Jobcenter Ballerup, Jobcenter Hvidovre og Jobcenter Glostrup ligger bedst med rettidigheder på henholdsvis 88,1 %, 86,0 % og 82,8 %. Resten af kommunerne ligger i en gruppe herimellem med rettidigheder på mellem 70 % – 80 %.

- **Sygedagpengefraværet**

I de fleste jobcentre er sygedagpengefraværet steget fra det rullende år 4. kvartal 2005 – 3. kvartal 2006 og til det rullende år 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007. Måles sygedagpengefraværet det senest tilgængelige år: December 2006 – December 2007 er der derimod tale om et fald i sygedagpengefraværet i Storkøbenhavn. Antallet af personer på sygedagpenge er således faldet med

3224, antallet af fuldtidspersoner på sygedagpenge er faldet med 1703 personer, hvilket svarer til et fald i fuldtidspersoner på 9,3 %. Varigheden af sygedagpengeforløbene er steget med gennemsnitligt 0,2 uger. Samlet set er der klare indikationer på, at den tendens til stigende sygefravær, som har kunnet spores siden 2004<sup>15</sup>, er ved at vende i Storkøbenhavn.

Det skal påpeges, at sammenlignes de rullende år 4. kvartal 2005 – 3. kvartal 2006 og 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007 er den gennemsnitlige varighed af sygedagpengeforløbene steget eller stagneret i alle kommuner på nær Brøndby. Varigheden i Købehavn var i det rullende år: 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007 på 11,4 uger. Ishøj-Vallensbæk og Gentofte havde den laveste gennemsnitlige varighed af forløbene på 9,3 uger i samme periode.

Samtidig skal det nævnes, at procentandelen af fuldtidspersoner i arbejdsstyrken, der har været på sygedagpenge for en række kommuner er relativt højt. Brøndby lå i det rullende år: 4. kvartal 2006 – 3. kvartal 2007 på 3,8 %, og Hvidovre og Tårnby-Dragør på 3,5 %. De kommuner der lå lavest er Gentofte på 1,8 % og Lyngby-Taarbæk på 2,1 %. Det er bemærkelsesværdigt, at man har reduceret andelen af fuldtidspersoner på sygedagpenge i Brøndby.

---

<sup>15</sup> Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland: ”Sygedagpengefraværet i Østdanmark”, november 2007.



LO STORKØBENHAVN 2008

LO Storkøbenhavn  
Vodroffsvej 13  
1900 Frederiksberg C  
Tlf. 33 25 01 22  
Fax. 33 24 20 32  
[lo@stkbh.lo.dk](mailto:lo@stkbh.lo.dk)  
[www.lo-storkobenhavn.dk](http://www.lo-storkobenhavn.dk)

Tryk: Erhvervsskolernes Forlag