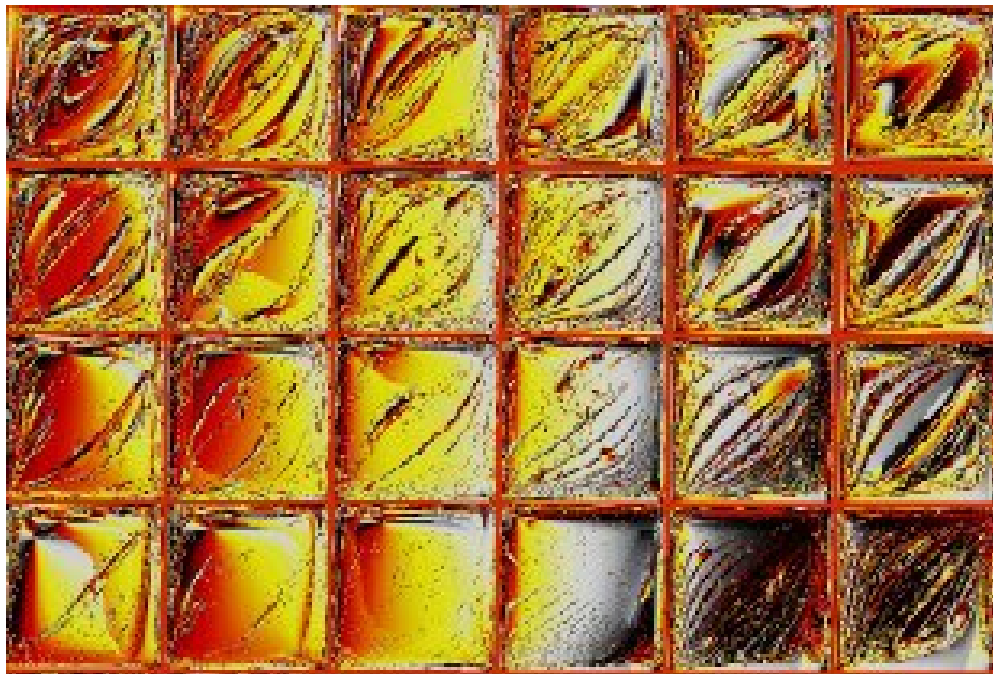




Evaluering af Formidlingsenhederne

2. bind: bilagshæfte



april 2006

Titel: "Evaluering af formidlingsenhederne – bind 2: bilagshæfte"

Udgivet af: CABI

Udgivelse: april 2006

Redaktion: Anne Friis Johansen og Jean-Pierre Morel, CABI

Oplag: 300

Bestilling: Publikationen kan downloades på www.cabiweb.dk og www.ams.dk

Trykt eksemplar kan evt. rekvireres ved at sende en mail til cabi@cabiweb.dk

CABI – Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

Åboulevarden 70, 3. sal

Postboks 5067

8100 Århus C

Tlf. +45 86 12 88 55

Fax. +45 86 12 88 66

cabi@cabiweb.dk

www.cabiweb.dk

Forord

Denne rapport er udarbejdet af CABI, Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats, til Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) som led i den tværgående evaluering af formidlingsenhedernes arbejde.

Rapporten præsenterer CABIs vurdering og perspektivering af centrale erfaringer og resultater høstet på tværs af de 36 formidlingsenheder, der har modtaget økonomisk støtte fra AMS som led i aftalen om førtidspensionsreformen og det rummelige arbejdsmarked fra 2000.

CABI indledte arbejdet med evalueringen i sommeren 2004. Evalueringen er mundet ud i her-værende rapport med bilag (2 bind) og to temanotater udarbejdet i henholdsvis marts og november 2005.

Rapportens første bind koncentrerer sig om de tværgående aspekter i formidlings-enhedernes arbejde. De enkelte enheders organiseringsform, indsats og resultater præsenteres i bilagshæftet i form af kortfattede profiler.

CABI håber, at rapporten rummer anvendelige perspektiver set i forhold til den igangværende implementering af beskæftigelsesreformen og i forhold til videreudviklingen af den indsats, der retter sig mod ledige med svage ressourcer.

CABI vil gerne sige tak til samtlige formidlingsenheders ledere, medarbejdere og styregruppe-medlemmer for deres aktive medvirken i forbindelse med indsamling af data. Også tak til følge-gruppedlemmerne for deres interesse, til Interresearch A/S, CIM Data A/S og Junior Consult for deres bistand i forbindelse med levering og bearbejdning af det datasæt, som den kvantitative del af evaluering delvis bygger på. Endelig en særlig tak til Henriette Jul Hansen fra AMS, som løbende har forsynet evalueringsteamet med det omfattende skriftlige materiale, som de 36 formidlingsenheder har produceret undervejs.

Følgende personer fra CABI har deltaget i evalueringsarbejdet: konsulenter Ellen Jensen, Anne Friis Johansen, Carsten Lunden og Jean-Pierre Morel (projektleder), samt projektsekretær Lone Elly Nielsen.

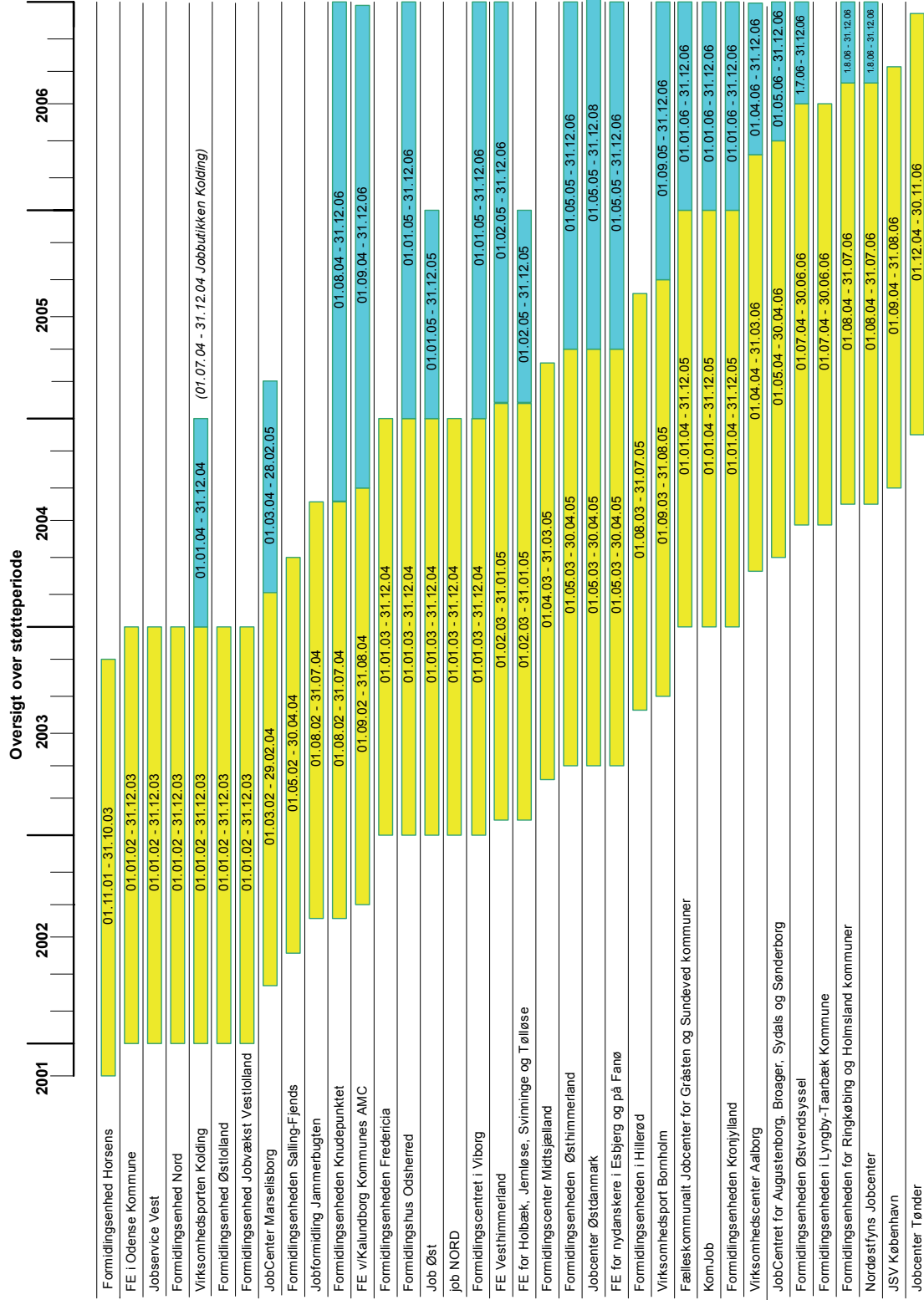
God læselyst

CABI, april 2006

Indholdsfortegnelse

Bilag 1: Oversigt over støtteperioden for de 36 formidlingsenheder.....	3
Bilag 2: Oversigt over formidlingsenhederne efter organiseringsform.....	4
Bilag 3: Kort præsentation af hver formidlingsenhed	6
Bilag 4: Fokusgruppemøder - deltagerliste	79
Bilag 5: Spørgeskema vedr. målgrupper og ydelser – rundsendt december 2004	83
Bilag 6: Metodetilgang i evalueringens kvalitative del	84
Bilag 7: Referencetabel – målopfyldelsesgrad.....	87
Bilag 8: Vejledning til registrering af formidlingsindsatsen i Defgo.net	93
Bilag 9: Liste over de 20 formidlingsenheder, der indgår i udtræk fra Defgo.net	97
Bilag 10: Referencetabel for den Defgo-baserede sammenhængsanalyse mellem foreslået indsats og videreformidling	98

Bilag 1: Oversigt over støtteperioden for de 36 formidlingsenheder



Bilag 2: Oversigt over formidlingsenhederne efter organiseringsform

Organiseringsform	Navn og parter (bevillingsansvarlig organisation i kursiv)
Enkeltkommunale organiseringer	<p>Formidlingsenhed Horsens (<i>Horsens kommune</i>)</p> <p>Formidlingsenheden i Odense kommune (<i>Odense kommune</i>)</p> <p>Jobservice Vest (<i>Varde kommune</i>)</p> <p>Formidlingsenheden Kronjylland (<i>Randers kommune</i>)</p> <p>Formidlingsenheden i Hillerød (<i>Hillerød kommune</i> og <i>Hartmanns A/S</i>)</p> <p>JSV København (<i>Københavns kommune</i>)</p>
<p>Tværkommunale organiseringer</p> <p>Én stor kommune og en eller flere mindre kommuner</p>	<p>Formidlingsenhed Nord (<i>Hjørring, Sindal og Hirtshals kommuner</i>)</p> <p>Formidlingsenheden Salling Fjends (<i>Skive, Sallingsund, Sundsøre, Spøttrup og Fjends kommuner</i>)</p> <p>Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og på Fanø (<i>Esbjerg og Fanø kommuner</i>)</p> <p>Formidlingscentret i Viborg (<i>Karup, Møldrup, Tjele, Viborg og Aalestrup kommuner</i>)</p> <p>Formidlingscenter Midtsjælland (<i>Ringsted, Sorø, Stenlille og Haslev kommuner</i>)</p> <p>Den fælleskommunale formidlingsenhed for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse kommuner (<i>Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse kommuner</i>)</p> <p>Formidlingsenheden Østvendssyssel (<i>Frederikshavn, Læsø, Sæby, Skagen og Dronninglund kommuner</i>)</p> <p>JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner (<i>Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner</i>)</p>
<p>Tværkommunale Organiseringer</p> <p>Flere mindre kommuner</p>	<p>Formidlingsenhed Østlolland (<i>Maribo, Sakskøbing, Rødby, Holeby og Nysted kommuner</i>)</p> <p>Formidlingsenhed Jobvækst Vestlolland (<i>Nakskov, Højreby, Ravnsborg og Rudbjerg kommuner</i>)</p> <p>Jobformidling Jammerbugten (<i>Fjerritslev, Løkken-Vrå, Pandrup, Åbybro og Brovst kommuner</i>)</p> <p>Formidlingsenheden Knudepunktet (<i>Struer, Vinderup og Thyholm kommuner</i>)</p> <p>jobNord (<i>Helsingør og Græsted-Gilleleje kommuner</i>)</p> <p>Vesthimmerland Formidlingsenhed (<i>Aars, Farsø og Nørager kommuner</i>)</p> <p>Formidlingsenheden Østhimmerland (<i>Hadsund, Arden og Sejflod kommuner</i>)</p> <p>Det fælleskommunale Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner (<i>Gråsten og Sundeved kommuner</i>)</p> <p>Nordøstfyns Jobcenter (<i>Munkebo, Kerteminde og Langeskov kommuner</i>)</p>

<p>Tværasektorielle organiseringer</p> <p>Én kommune og AF</p>	<p>Jobbutikken Kolding, tidl. Virksomhedsporten Kolding (<i>Kolding kommune og AF Kolding</i>)</p> <p>Formidlingsenheden Fredericia, nu Jobbutikken (<i>Fredericia kommune og AF Fredericia</i>)</p> <p>Virksomhedsport Bornholm (<i>Bornholms regionskommune og AF Bornholm</i>)</p> <p>Virksomhedscentret i Aalborg kommune (<i>Aalborg kommune og AF Aalborg</i>)</p> <p>Formidlingsenheden i Lyngby-Taarbæk kommune (<i>Lyngby-Taarbæk kommune og Erhvervsrådet i Lyngby- Taarbæk samt AF Storkøbenhavn</i>)</p>
<p>Tværasektorielle organiseringer</p> <p>Flere kommuner og AF</p>	<p>Formidlingsenheden ved Kalundborg Kommunes AMC (<i>Kalundborg og Gørlev kommuner, samt AF Vestsjælland (AF Kalundborg)</i>)</p> <p>Formidlingshus Odsherred (<i>Trundholm, Dragsholm, Nykøbing-Rørvig kommuner, Vestsjællands Amt – VASAC og AF Vestsjælland</i>)</p> <p>JobØst (<i>Køge, Skovbo, Stevns og Vallø kommuner samt AF Køge</i>)</p> <p>KomJob (<i>Ballerup, Ledøje-Smørum og Værløse kommuner samt AF Storkøbenhavn</i>)</p> <p>Formidlingsenheden for Ringkøbing og Holmsland kommuner (<i>Ringkøbing og Holmsland kommuner, samarbejdsforsøg mellem Ringkøbing kommune og AF Ringkøbing</i>)</p> <p>Formidlingsenheden Vestsønderjylland (<i>AF Sønderjylland, Bredebro, Højer, Løgumkloster, Skærbæk og Tønder kommuner</i>)</p>
<p>Organiseringer uden forankring i en myndighedspart</p>	<p>JobCenter Marselisborg (<i>MarselisborgCentret</i>)</p> <p>Jobcenter Østdanmark (<i>Foreningen Jobcenter Østdanmark</i>)</p>

Bilag 3: Kort præsentation af hver formidlingsenhed

Læsevejledning til præsentation af formidlingsenhederne

Bilaget indeholder en beskrivelse af de 36 formidlingsenheder. Enhederne optræder i kronologisk rækkefølge efter oprettelsesdato. Beskrivelsen er oversigtlig, og formålet er at give et samlet billede af den enkelte enheds karakteristika. Denne evaluerings sigte er tværgående, og derfor er der ikke i hovedteksten en nærmere beskrivelse af enhederne enkeltvis. Bilagsmaterialet er udarbejdet på baggrund af det samlede datamateriale til rådighed frem til og med 31. december 2005.

De 36 formidlingsenheder beskrives efter en skabelon:

Enhedens fulde navn
Tilskudsperiode Den reelle 2-årige periode, enheden har modtaget tilskud efter aftale med AMS. En del enheder har fået forlænget tilskudsperioden ud over to år. Det anføres, hvis det er tilfældet.
Formål Det overordnede formål med oprettelse af enheden beskrives.
Organisering Enhederne er kategoriseret i seks grupper efter organisationsform af evaluator. En samlet oversigt over kategoriseringen findes i bilag 2. Efter kategorisering følger en beskrivelse af de centrale elementer i den konkrete model. Endelig beskrives kort, hvorledes enhedens erfaringer er forankret/implementeret eller evt. videreført efter tilskudsperiodens ophør.
Målgrupper En oversigtlig beskrivelse af, hvilke målgrupper af borgere enhedens arbejde retter sig mod. Målgruppedefinitionen følger LAB. For de enheder, der er oprettet før LAB, er målgruppebeskrivelserne tilpasset LAB.
Metoder og redskaber Indledningsvist anføres enhedens tilgang til arbejdet. Evaluator har defineret tre typer

tilgange: Den *udbudsorienterede* (med afsæt i udbuddet af borgere med behov for formidling/andre ydelser), den *efterspørgselsorienterede* (med afsæt i virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft/andre ydelser), samt en både-og tilgang.

Herefter følger en kortfattet beskrivelse af de centrale metoder/redskaber anvendt i dels det virksomhedsrettede og det borgerrettede arbejde. Endelig anføres evt. særlige indsatsstyper/samarbejdsformer eller andet, der karakteriserer enheden.

Målopfyldelse efter to år

Evaluators har samlet enhedernes egne opstillede mål i seks hovedkategorier. En nærmere beskrivelse heraf findes i kapitel 5. Enhedens mål og målopfyldelsesgrad beskrives kortfattet indenfor de af de seks kategorier, hvor enheden har opstillet mål for arbejdet. Målopfyldelsesvurderingen sker udelukkende indenfor den 2-årige tilskudsperiode.

1 - Formidlingsenhed Horsens

Tilskudsperiode

1. november 2001 – 31. oktober 2003

Formål

Sigtet var at videreudvikle og implementere erfaringer med udvikling af rummelighed på arbejdsmarkedet indhøstet i et tæt samarbejde mellem kommunen og arbejdsmarkedets parter i Projekt ArbejdsPlads (PAP)

Organisering

Enkeltkommunal enhed.

I starten en selvstændig afdeling med reference til Sundheds- og Socialudvalget, med koordinationsudvalget som styregruppe. Derudover var der nedsat en følgegruppe med repræsentanter fra bl.a. kommunen og arbejdsmarkedets parter. Undervejs i forløbet blev formidlingsenheden en integreret del af Social- og Arbejdsmarkedscentret i kommunen.

Fra juli 2004 indgik enheden i Job Horsens, et samarbejdsforsøg med AF-Horsens.

Målgrupper

Indsatsen omfattede de fleste målgrupper, med dagpengemodtagere og sygemeldte fra ledighed som undtagelse. Enheden arbejdede kun sjældent med handicappede og førtidspensionister.

Metoder og redskaber

Enheden arbejdede i første tilskudsår efterspørgselsorienteret. I andet år skiftede man til en udbudsorienteret tilgang.

I det virksomhedsrettede arbejde blev der anvendt flere metoder, fx én konsulent pr. virksomhed, kontaktpersoner på virksomhederne, samt partnerskabsaftaler med virksomheder og fagforeninger.

Det borgerrettede arbejde tog afsæt i toårige "PAP" kontrakter underskrevet af ansøger, virksomhed og kommune. Kontrakterne blev anvendt såvel i forhold til ordinære job som løntilskudsjob og var uafhængige af tilskudsperioden.

Enheden arbejdede med netværksetablering både over for virksomheder, kontaktpersoner, konsulenter, myndigheder og fagforeninger.

I perioden gennemførte enheden seks fleksjobkampagner og etablerede en forening af fleksjobbere.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enhedens mål var at besætte 500 PAP-kontrakter, hvoraf 80 % var selvforsørgende efter 2 år. Målet blev delvist indfriet, idet der blev besat 452 kontrakter og knap 70 % var selvforsørgende ved periodens afslutning (heri ordinære og fleksjob).

Enhedens mål om at gennemføre tilfredshedsundersøgelser blandt interessenter blev ikke gennemført.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enhedens mål var at etablere 30 partnerskabsaftaler med virksomheder og fagforeninger.

Målet blev indfriet, idet der ved afslutning af perioden var 36 aktive aftaler, herunder 11 om integration af flygtninge og indvandrere.

2 – FE i Odense Kommune

Tilskudsperiode

1. januar 2002 – 31. december 2003

Formål

Enhedens formål var at styrke koordineringen af kommunens kontaktflade til erhvervslivet. Formidlingsenheden skulle være virksomhedernes indgang til kommunen og kommunens døråbner til virksomhederne.

Organisering

Enkeltkommunal enhed.

Enheden var placeret som en stabsfunktion i Job- og Bistandsafdelingen og blev styret administrativt. Et dialogforum med repræsentanter for erhvervslivet i Odense fungerede som sparringsgruppe undervejs. Koordinationsudvalget støttede initiativet.

Enheden er nedlagt som selvstændig enhed. En række funktioner fra enheden er integreret i job- og projektafsnittet, hvor jobkonsulenterne er ansat, herunder ansvaret for partnerskabs- og samarbejdsaftaler.

Målgrupper

Enheden havde ikke borgerkontakt, men indirekte omfattede indsatsen de fleste målgrupper, undtagen sygemeldte fra ledighed samt ledige i fare for at miste dagpengerebet.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingsopgaven var efterspørgselsorienteret, og der var ingen borgerkontakt i enheden.

Metoderne til at skabe tættere kontakt, bedre virksomhedsservice og flere jobåbninger var bl.a. indgåelse af partnerskabsaftaler og samarbejdsaftaler og etablering af virksomhedsnetværk.

Erhvervskonsulenternes hovedopgave var at opsøge virksomheder og skabe jobåbninger, som efterfølgende skulle matches med ledige af jobkonsulenter i kommunens driftsafdelinger. Jobkonsulenterne blev undervejs forsøgt inddraget mere direkte i arbejdet, da tilgangen viste sig at rumme udfordringer, især mht. at få jobåbninger besat.

Formidlingsenheden har gennemført flere virksomhedsrettede kampagner for at skabe jobåbninger, bl.a. i forhold til bestemte målgrupper - sygedagpengemodtagere, svage sygedagpengemodtagere, flygtninge og indvandrere og kontanthjælpsmodtagere - med størst effekt for de stærkeste målgrupper.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enhedens mål var at øge antallet af personer i aktivering og revalidering på offentlige og private arbejdspladser med 10 % i perioden. Målet blev ikke indfriet, tværtimod faldt antallet af personer i aktivering med 26,5 % i perioden (tal for revalideringspersoner findes ikke).

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Enhedens mål var at antallet af helårspersoner på kontanthjælp skulle falde med 100 i to års perioden. Målet blev ikke indfriet, idet tallet steg med 151 helårspersoner i perioden (fra 8242 til 8393).

3 - Jobservice Vest

Tilskudsperiode

1. januar 2002 – 31. december 2003

Formål

Enhedens formål er overordnet at medvirke til beskæftigelse og fastholdelse af så mange som muligt primært på det private arbejdsmarked, samt at "afkommunalisere" virksomhedskontakten og styrke erhvervslivets og arbejdsmarkedets parter rolle i indsatsen.

Organisering

Enkeltkommunal enhed.

Jobservice Vest i Varde er organiseret som en selvejende institution med en bestyrelse bestående af repræsentanter fra kommunalbestyrelsen, LO og DA. AF er repræsenteret uden stemmeret, ligesom kommunen administrativt er repræsenteret uden stemmeret. Udover hovedopgaven omkring jobformidling fungerer enheden som sekretær for koordinationsudvalget.

Enheden er i 2004 fortsat med finansiering fra Varde Kommune kombineret med takstbetaling baseret på resultater.

Målgrupper

Indsatsen omfattede de fleste målgrupper, undtagen dagpengemodtagere og handicappede. Flygtninge og indvandrere udgjorde en særlig målgruppe.

Metoder og redskaber

Tilgangen til jobformidlingen er primært udbudsorienteret.

Jobåbningerne skabes gennem virksomhedsbesøg. Når et arbejdsforhold er etableret, får både virksomhed og ansat tilbud om hjælp til fastholdelse i ansættelsen. Der er mest tale om småproblemer, der klares over telefonen.

De redskaber og metoder, der anvendes i det borgerrettede arbejde er: Personlig afklaring af muligheder og kompetencer, mobilisering af arbejdsevne, kompetenceudvikling, identifikation af jobåbninger og kontaktpersoner på virksomhederne, matchning og hjælp til ansøgning/jobsamtale.

I forhold til borgere med problemer ud over ledigheden foretages en individuel analyse af den hurtigste vej til et ordinært ansættelsesforhold kombineret med hensynene til vilkårene på den konkrete virksomhed. Formidlingsenheden kan entrere med underleverandører, hvis den hurtigste vej går via offentlige aktiverings-, kompetenceudviklings- eller behandlingstilbud.

En fast daglig mødestruktur understøttet af en elektronisk kunde- og virksomhedsdatabase sikrer koordinering og vidensdeling. Databasen bruges også til dataopsamling og til fakturering.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

80 % af borgere og 85 % af virksomheder skulle være tilfredse med enhedens arbejde. Målet blev indfriet for begge interessentgrupper.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enhedens mål var en stigning i antallet af virksomhedsbesøg på 10 % årligt. Målet blev indfriet med en stigning på 23 % i 2003. Enheden havde opstillet mål om etablering af 40 partnerskabsaftaler i perioden. Også dette mål blev indfriet med i alt 43 etablerede aftaler.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Et mål om at 50 % af de henviste kontanthjælpsmodtagere skulle anvises ordinært arbejde efter maksimalt 6 måneders aktivering blev delvist indfriet, idet 36 % af de visiterede kontanthjælpsmodtagere blev anvist ordinært arbejde.

Mål om en stigning i etablerede fleks- og skånejob med 10 % blev begge indfriet i perioden.

Endelig havde enheden sat mål om stigning på 10 % årligt i bevægelsen fra virksomhedsrevalidering til ordinært job. Dette mål blev langt fra indfriet, da kun 3 af 31 virksomhedsrevalideringer førte til ordinært job mod 11 som referencetal.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Enheden havde sat mål om reduktion af den gennemsnitlige sygedagpengeperiode, herunder at maksimalt 30 sager skulle vare over 52 uger. Målet er delvist indfriet idet dagpengeperioden ikke er reduceret generelt. Dog er antallet af sager over 52 uger reduceret til 20.

4 - Formidlingsenhed Nord

Tilskudsperiode

1. januar 2002 – 31. december 2003

Formål

Formålet med formidlingsenheden var at styrke indsatsen med udvikling af et mere rummeligt arbejdsmarked i samarbejde med eksterne aktører.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af én stor kommune og flere mindre kommuner (Hjørring, Sindal og Hirtshals kommuner).

Enhedens styregruppe bestod af repræsentanter fra LO, DA, AF, a-kasser, kommuner, RAR og formændene for de tre deltagende kommuners koordinationsudvalg. Den daglige indsats blev sikret af en ledelsesgruppe bestående af kommunernes social-/arbejdsmarkedschefer og enhedens leder. Endelig blev der løbende nedsat faglige fokusgrupper på tværs af partnerne med det formål at kvalificere nye projektinitiativer.

Enheden er efter tilskudsperioden videreført med finansiering fra koordinationsudvalgene (fra 2005 fælles udvalg) og kommunerne.

Målgrupper

Enheden havde fokus på fire særlige målgrupper: Fysisk og psykisk handicappede personer, usædvanlige (utilpassede) unge, flygtninge og indvandrere og forsikrede ledige med behov for en særlig indsats for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Metoder og redskaber

Tilgangen var udbudsorienteret, men formidlingsenheden virkede mere gennem netværksaktiviteter bag aktørilinjerne end ved selv at være aktør.

Den virksomhedsrettede indsats omfattede etablering af et antal rummelige arbejdspladser og partnerskabsaftaler samt opbygning af en borger- og virksomhedsdatabase. Virksomhederne har via nettet adgang til deres egen side samt til data om jobsøgere.

Det borgerrettede arbejde havde fokus på koordinering og metodeudvikling af især en virksomhedsrettet indsats. Herunder skulle formidlingsenheden udvikle metoder til vurdering af arbejdsevne med henblik på bedre matchning af arbejdsevne og jobmuligheder. En af formidlingsenhedens aktiviteter var fælleskommunale introforløb i forbindelse med den forstærkede vejledningsindsats (offentlig jobtræning for forsikrede ledige), mens udplaceringen foregik i de tre kommuner. En anden var et samarbejdsprojekt med HK, AF, Forstærket Vejledning, og Hjørring kommune målrettet ledige HK'ere.

Målopfyldelse efter to år

En række mål (og måltal) er forskellige fra kommune til kommune. De to mindre kommuner indtrådte først i enheden i løbet af perioden.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Et mål om årligt at indkalde til temamøder på tværs af faggrupper og kommunegrænser mhp. sikring af indsigt i enhedens virke er indfriet.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden havde et mål om at etablere virksomhedsnetværk og indgå partnerskabsaftaler. Der blev ikke etableret virksomhedsnetværk, mens der blev etableret 15 partnerskabsaftaler i Hjørring kommune, hvilket er over målet for perioden.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Alle tre kommuner har indfriet måltal vedrørende etablering af fleksjob over de fastsatte mål. Hirtshals kommune havde endvidere opsat måltal for skånejobs, hvilket også er indfriet.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Enheden havde sat mål om en øgning på 10 % i anvendelsen af jobtræning mv. (virksomhedspraktikker og løntilskudsjob iflg. LAB). Hjørring og Sindal kommune har begge opfyldt disse delmål. Hirtshals kommune har ikke opstillet disse mål.

Der var sat mål om en fordobling af antallet af virksomhedsrevalideringer (fra 20 til 40). Disse er for Hjørring kommunes vedkommende indfriet med 63 forløb. Sindal kommune har også etableret flere forløb end det fastsatte mål.

Andre mål

Der var opstillet mål om indsatsen overfor unge og flygtninge/indvandrere. Målene er indfriet. Der er på ungeområdet bl.a. målt på oprettede egu forløb, og der er etableret pilotprojekt for nyankomne flygtninge.

5 - Virksomhedsporten Kolding

Tilskudsperiode

1. januar 2002 – 31. december 2003. Forlænget til 31. december 2004.

Formål

Formålet med at etablere Virksomhedsporten Kolding var at skabe en enstrengt virksomhedsservice og tilpasse jobformidlingen til virksomhedernes behov. Medio 2003 bliver direkte jobformidling en del af målet.

Organisering

Tværasektorielt samarbejde mellem én kommune og AF

Virksomhedsporten Kolding (nu Jobbutikken Kolding) blev udviklet med afsæt i en overordnet partnerskabsaftale mellem Kolding Kommune og AF-Kolding med temaet "enstrengt jobformidling". Enheden var i 2½ år organiseret som en selvstyrende gruppe med reference til en administrativ styregruppe bestående af AF-Koldings chef samt chefen for Kolding Kommunes arbejdsmarkedsafdeling.

Fra juli 2004 blev enheden en medstyrende gruppe under ledelse af en administrativ styregruppe bestående af AF-chefen, områdechefen for social- og arbejdsmarkedsområdet samt lederen af kommunens arbejdsmarkedsafdeling. Ingen af disse har deres daglige virke i enheden. Der er endvidere nedsat en rådgivende referencegruppe bestående af koordinationsudvalget, to medlemmer af RAR i Vejle regionen samt to medlemmer af kommunens arbejdsmarkedsudvalg.

Fra 1. januar 2005 er Jobbutikken Kolding finansieret af Kolding kommune (2/3) og af AF-Kolding (1/3).

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper undtagen personer med handicap. I enhedens første fase var der ikke direkte borgerkontakt.

Metoder og redskaber

Tilgangen var i enhedens første fase en efterspørgselsorienteret tilgang. Medio 2003 blev arbejdsmetoden suppleret med en udbudsorienteret tilgang. Det blev erfaret, at den efterspørgselsorienterede tilgang ikke egner sig til formidling af mindre arbejdsmarkedsparate grupper samt fleksjobansøgere, hvor matchningen skal ske med udgangspunkt i borgeren.

Metoderne i første fase var virksomhedsbesøg med indhentning af jobordrer og jobåbninger. Virksomhedskonsulenterne kanaliserede jobordrerne til henholdsvis AF og kommunen, som meldte tilbage, om ordren kunne imødekommes og hvordan. Virksomheden fik svar på sin forespørgsel/jobordre inden for 48 timer. Med i konceptet var et tilbud til virksomhederne om en fast kontaktperson.

Målopfyldelse efter to år

Målene vedrører enhedens første fase, hvor tilgangen var efterspørgselsorienteret.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden havde fastsat måltal for antal etablerede fleks- og skånejob årligt. Måltallene repræsenterede en betydelig stigning i det samlede antal formidlinger (hhv. 320 og 430 overfor 262 som referencetal). Målene blev indfriet.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

I forhold til antal virksomhedsrevalideringer var der ligeledes fastsat konkrete årlige måltal, der indebar en væsentlig øget indsats (hhv. 350 og 400 overfor 290 som referencetal). Målene blev indfriet samlet set, omfattende virksomhedsrevalideringer, arbejdsprøvnings og arbejdsoptræning.

Endelig var der fastsat årlige måltal for jobtræningspladser for hhv. forsikrede og ikke-forsikrede ledige (hhv. 200 og 150 mod referencetal på 90 og 65). Målene blev ikke helt nået.

Andre mål

Enheden havde et mål om at oprette "flere" praktikpladser, især til flygtninge og indvandrere. Målet blev nået med 121 praktikker i 2002 mod 62 et år tidligere.

6 - Formidlingsenhed Østlolland

Tilskudsperiode

1. januar 2002 – 31. december 2003

Formål

Enhedens hovedopgaver var dels formidling af job på særlige vilkår dels metodeudvikling, der kunne omsættes i formidling af viden og løsninger.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Maribo, Sakskøbing, Rødby, Holeby og Nysted kommuner).

Initiativet udsprang fra det fælles koordinationsudvalg, som fungerede som styregruppe for enheden. Samarbejdet mellem formidlingsenheden og kommunerne blev rammesat af særskilte samarbejdsaftaler med de enkelte kommuner. Den løbende justering af samarbejdet blev varetaget gennem regelmæssig mødevirksomhed mellem enheden og hhv. forvaltningschefer, afdelingsledere, sagsbehandlere og repræsentanter for arbejdsmarkedets parter.

Enheden blev efter tilskudsperioden videreført som privat anpartsselskab under navnet Udviklings- og Formidlingsenheden ApS (UFO).

Målgrupper

Enheden arbejdede fortrinsvis med personer visiteret til fleksjob og i øvrigt i større eller mindre grad med de øvrige målgrupper.

Metoder og redskaber

Tilgangen var udbudsorienteret.

Virksomhedskontakten foregik altovervejende som led i formidlings- og opfølgningsindsatsen. Enheden gennemførte fx en markedsføringskampagne og afholdt et åbent hus arrangement. I bevillingsperiodens første år blev der ligeledes indgået partnerskabsaftaler, men da virksomhederne ikke benyttede dem, forlod man den samarbejdsstrategi.

For at sikre et godt match mellem virksomhed og jobsøger blev der indlagt en arbejdsprøvning eller praktikperiode forud for ansættelsen. Selve ansættelsessamtalen foregik som en rundbordssamtale med jobsøger, leder, tillidsrepræsentant, sagsbehandler og formidlingsenhed. Opfølgningshyppigheden var individuelt aftalt, og til støtte for fastholdelsen oprettede formidlingsenheden en hotline for medarbejder og virksomhed. Desuden blev der lagt vægt på netværk, da man "kun i netværk kan udvikle sociale kompetencer". Der blev etableret netværksmøder både som introduktionsforløb og som tilbud til borgere, der var blevet ansat.

Målopfyldelse efter to år

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden havde fastsat et mål om etablering af 5-6 partnerskabsaftaler årligt. Målet blev ikke opfyldt, da man undervejs valgte at opgive metoden.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Målet var at etablere 30 nye fleks- og skånejob årligt. Målet blev indfriet med i alt 78 etablerede job.

Fastholdelse i job/fleksjob

Målet var, at minimum 40 formidlinger blev fastholdt i mindst et år. Dette tal blev indfriet over mål, idet i alt 60 formidlinger var fastholdt i mere end 1 år ved periodens slutning.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Enheden havde opsat måltal for antal afklaringsforløb, dvs. virksomhedspraktik efter LAB, for personer med nedsat arbejdsevne og udsatte dagpengemodtagere. Måltallet på i alt 60 formidlinger blev indfriet med i alt 138 forløb.

7 - Formidlingsenhed Jobvækst Vestlolland

Tilskudsperiode

1. januar 2002 – 31. december 2003

Formål

Enheden havde som hovedformål at styrke kommunernes virksomhedsservice og formidle jobs på særlige vilkår.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Nakskov, Højreby, Ravnsborg og Rudbjerg kommuner).

Enhedens styregruppe bestod af de fire socialchefer, som i forvejen repræsenterede det administrative bindeled for det fælles koordinationsudvalg. Koordinationsudvalget havde egenskab af følgegruppe for formidlingsenheden. Løbende justeringer af den daglige indsats blev varetaget i samarbejde mellem enhedens leder og de fire socialchefer. Formidlingsenhedens formidlingsindsats fulgte derudover en samarbejdsaftale indgået med LO og FTF.

I april 2004 blev Jobvækst Vestlolland en integreret del af samarbejdsforsøg mellem AF Storstrøm og de fire kommuner.

Målgrupper

Målgrupperne for indsatsen var kontanthjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, ledige i fare for at miste dagpengere, personer visiteret til fleksjob samt udstødningstruede beskæftigede.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingen var udbudsorienteret.

Det virksomhedsopsøgende arbejde er gennemført ud fra en strategi om gå ud med virksomhedsservice og komme tilbage med integrationsaftaler. Aftalerne er forskellige afhængigt af virksomhedernes interesser, holdninger, størrelse mv. Der gives garanti for, at en medarbejder fra Jobvækst kan være hos en arbejdsgiver inden for 3 timer.

I den borgerrettede indsats er det metodiske afsæt empowerment, kombineret med dele af ressourceprofilen. Formidlingen retter sig altovervejende mod private virksomheder og varer ved, så længe der for hver enkelt borger er tale om en arbejdsmarkedsrettet udvikling. I tilfælde af ubegrundet stilstand tilbagevisiteres borgeren med beskrivelse af forløbet og eventuelle forslag til yderligere aktivering eller behandling. Formidlingsenheden foretager tæt individuelt bestemt opfølgning, i skrøbelige ansættelsesforhold ofte 2 – 3 gange om ugen i den første tid, eventuelt på arbejdsgivers foranledning. Opfølgningen overgår til kommunen, når ansættelsesforholdet fungerer.

For at styrke opmærksomheden på fælles mål og holdninger til den arbejdsmarkedsrettede indsats, gennemførte Jobvækst to undervisningsforløb for ansatte i de kommunale beskæftigelsesprojekter.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde fastsat måltal for øget optræning på det private arbejdsmarked på i alt 300 praktik/afklaringspladser i perioden. Målet blev delvist indfriet med 241 virksomhedspraktikker.

Enheden havde sat mål om forenkling af kontakten virksomhed og kommune imellem: 2/3 af virksomhederne skulle ved evaluering af samarbejdet opleve en forenkling. Målet blev indfriet, da 77 % af virksomhederne vurderede, at samarbejdet var forenklet.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Der var sat mål om indgåelse af 8 partnerskabsaftaler i perioden. Målet blev indfriet med 11 aftaler.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden havde fastsat mål om etablering af ordinære job, samt nyetablering af fleksjob. Begge mål blev indfriet; målet om etablering af ordinære job i høj grad med 77 job mod en forventning på 40. Der blev etableret 65 fleksjob mod forventet 50 i perioden.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Det fastsatte måltal om antal virksomhedspraktikker blev som nævnt ovenfor delvist indfriet i perioden.

Endvidere havde enheden sat mål for antallet af jobtræningsforløb med løntilskud. Målet på 20 blev opfyldt over forventning med 66 aftaler.

Endelig var der sat mål for antallet af virksomhedsrevalideringsforløb i perioden. Målet blev delvist opfyldt, idet der blev etableret 55 virksomhedsforløb (flest i enhedens første leveår), mod forventet 90 i hele perioden.

8 - JobCenter Marselisborg

Tilskudsperiode

1. marts 2002 – 29. februar 2004. Forlænget til 28. februar 2005.

Formål

Enhedens hovedformål er at formidle job til personer, der har behov for en særlig arbejdsmarkedsrettet indsats for at kunne fungere på arbejdsmarkedet.

Organisering

Organisering uden forankring i en myndighedspart.

JobCenter Marselisborg er oprettet som et projekt under MarselisborgCentret (Dansk center for rehabilitering, forskning og udvikling). Bag MarselisborgCentret står en samarbejdsforening bestående af offentlige og private organisationer. MarselisborgCentret ledes af en bestyrelse, som også er endeligt ansvarlig for JobCenter Marselisborg. I centrets første to leveår var der tilknyttet en faglig styregruppe med repræsentanter fra Gigtforeningen, Muskelsvindfonden, RevaCenter Århus Nord samt Hjælpemiddelinstitutionen.

Centret er forankret som indtægtsdækket virksomhed gennem salg af ydelser til kommuner, AF m.fl. først og fremmest i Jylland.

Målgrupper

Enheden arbejder fortrinsvis med personer visiteret til fleksjob, førtidspensionister og handicappede, men også med de øvrige målgrupper i varierende omfang.

Metoder og redskaber

Formidlingsenheden arbejder efter en udbudsorienteret tilgang.

Enheden indgår rammeaftaler og enkeltaftaler med jobsøgernes hjemkommuner efter devisen "no cure no pay". Der betales et engangsbeløb for udredning og fuld ydelse, når borgeren har opnået tilfredsstillende beskæftigelse.

JobCenter Marselisborg arbejder med udgangspunkt i rehabiliteringstænkningen. Metoder og redskaber er i løbet af tilskudsperioden løbende blevet udviklet frem mod det aktuelle tilbud, der indeholder et afklarings- og screeningsværktøj, GPP-I (Gordons Personal Profile- Inventory) erhvervstest. Opfølgningen på jobformidlinger foregår tæt og behovsbestemt. Der er især efterspørgsel på formidling af skånejob.

Som et nyt forretningsområde tilbyder JobCentret uddannelse og kompetenceudvikling af kommunale jobformidlere om kvalificering og metodeudvikling af indsatsen for de svagere ledige.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde sat måltal for det samlede antal sager i perioden. Målet blev delvist indfriet med 124 sager mod de forventede 150 sager.

Enheden havde opsat mål for tilfredshed med arbejdet hos hhv. borgere og virksomheder, men har ikke gennemført målinger.

Fastholdelse i job/fleksjob

Der var sat måltal vedrørende fastholdelse i job: 85 % er i job 3 måneder efter jobformidlingen. Målet blev indfriet i 2. tilskudsår, men er ikke beskrevet for første år.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Enheden havde sat et mål om, at 80 % af de personer, der blev udredt i enheden fik praktikplads eller ansættelse. Målet er samlet set indfriet.

9 - Formidlingsenheden Salling-Fjends

Tilskudsperiode

1. maj 2002- 30. april 2004

Formål

Formidlingsenhedens primære opgave var at blive virksomhedernes portal til den kommunale virksomhedsservice og styrke det virksomhedsopsøgende arbejde ved at etablere partnerskabsaftaler mellem områdets virksomheder og de fem kommuner.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af én stor kommune og flere mindre kommuner (Skive, Sallingund, Sundsøre, Spøttrup og Fjends kommuner).

Enheden blev etableret som projekt under det tværkommunale koordinationsudvalg med Skive Kommune som økonomisk ansvarlig. Projektet havde egen styregruppe, som refererede til koordinationsudvalget, og som bestod af afdelingsledere (senere erstattet med forvaltningschefer) fra de fem deltagende kommuner samt repræsentanter fra LO, DA, DSI og AF.

Enheden blev afviklet i sin daværende form i april 2004. Erfaringerne fra enheden indgik fra august 2004 i samarbejdsforsøg mellem AF Skive og de fire "S-kommuner".

Målgrupper

Enheden havde ikke direkte borgerkontakt, men arbejdede indirekte med de fleste målgrupper, de fem kommuner betjente. Der var særligt fokus på jobåbninger til flygtninge-indvandrere.

Metoder og redskaber

Enhedens tilgang var efterspørgselsorienteret, og der var ingen borgerkontakt.

I den første periode indeholdt partnerskabsaftalerne beskrivelser af konkrete jobprofiler, der blev registreret i en specielt oprettet jobbank på formidlingsenhedens hjemmeside, der var tilgængelig for alle kommunerne. Indtastningerne blev suppleret med mails til jobkonsulenterne, så de kunne være opmærksomme på de nye jobåbninger/partnerskabsaftaler. For at øge anvendeligheden for jobkonsulenterne, ændrede man denne form til mere overordnede partnerskabsaftaler med profiler af virksomhederne. Jobkonsulenterne skulle herefter forsøge at besætte stillingerne og/eller udnytte de indgåede partnerskabsaftaler.

Undervejs i bevillingsperioden blev der taget skridt både til at drøfte kommunikationen og relationen mellem kommuner og formidlingsenhed, nye mulige konstruktioner og det mellemkommunale samarbejde om beskæftigelsesindsatsen.

Målopfyldelse efter to år

De foreliggende resultatopgørelser er kommuneopdelt, og stammer fra marts eller juni 2003. Der er således ikke resultater for den samlede toårige tilskudsperiode.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden havde sat mål om etablering af 100 partnerskabsaftaler i perioden. Målet blev ikke indfriet (45 aftaler). Enheden havde også sat mål om etablering af dialogforum med et antal virksomheder. Målet blev ikke nået.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Et mål om at øge antallet af fleks- og skånejob med 50 % i perioden blev indfriet efter 1. tilskudsår.

Fastholdelse i job/fleksjob

Enheden havde sat mål for en øgning af antallet af borgere, der fastholdes på arbejdspladsen, hhv. fastholder tilknytningen til arbejdsmarkedet ifm. langtidssygdom. Målet var at øge fastholdelsesgraden fra hhv. 4 til 5 og 5 til 6 borgere af 10. Målet blev ikke indfriet hvad angår ansatte på samme arbejdsplads, mens to kommuner indfrie målet hvad angår fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Andre mål

Enheden havde opstillet mål for indsatsen over for flygtninge og indvandrere omfattet af integrationsindsatsen og flygtninge og indvandrere uden andre problemer end ledighed. Resultatopgørelserne svarer ikke til de formulerede mål.

10 - Jobformidling Jammerbugten

Tilskudsperiode

1. august 2002 – 31. juli 2004

Formål

Initiativets hovedformål var at understøtte jobkonsulenternes adgang til et større arbejdsmarkedsopland i et område karakteriseret ved en erhvervsstruktur med primært meget små virksomheder. Derudover var formålet at virke som virksomhedernes indgang til de fem kommuner og sikre en ensartet virksomhedsservice.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Fjerritslev, Løkken-Vrå, Pandrup, Åbybro og Brovst kommuner).

Enhedens styregruppe bestod af socialudvalgsformænd og socialchefer for de fem kommuner samt repræsentanter for arbejdsmarkedets parter. En fælleskommunal arbejdsgruppe bestående af souschefer for socialforvaltninger i de fem kommuner, enhedens leder samt koordinatoren for det fælles koordinationsudvalg, havde ansvar for den daglige koordinering af indsatsen. De fem kommuners socialchefer gav senere udtryk for et ønske om en tættere dialog med formidlingsenhedens leder, hvorfor der blev etableret et nyt mødeforum til formålet.

Enheden blev afviklet efter tilskudsperiodens ophør.

Målgrupper

Enheden arbejdede med alle målgrupper, dog ikke specifikt ledige i fare for at miste dagpengen.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingen var udbudsorienteret.

Til støtte for den individuelle formidling foretog Jobformidling Jammerbugten opsøgende virksomhedsbesøg, der gav grobund for senere placering. Ligeledes gennemførte enheden fleksjobkampagner.

I forhold til borgerne etablerede enheden dels et netværk af fleksjobbere dels af fleksjobvisiterede. Som et forsøg iværksattes projekt "Fleksjobmarked", rettet mod alle borgere på ledighedsydelse i de fem kommuner. Der var mødepligt, og alle kunne byde ind på ledige job på tværs af kommunegrænser. Effekten var begrænset, bl.a. fordi mange af jobbene ikke matchede de ledige.

Der blev løbende arbejdet på at skabe fælles retningslinjer og organisatorisk bæredygtighed mellem de deltagende kommuner i forhold til formidlingsenheden.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde formuleret mål om, at der skulle etableres aktivering eller ordinære job for mindst 20 % af henviste kontanthjælpsmodtagere. Der er ikke målt på temaet. Enheden satte mål om, at arbejdsprøvning skulle leveres maksimalt 2 uger efter kommunens forespørgsel. Målet blev delvist indfriet (i godt halvdelen af de registrerede sager).

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der var sat mål på 100 nye fleks- eller skånejob i perioden, heraf mindst 75 % på private virksomheder. Målet blev indfriet nøjagtigt, med 81 % af placeringerne på private virksomheder.

Fastholdelse i job/fleksjob

Der var formuleret mål om fastholdelse i fleksjob: at minimum 90 % skulle være i jobbet mindst 12 måneder. Ved periodens ophør var 6 ud af 99 job ophørt, dog var mange forløb endnu ikke af 12 mdrs. varighed. Målet er således delvist indfriet.

11 - Formidlingsenheden Knudepunktet

Tilskudsperiode

1. august 2002 – 31. juli 2004. Forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Det overordnede formål med formidlingsenheden er at fastholde udstødningstruede og integrere udstødte personer på arbejdsmarkedet.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Struer, Vinderup og Thyholm kommuner).

Initiativet bygger videre på det fælles koordinationsudvalgs erfaringer, og blev udviklet i tæt samarbejde med Struer Kommune, og med inddragelse af bl.a. AF og Struer Erhvervs- og turistcenter. Koordinationsudvalget udgør bestyrelsen for FE Knudepunktet, og enhedens leder holder desuden løbende møder med de tre socialchefer.

Fra 1. januar 2006 er Vinderup Kommune trådt ud af samarbejdet, da kommunen sammenlægges med Holstebro. Enheden består herefter af Struer og Thyholm kommuner, og arbejdet retter sig mod overgangen til at indgå i Jobcenter Ny Struer Kommune.

Målgrupper

Enheden arbejder med de fleste målgrupper undtagen dagpengemodtagere, dog sjældent førtidspensionister og handicappede.

Metoder og redskaber

Tilgangen er udbuds- og efterspørgselsorienteret.

Omdrejningspunktet i det virksomhedsrettede arbejde er virksomhedsbesøg. Indsatsen er blevet kvalificeret gennem et uddannelsesforløb arrangeret i samarbejde med Danske Sælgere. Det har været et fokuspunkt at fastholde medarbejdere i virksomheden, når en midlertidig tilskudsperiode ophører. Knudepunktet har også gennemført en kampagne for fastholdelse, hvor alle større virksomheder har fået besøg af en konsulent og en stor del af virksomhederne med under 5 ansatte har fået et brev med informationer og tilbud om kontakt. Samtidig har Knudepunktet lavet en pjece om arbejdsfastholdelse, indrykket annoncer og skrevet artikler om fastholdelse i Ugeaviser.

I den borgerrettede indsats har spørgsmålet om arbejdsmarkedsparathed løbende været genstand for dialog mellem Knudepunktet og kommunerne, ligesom forskellige initiativer har været afprøvet for at sikre en hensigtsmæssig visitation. Det har ført til en procedure, hvor kommunerne gør opmærksom på, når borgerne tilhører målgruppe 2.3 og i de tilfælde medsender en ressourceprofil, og hvor Knudepunktet opstiller jobplaner for alle og foretager tilmeldingerne til AF. Resultatet er bl.a., at der i større grad anvendes virksomhedspraktikker som afklaringsredskab.

Til at understøtte formidlingsarbejdet har enheden i samarbejde med Thisted Kommune og CIM data udviklet en webportal, Formidlingsportalen, som flere formidlingsenheder benytter.

Målopfyldelse efter to år

Resultaterne skal tages med forbehold, da der bl.a. ikke forelå faste referencetal ved enhedens start. Endvidere er nogle måltal opsat/præciseret efter 1 års arbejde.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden satte mål om at gennemføre mindst 200 formidlinger til job/uddannelse. Dette mål er indfriet langt over det forventede med 1127 udplaceringer.

Desuden var der opstillet mål for virksomheders og borgeres tilfredshed med arbejdet, samt for virksomhedernes oplevelse af forbedret service. Målene på 75 % tilfredshed/positiv oplevelse blev indfriet.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden opstillede mål om gennemførelse af 800 opsøgende og forebyggende virksomhedsbesøg i perioden, men besøgstallet er ikke opgjort.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden havde sat mål for den årlige stigning i antallet af etablerede uddannelsespladser (20 %), fleksjob (25 %) og skånejob (10 %). De to førstnævnte mål blev indfriet, for fleksjobs vedkommende væsentligt over målet. Målet vedrørende skånejobs blev ikke indfriet.

Fastholdelse i job/fleksjob

Enhedens mål var, at mindst 50 % af formidlingerne var fastholdt efter 6 måneder. Det blev indfriet langt over målet med over 75 % i hhv. uddannelse, ordinært job og fleksjob.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Enheden havde måltal for en årlig procentvis stigning i forskellige foranstaltninger. Praktik og løntilskud er de mest anvendte redskaber, og her indfries målet over det forventede, hvorimod antallet af virksomhedspraktikker (arbejdsprøvning) for personer omfattet af § 2.1-3,5 og 7 er langt under det forventede. Antallet af revalideringsforløb er ikke opgjort.

12 – FE v/ Kalundborg Kommunes AMC

Tilskudsperiode

1. september 2002 – 30. august 2004. Forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålet var indledningsvist at forestå den kommunale jobformidling, virksomhedsservice samt særlige tilbud til personer med problemer udover ledighed, og på sigt var formuleret en vision om samdrift med AF.

Organisering

Tværasektorielt samarbejde mellem flere kommuner og AF (Kalundborg og Gørlev kommune, samt AF- Vestsjælland (AF-Kalundborg)).

Enheden er udviklet på initiativ af Kalundborg Kommune. Gørlev Kommune deltog fra begyndelsen i samarbejdet, og formidlingsenheden indgik i lokalefællesskab med AF-Kalundborg. VASAC (Vestsjællands amts sociale arbejdsmarkedscenter) indgik endvidere med medarbejdere placeret i centret. Efter et år indledtes forsøg med fælles ledelse af formidlingsenheden og AF, og fra 2004 indledtes endvidere et samarbejdsforsøg med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Det første år blev formidlingsenheden administrativt styret som en afdeling af Kalundborg Kommune, mens enheden (AMC) fra 2. driftsår under projekt fælles ledelse har refereret til hhv. kommunen og AF. Der er nedsat en politisk følgegruppe – et centerråd – med repræsentanter fra AMC, koordinationsudvalget, arbejdsmarkedets parter, RAR samt kommunerne. Centerrådets rolle er at være dialogforum for de involverede parter.

AMC Kalundborgs arbejde retter sig i 2006 mod overgangen til jobcentret i Ny Kalundborg Kommune, der også vil omfatte Bjergsted, Hvidebæk og Høng kommuner.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, dog sjældent førtidspensionister og handicappede.

Metoder og redskaber

Tilgangen er både efterspørgsels- og udbudsorienteret.

Enheden har fra begyndelsen lagt vægt på, at mest mulig afklaring og optræning skulle foregå på det almindelige arbejdsmarked. Det virksomhedsopsøgende arbejde har resulteret i såvel støttede og ustøttede job som aftaler om sideproduktion. Alle konsulenter går ud med hele produktmappen. Ved alle formidlingsaftaler får virksomheden adgang til virksomhedsservice og en mentor.

I den borgerrettede indsats foretager kommunen en grovmatchning og sørger for eventuel tilmelding til AF. Indsatsen i formidlingsenheden har i videst muligt omfang karakter af hjælp til selvhjælp. Fx har man gode erfaringer med at samle de fleksjobvisiterede borgere i grupper og rådgive dem om aktiv jobsøgning. Der er i arbejdsmarkedscenterregi taget initiativ til at udvikle en model for fælles kontaktførelse for både forsikrede og ikke forsikrede ledige.

Formidlingsenheden har deltaget i flere projekter i samarbejde med private og offentlige arbejdspladser, ligesom der er etableret sideproduktioner på flere virksomheder med bl.a. optræningspladser med tilbud om mentorordninger.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde sat som mål, at 60 % af optrænings-, arbejdsprøvnings- og revalideringsformidlinger skulle foregå på arbejdspladser (og ikke i kommunale projekter). Målet blev indfriet, da knap 90 % af formidlingerne var til arbejdspladser.

Enheden havde fastsat mål om en maksimal ventetid på 2 uger for aktivering, revalidering mv. Med brug af fremmødeaktivering fra dag 1 indfries målet.

Enheden havde opstillet mål for virksomheders, borgeres og medarbejderes tilfredshed med formidlingsforløb. Målet kan ikke vurderes da, der efter to år ikke var gennemført tilfredshedsundersøgelse.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der var sat mål for stigning i antal etablerede fleks- og skånejob. Målet for fleksjob (en stigning på 65 i perioden) blev næsten nået (102 ved periodens slutning mod 51) mens målet for skånejob (en stigning på 10) ikke blev nået, da der blev registreret et nettofald efter periodens udløb (20 mod 23).

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Enheden havde sat mål om en nedbringelse af antallet af ledige på kontanthjælp med 20 %. Målet blev ikke indfriet, da antallet ved periodens slutning var større end ved periodens begyndelse (643 mod 604).

Endelig var der sat mål for reduktion af den gennemsnitlige varighed af sygedagpengeforløb med 15 %. Målet blev ikke indfriet, derimod sås en væsentlig stigning.

13 - Formidlingsenheden Fredericia

Tilskudsperiode

1. januar 2003 – 31. december 2004.

Formål

Formålet med formidlingsenheden var at yde bedre service til virksomhederne og de jobsøgende gennem metoder og arbejdsgange, der både rummer AFs og kommunens hidtidige strategier for virksomhedskontakt.

Organisering

Tværasektorielt samarbejde mellem én kommune og AF.

Formidlingsenheden Fredericia (nu Jobbutikken Fredericia) er organiseret som et samarbejde mellem AF-Fredericia og Fredericia Kommune. Den daglige ledelse er dobbelt jf. medarbejdernes respektive ansættelsesforhold i kommunen og AF. Enheden ledes af en administrativ styregruppe bestående af socialdirektøren, AF-chefen, arbejdsmarkedschefen, en medarbejder fra Social- og Sundhedsafdelingen, koordinationsudvalgets projektkoordinator samt en projektkonsulent fra Formidlingsenheden Fredericia. Koordinationsudvalget har medvirket ved udvikling af projektet.

Formidlingsenheden afsluttede den toårige tilskudsperiode med udgangen af 2004 og ophørte som organisatorisk model. Samarbejdet er fortsat i regi af Jobbutikken Fredericia med henblik på udvikling hen imod et fælles arbejdsmarkedscenter. Den daglige ledelse af alle medarbejdere er overgået til AF-chefen.

Målgrupper

Enheden arbejder fortrinsvis med kontanthjælpsmodtagere, personer visiteret til fleksjob samt førtidspensionister. Enheden arbejder sjældent med de øvrige målgrupper og ikke med handicappede.

Metoder og redskaber

Tilgangen er både efterspørgsels- og udbudsorienteret.

Den virksomhedsrettede indsats blev styrket gennem flere projekter, fx blev der sendt "salgsbreve" til en række mindre virksomheder inden for bygge- og anlægsområdet og transportområdet, som blev fulgt op af telefoniske henvendelser med tilbud om besøg. Der er også udarbejdet et fælles koncept for virksomhedspraktik og i den forbindelse en vurderingsnøgle med fokus på personens kompetencer og kompetenceudviklingsbehov. Virksomhedsbesøgene registreres i Amanda og virksomhederne får en primær kontaktperson. For at styrke fastholdelsesindsatsen blev fem virksomheder, som kommunen havde betydelige dagpengerefusionsudgifter til, indbudt til et tættere samarbejde med assistance i konkrete fastholdelsessager.

Mod slutningen af bevillingsperioden oprettedes en fælles visitation for både kontant-hjælpsmodtagere og dagpengemodtagere i Jobbutikken. Der er ansat en kommunal medarbejder i den fælles visitation, der sammen med AF's personale skal foretage rådgivningsvurdering af de nyledige personer. Borgere med problemer ud over ledighed henvises til kommunen.

For at lære hinandens tilgange og metoder at kende har medarbejderne fra de to systemer gennemført en række fælles virksomhedsbesøg. Desuden blev der holdt fælles personalemøder hver 14. dag og en fælles stop-op-dag for at fremme vidensdeling og samarbejde mellem de to grupper. Da kommunen gennemførte en fleksjobkampagne, deltog medarbejderne fra AF i formidlingen af fleksjob.

Målopfyldelse efter to år

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden havde opstillet mål for stigning i antallet af ordinære job besat af kontant-hjælpsmodtagere. Målet blev ikke konkret opgjort efter periodens udløb.

Fastholdelse i job/fleksjob

Der var sat mål for fastholdelse i fleksjob samt i formidlede ordinære job. Der findes ikke konkrete målinger efter periodens udløb.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Enheden havde opsat mål om, at antallet af personer på ledighedsydelse ikke måtte stige i perioden. Målet blev ikke indfriet, idet antallet i perioden steg fra 50 til 137.

14 - Formidlingshus Odsherred

Tilskudsperiode

1. januar 2003 – 31. december 2004. Forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålet med konstruktionen er at skabe en sammenhængende praksis i den virksomhedsrettede indsats på grundlag af parternes erfaringer.

Organisering

Tværksektorielt samarbejde mellem flere kommuner og AF(Trundholm, Dragsholm, Nykøbing-Rørvig kommuner, Vestsjællands Amt – VASAC og AF-Vestsjælland).

Formidlingshus Odsherred er organiseret som et forpligtende partnerskab mellem Trundholm, Dragsholm og Nykøbing-Rørvig kommuner, AF Vestsjælland og Vestsjællands Amts Sociale Arbejdsmarkedscenter (VASAC) samt det fælles koordinationsudvalg. De fælles lokaler huser desuden et fælleskommunalt flygtningeprojekt (FIO), misbrugscenter samt ungdomsvejledere. Formidlingshusets politiske styring ligger i en styregruppe med deltagelse af repræsentanter for koordinationsudvalget, AF, VASAC og FIO. Styregruppen har en rådgivende og koordinerende funktion. Derudover findes flere fora med karakter af administrative følgegrupper; en referencegruppe bestående af socialdirektørerne fra de tre kommuner og en koordineringsgruppe med deltagelse af afdelingsledere fra kommunerne. I begge disse fora deltager lederen af formidlingshuset. Lederen af formidlingshuset varetager den daglige ledelse af hele huset, herunder den daglige ledelse af AF-medarbejderne.

Formidlingshuset arbejder med de samme partnere i 2006 på overgangen til at indgå i et fremtidigt jobcenter i den ny Odsherred Kommune.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingen er udbudsorienteret.

Den virksomhedsrettede indsats styrkes gennem en intensivering af virksomhedsbesøg, så der skabes flere jobåbninger. Virksomhederne tildeles en kontaktperson, der varetager alle myndighedsrelaterede opgaver herunder opfølgning. Kontaktpersonen kan tilbyde virksomheden en konsulent med speciel ekspertise, hvis der er behov for uddybet information om fx fleksjob.

Den borgerrettede indsats tager afsæt i bestræbelsen på, at mest mulig aktivering og revalidering foregår i private virksomheder. For at sikre den størst mulige grad af standardisering er der løbende arbejdet med afklaring af snitflader og opgavefordeling og med udvikling og beskrivelse af arbejdsgange mellem kommuner og Formidlingshus Odsherred.

Eksternt har Formidlingshus Odsherred samarbejdet bl.a. med KAD om en analyse af jobområder i rengøringen og med Teknologisk Institut om bl.a. at styrke små og mellemstore virksomheders rekrutteringspraksis ud fra en mangfoldighedsvinkel.

Målopfyldelse efter to år

Enheden har foretaget en række kvantitative målinger af arbejdet, men mange af disse hænger ikke sammen med de opstillede mål.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde sat mål for, at kontanthjælpsmodtagere i målgruppe 2.1 og 2.2 fortrinsvis skulle aktiveres på virksomheder. Der er ikke foretaget måling.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden havde sat mål for stigning i ordinære job, men indsatsen er ikke målt. Mål for stigning i antallet af fleksjob med 10 % årligt er indfriet langt over det forventede (en stigning fra 94 til 210 fleksjob i perioden). Mål for stigning i antallet af skånejob med 10 % årligt er indfriet (en stigning fra 29 til 37).

Fastholdelse i job/fleksjob

Enheden havde sat mål om fastholdelse i formidlingerne, men der er ikke foretaget opgørelser.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Mål om nedbringelse af ledige på kontanthjælp med 10 % er ikke indfriet. Dog er en større del aktiverede end tidligere. Et mål om en maksimal periode på ledighedsydelse af to måneders varighed er ikke opgjort.

Andre mål

Enheden havde opstillet indsatsmål for indsatsen over for flygtninge og indvandrere. Et mål om udarbejdelse af individuelle handleplaner indenfor en måned blev indfriet, ligesom mål om aktivering så snart danskundskaber gør det muligt at kommunikere på simpelt dansk blev nået.

15 - Job Øst

Tilskudsperiode

1. januar 2003 – 31. december 2004. Forlænget indtil 31. december 2005.

Formål

Formålene er bl.a. at skabe flere og bedre jobformidlinger, én indgang for virksomhederne til kommunerne samt at styrke samarbejdet med AF i forhold til det rummelige arbejdsmarked.

Organisering

Tværksektorielt samarbejde mellem flere kommuner og AF (Køge, Skovbo, Stevns og Vallø kommuner samt AF-Køge).

Enheden styres overordnet af en politisk styregruppe med sæde af byrådsmedlemmer fra de fire deltagende kommuner, en repræsentant fra RAR samt fra DA og LO. Der er endvidere nedsat en administrativ følgegruppe bestående af forvaltningschefer fra kommunerne, chefen for AF-Køge samt repræsentanter fra DA og LO. Denne gruppe mødes i forbindelse med styregruppens møder og drøfter dagsordenen til disse møder. Herudover er der etableret en administrativ arbejdsgruppe med ledere fra AF og de deltagende kommuner samt formidlingsenhedens leder. Arbejdsgruppen arbejder med løsning af praktiske problemer, tilretning af administrative sagsgange m.m.

Fra 1. januar 2006 hedder enheden jobcenter Køge, hvilket signalerer, at enheden fortsætter som jobcenter i den Ny Køge Kommune, hvor også Skovbo Kommune indgår.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper dog sjældent handicappede.

Metoder og redskaber

Tilgangen er primært udbudsorienteret.

Det virksomhedsrettede arbejde omfatter virksomhedsbesøg og projektsamarbejde. Job Øst gennemfører bl.a. systematiske besøg (kampagner) i forhold til udvalgte indsatsområder ud fra et kendskab til på den ene side jobåbninger og på den anden side borgernes ønsker og behov, kompetencer og muligheder. Job Øst har lavet en mindre undersøgelse af effekten af to forskellige strategier med henblik på at skabe jobåbninger: Et antal virksomheder fik uanmeldt besøg af en erhvervskonsulent, og et tilsvarende antal virksomheder fik breve og informationsmateriale suppleret med telefonisk opfølgning. Den sidstnævnte strategi skabte klart flest jobåbninger.

Det borgerrettede arbejde tager afsæt i visitation via Formidlingsportalen. Der er udarbejdet klare retningslinjer for samarbejdet mellem kommunerne og Job Øst, som redegør for arbejds- ansvars- og kompetencefordeling i forhold til de specifikke arbejdsopgaver og foranstaltninger. Kommunerne og AF foretager en afklaring af borgernes arbejdsmarkedsparathed, som beskrives gennem handlingsplan, henvisningsskema eller ressourceprofil. Samtidig tages beslutning om den lovmæssige foranstaltning. Henvises en borger til arbejdsprøvning, beskrives formål og forventninger og gerne branche og arbejdsområde. To gange ugentligt gennemgår Job Østs erhvervskonsulenter henvisningerne med henblik på matchning. Henvisningerne suppleres i tiltagende grad med rundbordssamtaler mellem sagsbehandler/vejleder, erhvervskonsulent og borger. Borgerne indkaldes herefter til en samtale i Job Øst med henblik på at afdække kompetencer og muligheder.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden har sat mål for det samlede antal formidlinger i perioden på 1000. Målet blev indfriet med 1437 formidlinger.

Enheden havde opstillet mål for stigning i anvendelse af private virksomheder til revaliderings- og jobtræningsforløb. Målet betragtes som indfriet på grundlag af antallet af udplaceringer i virksomhedspraktik og løntilskudsjob, men er ikke direkte målt.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Der var sat mål om indgåelse af 15 partnerskabsaftaler i perioden. Aktiviteten er ikke opgjort.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Målene for etablering af nye fleksjob på i alt 310 blev indfriet med 332 etablerede job af enheden og kommunerne. Hvad angår skånejob var målet en årlig stigning på 10 %. Målet er indfriet.

16 - job NORD

Tilskudsperiode

1. januar 2003 – 31. december 2004.

Formål

Formålet med den fælleskommunale formidlingsenhed er en målrettet og koordineret formidling af virksomhedsrettede tilbud og at fremme virksomhedernes muligheder for at udøve deres sociale ansvar.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Helsingør og Græsted-Gilleleje kommuner)

Job NORD bygger på et initiativ fra det fælles koordinationsudvalg for Helsingør og Græsted-Gilleleje kommuner. Enheden er organiseret som et kommunalt samarbejdsprojekt ledet af en bestyrelse bestående af to medlemmer fra hver af de to deltagende kommuners byråd, formanden for det fælles koordinationsudvalg samt repræsentanter fra DA og LO. AF-Hillerød har observatørstatus i bestyrelsen. Driften koordineres i øvrigt i et ledelsesforum, bestående af afdelingsledere fra de to kommuner samt enhedens leder. Job NORD har til huse sammen med koordinationsudvalgets konsulenter i Helsingør.

De to kommuner sammenlægges, og modellen er i den forbindelse videreført efter ophør af bevillingsperioden for gradvist at blive integreret i opbygningen af et jobcenter.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, dog sjældent handicappede og dagpengemodtagere.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingsindsatsen er udbudsorienteret.

Den virksomhedsrettede del af indsatsen er primært knyttet til den individuelle jobformidling. Job NORD tilbyder i forbindelse med jobformidling virksomhedsservice og har indgået nogle partnerskabsaftaler. Virksomhederne har en kontaktperson i job NORD.

Den borgerrettede indsats foregår ad to hovedspor. Personer, der tilhører målgruppe 2.1. (LAB) får ved et informationsmøde orientering om job NORDs, kommunens og den job-søgendes roller, aktiv jobsøgning, rådighedsforpligtelse og metoder til jobsøgning. Efter 3 – 4 uger møder den jobsøgende op med dokumentation for sin jobsøgning til en individuel samtale.

Indgangen for de øvrige jobsøgere er et interview, der tager udgangspunkt i den lediges CV og faktiske kvalifikationer og kompetencer i forhold til arbejdsmarkedets behov. Interviewet munder ud i en plan for formidlingsarbejdet. Virksomhedskonsulenterne opsøger en eller flere virksomheder, hvorefter jobsøgerens indkaldes til en ansættelsessamtale. Almindeligvis deltager virksomhedskonsulenten også.

Alle borgere har en fast kontaktperson i enheden. Ledige, der umiddelbart står til rådighed, kan henvende sig i FE for at søge arbejde. Der foretages individuel opfølgning efter behov, dog mindst hver 4. uge, indtil bestillingen er udført som aftalt, eller borgeren har været i fast beskæftigelse i 3 måneder. Opfølgningen af fleksjobansatte og sygedagpengemodtagere, der forsøges fastholdt, ligger hos kommunerne.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Et mål om gennemsnitligt 65 tilbud pr. måned i perioden blev indfriet. Enheden havde sat mål for leverings- eller ventetid på de forskellige formidlingstyper. Målene blev nedjusteret efter 1. år, og er delvist indfriet.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der var sat mål for antallet af job på ordinære vilkår (hvv. 120/240 pr. år). Målet blev delvist indfriet. Der var ligeledes sat mål for etablerede fleks- og skånejob, men der foreligger ikke opgørelser.

Fastholdelse i job/fleksjob

Enheden havde sat mål for fastholdelse i hhv. ordinære og fleks-/skånejob, men der er ikke opgørelser.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Enheden havde sat mål om hhv. 140/1250 private jobtræninger pr. år, hvoraf 70 % fortsætter i ordinær ansættelse. Målet blev ikke indfriet. Enheden havde også sat mål for antallet af virksomhedsrevalideringer på 60 årligt, hvor 80 % fører til fastholdelse, fleksjob eller ordinær ansættelse. Målet er ikke indfriet.

Andre mål

Enheden havde sat mål om, at andelen af flygtninge og indvandrere i beskæftigelse i de to kommuner skulle være højere end landsgennemsnittet. Der er ikke foretaget opgørelse.

17 - Formidlingscentret i Viborg

Tilskudsperiode

1. januar 2003 – 31. december 2004. Tilskudsperioden er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålet med formidlingscentret er at løse formidlings- og virksomhedsserviceopgaver for de deltagende kommuner og være brobygger mellem virksomhederne, kommunerne, arbejdsmarkedets parter, andre offentlige myndigheder og den enkelte borger.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af én stor og flere mindre kommuner (Karup, Møldrup, Tjele, Viborg og Aalestrup kommuner).

Formidlingscentret i Viborg er en selvejende institution, der drives af en bestyrelse. Bestyrelsen består af et kommunalbestyrelsesmedlem fra hver kommune samt repræsentanter for hhv. LO, DA og Viborg Amt. Koordineringen af den daglige drift varetages af en administrativ styregruppe bestående af vicesocialchefen fra Viborg Kommune, en administrativ leder fra hver kommune, fra amtet og fra AF samt direktøren for formidlingscentret. Omfanget og naturen af samarbejdet mellem den enkelte kommune og formidlingscentret kan variere, og er nærmere defineret i særskilte samarbejdsaftaler.

Fjends og Bjerringbro kommuner trådte ind i samarbejdet i foråret 2005, mens Aalestrup Kommune fratrådte samarbejdet pr. 1. januar 2006. Formidlingscentret består således i 2006 af kommunerne i den kommende Ny Viborg Kommune, og arbejdet i 2006 leder frem mod overgangen til Jobcenter, herunder en yderligere styrkelse af samarbejdet med AF.

Målgrupper

Enheden arbejder med samtlige målgrupper.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingsindsatsen er primært udbudsorienteret, men formidlingscentret tilbyder også virksomheder rekrutteringsservice.

1/3 af formidlingscentrets ressourcer anvendes på virksomhedsservice. Det virksomhedsopsøgende arbejde koordineres med AF. Der foretages systematiske besøg på større virksomheder, ligesom virksomheder med mere end 20 ansatte i de mindre kommuner tilbydes en kontaktperson, som også er kommunernes kontaktperson. Tilsvarende tilbydes virksomheder med over 30 ansatte i Viborg en kontaktperson. Her har kommunen flere kontaktpersoner. Det er målet at indgå maksimalt 60 partnerskabsaftaler, da aftalerne skal være aktive. Partnerskabsaftalerne tilpasses den enkelte virksomhed. Ligeledes har formidlingscentret indgået aftaler om virksomhed i virksomheden.

2/3 af ressourcerne anvendes på jobmatch. Også her har de mindre kommuner en fast konsulent, mens Viborg har flere, opdelt efter cpr-numre. Henvisningerne kommer via Formidlingsportalen evt. suppleret med en trekantsamtale. Der afholdes samtale med borgeren inden for 14 dage. De borgere, der ikke er arbejdsmarkedspartate, henvises først til Afklaringscentret, en specialenhed der er oprettet på formidlingscentrets initiativ med særlig ekspertise inden for vejlednings- og afklaringsmetoder. Efter afsluttet afklaringsforløb visiteres borgeren enten tilbage til kommunen eller via kommunen til formidlingscentret. Formidlingscentret har udarbejdet og prøvekørt et ydelseskatalog med tilhørende prisguide.

Formidlingscentret servicerer områdets tre koordinationsudvalg. Centret samarbejder med flere underentreprenører om elementer i formidlingsindsatsen, ligesom centret deltager i flere projekter. Centret har iværksat bl.a. en EU-støttet konsulentgrunduddannelse sammen med Rummeligt Arbejdsmarked i Skive og AF.

Målopfyldelse efter to år

Der er oprindeligt fastsat en række resultatmål, der ikke kan kvantificeres, eller som vedrører kommunale nøgletal. I september 2004 revideres resultatmål med tilbagevirkende kraft.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

De fastsatte måltal for etablering af ordinære job, fleksjob, samt aftalebaserede skånejob betragtes som indfriet. Der er i gennemsnit registreret en stigning i formidlinger på ca. 50 % fra 1. til 2. driftsår.

Fastholdelse i job/fleksjob

Der er registreret en stigning i antallet af arbejdsfastholdelsessager på ca. 50 % fra 1. til 2. driftsår, hvilket svarer til reviderede måltal, og målet betragtes som indfriet.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Blandt de oprindelige mål var formuleret mål om maksimal varighed af ledighedsydelsesperioder på 2 måneder. Der er ikke foretaget opgørelse af resultater.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Mål for etablering af virksomhedspraktikker betragtes som delvist indfriet i forhold til de reviderede måltal.

18 - FE Vesthimmerland

Tilskudsperiode

1. februar 2003 – 31. januar 2005. Forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålet med formidlingsenheden er at forstærke formidlingsindsatsen og tage nye initiativer til udplacering af ledige med særlige behov hos private og offentlige arbejdsgivere.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Aars, Farsø og Nørager kommuner).

Koordinationsudvalget udgør styregruppen for enheden. Fra starten blev der oprettet en driftsgruppe bestående af enhedens medarbejdere og afdelingsledere fra de tre kommuner. Efterfølgende er etableret et nyt forum, hvor socialcheferne og enhedens leder løbende kan mødes. Enheden har løbende samarbejdet med en ekstern evaluator med henblik på tilpasning af de eksisterende ydelser og strukturer. Det har blandt andet resulteret i udarbejdelse og justering af særskilte kommissorier for de tre styringsled: Styregruppe, driftsgruppe og socialchefforum.

Nørager Kommune er trådt ud af samarbejdet i oktober 2005, da kommunen skal sammenlægges med Støvring og Skørping kommuner. Løgstør og Aalestrup kommuner er trådt ind i samarbejdet med henblik på overgangen til jobcenter i Vesthimmerland Kommune pr. 1. januar 2007.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, dog sjældent dagpengemodtagere, ledige i fare for at miste dagpengeretten samt handicappede.

Metoder og redskaber

Tilgangen er primært udbudsorienteret.

Den virksomhedsrettede indsats er især knyttet til formidlingsarbejdet. Når konsulenterne opsøger virksomheder, er det med en eller flere borgere i tankerne. Formidlingsenheden tilbyder desuden virksomhederne gode råd og kontakt om arbejdsfastholdelse og rekruttering. Et stigende antal virksomheder henvender sig med jobordrer.

Henvisningen af borgere til enheden sker via Formidlingsportalen evt. suppleret med sparring forud for henvisningen. På formidlingsenhedens initiativ er oprettet to-ugers fælleskommunale afklaringsforløb med undervisning og individuelle samtaler for nye kontant- og starthjælpsmodtagere. Formidlingsenheden har arbejdet med at udvikle fælles opfølgingsprocedurer og har udviklet et skema, der angiver opmærksomhedspunkter i opfølgningen.

Enheden har udviklet en kommunikationsstrategi, hvor færdige historier om den enkelte borger og med portræt af virksomheden tilbydes pressen. Formålet er at synliggøre enheden og sætte fokus på rummelighed. Enheden har også indrykket en helsides annonce, hvor enheden siger tak for samarbejdet og nævner de ca. 200 virksomheder, der i bevillingsperioden er lavet formidlingsaftaler med samt viser logoerne på de virksomheder, der er partnerskabsaftaler med.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde formuleret mål om en procentvis stigning (20 %) i anvendelse af private virksomheder i indsatsen for alle målgrupper. Målet er indfriet over forventning med en stigning på 46 %. Samtidig er anvendelsen af offentlige arbejdspladser dog steget endnu mere.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Der var sat mål om etablering af 20 partnerskabsaftaler i perioden. Målet blev delvist indfriet med 12 aftaler.

Et mål om en procentvis stigning i antallet af virksomhedsbesøg på 20 % blev indfriet.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der var opstillet mål for stigning i antallet af oprettede fleks- og skånejob på 40 %. Målet blev samlet set indfriet i perioden; hvad angår fleksjob blev der etableret flere end forventet (79 mod forventet 40), mens antallet af skånejob faldt (9 mod forventet 17).

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Inde i perioden satte enheden måltal for antallet af etablerede virksomhedspraktikker. Målet blev indfriet over forventning med 315 praktikker mod forventet 179.

19 - FE for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse

Tilskudsperiode

1. februar 2003 – 31. januar 2005. Tilskuddet er forlænget til og med udgangen af 2005.

Formål

Visionen med formidlingsenheden var, at alle kommer i arbejde, og at virksomhederne får let adgang til at rekruttere arbejdskraft. Formålet med organiseringsmodellen var at styrke en centraliseret udviklingsindsats i tæt tilknytning til det fælles koordinationsudvalg, og at implementere de udviklede metoder og redskaber på enkeltkommunalt plan.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af én stor kommune og flere mindre kommuner (Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse kommuner).

Enheden bestod af en central udviklings- og stabsafdeling placeret i Holbæk, hvis hovedopgave er at udvikle fælles metoder, redskaber og kampagner, og fire decentrale dele – en i hver kommune – som løser formidlings- og virksomhedsserviceopgaver i de enkelte kommuner.

Det fælles koordinationsudvalg udgør styregruppen for den samlede indsats. Ansvar for den overordnede daglige drift påhviler en ledelsesgruppe bestående af de fire socialudvalgsformænd, de fire social/arbejdsmarkedschefer, AF chef samt en af de to konsulenter ansat i den centrale del.

De fire kommuner sammenlægges med Tornved kommune i ny Holbæk kommune. Formidlingsenhedens aktiviteter indgår efter enhedens lukning i kommunernes drift. Erfaringerne fra arbejdet indgår i den tværkommunale chefgruppes arbejde med oprettelse af Ny Holbæk kommunes jobcenter.

Målgrupper

Dagpengemodtagere, matchgruppe 2.2, samt personer visiteret til fleksjob, er hovedmålgrupper. Enheden arbejder også med matchgruppe 2.5, og sjældent borgere i matchgruppe 2.3.

Metoder og redskaber

Tilgangen er både udbuds- og efterspørgselsorienteret.

Stabsenhedens opgaver har været at udvikle PR- og servicestrategier, informations- og kampagnemateriale og IT-redskaber, fx en hjemmeside udformet som en kombination af informationer, gode historier, FAQ og kontaktoplysninger, intranet, virksomhedsdatabase med overblik over ledige stillinger, database over job på særlige vilkår til brug for medarbejderne i kommunerne og IT-fundament for at skabe overblik over målgrupperne på kontanthjælp, sygedagpenge og revalideringsydelse. Desuden var det stabsenhedens opgave at afholde uddannelsesdage og temaarrangementer samt koordinere med AF, amtet, uddannelsesinstitutioner og a-kasser. Der blev løbende arbejdet på at øge de decentralt placerede jobkonsulenters brug og anvendelse af databaserne, så de kunne blive effektive redskaber i formidlings- og serviceindsatsen.

Det har fra starten været sigtet at skabe et arbejdsmarkedscenter sammen med AF, og der er i bevillingsperioden holdt månedlige møder på tværs af de to systemer.

Målopfyldelse efter to år

Resultatmålene blev revideret/ændret for 2. driftsår.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden havde fastsat et mål om indgåelse af partnerskabsaftaler. Målet blev ikke indfriet.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

For 2003 var målet at etablere 30 nye fleksjob. Målet blev indfriet over forventning med 85 nyetablerede job. Der er ikke mål for 2. driftsår på dette område.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Enheden havde opstillet mål for et ønsket fald i antallet af borgere på kontanthjælp i de fire kommuner. Målet blev nedjusteret i 2. driftsår til et fald på 5 % i forhold til året før, men blev ikke indfriet. Der blev målt et fald på 1 %.

Der var i andet driftsår opstillet mål for fald i sygedagpengeperiodens gennemsnitlige varighed med 2 uger. Der blev målt et fald på ca. 1 uge, så målet blev delvist indfriet.

Endelig havde enheden sat mål for maksimal antal borgere på ledighedsydelse. Målet blev revideret undervejs til at fastholde forholdet mellem antal personer på ledighedsydelse og antal i fleksjob. I andet driftsår faldt den relative andel af personer på ledighedsydelse fra 23 til 12 %. Målet blev således indfriet.

20 - Formidlingscenter Midtsjælland

Tilskudsperiode

1. april 2003 – 31. marts 2005.

Formål

Enhedens formål er at styrke formidlingsindsatsen og styrke samarbejdet med og servicen over for virksomhederne.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af én stor kommune og flere mindre kommuner (Ringsted, Sorø, Stenlille og Haslev kommuner).

Enheden er etableret som selvejende institution med en central adresse i Ringsted sammen med AF, og med adgang til kontorfaciliteter i de fire kommuner. Der blev udpeget en bestyrelse sammensat af fire repræsentanter for kommunalbestyrelserne, tre for koordinationsudvalgene, to for DA, to for LO, en for FTF samt en tilforordnet fra AF. Samarbejdet mellem enheden og hhv. de fire kommuner og de tre koordinationsudvalg udmøntes i henhold til særskilte kontrakter, som gælder for den toårige forsøgsperiode. Et nyt forum, bestående af de fire socialdirektører og enhedens leder, blev efterfølgende oprettet for at forbedre samarbejdet med de medvirkende kommuner.

De fire kommuner besluttede i september 2004 at videreføre formidlingsenheden som fælleskommunal formidlingsenhed med virkning fra april 2005. Den hidtidige servicering af de tre koordinationsudvalg bliver i den forbindelse trukket ud af enheden.

Målgrupper

Hovedmålgrupper er matchgruppe 2.2, 2.3 og 2.5 samt personer visiteret til fleksjob. Enheden arbejder også med øvrige målgrupper, dog ikke dagpengemodtagere eller ledige i fare for at miste dagpengere retten.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingen var udbudsorienteret.

I det virksomhedsopsøgende arbejde lægges der vægt på, at konsulenterne tilbyder andre serviceydelser end det, den aktuelle henvendelse vedrører. De er fx blevet uddannet i at coache virksomheder i mangfoldighedsledelse.

I den borgerrettede indsats benyttes fremrykket visitation som et redskab til at sikre forventningsafstemning om henvisningskriterier og dermed mindske antallet af tilbagevisninger. Det sker i form af en samtale i henvisningskommunen mellem sagsbehandler og konsulent forud for henvisningen. Ligeledes afholdes udslusningssamtaler i forbindelse med 14 dages afklaringsforløb på daghøjskolen, der anvendes som afklaringsenhed.

For at optimere mulighederne for en god matchning afholdes ugentlige koordineringsmøder mellem konsulenterne. Derudover har formidlingsenheden udviklet en database til at understøtte matchning mellem de henviste ledige og de besøgte virksomheder.

Målopfyldelse efter to år

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden havde sat mål om etablering af 10 partnerskabsaftaler årligt, samt mål om en udvidelse på 10 % af deltagere i virksomhedsnetværk. Der er ikke foretaget opgørelser på aktiviteterne; dog har enheden deltaget i etablering af et virksomhedsnetværk med 25 deltagere i samarbejde med koordinationsudvalg.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Målet på 125 formidlinger til fleksjob blev indfriet over forventning med 218 formidlinger. Målet om formidling af 20 skånejob blev delvist indfriet med 13 formidlinger.

Fastholdelse i job/fleksjob

Enheden havde opstillet mål for deltagelse i 20 arbejdsfastholdelsesforløb i perioden. Målet blev ikke indfriet, da resultatet er 6 forløb.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Et mål om etablering af 525 jobtræningsforløb (virksomhedspraktik) blev indfriet med 675 forløb. Derimod blev et mål om etablering af 20 virksomhedsrevalideringer (virksomhedspraktik/løntilskud) ikke indfriet, da resultatet for perioden er 9 forløb.

21 - Formidlingsenheden Østhimmerland

Tilskudsperiode

1. maj 2003 – 30. april 2005. Tilskudsperioden er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Det overordnede formål med enheden er at forbedre virksomhedsserviceringen og jobformidlingen, at styrke fastholdelse, og at flere integreres på arbejdsmarkedet.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Hadsund, Arden og Sejflod kommuner)

Enheden er etableret på baggrund af et initiativ fra det fælleskommunale koordinationsudvalg i Hadsund og Sejflod kommuner i samarbejde med Arden Kommune. Koordinationsudvalget er siden oprettelsen blev udvidet til at omfatte alle tre kommuner. Der er nedsat en styregruppe bestående af borgmesteren i Hadsund, to socialudvalgsformænd, Hadsund Kommunes socialchef samt repræsentanter fra de øvrige parter i koordinationsudvalget. Til at følge den daglige drift i enheden er der desuden oprettet en baggrundsgruppe bestående af ledere af beskæftigelsesindsatsen i de tre kommuner.

Sejflod Kommune trækker sig ud af arbejdet med udgangen af 2005, da kommunen bliver del af Ny Aalborg Kommune. Enheden arbejder i 2006 hen imod etablering af Jobcenter Mariager Fjord: Integration af formidlingsarbejdet med AF styrkes, bl.a. gennem lokalefællesskab fra 1. januar 2006. Endvidere inddrages jobkonsulenter fra Hobro og Mariager kommuner i arbejdet i 2006.

Målgrupper

Hovedmålgrupperne er borgere i matchgruppe 2.2, 2.3 og 2.5 samt fleksjobvisiterede. Man arbejder sjældent med de øvrige målgrupper.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingsarbejdet er udbuds- og efterspørgselsorienteret med fokus på både person og jobåbning, men med vægt på den enkeltes ressourcer og særlige vilkår.

Metoderne i den virksomhedsrettede indsats er opsøgende arbejde. Der er et tæt samspil med koordinationsudvalget, der fungerer som døråbner for formidlingsenheden.

Hver kommune har en primærkonsulent i enheden, henvisninger sker via Formidlingsportalen. En ukompliceret sag sættes i gang efter en telefonsamtale, mens en mere kompliceret forudsætter en personlig samtale mellem sagsbehandler og jobkonsulent, enten efter individuel aftale eller på en af de ugentlige træffedage på rådhusene. Der er løbende blevet arbejdet på at nå til større enighed om, hvad arbejdsmarkedsparathed betyder og skabe klarhed over bl.a. tilbagevisiteringsprocedurer. Opfølgningen foregår behovsbestemt. Dog er der for at støtte fastholdelsen af fleksjobansatte en fast procedure ved fleksjob, nemlig at første opfølgning sker efter 3 måneder og de følgende efter 6 måneder.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde sat mål om en stigning i jobtræning på private virksomheder i perioden, men aktiviteten er ikke opgjort.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der var sat mål for antal virksomhedsrevalideringsforløb, der fører til varig ansættelse. Aktiviteterne er ikke opgjort, da kommunerne ikke har efterspurgt ydelsen.

Et mål om etablering af 100 nye fleks-/skånejob i perioden er delvist indfriet med 84 etablerede job.

Fastholdelse i job/fleksjob

Enheden har sat mål om, at mindst 90 % af de personer, der er formidlet til fleksjob fortsat er i job efter 12 mdr. Målet er delvist indfriet ved periodens ophør, men mange job har på det tidspunkt ikke eksisteret i 12 mdr.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesyndelser

Enheden har sat mål om nedbringelse af den gennemsnitlige periode på ledighedsydelse. Der er ikke foretaget opgørelse.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Et mål om stigning i antallet af virksomhedsrevalideringsforløb er ikke opgjort, da ydelsen ikke har været efterspurgt.

22 - Jobcenter Østdanmark

Tilskudsperiode

1. maj 2003 – 30. april 2005. Tilskudsperioden er forlænget til og med udgangen af 2008.

Formål

Jobcentrets hovedformål er at bistå jobsøgere med helbredsbedingede funktionsnedsættelser med at blive eller komme i job.

Organisering

Uden forankring i en myndighedspart (Foreningen Jobcenter Østdanmark).

Jobcenter Østdanmark er etableret som en forening bestående af 15 handicaporganisationer. Der er udpeget en paritetisk bestyrelse med repræsentanter fra medlemsorganisationerne. Bestyrelsen er ansvarlig for Jobcenter Østdanmarks drift, og der er ansat en direktør til varetagelse af opgaven. Der er oprettet en følgegruppe med repræsentanter fra Frederiksborg Amt, Herlev, Høje Tåstrup, Glostrup og Frederiksberg kommuner, AF, LO, DA, DSI og FTF samt individuelt udpegede personer med særlig viden om jobformidling til målgruppen samt personer med viden om virksomhedsledelse. Følgegruppen fungerer som rådgivende organ/dialogforum for jobcentret, og mødes to gange årligt.

Målgrupper

Hovedmålgrupperne er handicappede og fleksjobvisiterede. Der er arbejdes sjældent med øvrige målgrupper, og aldrig med personer i matchgruppe 2.2 eller sygemeldte fra ledighed.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingsarbejdet er udbudsorienteret.

Som supplement til den udbudsorienterede tilgang har jobcentret indgået aftaler med fire store virksomheder om procedurer, der skal følges, hvis eller når virksomhederne har en relevant jobmulighed, eller jobcentret har en for virksomhederne relevant ansøger.

Borgerne kommer i kontakt med jobcentret enten via henvisninger fra kommuner ifølge rammeaftaler mellem kommunen og jobcentret eller gennem personlige henvendelser. Formidlingsindsatsen er inddelt i faser: indledende samtaler, udarbejdelse af ressourceprofil, praktiksøgning, praktiketablering, praktikopfølgning, jobetablering og jobopfølgning. Hvis det ikke er muligt for jobsøgeren at få ansættelse i praktikvirksomheden, assisterer jobcentret med jobsøgning i andre virksomheder. Centret kan trække på specialbistand fra handicaporganisationerne.

Med henblik på at øge antallet af samarbejdsaftaler med kommuner, har jobcentret gennemført en annoncekampagne i flere dag- og fagblade fulgt op af en direct mail kampagne til politikere og topembedsmænd med efterfølgende opringninger med henblik på mødeaftaler.

Målopfyldelse efter to år

Målopfyldelsen er for de fleste måls vedkommende vurderet på baggrund af opgørelse efter 1½ års drift.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Der er sat mål om antallet af gennemførte udredninger på i alt 180. Målet betragtes som indfriet med 127 udredninger efter 1½ år.

Enheden havde sat mål om 75 % tilfredshed blandt virksomheder og jobsøgere med formidlingsarbejdet. Målet er indfriet i måling foretaget juni 2005.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Et mål om at 5 % af de henviste får ordinært arbejde, er ikke indfriet, da resultatet er 1,5 %. Måltallet vedrørende etablerede fleksjob var 40 %, hvilket er delvist indfriet med 26 %. Endelig er et mål om etablering af skånejob for 15 % af de henviste langt under målet med 1 % formidlinger til skånejob.

Fastholdelse i job/fleksjob

Enheden har opsat mål for fastholdelse i ordinært job/fleksjob og skånejob på 80 % efter hhv. 6 og 12 måneders ansættelse. Der er tale om små absolutte tal at måle på, men på det foreliggende grundlag betragtes målene som indfriet.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Enheden havde sat mål om, at 20 % af de udredte personer får praktikplads. Målet er delvist indfriet med 17 %.

23 - Formidlingsenhed for nydanskere i Esbjerg og på Fanø

Tilskudsperiode

1. maj 2003 – 30. april 2005. Tilskudsperioden er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Enhedens overordnede formål er at styrke det virksomhedsrettede integrationsarbejde rettet mod ledige nydanskere, samt at være lokomotiv for, at virksomheder og arbejdsmarkedets parter får ejerskab til og bliver en integreret del af opgaveløsningen.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af én stor kommune og en mindre kommune (Esbjerg og Fanø kommuner)

Enheden blev etableret som en selvstændig administrativ enhed i Esbjerg Kommunes arbejdsmarkedsafdeling (AMA) med egen adresse. Initiativet bygger på arbejde i en kommunal arbejdsgruppe i Esbjerg kommune, samt drøftelser i det fælles koordinationsudvalg. Enheden refererede i starten både til AMA og til et rådgivende forretningsudvalg bestående af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, formanden for koordinationsudvalget, formanden for integrationsrådet, en repræsentant for de lokale uddannelsesinstitutioner, lederen for to driftsafdelinger i AMA samt leder og medarbejderrepræsentant i enheden. Fra januar 2004 er organisationen blevet justeret, således at forretningsudvalget nu refererer til det fælles koordinationsudvalg.

Fanø Kommune trådte ud af samarbejdet med udgangen af april 2005, og enheden er i 2005 flyttet sammen med AMCE, som er et samarbejdsforsøg med AF-Esbjerg. Administrativt er enheden placeret i Jobcenter Esbjerg, der er kommunens nye beskæftigelsesforvaltning.

Forankring af formidlingsenhedens aktiviteter indgår i drøftelserne i forbindelse med arbejdet med organisering af jobcenteret i Ny Esbjerg kommune, som også vil omfatte de nuværende Ribe og Bramming kommuner.

Målgrupper

Hovedmålgrupperne er borgere med anden etnisk baggrund i matchkategori 2.2 og 2.3, men der arbejdes også med de øvrige målgrupper, dog ikke handicappede og førtidspensionister.

Metoder og redskaber

Tilgangen er både udbuds- og efterspørgselsorienteret.

Den virksomhedsrettede indsats omfatter service i forbindelse med rekruttering og fastholdelse; sidstnævnte bl.a. i form af tilbud om virksomhedsdansk. Desuden har formidlingsenheden gennemført flere opkvalificeringsprojekter i samarbejde med virksomheder fra koordinationsudvalgets virksomhedsnetværk.

Den største udfordring i den borgerrettede indsats var i første omgang at få henvist et tilstrækkeligt antal borgere, dernæst at sikre et flow i henvisningerne og at få et fælles vurderingsgrundlag. Borgerne henvises både fra kommunens integrationsafdeling, fra ydelsescentret og fra aktivcentret samt fra sprogskolen. Desuden er en gruppe dagpengeberettigede henvist fra AF. Det er også muligt for borgere selv at henvende sig. Der er udviklet en række redskaber til støtte for samarbejdet med henviserne: henvisningsskemaer, trekantsamtaler og systematisk sagsgennemgang.

Formidlingsformerne spænder fra enkeltplaceringer, kombinationsforløb med sprogundervisning og praktikforløb til gruppevise opkvalificerings- og indslusningsforløb med tæt opfølgning og "hyttefade"; dvs. aftaler med virksomheder om langvarige praktikforløb.

Målopfyldeelse efter to år

Enhedens mål vedrører alene nydanskere.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden satte mål om en procentvis stigning i aktiveringsgraden på arbejdspladser. Målet blev indfriet.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden havde sat mål om mindst fem konkrete samarbejdsforløb med virksomheder, samt etablering af 2 hyttefader (med 35 længerevarende praktikpladser). Målet blev delvist nået samlet set, idet der er opgjort samarbejdsprojekter med 10-15 virksomheder, mens målene for hyttefader ikke blev indfriet.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden havde sat mål for etablering af ordinære job/uddannelse for en række grupper: 75 personer, der afslutter spor 2 på sprogskole, 10 ægtepar på kontanthjælp, 25 ledige nydanskere på dagpenge, samt yderligere 150 personer. Samlet set blev målene langt fra indfriet. Det kan nævnes at 7 ægtepar kom i arbejde eller uddannelse, hvilket er en delvis indfrielse af målet.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Et mål om jobtræning/job til 25 ledige nydanskere blev ikke indfriet.

24 - Formidlingsenheden i Hillerød

Tilskudsperiode

1. august 2003 – 31. juli 2005

Formål

Konstruktionen af en formidlingsenhed med en udbyderenhed og to udførerenheder har til formål at kvalificere og effektivisere beskæftigelsesindsatsen, så flere kommer i ordinær beskæftigelse. Det er samtidig et formål at få afprøvet og vurderet nye metoder.

Organisering

Enkeltkommunal enhed.

Enheden er organiseret med en kommunal bestillerenhed, samt to konkurrerende udførerenheder: Den kommunale "Virksomhedsservice", der siden har skiftet navn til Trojka og en privat aktør: Hartmanns A/S. Der er etableret en styregruppe bestående af kommunal- og socialdirektøren samt medarbejderrepræsentanter fra kommunen. Denne træffer beslutninger på baggrund af indstillinger fra en dialoggruppe (netværksgruppe), hvor lederne af de to udførerenheder, ledelsesrepræsentanter fra kommunen og AF, formanden for hhv. koordinationsudvalget og arbejdsmarkedsudvalget i kommunen samt repræsentanter for LO og DA har sæde. En koordineringsgruppe med repræsentanter fra de to udførerenheder samt bestillerenheden mødes månedligt mhp. sikring af et smidigt samarbejde. De overordnede rammer for samarbejdet er kontraktligt nedfældet, da styregruppen ikke har beføjelser i forhold til ledelsen af den private enhed. Begge udførerenheder er selvstændigt placeret.

De to udførerenheder fortsætter arbejdet frem til 30. oktober 2006, finansieret af kommunen.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, undtagen dagpengemodtagere, sygemeldte fra ledighed og ledige i fare for at miste dagpengere retten.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingen er udbudsorienteret.

Den virksomhedsrettede indsats varierer mellem de to udførerenheder, således at den private enhed i højere grad benytter elektronisk og telefonisk kontakt, mens den kommunale i højere grad benytter personlig kontakt. Begge enheder har adgang til et virksomhedsnetværk. Hartmanns har skullet nyetablere et virksomhedsnetværk, mens Trojka i forvejen havde et virksomhedsnetværk. Trojka tilbyder virksomhedsservice, mens Hartmanns fokus er på formidlingsopgaven.

Visiteringen til de to formidlingsenheder foregår ud fra et tilfældighedsprincip. Den kommunale forvaltning udarbejder ressourceprofiler i revaliderings- og fleksjobsager og i sygedagpenge- og kontanthjælpssager, hvor erhvervsevnen vurderes truet, og de kravspecifikationer, der sendes til formidlingsenhederne er bygget op omkring ressourceprofilens 12 elementer. Udførerenhederne indkalder de henviste borgere til en førstegangssamtale. Det er i høj grad de samme elementer, de to enheder anvender i formidlingsindsatsen, dog benyttede Trojka i begyndelsen af bevillingsperioden i højere grad jobtilskudsansættelser forud for en ordinær ansættelse, mens Hartmanns i højere grad gik efter ordinært job fra dag ét. Mens Hartmanns konsekvent anvender et aktivitetsark, en form for handlingsplan, i samarbejdet med borgeren, er det op til den enkelte konsulent i Trojka at vurdere, om der skal være skriftlighed i aftalerne.

Målopfyldelse efter to år

Måling er foretaget efter et år.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Der var sat mål for det samlede antal visiterede til de to udførerenheder i perioden. Hver udførerenhed skulle modtage 200 henvisninger. Målet blev indfriet med i alt 468 henvisninger, ca. ligeligt fordelt.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der er formuleret et mål om at over 50 % af de visiterede opnår ordinær beskæftigelse eller fleksjob. I alt 209 ud af 468 henviste er i beskæftigelse. Målet er lige knap nået.

25 - Virksomhedssport Bornholm

Tilskudsperiode

1. september 2003 – 31. august 2005. Tilskuddet er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Det overordnede formål for Virksomhedssport Bornholm er at forenkle jobformidlingen og forbedre serviceringen af de bornholmske virksomheder.

Organisering

Tværasektorielt samarbejde mellem en kommune og AF (Bornholms regionskommune og AF-Bornholm).

Enheden er ledet af en politisk/administrativt sammensat styregruppe bestående af formand og næstformand i RAR, formanden for regionskommunens erhvervs- og arbejdsmarkedsudvalg, formanden for koordinationsudvalget, AF-Bornholms regions- og arbejdsmarkedschefer samt ledere af regionskommunens Arbejdsmarkedsvirksomhed og Jobformidling. Den daglige ledelse af enheden varetages af regionskommunen i to år og derefter af AF-Bornholm i to år.

I 2006 arbejdes hen imod at enheden kan indgå i det nye jobcenter.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, dog sjældent sygemeldte fra ledighed og ledige i fare for at miste dagpengereetten.

Metoder og redskaber

Tilgangen er efterspørgselsorienteret.

Konsulenterne i Virksomhedssporten er organiseret i makkerpar bestående af en kommunal og en AF medarbejder; de har både kommunens og AFs produkter med ud i virksomhederne og bringer jobordrer med tilbage til de to myndigheder. Det er også konsulenternes opgave at påvirke virksomhederne til at medtænke det rummelige arbejdsmarked i deres efterspørgsel. Makkerparrene tog sammen på virksomhedsbesøg i opstartsfasen for derigennem at lære hinandens metoder og produkter at kende. Alle job- og virksomhedskonsulenter fra kommunen og AF indgår i en turnusordning, så de er i Virksomhedssporten to dage i en 14 dages periode.

Metoderne er overvågning af arbejdsmarkedet og virksomhedsopsøgende arbejde med information, indhentning af jobordrer, råd og vejledning af virksomhederne samt efterfølgende kanalisering af jobordrer til henholdsvis kommunen og AF. Virksomhedsbesøgene tager udgangspunkt i AFs prioriterede brancher.

Matchningen og formidlingen ligger i moderorganisationerne, hvad der ikke skaber problemer, da det er de samme konsulenter, der går tilbage til hver deres organisation og udfører ordrene.

Målopfyldelse efter to år

Vurdering efter 1½ år.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde sat mål om at antallet af jobordrer fra besøgte virksomheder skulle øges i perioden, men det har vist sig ikke at være muligt at opgøre.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der er opsat mål for en stigning i antal personer i fleks- og skånejob på hhv. private og offentlige arbejdspladser på 20 % i perioden. Målene er indfriet over forventning med en stigning på det private arbejdsmarked på 69 % og 76 % på det offentlige arbejdsmarked.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Enheden havde sat mål om nul-udvikling i antallet af personer på ledighedsydelse. Målet er ikke indfriet. Antallet steg væsentligt i enhedens første halve driftsår (fra 70 til 101). Siden er det lykkedes at bremse tilvæksten (112 pr. juli 2005).

26 - Fælleskommunalt Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner

Tilskudsperiode

1. januar 2004 – 31. december 2005. Tilskudsperioden er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålene er overordnet at formidle jobplaceringer på arbejdsmarkedet, at formidle viden om det rummelige arbejdsmarked samt at formidle kontakt mellem arbejdspladserne og alle relevante aktører.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Gråsten og Sundeved kommuner)

Enhedens styregruppe udgøres af det fælles koordinationsudvalg. En driftsgruppe, bestående af jobkonsulenter og enhedens daglige leder, har ansvar for det løbende samarbejde med de to kommuner og for at implementere en elektronisk understøttet bestiller-udfører model. Den løbende justering af arbejdsgange varetages af enhedens daglige leder i samarbejde med de involverede kommunale afdelinger.

I 2006 udbygges samarbejdet med Jobcentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner med henblik på overgangen til fælles jobcenter i den Ny Sønderborg Kommune.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, dog sjældent revalidender, ledige sygemeldte og ledige i fare for at miste dagpengeretten.

Metoder og redskaber

Jobcentret har primært anlagt en udbudsorienteret tilgang, men signalerer samtidig til virksomhederne i området, at man er potentiel udbyder af arbejdskraft og yder virksomhederne gratis service.

Den virksomhedsrettede indsats tager udgangspunkt i virksomhedsbesøg og understøttes af en virksomhedsdatabase, der anvendes til registrering, søgning, styring og opfølgning. Virksomhederne får en fast kontaktperson, som holder tæt kontakt med virksomhederne.

De ledige bliver i jobcentret mødt som jobsøgere. Senest en uge efter, at jobcentret har modtaget en bestillingsformular, afholdes en jobsamtale, hvor der lægges vægt på de ting, som personen selv kan gøre for at finde et job. Jobsamtalen munder ud i en plan, som danner grundlag for formidlingsarbejdet. Umiddelbart efter jobsamtalen går Jobcentret i gang med at skabe tilknytning til arbejdsmarkedet. Der foretages individuel opfølgning efter behov.

Ansøgning om kontanthjælp sker via Jobcentret, da 10-20 % af ansøgerne erfaringsmæssigt kan komme direkte i arbejde med hjælp fra Jobcentret. Jobcentret arrangerer bl.a. jobdage, hvor virksomheder kommer og fortæller om krav og muligheder, og de ledige kan få en førstehåndssamtale og udfylde en ansøgning. Ligeledes tilbydes virksomhederne faste dage på Jobcentret til ansættelsessamtaler.

Jobcentret udbyder i takt med behovet FVU undervisning for kontanthjælps- og sygedagpengemodtagere i samarbejde med SID.

Målopfyldeelse efter to år

Resultatmål er ændret af styregruppen undervejs. Der refereres til de reviderede mål. Resultaterne er opgjort efter 9 måneders drift.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden havde fastsat måltal for antallet af årlige virksomhedsbesøg. Resultaterne er ikke opgjort.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enhedens mål om etablering af 15 ordinære job indenfor måleperioden er indfriet over målet med 37 job og 4 formidlinger til uddannelse.

Enhedens mål om etablering af 16 fleks- og skånejob er ikke indfriet med et resultat på 7 job i måleperioden.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Enhedens opstillede mål om etablering af 55 virksomhedspraktikker for kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere i måleperioden er indfriet over målet med 130 placeringer.

27 – KomJob

Tilskudsperiode

1. januar 2004 – 31. december 2005. Tilskudsperioden er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålene er at yde virksomhedsservice vedrørende fastholdelse på tværs af de tre kommuner, at formidle job til borgere i målgrupperne, der modsvarer evner og kvalifikationer, samt skaffe lokale virksomheder den efterspurgte arbejdskraft.

Organisering

Tværksektorielt samarbejde mellem flere kommuner og AF (Ballerup, Ledøje-Smørum og Værløse kommuner samt AF-Storkøbenhavn).

Afsættet for enheden stammer fra det fælles koordinationsudvalg, der også fungerer som bestyrelse for formidlingsenheden. Der udarbejdes dog separat dagsorden for bestyrelsesmøderne. Derudover har koordinationsudvalgets følgegruppe DAF (Den Administrative Følgegruppe) funktion som følgegruppe for formidlingsenheden. I DAF sidder to repræsentanter fra hver kommune samt to repræsentanter fra KomJob. DAFs rolle er at følge forsøget tæt og at rådgive bestyrelsen.

De tre kommuner og AF-Storkøbenhavn fortsætter samarbejdet i enheden til udgangen af 2006, hvor Værløse og Ledøje-Smørum kommuner fratræder samarbejdet, da de hver især skal sammenlægges med andre kommuner. KomJobs opgaver integreres fra 1. januar 2007 i det kommende jobcenter i Ballerup Kommune.

Målgrupper

Enheden arbejder med personer i matchkategori 2.3, 2.3, og 2.5 samt fleksjobvisterede og revalidender.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingsindsatsen er både udbuds- og efterspørgselsorienteret.

Formidlingsenheden er virksomhedernes indgang til alle tre kommuner. Den virksomhedsrettede indsats drejer sig især om information og rådgivning vedrørende fastholdelse. Virksomhederne vil få rådgivning senest 48 timer efter, at de henvender sig.

KomJobs borgerrettede indsats forudsætter, at kommunerne sikrer borgerne de nødvendige kvalifikationer og motiverer borgerne til arbejde. Der er løbende udviklet på indholdet i de kravspecifikationer kommunerne sender, så de hverken indeholder for mange eller for få oplysninger. Med hver kravspecifikation følger en rammebevilling, som bl.a. angiver foranstaltning, lovparagraf, varighed og eventuel tilskudsprocent eller timesats. KomJob kan søge om ændring, hvis rammebevillingen skønnes for begrænset. I jobsamtalen deltager borger og konsulent, medmindre konsulenten skønner, at borgeren kan klare samtalen alene. Første personlige opfølgning sker ca. en måned efter første arbejdsdag. Opfølgningsmødet afsluttes med aftale om tidspunktet for nyt møde.

Enheden har, for at styrke fleksjobformidlingen, bl.a. gennemført et annoncefremstød, hvor 10 fleksjobansøgere præsenterede sig selv og deres jobønsker. Der er også indgået aftale med en anden aktør om jobformidling til fleksjobansøgere i særligt vanskelige tilfælde.

Enheden har entret med Foreningen Nydansker om en seminarrække for virksomheder om mangfoldighedsledelse, ansættelse og fastholdelse af nydanskere.

Målopfyldelse efter to år

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden opstillede indledningsvist en række resultatmål vedrørende ventetid fra bestilling af forskellige ydelser til levering eller videreformidling. Målene og opgørelsesmetoder blev revideret/præciseret undervejs. Målene er samlet set delvist indfriet.

Fastholdelse i job/fleksjob

Enheden har opstillet mål for fastholdelse i fleksjob – 80 % (revideret til 90 %) af ansatte i fleksjob er i job efter 6 måneder. Der er ikke opgjort resultater vedrørende målet.

28 - Formidlingsenheden Kronjylland

Tilskudsperiode

1. januar 2004 – 31. december 2005. Tilskudsperioden er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålet med formidlingsenheden er at skabe vidensdeling mellem Randers Kommune og AF til gavn for virksomheder, medarbejdere og jobsøgende.

Organisering

Enkeltkommunal enhed.

Formidlingsenheden er en videreudvikling af det tidligere arbejdsmarkedsafsnit i Randers Kommunes arbejdsmarkedsafdeling og er stadig organiseret som en afdeling i denne forvaltning. Enheden er placeret i hus med AF, hvor flere kommunale medarbejdere også tidligere har haft sæde. Enheden refererer til en styregruppe med repræsentanter fra DA, LO, FTF, DSI, AF-Randers, Randers Kommune samt koordinationsudvalget for Nørhald, Mariager, Purhus, Langå, Hadsten og Randers kommuner. Der er mulighed for, at øvrige kommuner i AF-regionen kan købe ydelser af enheden.

Enheden arbejder i 2006 hen imod at blive en del af det kommende jobcenter i Randers Kommune.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, dog sjældent handicappede og ledige i fare for at miste dagpengereetten.

Metoder og redskaber

Enhedens tilgang til formidlingsarbejdet er både efterspørgsels- og udbudsorienteret, men "med borgeren i centrum".

Den virksomhedsrettede indsats understøttes af en virksomhedskordinator, der varetager den overordnede kontakt med bl.a. virksomheder, arbejdsmarkedsorganisationer og erhvervsråd om rekrutteringsbehov og udvikling af et rummeligt arbejdsmarked.

I forhold til borgerne har konsulenterne arbejdet med de arbejdssøgende i grupper, således at fx personer på ledighedsydelse umiddelbart efter visitationen til enheden tilmeldes et gruppeforløb af 8 ugers varighed. Indholdet tilpasses de enkelte deltagere, men omfatter bl.a. afklaring af ressourcer og jobønsker, træning i at kontakte en arbejdsgiver, udfærdige ansøgninger og deltage i jobsamtaler.

Formidlingsenheden har foretaget en undersøgelse af årsagerne til ophør i fleksjob. Resultaterne har medført etablering af længerevarende praktikker forud for selve fleksjobbet, mulighed for mentor ved opstarten af fleksjob og tæt opfølgning i fleksjobbets første periode.

Målopfyldelse efter to år

Målopfyldelsesgraden er vurderet efter 1½ år.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden har opstillet mål for virksomheders og borgeres tilfredshed med indsatsen. Måltallet var, at 75 % angiver tilfredshed. Målet er indfriet, idet 87 % af virksomhederne udtrykker tilfredshed på en række punkter. Dog finder kun 40 % af virksomhederne, at formidlingsenheden har evnet at placere sig centralt som aktør i rekrutteringsøjemed. Borgernes tilfredshed er også høj, nemlig 78 %.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Et mål om en stigning i andelen af løntilskudsjob, der konverteres til ordinære ansættelser fra 63 % til 80 %, blev ikke indfriet, idet andelen faldt til 57 %.

Enheden havde sat mål for stigning i antallet af fleksjob med 70 årligt. Målet er indfriet.

Formidlinger i henhold til redskaber i LAB

Et mål om stigning i ansatte fra kontanthjælp med løntilskud på private virksomheder er delvist indfriet i perioden.

Nye mål fastsat i begyndelsen af 2005 om antal etablerede virksomhedspraktikker for hhv. kontanthjælpsmodtagere (99 mod forventet 75) og øvrige målgrupper (206 mod forventet 150) er foreløbigt indfriet over forventning.

29 - Virksomhedscenter Aalborg

Tilskudsperiode

1. april 2004 – 31. marts 2006. Tilskuddet er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålet med enheden er bl.a. at sikre, at borgerne kun skal henvende sig ét sted, at koordinere den virksomhedsopsøgende indsats, samt at sikre virksomhederne rådgivning om arbejdsmarkedet, jobformidling m.m.

Organisering

Tværasektorielt samarbejde mellem Aalborg Kommune og AF-Aalborg.

Virksomhedscenter Aalborg er del af et samlet forsøg med sammentænkt indsats, der også omfatter et samarbejdsforsøg støttet af AMS. Virksomhedscentret og Arbejdsmarkedscentret styres af en politisk styregruppe med repræsentanter fra RAR, Koordinationsudvalget, DSI, a-kasserne, LO og DA samt Aalborg Kommune og AF. Endvidere er der oprettet en administrativ følgegruppe med sæde af centrene daglige ledelse, kommunens arbejdsmarkedschef samt AF-chefen. Følgegruppen skal fungere som bindeled mellem de to centre samt til de øvrige dele af kommunen og AF. Arbejdsmarkedscentret er alle lediges indgang, hvorfra de visiteres videre til Virksomhedscentret eller andre enheder i kommunen og AF. Virksomhedscentret er virksomhedernes indgang, hvorfra virksomhederne betjenes ligesom de visiterede ledige udplaceres herfra.

Virksomhedscentret arbejder frem mod en indpasning i det fremtidige jobcenter for Ny Aalborg Kommune (Aalborg, Nibe, Hals og Sejlflod kommuner).

Målgrupper

Målgrupperne er forsikrede og ikke forsikrede ledige.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingsindsatsen er både udbuds- og efterspørgselsorienteret.

Den virksomhedsrettede indsats varetages af virksomhedskonsulenterne, der er geografisk opdelt. Indsatsen består bl.a. i overvågning, opsøgende arbejde med henblik på afdekning af behov, information om det rummelige arbejdsmarked, herunder en særlig indsats for at skabe flere fleksjob samt tilbud om rådgivning, bl.a. i forhold til fastholdelse. Der er på tværs af de forskellige kommunale enheder, Virksomhedscentret og AF udarbejdet en strategi for koordinering af virksomhedskontakten.

Ledige med behov for ekstra støtte for at komme i arbejde visiteres til jobteamet fra Arbejdsmarkedscentret, kommunens beskæftigelsesområder, Ungdomsvejledningen og Integrationscentret. Med visitationen følger en jobplan. De jobsøgende indkaldes til et informationsmøde, hvorefter der afholdes en individuel optagelsessamtale. Udgangspunktet for samtalen er jobplanen, og formålet er dels at afklare hvilke jobområder, jobsøgeren er motiveret til at arbejde indenfor og dels at skabe forståelse for vilkår og forventninger til jobsøgningen. Der indgås en forpligtende aftale om fremmøde og aktiv deltagelse. Næste skridt er indkaldelse til en intro-uge, hvis mål er at uddanne de jobsøgende til at blive deres egne jobkonsulenter. Der arbejdes med redskaber, ressourcer og barrierer i forbindelse med jobsøgning. Jobkonsulenterne fungerer løbende som sparingspartnere, ligesom der gøres forsøg med netværksaktiviteter blandt de jobsøgende.

Målopfyldelse efter to år

Resultater fra december 2005 er koblet til samarbejdsforsøg.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden havde sat som mål, at 75 % af de kontaktede virksomheder skulle have kendskab til ordninger mv. Målet er indfriet

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden havde sat mål om at antallet af virksomhedsbesøg mv. skulle øges med 10 % pr. kvartal ift. det foregående kvartal. Målet er indfriet langt over målet. Det seneste resultat viser en stigning på 47 %.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden havde sat mål om at 40 % af de henviste skulle videreformidles til ordinære job eller uddannelse. Målet er indfriet med 43 % af alle videreformidlinger.

Der var ligeledes opstillet mål for antal etablerede fleksjob, dog som delmål af et samlet mål for placeringer på særlige vilkår. Målet blev indfriet.

Formidlinger iht. redskaber i LAB

Enheden havde opstillet mål om at 20 % af formidlingerne skulle være til løntilskudsjob. Målet blev delvist indfriet med 15 % af samtlige formidlinger.

Ligeledes var der sat mål om formidling af 20 % af de henviste til virksomhedspraktik. Målet er indfriet.

30 – JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner

Tilskudsperiode

1. maj 2004 – 30. april 2006. Tilskudsperioden er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålet med jobcentret er at bistå arbejdssøgende med at få arbejde og yde service til arbejdsgivere, der søger arbejdskraft. Målsætningen er, at flere kommer i arbejde, og at der ydes en bedre og mere koordineret virksomhedsservice.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af en stor kommune og en eller flere mindre kommuner (Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner).

Enheden blev oprettet som et tværkommunalt samarbejde med Sønderborg Kommune som initiativtager, og i forlængelse heraf har de 4 kommuner fået et fælles koordinationsudvalg, som udgør styregruppen for Jobcentret. Lederen af Jobcentret refererer til Sønderborg Kommunes arbejdsmarkedsafdeling. Derudover udgør ledere fra de respektive kommuner en administrativ følgegruppe. Samarbejdet med de medvirkende kommuner baseres på en bestiller-udfører lignende model.

Enheden arbejder i samarbejde med Fælleskommunalt Jobcenter for Gråsten og Sundevad kommuner og Nordborg Kommune hen imod forankring i Jobcenter Ny Sønderborg Kommune.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, dog er borgere i matchgrupperne 2.3 og 2.5 fleksjobvisiterede, samt dagpengemodtagere hovedmålgrupper.

Metoder og redskaber

Tilgangen er primært udbudsorienteret. Virksomhedskonsulenterne er opdelt i byteams.

Jobcentret opsøger virksomheder, der kan matche kommunens efterspørgsel, og jobprofilerne lægges i en database. Virksomhederne kan få en kontaktperson i jobcentret, hvis de ønsker det. Der er indgået samarbejdsaftaler med to store virksomheder, ligesom der løbende indgås partnerskabsaftaler. Centret har iværksat en fleksjobkampagne, hvor områdets virksomheder modtog jobcentrets nyhedsbrev sammen med en brochure om fleksjob. Dette initiativ blev fulgt op af annoncer i Ugeavisen.

Til støtte for den daglige borgerrettede indsats har jobcentret udarbejdet en metodebeskrivelse, der indeholder lovbestemmelser, sagsgang og opgavefordeling. Metodebeskrivelsen revideres løbende. Kommunerne foretager en vurdering af målgruppetilhør og matchkategori, og sender en bestilling til jobcentret, når foranstaltningen vedrører samarbejde med virksomheder. Jobcentret har oprettet jobklubber bl.a. for fleksjobansøgere og jobsøgere, der har været længe på kontanthjælp. Inspireret af Virksomhedsnetværk Fyn har jobcentret udarbejdet en Vurderingsnøgle, der er bygget op omkring matchkategorierne. Vurderingsnøglen anvendes som samtale- og opfølgingsværktøj, når borgere er udplaceret i virksomhedspraktik eller løntilskudsjob.

Målopfyldelse efter to år

Målinger efter 1½ års drift.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden har sat mål om en stigning i anvendelsen af private virksomheder til praktikforløb på 25 % og til ansættelser i løntilskud med 20 %. Begge mål er indfriet, det første over målet.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden har sat mål om 800 virksomhedsbesøg årligt. I 2005 blev der gennemført over 1300 besøg, så målet er mere indfriet.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Et mål om en stigning i antal etablerede fleksjob på 20 % er indfriet over målet med 116 i løbet af det 1. tilskudsår mod 63 i 2003 som referenceår.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Enheden har opstillet mål om et fald i personer på ledighedsydelse på 50 %. Målet er ikke indfriet, da der har været en stigning i antallet på 16 personer i måleperioden.

Formidlinger iht. redskaber i LAB

Enhedens mål om en stigning i antal formidlinger af løntilskudsjob på 20 % er indfriet. Et mål om en stigning i antal formidlinger af virksomhedspraktikker på 25 % er indfriet over målet.

31 - Formidlingsenheden Østvendssyssel

Tilskudsperiode

1. juli 2004 – 30. juni 2006. Tilskuddet er forlænget til 31. december 2006.

Formål

Hovedformålet er at styrke og koordinere kommunernes formidling af jobs på særlige vilkår samt virksomhedsservice i hele Østvendssyssel.

Organisering

Der er nedsat en administrativ styregruppe bestående af de fem socialdirektører, og ansvaret for den daglige drift varetages af en ledelsesgruppe bestående af tilsvarende fem afdelingsledere. Formænd for de fire involverede koordinationsudvalg, repræsentanter for arbejdsmarkedets parter m.fl. udgør følgegruppen for initiativet. Samarbejdet med kommunerne foregår efter en bestiller udfører model.

Dronninglund Kommune er trådt ud af enheden fra og med 30. juni 2005, da kommunen ikke indgår i den nye Frederikshavn Kommune. I 2006 styrkes samarbejdet med AF med henblik på det fremtidige samarbejde i jobcenter.

Målgrupper

Hovedmålgrupperne er borgere i matchgruppe 2.3, 2.5 samt fleksjobvisiterede, men enheden arbejder også med de øvrige målgrupper i mindre omfang.

Metoder og redskaber

Formidlingsenhedens tilgang er både udbuds- og efterspørgselsorienteret.

I det virksomhedsrettede arbejde har enheden bl.a. haft gavn af beskæftigelsesministerens dialogkampagne, idet 30 mails fra virksomheder, der ønskede råd og vejledning samt viden om rekruttering af medarbejdere inden for det rummelige arbejdsmarked, blev omdirigeret til enheden. Enheden modtager henvendelser fra virksomheder om forebyggende og tidlig indsats og indgår løbende partnerskabsaftaler. Samarbejdet med AF er under udbygning, bl.a. vedrørende fælles virksomhedsservice.

Igennem det første halve år blev der arbejdet med forventningsafstemning om målgrupper og opgaver på tværs af kommuner og formidlingsenhed, og der blev udarbejdet detaljerede arbejds- og metodebeskrivelser. Resultatet er efterfølgende formidlet på kursusdage for alle sagsbehandlere inden for beskæftigelsesområdet.

Formidlingsenheden har bl.a. indgået samarbejde med Kriminalforsorgen og koordinationsudvalget i Frederikshavn/Læsø om et ungeprojekt for 20 unge mellem 18 og 30 år med en kompleks blanding af sociale problemer og nuværende eller tidligere kriminel adfærd.

Formidlingsenheden har afholdt to kursusdage om sygedagpengeopfølgning, revalidering og fleksjob for faglige konsulenter og sagsbehandlere fra A-kasser, faglige organisationer, kommuner, revalideringscentre, socialpædagogiske støttecentre, andre aktører og enhedens personale.

Målopfyldelse efter to år

Måltal er revideret i lyset af midtvejsresultater. Målinger er efter 1½ års drift.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden har sat mål om etablering af 15 partnerskabsaftaler i måleperioden. Målet er ikke indfriet med et resultat på 5 aftaler. Der er endvidere sat mål om gennemførelse af 350 virksomhedsbesøg i måleperioden. Målet er indfriet.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Et mål om etablering af 115 ordinære job i måleperioden er delvist indfriet. Et mål om etablering af 330 fleksjob i måleperioden er delvist indfriet. Endelig er et mål om etablering af 30 skånejobs i måleperioden er delvist indfriet.

Formidlinger iht. redskaber i LAB

Enhedens mål om at etablere 475 virksomhedspraktikker i måleperioden er indfriet. Derimod er mål om etablering af løntilskudsjob til målgruppe 2.1- 2.3, og for målgruppe 2.4 ikke indfriet.

32 - Formidlingsenheden i Lyngby-Taarbæk Kommune

Tilskudsperiode

1. juli 2004 – 30. juni 2006

Formål

Formålet med formidlingsenheden er at formidle kontakt mellem virksomheder og ledige.

Organisering

Tværasektoriel organisering: Én kommune og AF (Lyngby-Taarbæk Kommune og Erhvervsrådet i Lyngby-Taarbæk samt AF-Storkøbenhavn)

Enheden er organiseret som et konkret samarbejde mellem kommunens jobcenter (herunder AF-Storkøbenhavn) og Lyngby Uddannelsescenter. AF-Storkøbenhavn har siden 2002 haft en medarbejder udstationeret i jobcentret. Enheden ledes af en politisk/administrativ styregruppe med borgmesteren som formand samt repræsentanter fra koordinationsudvalget (byrådet, DA, LO, FTF og RAR), arbejdsmarkedsafdelingen i kommunen, Erhvervsrådet (direktøren for Centerforeningen samt forstanderen for Lyngby Uddannelsescenter) samt formidlingskoordinatoren, der fungerer som sekretær for gruppen. Der er nedsat en følgegruppe med repræsentanter fra uddannelsescentret, kommunens arbejdsmarkedsafdeling og Formidlingsenheden. Gruppens formål er at støtte formidlingskoordinatoren i arbejdet.

Erfaringerne fra arbejdet i enheden vil blive indarbejdet i det nye jobcenter i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Målgrupper

Hovedmålgrupper er dagpengemodtagere, sygemeldte fra ledighed, fleksjobvisiterede, og borgere i matchgruppe 2.2. Enheden arbejder sjældnere med de øvrige målgrupper og ikke med førtidspensionister og handicappede.

Metoder og redskaber

Ideen med formidlingsenheden var at udvikle nye samarbejdsflader mellem det offentlige jobformidlingssystem og erhvervslivet, herunder at afprøve om fastholdelse og jobformidling kan ske via lokale virksomhedsnetværk. Tilgangen er udbudsorienteret, hvor den til en start indeholdt både udbuds- og efterspørgselsorienterede elementer.

Den virksomhedsrettede tilgang tager udgangspunkt i virksomhedernes rekrutterings- og servicebehov. Et servicetilbud er Perfect Match, en rekrutteringsservice, hvor enheden sammen med virksomheden udarbejder en job- og kravprofil, hvorefter formidlingsenheden påtager sig at finde egnede ansøgere. Man har med succes benyttet phoner-kampagner for at komme i kontakt med virksomheder. Desuden har enheden holdt oplæg i forskellige foreninger og organisationer samt annonceret i en gratisavis for at markedsføre enheden og få virksomheder til at besøge og gøre brug af hjemmesiden.

Det borgerrettede arbejde ligger fortrinsvis i jobcentret. I enheden arbejdes der med projekttiltag over for afgrænsede målgrupper; fx er der etableret netværksklub for dagpengemodtagere i løntilskudsjob, og der tilbydes sparring til sygedagpengemodtagere, der raskmeldes fra ledighed.

Målopfyldelse efter to år

Måling efter 1½ år.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden har formuleret mål om tilfredshed blandt involverede borgere og virksomheder med formidlingens form og resultater. Der foreligger ikke resultater af tilfredshedsundersøgelse.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden har sat mål om, at yderligere 50 arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere kommer i ordinært arbejde årligt. Målet er med 34 formidlinger på 1½ år ikke indfriet.

Ligeledes er der sat mål om, at yderligere 25 sygedagpengemodtagere, som er raskmeldt fra ledighed, kommer i ordinært arbejde årligt.. Målet er med 5 formidlinger på 1½ år ikke indfriet.

Endvidere er der sat mål om, at yderligere 25 dagpengemodtagere i kommunal jobtræning, kommer i ordinært arbejde årligt. Målet er med 10 formidlinger på 1½ år ikke indfriet.

Endelig er der sat mål om, at yderligere 10 personer med nedsat arbejdsevne fastholdes gennem etablering af fleksjob årligt. Målet er med fire formidlinger på 1½ år ikke indfriet.

33 - Formidlingsenheden for Ringkøbing og Holmsland kommuner

Tilskudsperiode

1. august 2004 – 31. juli 2006. Tilskuddet er forlænget til 31. december 2006.

Formål

Formålet med formidlingsenheden er at styrke kendskabet til og forståelsen for det rummelige arbejdsmarked, herunder at styrke virksomhedsservice, jobskabelse og fastholdelsesindsatsen.

Organisering

Tværasektorielt samarbejde mellem flere kommuner og AF (Ringkøbing og Holmsland kommuner, samarbejdsforsøg mellem Ringkøbing Kommune og AF-Ringkøbing)

Formidlingsenheden er organiseret som en del af Arbejdsmarkedscenter Ringkøbing Fjord, der er et samarbejdsforsøg. Aftalen om støtte er indgået med Koordinationsudvalget for Ringkøbing og Holmsland kommuner, og AF-Ringkøbing er formelt ikke partner i aftalen. Imidlertid er hele enhedens virke, herunder mål og resultatkrav, sammentænkt med de øvrige dele af Arbejdsmarkedscentret, der er et samarbejde mellem Ringkøbing Kommune og AF-Ringkøbing.

Arbejdsmarkedscentret ledes af en politisk styregruppe, der udvides med socialudvalgsformanden og socialchefen fra Holmsland Kommune, når mål og resultatkrav for Formidlingsenheden behandles. Enhedens mål og resultatkrav behandles endvidere i Koordinationsudvalget for Ringkøbing og Holmsland kommuner.

Arbejdet forventes at fortsætte efter tilskudsperiodens ophør med henblik på overgang til den nye Ringkøbing-Skjern Kommune fra 2007.

Målgrupper

Målgruppen for arbejdet er (indirekte, da enheden ikke har borgerkontakt) fortrinsvis fleksjobvisiterede samt timelønnede i særligt udsatte industrier. Enheden arbejder sjældnere med de øvrige målgrupper, dog ikke dagpengemodtagere, sygemeldte fra ledighed samt handicappede.

Metoder og redskaber

Tilgangen er efterspørgselsorienteret.

Enheden har ikke direkte borgerkontakt, men indgår i et af tre medarbejderteams i Arbejdsmarkedscenter Ringkøbing Fjord. Enheden arbejder i tæt sammenhæng med koordinationsudvalget i de to kommuner med initiativer, der kan styrke formidlings- og fastholdelsesindsatsen samt det rummelige arbejdsmarked i bred forstand.

Enheden opsøger virksomheder med henblik på at indgå "samarbejdsaftaler" om at stille praktikpladser til rådighed og "gensidigt forpligtende aftaler", der både omfatter integration, arbejdsfastholdelse, personalepolitikker og deltagelse i virksomhedsnetværk. Konsulenterne orienterer løbende om nye aftaler, så de konsulenter i arbejdsmarkedscentret, der har borgerkontakten, kan benytte dem.

Formidlingsenheden har iværksat flere kursusforløb og projekter i private og offentlige virksomheder med fokus på at nedbringe sygefraværet og styrke arbejdsfastholdelse, ligesom enheden har entret med en privat virksomhed om "virksomhed i virksomheden".

Målopfyldelse efter to år

Målene er knyttet an til samarbejdsforsøget, som enheden er del af. Målinger er efter 1½ års drift.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Enheden har fastsat mål for etablering af samarbejds- og partnerskabsaftaler med arbejdspladser: Der er etableret 40 mod forventet 100 aftaler om ledige med problemer ud over ledighed samt for udstødningstruede beskæftigede. Der er etableret 47 mod forventet 50 aftaler om forebyggelse, fastholdelse og integration. Målene er samlet set delvist indfriet.

Enheden har opstillet mål for en fordobling af virksomhedsbesøg. Målet er indfriet med over 150 %.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Et mål om en gradvis reduktion af gennemsnitslængde for sygedagpengeperioder til 30 uger i 2004 og 27 uger i 2005 er indfriet over målet med en reduktion til 20 uger i gennemsnit.

Et mål om at nedbringe ledighed blandt fleksjobvisiterede til 16 % (målt som andel personer på ledighedsydelse blandt de fleksjobvisiterede) er delvist indfriet med et resultat på 19,8 %.

34 – Formidlingsenhed Nordøstfyns Jobcenter

Tilskudsperiode

1. august 2004 – 31. juli 2006. Tilskuddet er forlænget til og med udgangen af 2006.

Formål

Formålet med jobcentret er at styrke den arbejdsmarkedsrettede indsats gennem virksomhedsrettede tilbud og virksomhedsservice, der fremmer fastholdelse og integration. Jobcentret er indgangen til det offentlige system for virksomheder og ansatte.

Organisering

Tværkommunal enhed bestående af flere mindre kommuner (Munkebo, Langeskov og Kerteminde kommuner).

Enheden er etableret som et samarbejde mellem de tre kommuner samt deres fælles koordinationsudvalg, der fungerer som styregruppe for enheden. Der er derudover nedsat en tværkommunal ledelsesgruppe. Jobcentret ligger i Munkebo, som transportmæssigt er let tilgængeligt.

Enheden forankres pr. 1. januar 2007 som jobcenter i den nye Kerteminde Kommune.

Målgrupper

Jobcentret arbejder med de fleste målgrupper, dog sjældent sygemeldte fra ledighed, ledige i fare for at miste dagpengere samt handicappede.

Metoder og redskaber

Tilgangen er primært udbudsorienteret.

Centret kontaktes også af virksomheder, der tilbyder fx arbejdsprøvningspladser.

Kommunerne har en fast jobkonsulent i centret, mens jobkonsulenterne arbejder på tværs af kommunerne i formidlingsarbejdet. De arbejdsmarkedsparate borgere visiteres til deltagelse i en jobklub. Til støtte for jobsøgningsprocessen har jobcentret udarbejdet en jobsøgningshåndbog til jobsøgerne. Borgere, der har brug for hjælp til at finde en arbejdsprøvningsplads, serviceres individuelt.

Jobkonsulenterne deltager efter behov i sagsbehandlernes interne møder og deltager i AFs kvartalsmøder. Der er et tæt samarbejde med koordinationsudvalget om bl.a. månedens og årets rummelige virksomhed og temaarrangementer for områdets virksomheder.

Målopfyldelse efter to år

Målinger efter 1-1½ år.

Virksomhedsrettede aktiviteter

Der er sat mål om etablering af 10 partnerskabsaftaler. Der er ikke indgået aftaler, så målet er ikke indfriet.

Der er endvidere sat mål om etablering af virksomhedsnetværk; resultaterne er ikke opgjort.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der er sat mål for stigning i antallet af etablerede fleksjob i de tre kommuner på hhv. 20 % årligt (for Munkebo og Langeskov kommuner) og 20 % over 2 år (Kerteminde Kommune). Målene er indfriet samlet, men der er udsving for kommunerne.

Fastholdelse i job/fleksjob

Enheden har sat mål om, at hver anden sygemeldte i job skal fastholdes på arbejdspladsen. Der er ikke opgjort resultater på området.

Udvikling på udvalgte forsørgelsesydelse

Enheden har sat mål om en nedbringelse af antallet af kontanthjælpsmodtagere på 20 %. Samlet set er målet foreløbigt indfriet, men der er udsving kommunerne imellem.

Formidlinger iht. redskaber i LAB

Der er sat mål om en stigning i antallet af virksomhedspraktikker på 20 % i løbet af tilskudsperioden. Målet er foreløbigt indfriet.

Andre mål

Enheden har formuleret et mål om øgning af andelen af flygtninge/indvandrere med tilknytning til arbejdsmarkedet med 20 %. Der er ikke præcise resultater.

35 - JSV København

Tilskudsperiode

1. september 2004 – 31. august 2006.

Formål

Det overordnede formål er at udvikle metoder, så flere fleksjobvisiterede med psykiske lidelser og/eller sociale problemer kommer i arbejde.

Organisering

Enkeltkommunal enhed.

JSV København har eksisteret siden 2002 som Københavns Kommunes center for formidling af Job på Særlige Vilkår. Der gives i støtteperioden midler til en forstærket indsats overfor en del af centrets målgruppe. Enheden er administrativt styret, og koordinationsudvalget fungerer som følgegruppe. Den indsats, der gives støtte til, gennemføres af medarbejdere, der er fritaget for andre opgaver.

Målgrupper

Målgruppen for arbejdet er udelukkende fleksjobvisiterede, der er psykisk syge eller har store sociale problemer.

Metoder og redskaber

Tilgangen er udbudsorienteret.

Det virksomhedsrettede arbejde er indtil videre begrænset til jobformidlingen.

Det borgerrettede arbejde tager afsæt i en intern screening af mulige relevante sager. Enheden undersøger løbende, hvad der karakteriserer målgruppen. Den eneste bemærkelsesværdige forskel, man foreløbig har kunnet konstatere i forhold til de øvrige fleksjobvisiterede er, at det er personer, der har haft en lang baggrund i det offentlige forsørgelsessystem.

Enhedens medarbejdere formidler deres erfaringer i en logbog og gennem regelmæssige oplæg for alle jobkonsulenter i JSV.

JSV har indgået et samarbejde med Jobcenter Østdanmark om formidling af 10 borgere fra projektet med henblik på sammenligning af formidlingsmetoder.

Målopfyldelse efter to år

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Der er sat mål om en øgning af antal etablerede fleksjob til målgruppen. Der arbejdes fortsat med fastsættelse af endelige måltal.

Fastholdelse i job/fleksjob

Der er sat mål om forøgelse af varigheden af fleksjob. Der arbejdes fortsat med fastsættelse af endelige måltal.

36 - Formidlingsenheden Vestsønderjylland (Jobcenter Tønder)

Tilskudsperiode

1. december 2004 - 30. november 2006

Formål

Formålet er, at alle helt og delvist arbejdsmarkedsparete hurtigere kommer i arbejde, og at styrke virksomhedskontakten, så jobformidlingen tilpasses virksomhedernes behov.

Organisering

Tværksektoriel organisering: Flere kommuner og AF (AF Sønderjylland, Bredebro, Højer, Løgumkloster, Skærbæk og Tønder kommuner, samt Nørre-Rangstrup Kommune fra juni 2005).

Enheden ledes af en politisk styregruppe med sæde af tre repræsentanter fra RAR (heriblandt Tønders borgmester, der er formand for styregruppen), samt fire repræsentanter fra Vestsønderjyllands sociale koordinationsudvalg (byrådsmedlemmer fra Højer og Bredebro kommuner samt DA og LOs repræsentanter i udvalget). Der er desuden etableret en administrativ følgegruppe med deltagelse af socialchefer fra de deltagende kommuner, AF-Tønders chef, sekretæren for koordinationsudvalget samt Formidlingsenhedens leder.

Formidlingsenhedens arbejde forankres i Jobcenter Ny Tønder Kommune. Kommunerne og AF stræber efter opstart af Jobcentret pr. 1. september 2006. Alternativt fortsættes arbejdet i Formidlingsenheden indtil 1. januar 2007.

Målgrupper

Enheden arbejder med alle målgrupper, dog sjældent handicappede.

Metoder og redskaber

Tilgangen til formidlingsindsatsen er både efterspørgsels- og udbudsorienteret.

Den virksomhedsrettede indsats foregår på tværs af kommune- og sektorgrænser, både hvad angår det generelle opsøgende arbejde og formidlings- og opfølgingsarbejdet.

AF-medarbejderne i jobcentret varetager udelukkende virksomhedskontakt, da den borgerrettede indsats ligger hos AF i henholdsvis Tønder og på regionskontoret og efter den første måned hos anden aktør. Forudsætningen for at skabe fuld samkøring og klarhed over for borgere og virksomheder er, at AFs jobbutik og de efterfølgende vejledningsopgaver overflyttes til enheden.

For at skabe organisatorisk klarhed er der lavet en aftale med KMD om at få beskrevet fælles arbejdsgange, opgaveplaceringer mv., der kan anvendes også efter overgangen til jobcenter. Enheden arbejder med udvikling af en fælles visitationsmodel, udvikling af virksomhedsserviceringen og beskrivelse af kontaktføreløbet/aktiveringsindsatsen for alle matchkategorier. Endelig arbejdes der på at få etableret et fælles IT-system og journaladgang, da medarbejderne ikke har adgang til andre kommuners sagsbehandlinger, herunder de lediges journaler.

Enheden har indgået samarbejde med det lokale revacenter om jobsøgnings- og afklaringsforløb for nyledige og med Teknisk Skole og andre uddannelsesinstitutioner om opkvalificering af kortuddannede ledige.

Målopfyldelse efter to år

Målinger er foretaget efter 1 år.

Overordnede produktions- og kvalitetsmål

Enheden har opstillet et mål, om at der skal etableres flere jobåbninger, herunder også for de mest udsatte grupper af ledige. Resultaterne er ikke opgjort med referencetal.

Etablerede job på ordinære eller særlige vilkår

Enheden har sat mål om, at alle der er visiteret til et fleksjob, får et fleksjob. Der er siden enhedens oprettelse etableret 43 nye fleksjob, mens 62 er visiteret til fleksjob, men endnu ikke har fået fleksjob tilbudt. Målet er foreløbigt delvist indfriet.

Formidlinger iht. redskaber i LAB

Der er sat mål om etablering af 50 % flere løntilskudsjob i private virksomheder og 10 % flere løntilskudspladser i offentlige virksomheder. Målet er foreløbigt samlet set ikke indfriet.

Bilag 4: Fokusgruppemøder - deltagerliste

Fokusgruppemøde - "Samarbejdet mellem Formidlingsenhederne og baglandet"
Tirsdag den 25. januar 2005 kl. 10-14 hos CABI

Deltagerliste

FormidlingsCenter Viborg

Virksomhedskonsulent Vibeke O'Neill,
Sagsbehandler Brita Christensen

von@fcviborg.dk

brc@viborgkommune.dk

JobØst

Jobkonsulent Lene Jensen

eesklie@koegekom.dk

Jobbutikken Kolding

Jobkonsulent Jens Juhl
Jobkonsulent Marianne Støhs

jens@jobbutikkenkolding.dk

marianne@jobbutikkenkolding.dk

Formidlingscenter Vesthimmerland

Jobkonsulent Charlotte Vestrup,
Socialrådgiver Connie L. Christensen,

cv@fmevh.dk

cls@aarskommune.dk

Sønderborgområdets Formidlingscenter

Virksomhedskonsulent Merete Carlsen

Merete.Carlsen@sonderborg.dk

CABI

Konsulent, projektleder, Jean-Pierre Morel
Konsulent Anne Friis Johansen
Chefkonsulent Ellen Jensen

jpm@cabiweb.dk

afj@cabiweb.dk

ej@cabiweb.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen (observatør)

Fuldmægtig Henriette Jul Hansen
Fuldmægtig Jens Emmeche

hjh@ams.dk

jem@ams.dk

Fokusgruppemøde "Fra ny organiseringsmodel til nye arbejdsgange – fokus på kommunikation og IT"

Tirsdag den 1. februar 2005 kl. 10-14 hos CABI

Deltagerliste

FormidlingsCenter Hillerød

Afdelingsleder Stine Hollendsted

stkr@hillerod.dk

Formidlingsenhed Kalundborg

Virksomhedskonsulent Carsten Bloch Nielsen

amccbn@kalundborg.dk

Formidlingsenheden Knudepunktet

Leder Claus H. Christensen

chc@knudepunktet.dk

Formidlingsenheden KomJob

Leder Jette Feigh

fei@balk.dk

Formidlingshus Odsherred

Formidlingschef Hans Rasmussen

har65@trundholm.dk

JobNord

Formidlingschef Bo Sund

bos@jobnord.dk

Nordøst Fyns Jobcenter

Centerleder Carl Christian Greve

ccg@jobcenter.munkebo.dk

CABI

Konsulent Anne Friis Johansen

afj@cabiweb.dk

Konsulent Carsten Lunden

cl@cabiweb.dk

Konsulent, projektleder, Jean-Pierre Morel

jpm@cabiweb.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen (observatør)

Fuldmægtig Henriette Jul Hansen

hjh@ams.dk

Fuldmægtig Jens Emmeche

jem@ams.dk

Fokusgruppemøde ”Metoder og redskaber i formidlingsenhedernes indsats”

Onsdag den 7. september 2005 kl. 10-14 hos CABI

Deltagerliste

Formidlingsenheden Kronjylland

Leder Peter Nørgaard

peter.norgaard@randers.dk

Virksomhedskoordinator Helle Ahrenkiel Eriksen

helle.ahrenkiel@randers.dk

JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner

Virksomhedskonsulent Morden Hansen

morden.hansen@sonderborg.dk

Virksomhedskonsulent Grete Müller Henriksen

grete.henriksen@sonderborg.dk

Formidlingsenheden Østvendssyssel

Leder Aase Hessel

a.hessel@frederikshavn.dk

Jobkonsulent Kirsten Møller

kirsten.m@frederikshavn.dk

JobCenter Marselisborg

Direktør Michael Dyreholt

md@jcmb.dk

Udviklingschef Ann Tversted

at@jcmb.dk

Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og på Fanø

Centerchef Peter Nikolajsen

pni@esbjergkommune.dk

Jobkonsulent Dorthe Engsted Nissen

deni@esbjergkommune.dk

CABI

Konsulent Ellen Jensen

ej@cabiweb.dk

Konsulent Carsten Lunden

cl@cabiweb.dk

Konsulent, projektleder Jean-Pierre Morel

jpm@cabiweb.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen (observatør)

Fuldmægtig Henriette Jul Hansen

hjh@ams.dk

Fokusgruppemøde ”Metoder og redskaber i formidlingsenhedernes indsats”

Tirsdag den 13. september 2005 kl. 10-14 hos CABI

Deltagerliste

Formidlingsenheden ved AMC Kalundborg

Centerleder Søren Munk

amcsm@kalundborg.dk

Job- og virksomhedskonsulent Camilla Lauridsen

amccl@kalundborg.dk

JobØst

Virksomhedskonsulent Helene Lütken

eeskhel@koegekom.dk

Det fælleskommunale Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner

Daglig leder Ib Valentin

sfiv@graasten.dk

Virksomhedsport Bornholm

Jobkonsulent Mogens Petersen

mogens.petersen@brk.dk

Jobbutikken Kolding

Afdelingschef Karen Hvid Vestergaard

kahd@kolding.dk

Jobkonsulent Jens Juhl

jlju@kolding.dk

Formidlingscentret i Viborg

Projektkonsulent Mette Nielsen

mni@fcviborg.dk

Udviklings- og formidlingsenhed Østlolland

Direktør Lotte Liljeqvist

lotte@ufo-enhed.dk

CABI

Konsulent Ellen Jensen

ej@cabiweb.dk

Konsulent Anne Friis Johansen

afj@cabiweb.dk

Konsulent, projektleder Jean-Pierre Morel

jpm@cabiweb.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen (observatør)

Fuldmægtig Ulla Pedersen

upe@ams.dk

Bilag 5: Spørgeskema vedr. målgrupper og ydelser – rundsendt december 2004

Microsoft Access - [Indtastning af spørgeskemaer]

MS Sans Serif 8 F K U

Skriv et spørgsmål

Gældende for alle besvarelser: 1 = I høj grad 2 = I nogen grad 3 = Sjældent 4 = Aldrig 9 = Ubesvaret

ID Navn

Målgrupper omfattede af FE's arbejde:

Dagpengemodtagere (§2.1).....

Sygemeldte fra ledighed (forsikrede).....

Ledige i fare for at miste dagpengereet.....

Personer, der modtager kontakthjælp eller starthjælp, alene pga. ledighed (§2.2).....

Personer, der modtager kontakthjælp eller starthjælp ikke alene pga. ledighed 2.3).....

Revaliderer (§2.4).....

Sygedagpengemodtagere, der har behov for afklaring af arbejdsevne (§2.5).....

Førtidspensionister.....

Personer visiteret til fleksjob.....

Personer med handicap.....

Særlige målgrupper (f.eks. udsatte unge, udstødningsruede beskæftigede mv.) anfør hvilke i nedenstående kommentarfelt.....

Kommentar:

Ydelser rettet mod borgerne:

Fleksjob.....

Jobs med læntilskud.....

Ordinære jobs.....

Virksomhedspraktikker.....

Arbejdsfæstholdelse.....

Fæstholdelse i praktik.....

Afklaringsforløb.....

Kontaktforløb.....

Mentorordninger.....

Andet.....

Kommentar:

Ydelser rettet mod andre:

Virksomhedsservice.....

Samarbejdsaftaler.....

Kommentar:

Rådgivning/kurser rettet mod:

Virksomhedsledere.....

Tillidsrepræsentanter.....

Kommunale sagsbehandlere.....

AF vejledere.....

A-kasser.....

Andre.....

Kommentar:

Post: 1 af 1 Formularvisning

start

Indbakke - ... Exchange C... Dokument 2... Microsoft... Adresse 10:50

Bilag 6: Metodetilgang i evalueringens kvalitative del

Anvendt metode i evalueringens kvalitative del

Den kvalitative del af evalueringen dækker over et løbende dataindsamlings- og analysearbejde i perioden september 2004 – november 2005.

Formålet med denne del af evalueringen har været at identificere, vurdere og perspektivere tværgående elementer i formidlingsenhedernes erfaringer med at omsætte rammerne for deres oprettelse.

Følgende dimensioner i det samlede initiativ har haft betydning for metodevalg:

- Enhederne var konstrueret forskelligt, og havde hver deres sæt af målsætninger. Flere træk var gennemgående, men evaluator måtte forvente at skulle "omskrive" den enkelte enheds prioriteringer og opmærksomhedspunkter i en fælles analyse-ramme.
- Der var tale om et initiativ, hvis omdrejningspunkt lå i oprettelsen af nye organisatoriske konstruktioner, adskilt fra myndighederne, og med afgrænsede opgaver/målgrupper. Det kunne derfor forventes, at samspillet mellem de organisatoriske aspekter og andre dimensioner i opgavevaretagelsen vil være af afgørende betydning.
- Formidlingsenhederne blev oprettet spredt over en meget lang periode, præget af væsentlige ændringer i den beskæftigelsespolitiske kontekst. Evalueringen skulle derfor løbende kunne indfange et meget broget datamateriale, bestående af halvårslige statusindberetninger og evalueringer.
- Evalueringen skulle – i løbet af analyseperioden – bidrage med evalueringsnotater til Arbejdsmarkedsstyrelsen omkring to udvalgte temaer: organisering af indsatsen, samt metoder/redskaber i indsatsen.

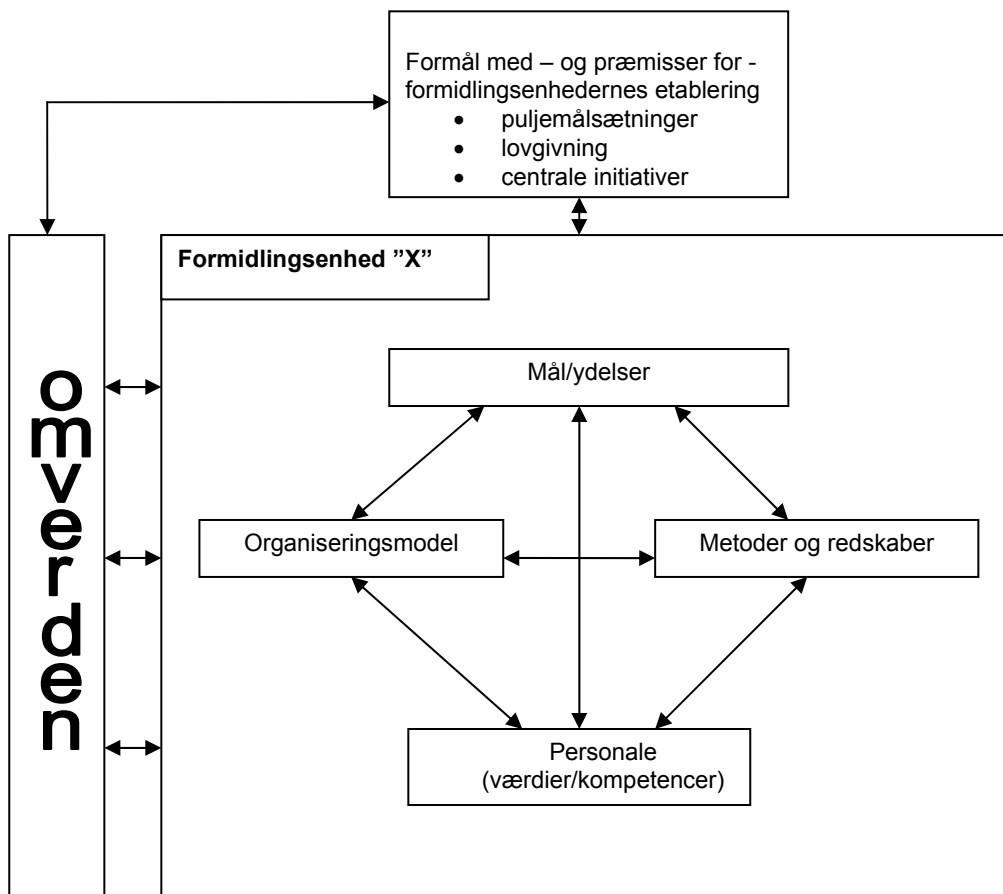
Overordnet analysemodel for den kvalitative analyse

Den kvalitative del af evalueringen baseres på Harold J. Leavitts model for organisationsanalyse. Modellen har, set i lyset af evalueringens vilkår og karakter, flere fordele.

For det første kunne det frembringe et sæt af overordnede begreber, som de enkelte enheders forskellige selvforståelser, vilkår, målsætninger mv. kunne indfanges under: Ifølge Leavitts analysemodel, kan enhver organisation/virksomhed beskrives med udgangspunkt i følgende delelementer:

- mål/produkter/ydelser
- organiseringsform
- personale
- metoder/redskaber/teknologi
- omverden/kontekst.

For det andet lægger analysemodellen vægt på, at de enkelte elementer ikke kan betragtes isoleret, fordi de er indbyrdes afhængige. En ændring påført et af elementerne får altid indflydelse på de øvrige. Set i forhold til evalueringens formål og vilkår, giver modellen mulighed for at udforske samspil mellem fx organiseringsform og omverden/kontekst eller mellem mål/ydelser og metoder/redskaber, og hermed identificere centrale temaer i formidlingsenhedernes prioriteringer, dilemmaer, udfordringer osv.



Eksplorativ fase

Den første del af evalueringsperioden har bestået i:

- At gennemføre en besøgsrunde i samtlige enheder, dels for at præsentere evalueringens ramme, dels for at indhente supplerende oplysninger om visioner og opmærksomhedspunkter i forbindelse med opstart, drift og – der hvor det var relevant – forankring efter endt støtteperioden. Repræsentanter fra styregruppen samt ledelsen og konsulenter i enheden deltog i disse møder.
- At indsamle – via spørgeskema – oplysninger om målgrupper og ydelser i de enkelte enheder.
- At systematisere det samlede datasæt. Der blev udarbejdet faktablade for hver enhed og oprettet en database over de 36 enheder, med fokus på følgende dimensi-

oner: grunddata, fortegnelse over det indkomne materiale, organisering, målgrupper, metoder/redskaber, resultater.

2. fase – særligt med fokus på organisering i indsatsen

For at supplere det eksisterende datamateriale, blev der gennemført enkelte telefoninterviews, og indkaldt repræsentanter fra i alt 11 formidlingsenheder til to fokusgruppemøder. Det første møde havde fokus på samarbejde mellem bestiller- og udfører led (sagsbehandlere og jobkonsulenter deltog) og det andet (ledere) på de kommunikations- og IT-mæssige aspekter af de reviderede arbejdsgange mellem myndigheder og formidlingsenhed. Arbejdsmarkedsstyrelsen deltog med observatørstatus på begge møder.

Første temanotat om "organisering" blev leveret til Arbejdsmarkedsstyrelsen ultimo marts 2005, og er offentliggjort maj 2005. Notatet beskriver de forskellige anvendte modeller, samt vurderer og perspektiverer formidlingsenhedernes erfaringer med udgangspunkt i følgende dimensioner:

- Samspil mellem organisering og enhedens omgivelser.
- Samspil mellem organisering og de mål og ydelser, som den enkelte enhed blev oprettet til at levere.
- Samspil mellem organisering og de personalemæssige forhold, som har præget oprettelsen og idriftsættelsen af formidlingsenheder.
- Samspil mellem organisering og de implementeringstiltag, som modellen har befordret.

Nye statusindberetninger, evalueringer m.v. inddrages løbende i datamaterialet.

3. fase – særligt med fokus på metoder i indsatsen

For at supplere det eksisterende datamateriale, blev der igen gennemført enkelte telefoninterviews, og indkaldt repræsentanter fra i alt 12 formidlingsenheder (ledere og jobkonsulenter) til to fokusgruppemøder, begge med fokus på de metodemæssige elementer af betydning for at kvalificere/effektivisere formidlingsindsatsens resultater. Arbejdsmarkedsstyrelsen deltog med observatørstatus på begge møder.

Andet temanotat om "metoder i indsatsen" blev leveret til Arbejdsmarkedsstyrelsen ultimo november 2005. Notatet beskriver, vurderer og perspektiverer de centrale metode- og redskabsmæssige udviklingspunkter i enhedernes erfaringer. Følgende tendenser dominerer:

- effektivisering af indsatsen gennem kvalificering af afklarings- og opfølgingsarbejdet
- professionalisering/specialisering af jobkonsulentfunktionen.

Nye statusindberetninger, evalueringer mv. inddrages løbende i datamaterialet frem til udgangen af januar 2006.

Bilag 7: Referencetabel – målopfyldelesgrad

FORMIDLINGSSEHEDER	MÅLTYPEN	ANTAL FORMIDLINGER ELLER UDRETNINGER	ØGET ANVENDELSE AF VIRKSOMHEDER I.F.M. AKTIVERING OG REVALIDERING	ANTAL JOB-ORDRER, JOB-ÅBNINGER, O.L.	MAX VENTETID FØREND FORMIDLINGER ELLER YDELSER LEVERES	TILFREDSHEDS-ANALYSE
Formidlingsenhed Horsens				DI		IO
Formidlingsenheden i Odense Kommune			II			
Jobservice Vest						I
Formidlingsenhed Nord						I
Virksomhedsporten Kolding (ændret til Jobbutikken Kolding)						
Formidlingsenhed Østjylland						
Formidlingsenhed Jobvækst Vestjylland		DI	DI			I
JobCenter Marselisborg				IO		IO
Formidlingsenheden Salling-Fjends			IO		DI	
Jobformidling Jæmmerbugten						
Formidlingsenheden Knudepunktet		I+				I
Formidlingsenheden ved Kalundborg Kommunes Arbejdsmarkedscenter			I		I	IO
Formidlingscenter Midtjylland			I+			
FE Vesthimmerland						
Formidlingsenheden Fredericia			IO			
Formidlingshus Odsherred						
Job Øst		I	I			I
Den fælles formidlingsenhed for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse K.						
jobNORD		I			DI	
Formidlingsenheden Østhimmerland			IO			
Jobcenter Østdanmark		I				I
Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og på Fanø			I			
Formidlingscenteret i Viborg						
Formidlingsenheden Kronjylland						I
Formidlingsenheden i Hillerød		I				
Virksomhedsport Bornholm				IO		
Det fælleskommunale Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner						
KomJob					DI	
Formidlingsenheden Østvendssyl						
Virksomhedscenter Aalborg						I
Formidlingsenheden i Lyngby-Taarbæk Kommune						IO
Formidlingsenheden for Ringkøbing og Holmsland kommuner						
JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner			I			
Nordøstfyns Jobcenter						
JSV København						
Jobcenter Tønder				IO		

ANGIVELSE AF MÅLOPFYLDELSESGRAD: I+ = INDFRIET MED MINDST 150 %, I = INDFRIET 90-150 %, DI = DELVIS INDFRIET 50-90 %, IKKE INDFRIET 0-50 %, IO = IKKE OPGJØRT/AFVIGENDE MÅLINGER = FORELØBIGE RESULTATER (2 ÅRS PERIODE IKKE AFSLUTTET)

FORMIDLINGSSEHEDER	MÅLTYPEN	ANTAL ETABLERE-DE PARTNERSKABS-AFTALER	ANTAL VIRKSOMHEDS-BESØG	ETABLERING/STYRKELSE AF VIRKSOMHEDS-NETVÆRK
Formidlingsenhed Horsens		I		
Formidlingsenheden i Odense Kommune				
Jobservice Vest		I	I	
Formidlingsenhed Nord		I		IO
Virksomhedsporten Kolding (ændret til Jobbutikken Kolding)				
Formidlingsenhed Østjylland		IO		
Formidlingsenhed Jobvækst Vestjylland		I		
JobCenter Marselisborg				
Formidlingsenheden Salling-Fjends		II		II
Jobformidling Jammerbugten				
Formidlingsenheden Knudepunktet			IO	
Formidlingsenheden ved Kalundborg Kommunes Arbejdsmarkedscenter				
Formidlingscenter Midtsjælland		IO		I
FE Vesthimmerland		DI	I	
Formidlingsenheden Fredericia				
Formidlingshus Odsherred				
Job Øst		IO		
Den fælles formidlingsenhed for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse K.		II		
jobNORD				
Formidlingsenheden Østhimmerland				
Jobcenter Østdanmark				
Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og på Fanø		DI		II
Formidlingscentret i Viborg				
Formidlingsenheden Kronjylland				
Formidlingsenheden i Hillerød				
Virksomhedsport Bornholm				
Det fælleskommunale Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner			IO	
KomJob				
Formidlingsenheden Østvendtssyl		II	I	
Virksomhedscenter Aalborg			I+	
Formidlingsenheden i Lyngby-Taarbæk Kommune				
Formidlingsenheden for Ringkøbing og Holmsland kommuner		DI	I+	
JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner			I+	
Nordøstfyns Jobcenter		II		IO
JSV København				
Jobcenter Tønder				

ANGIVELSE AF MÅLOPFYLDELSESGRAD: I+ = INDFRIET MED MINDST 150 %, I = INDFRIET 90-150 %, DI = DELVIS INDFRIET 50-90 %, IKKE INDFRIET 0-50 %, IO = IKKE OPGJØRT/AFVIGENDE MÅLINGER ■ = FORELØBIGE RESULTATER (2 ÅRS PERIODE IKKE AFSLUTTET)

FORMIDLINGSSEHEDER	MÅLTYPPE	ANTAL ETABLEREDE ORDINÆRE JOB	ANTAL ETABLEREDE FLEKSJOB	ANTAL ETABLEREDE SKANEJOB	SAMLET ANTAL FLEKS- OG SKANEJOB
Formidlingsenhed Horsens					
Formidlingsenheden i Odense Kommune					
Jobservice Vest	DI		I +	I	
Formidlingsenhed Nord			I +	I	
Virksomhedsporten Kolding (ændret til Jobbutikken Kolding)					
Formidlingsenhed Østjylland					I
Formidlingsenhed Jobvækst Vestjylland	I +		I		I
JobCenter Marselisborg					
Formidlingsenheden Salling-Fjends					I
Jobformidling Jammerbugten					I
Formidlingsenheden Knudepunktet	I		I +	II	
Formidlingsenheden ved Kalundborg Kommunes Arbejdsmarkedscenter			DI	II	
Formidlingscenter Midtsjælland			I +	DI	
FE Vesthimmerland	IO				I +
Formidlingsenheden Fredericia	IO				
Formidlingshus Odsherred	IO		I +	I	
Job Øst			I	I	
Den fælles formidlingsenhed for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse K.			I +		
JobNORD	DI		IO	IO	
Formidlingsenheden Østhimmerland	IO				
Jobcenter Østdanmark	II		DI	II	DI
Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og på Fanø	II		II		
Formidlingscentret i Viborg	I		I	I	
Formidlingsenheden Kronjylland	II		I +		
Formidlingsenheden i Hillerød	I		I		
Virksomhedsport Bornholm					I +
Det fælleskommunale Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner	IO				IO
KomJob					
Formidlingsenheden Østvendssysse	DI		DI	II	
Virksomhedscenter Aalborg	I		I		
Formidlingsenheden i Lyngby-Taarbæk Kommune	II		II		
Formidlingsenheden for Ringkøbing og Holmsland kommuner					
JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner			I +		
Nordøstfyns Jobcenter			I		
JSV København			IO		
Jobcenter Tønder			DI		

ANGIVELSE AF MÅLOPFYLDELSESGRAD: I+ = INDFRIET MED MINDST 150 %, I = INDFRIET 90-150 %, DI = DELVIS INDFRIET 50-90 %, IKKE INDFRIET 0-50 %, IO = IKKE OPGJØRT/AFVIGENDE MÅLINGER ■ = FORELØBIGE RESULTATER (2 ÅRS PERIODE IKKE AFSLUTTET)

FORMIDLINGSSEHEDER	MÅLTYPEN	ANTAL ARBEJDS- FASTHOLDELSER (PÅ SAMME ARBEJDS- PLADS)	FASTHOLDELSE I FORMIDLEDE ORDI- NÆRE JOB I X ANTAL MDR.	FASTHOLDELSE I FOR- MIDLEDE FLEKS- OG SKÅNEJOB
Formidlingsenhed Horsens				
Formidlingsenheden i Odense Kommune				
Jobservice Vest				
Formidlingsenhed Nord				
Virksomhedsporten Kolding (ændret til Jobbutikken Kolding)				
Formidlingsenhed Østjylland		DI		I+
Formidlingsenhed Jobvækst Vestjylland				
JobCenter Marselisborg		II		I
Formidlingsenheden Salling-Fjends				
Jobformidling Jammerbugten				DI
Formidlingsenheden Knudepunktet			I+	I+
Formidlingsenheden ved Kalundborg Kommunes Arbejdsmarkedscenter				
Formidlingscenter Midtsjælland		II		
FE Vesthimmerland				I
Formidlingsenheden Fredericia			IO	IO
Formidlingshus Odsherred				IO
Job Øst				
Den fælles formidlingsenhed for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse K.				
JobNORD			IO	IO
Formidlingsenheden Østhimmerland				DI
Jobcenter Østdanmark			I	I
Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og på Fanø				
Formidlingscenter i Viborg		I		
Formidlingsenheden Kronjylland				
Formidlingsenheden i Hillerød				
Virksomhedsport Bornholm				
Det fælleskommunale Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner				
KomJob				IO
Formidlingsenheden Østvendssyssel				
Virksomhedscenter Aalborg				
Formidlingsenheden i Lyngby-Taarbæk Kommune				
Formidlingsenheden for Ringkøbing og Holmsland kommuner				
JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner				
Nordstfyns Jobcenter		IO		
JSV København				IO
Jobcenter Tønder				

ANGIVELSE AF MÅLOPFYLDELSESGRAD: I+ = INDFRIET MED MINDST 150 %, I = INDFRIET 90-150 %, DI = DELVIS INDFRIET 50-90 %, IKKE INDFRIET 0-50 %, IO = IKKE OPGJØRT/AFVIGENDE MÅLINGER = FORELØBIGE RESULTATER (2 ÅRS PERIODE IKKE AFSLUTTET)

FORMIDLINGSSEHEDER	MÅLTYPEN	NEDBRINGE ANTAL KONTANTHJÆLPS-MODTAGERE	REDUCERE GENNEMSNITLIG PERIODE PÅ SYGEDAGPENGE	NEDBRINGE ANTAL MODTAGERE AF LEDIGHEDSYDELSE
Formidlingsenhed Horsens				
Formidlingsenheden i Odense Kommune		II		
Jobservice Vest			DI	
Formidlingsenhed Nord				
Virksomhedsporten Kolding (ændret til Jobbutikken Kolding)				
Formidlingsenhed Østjylland				
Formidlingsenhed Jobvækst Vestjylland				
JobCenter Marselisborg				
Formidlingsenheden Salling-Fjends				
Jobformidling Jammerbugten				
Formidlingsenheden Knudepunktet				
Formidlingsenheden ved Kalundborg Kommunes Arbejdsmarkedscenter		II	II	
Formidlingscenter Midtsjælland				
FE Vesthimmerland				
Formidlingsenheden Fredericia				II
Formidlingshus Odsherred		II		IO
Job Øst				
Den fælles formidlingsenhed for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse K.		II	DI	I
jobNORD				
Formidlingsenheden Østhimmerland				IO
Jobcenter Østdanmark				
Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og på Fanø				
Formidlingscentret i Viborg				IO
Formidlingsenheden Kronjylland				
Formidlingsenheden i Hillerød				
Virksomhedsport Bornholm				II
Det fælleskommunale Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner				
KomJob				
Formidlingsenheden Østvendssyl				
Virksomhedscenter Aalborg				
Formidlingsenheden i Lyngby-Taarbæk Kommune				
Formidlingsenheden for Ringkøbing og Holmsland kommuner			I+	DI
JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner				II
Nordøstfyns Jobcenter		I		
JSV København				
Jobcenter Tønder				

FORMIDLINGSSEHEDER	MÅLTYPEN	REVALIDERINGSFORLØB I FORM AF VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG/ELLER LØNTILSKUD	LØNTILSKUDSJOB FOR PERSONER OMFATTET AF LAB § 2, NR 1-3	VIRKSOMHEDSPRAKTIK FOR PERSONER OMFATTET AF LAB § 2, NR. 1-3, 5 og 7
Formidlingsenhed Horsens				
Formidlingsenheden i Odense Kommune				
Jobservice Vest				
Formidlingsenhed Nord		I +	I +	I +
Virksomhedsporten Kolding (ændret til Jobbutikken Kolding)		I	DI	
Formidlingsenhed Østjylland				I +
Formidlingsenhed Jobvækst Vestjylland		DI	I +	DI
JobCenter Marselisborg				I
Formidlingsenheden Salling-Fjends				
Jobformidling Jammerbugten				
Formidlingsenheden Knudepunktet		IO	I +	DI
Formidlingsenheden ved Kalundborg Kommunes Arbejdsmarkedscenter				
Formidlingscenter Midtsjælland		II		I
FE Vesthimmerland				I +
Formidlingsenheden Fredericia				
Formidlingshus Odsherred				
Job Øst				
Den fælles formidlingsenhed for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse K.				
JobNORD		II	II	DI
Formidlingsenheden Østhimmerland		II		
Jobcenter Østdanmark				DI
Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og på Fanø			II	
Formidlingscenter i Viborg				DI
Formidlingsenheden Kronjylland			DI	I +
Formidlingsenheden i Hillerød				
Virksomhedsport Bornholm				
Det fælleskommunale Jobcenter for Gråsten og Sundved kommuner				IO
KomJob				
Formidlingsenheden Østvendssyssel		II	II	I
Virksomhedscenter Aalborg			DI	I
Formidlingsenheden i Lyngby-Taarbæk Kommune				
Formidlingsenheden for Ringkøbing og Holmsland kommuner				
JobCentret for Augustenborg, Broager, Sydals og Sønderborg kommuner			I	I +
Nordstfyns Jobcenter				I
JSV København				
Jobcenter Tønder			II	

Bilag 8: Vejledning til registrering af formidlingsindsatsen i Defgo.net

Arbejdsmarkedsstyrelsen

Vejledning til registrering af formidlingsindsatsen via Defgo.net

I løbet af 2001-2005 skal der oprettes et større antal formidlingsenheder rundt omkring i landet. Enhedernes hovedformål er at styrke formidlingen af job på særlige vilkår for personer med nedsat arbejdsevne.

Der udvikles i den forbindelse et centralt instrument til måling af den kvantitative effekt af formidlingsindsatsen. Selve opfølgningen foretages via DREAM. Formidlingsenhederne / kommunerne leverer visse oplysninger og AMS står for opfølgningen fra DREAM mv. Formidlingsenhederne får kopi af opfølgningsmaterialet.

Anvendelsen af en enkelt registreringsmodel og DREAM har det formål at synliggøre formidlingsenhedernes resultater og dokumentere resultaterne af den samlede indsats.

Opkobling

Formidlingsenhederne kobler sig via Internettet på www.Defgo.net og Arbejdsmarkedsstyrelsens indberetningsmodul. Hver formidlingsenhed har sit eget log-in, hvorfra de får adgang til egen ”registreringskonto”.

Vedr. indtastning af respondent-id (jf. dokument ”Indberetning fra formidlingsenheder”): Den enkelte registreres ved CPR-nummer. Hvis CPR-nummer ikke er tilgængeligt kan registreringen foretages med vilkårlige tal, men det vil ikke være muligt for AMS senere at følge op i DREAM.

Vejledning til systemet findes i vedlagte dokument ”Indberetning fra formidlingsenheder” (kommer evt. til at ligge på hjemmesiden).

Registrering af formidlingsindsatsen

Registreringen er inddelt i 9 kategorier:

Henvendelse

Kommune

Indsatstype foreslået af kommune eller anden myndighed

Indsatstype foranstaltet

Status på sagen

Dato for henvendelse

Dato for videreformidling

Evt. forventet slutdato

Registreringen kan foretages af to eller flere omgange startende med borgerens henvendelse til formidlingsenheden og afsluttende med, at formidlingsenheden har formidlet et tilbud til borgeren. Nogle af kategorierne skal være besvaret for at kunne afslutte skemaet.

Kategori: Henvendelse

Personerne, der skal formidles et virksomhedsrettet socialt tilbud, job på ordinære eller særlige vilkår, fastholdes i arbejde mm., kan komme i kontakt med formidlingsenheden

- ved henvisning fra kommunen
- gennem henvendelse fra en virksomhed ved spørgsmål om arbejdsfastholdelse og lignende af ansatte medarbejdere. Der er således **ikke** tale om virksomheders annoncering efter arbejdskraft
- henvendelse på eget initiativ, dvs. at en borger i eller uden for beskæftigelse henvender sig til formidlingsenheden uden først at have været i kontakt med kommunen eller anden offentlig institution.
- henvisning fra AF, amtslige institutioner mv.

Punktet *skal* udfyldes.

Kategori: Kommune

Hvilken kommune henviser borgeren / hvilken kommune har borgeren bopæl i ?

Punktet *skal* udfyldes.

Kategori: Forsørgelsesgrundlag ved henvendelse

Hvilket forsørgelsesgrundlag har borgerne, når de henvender sig i formidlingsenheden?
Borgerne kan have følgende forsørgelsesgrundlag:

- kontanthjælp
- sygedagpenge
- løn
- førtidspension
- a-dagpenge
- ledighedsydelse

Punktet *skal* udfyldes.

Kategori: Indsatstyper foreslået af kommune eller anden myndighed

Den instans, der har myndighedsrollen, vil ved henvisningen til formidlingsenheden have truffet afgørelse om, hvilken type tilbud borgeren er berettiget til at få formidlet:

- ordinært arbejde, herunder vikariat
- fleksjob
- skånejob
- fastholdelse (omplacering på samme eller anden arbejdsplads)
- jobtræning m/ løntilskud
- arbejdsprøvning (i forbindelse med afklaring til ordinært arbejde, fleksjob, i ledighedsperioden mv.)
- individuel jobtræning med fx kontanthjælp
- særligt tilrettelagt aktiverende forløb, hvor der alene udbetales kontanthjælp (vejlednings- og praktikforløb mv.)
- virksomhedsrevalidering som forrevalidering (herunder arbejdsprøvning, erhvervsmodnende eller afklarende aktiviteter). Under forrevalidering bevarer man

sin hidtidige ydelse, dvs. ydelsen kan være kontanthjælp, sygedagpenge eller ingen ydelse (ægtefælleforsørgelse).

- virksomhedsrevalidering med erhvervsplan, dvs. løntilskud (arbejdsprøvning eller optræning hos private eller offentlige arbejdsgivere)
- særlige tilbud til flygtninge / indvandrere
- andet
- ukendt (myndigheden har ikke gjort sig nærmere overvejelser over, hvilken indsats, der er bedst egnet / borgeren skal afklares inden indsatsstypen kan præciseres nærmere)

Punktet *skal* udfyldes.

Kategori: Indsatsstype foranstaltet

Formidlingsenheden kan vurdere, at den henviste borger skal formidles til en af nedenstående indsats typer.

- ordinært arbejde, herunder vikariat
- fleksjob
- skånejob
- fastholdelse (omplacering på samme eller anden arbejdsplads)
- jobtræning m/ løntilskud
- arbejdsprøvning (i forbindelse med afklaring til ordinært arbejde, fleksjob, i ledighedsperioden mv.)
- individuel jobtræning med fx kontanthjælp
- særligt tilrettelagt aktiverende forløb, hvor der alene udbetales kontanthjælp (vejlednings- og praktikforløb mv.)
- virksomhedsrevalidering som forrevalidering (herunder arbejdsprøvning, erhvervsmodnende eller afklarende aktiviteter) Under forrevalidering bevarer man sin hidtidige ydelse, dvs. ydelsen kan være kontanthjælp, sygedagpenge eller ingen ydelse (ægtefælleforsørgelse).
- virksomhedsrevalidering med erhvervsplan, dvs. løntilskud (arbejdsprøvning eller optræning hos private eller offentlige arbejdsgivere)
- særlige tilbud til flygtninge / indvandrere
- tilbagevises til kommunen fordi formidlingsenheden ikke kan hjælpe den pågældende
- andet

Hvis der er uoverensstemmelse mellem den indsats kommunen eller anden myndighed har truffet afgørelse om, og den indsats formidlingsenheden vurderer som den bedst egnede, skal myndigheden først revurdere den foreslåede indsats type. Denne afklaring opfattes som et led i sagsbehandlingen, og registreres i **kategorien: status på sagen** som ”**Kommunen/myndigheden revurderer indsats typen**”.

Det er **det enkelte tilbud**, der registreres, uanset om kommunens foreslåede indsats fx er en arbejdsprøvning, som senere fører til, at formidlingsenheden (på kommunens anmodning) skal formidle samme person til et fleksjob.

Hvis formidlingsenheden således arbejdsprøver en person i forbindelse med kommunens anmodning om at formidle et fleksjob, skal det registreres som ”**personen er under formidling**”, og der skal ikke registreres noget i kategorien **Indsatstype foranstaltet**.

Hvis personen fx – på kommunens anmodning om en arbejdsprøvning – arbejdsprøves af flere omgange, registreres vedkommende under ”**personen er under formidling**” indtil sidste arbejdsprøvning, hvorefter status flyttes til ”**sagen er afsluttet**”.

Kategori: Status på sagen

Status på sagen omhandler den periode, hvor borgeren har henvendt sig i formidlingsenheden, men endnu ikke er blevet videreformidlet.

Status på de personer, der er / skal videreformidles kan være følgende:

- Personen er under formidling. Herunder hører samtale /interview, vejledning i formidlingsenheden, afklarende forløb mv., der bidrager til at finde det rigtige tilbud.
- Sagen er afbrudt. Herunder hører fx tilbagevisning til kommunen, hvis det ikke er muligt for formidlingsenheden at finde et passende tilbud, flytning fra kommunen/kommunerne, dødsfald, sygdom mm.
- Sagen er afsluttet, dvs. at formidlingsenheden har fundet og iværksat et tilbud til borgeren.
- Kommunen /myndigheden revurderer indsatsstypen. Formidlingsenheden har et andet forslag til en indsats end den kommunen / AF forestillede sig og forslaget overvejes / godkendes af pågældende myndighed.

Kategori: Dato for henvendelse

Her angives hvornår borgeren / kommunen på borgerens vegne henvender sig til formidlingsenheden. Dato angives ved dato, måned og år (8 cifre).

Punktet *skal* udfyldes.

Kategori: Dato for videreformidling

Her angives hvornår borgeren videreformidles af formidlingsenheden. Dette omfatter også de tilfælde, hvor formidlingsenheden ikke har kunne hjælpe borgeren og derfor tilbageviser vedkommende til kommunen.

Kategori: Forventet slutdato

Her angives hvornår den indsats, der er sat i gang forventes afsluttet. Er der tale om indsatser uden forventet sluttidspunkt, fx ordinært arbejde, fleks- og skånejob og arbejdsfastholdelse anføres en fiktiv slutdato på fx 10 år fra starttidspunktet.

Bilag 9: Liste over de 20 formidlingsenheder, der indgår i udtræk fra Defgo.net

1. Jobservice Vest
2. Formidlingsenhed Nord
3. Jobformidling Jammerbugten
4. Formidlingsenheden Knudepunktet
5. FE v/ Kalundborg Kommunes AMC
6. Formidlingsenheden Fredericia
7. Formidlingshus Odsherred
8. Job Øst
9. Job NORD
10. Formidlingscentret i Viborg
11. FE Vesthimmerland
12. FE for Holbæk, Jernløse, Svinninge og Tølløse
13. Formidlingsenheden Østhimmerland
14. Jobcenter Østdanmark
15. FE for nydanskere i Esbjerg og på Fanø
16. Formidlingsenheden i Hillerød
17. Virksomhedspart Bornholm
18. Fælleskommunalt Jobcenter for Gråsten og Sundeved kommuner
19. KomJob
20. Formidlingsenheden Kronjylland

Bilag 10: Referencetabel for den Defgo-baserede sammenhængsanalyse mellem foreslået indsats og videreformidling

Indsats	Indsatstype foresat										Indsatstype foresat										Total						
	Count	% within foresat	Count	% within foresat	Count	% within foresat	Count	% within foresat	Count	% within foresat	Count	% within foresat	Count	% within foresat	Count	% within foresat	Count	% within foresat	Count	% within foresat							
Outløst skibstøj	1.259	54,5%	12	0,9%	19	0,6%	96	2,9%	694	2,0%	26	0,8%	457	13,9%	66	0,5%	18	0,5%	104	3,2%	1	0,0%	1	0,0%	3.238	100,0%	
Rejsjob	11	1,6%	15	0,4%	2	0,0%	0	0,0%	2,0%	0,0%	31	2,2%	226	6,8%	1	0,0%	14	0,4%	71	2,2%	18	0,6%	0	0,0%	2.248	100,0%	
Fastholdelse (empowering på samfundsniveau)	0,5%	71,4%	0,7%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,1%	1,4%	0,0%	0,0%	10,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,8%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
Fastholdelse (empowering på individniveau)	28	3,9%	324	48,2%	0	0,0%	0	0,0%	7,6%	0,1%	1	0,0%	156	4,7%	0	0,0%	0	0,0%	16	0,0%	2	0,0%	0	0,0%	672	100,0%	
Fastholdelse (empowering på sektorniveau)	107	19,0%	0	0,0%	323	12,1%	12	0,4%	44	0,1%	1	0,0%	58	1,7%	10	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	562	100,0%	
Støring af aktiviteter	22	11,5%	0	0,0%	5	1,2%	120	62,5%	13	0,4%	3	0,1%	20	0,6%	4	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	4	0,1%	0	0,0%	182	100,0%	
Vidensindsats	1	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	70,7%	4,3%	7,3%	0,2%	3	0,9%	1	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	41	100,0%
Vidensindsats (empowering)	1	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	80,0%	4,0%	0,0%	4,0%	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	25	100,0%
Vidensindsats (empowering, ikke løst)	3	9,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	24	7,1%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	31	100,0%
Vidensindsats (empowering, ikke løst)	24	6,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16	4,7%	18	0,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	322	100,0%
Andet	127	10,0%	36	2,8%	2	0,2%	2	0,2%	162	4,8%	3	0,1%	903	27,5%	3	0,1%	2	0,0%	19	0,6%	0	0,0%	1	0,0%	1.267	100,0%	
Levnedsskabel	4	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,2%	0,2%	0	0,0%	46	1,3%	0	0,0%	0	0,0%	15,5%	0,5%	3	0,1%	0	0,0%	375	100,0%	
Levnedsskabel (empowering)	114	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,3%	0,8%	0	0,0%	18	0,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	322	100,0%
Levnedsskabel (empowering, ikke løst)	23	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0	0,0%	21	0,6%	0	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	0,1%	2	0,0%	0	0,0%	288	100,0%	
Levnedsskabel (empowering, løst)	407	11,8%	4,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	748	22,2%	428	12,7%	3	0,0%	69	0,2%	1,560	4,8%	7	0,0%	11	0,0%	3.439	100,0%	
Formulering / undersøgelse og opfølgning	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	45,9%	1,4%	17	0,5%	0	0,0%	24	100,0%	
Formulering / undersøgelse og opfølgning (empowering)	6	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	17,5%	0,0%	0	0,0%	10	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	4,3%	0,1%	7	0,0%	17	0,0%	395	100,0%	
Formulering / undersøgelse og opfølgning (empowering, ikke løst)	4	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,6%	0,0%	4	0,1%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3,0%	0,1%	12	0,4%	46	0,0%	87	100,0%	
Formulering / undersøgelse og opfølgning (empowering, løst)	4	6,0%	9,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,4%	0,0%	0	0,0%	15	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	3,4%	0,1%	2	0,0%	1	0,0%	67	100,0%	
Udvalgt	77	13,8%	0,7%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,9%	0,0%	0	0,0%	279	8,3%	2	0,0%	1	0,0%	3,0%	0,1%	8	0,0%	0	0,0%	566	100,0%	
Total	2.761	18,9%	360	2,5%	365	2,5%	234	1,6%	2.357	16,1%	325	2,2%	2.649	18,1%	648	4,4%	264	1,8%	1.895	13,0%	29	0,2%	264	1,9%	14.633	100,0%	