

Kursus for DH's repræsentanter i LBR og RBR

2. kursusgang

"Helhed og interessevaretagelse"

Oplæg v/ partner Troels Mikkelsen, mploy

Viden og redskaber, der er vigtige i rådsarbejdet

- Formålet i dag er fortsat at styrke Jeres varetagelse af opgaven som rådsrepræsentant i LBR
 - Indflydelse på beskæftigelsesindsatsen på lokalt niveau fås gennem LBR – men det kræver over- og indblik i rådets og egne roller og opgaver og at man har den nødvendige viden og redskaber til at håndtere arbejdet
 - I det næste par timer sætter vi rammen for indhold, opgaver i LBR via fokus på 3 centrale områder:
 - Rammen: Rådsmedlemmernes roller og opgaver i løbet af året
 - Viden: Udviklingen i beskæftigelsen
 - Redskaberne: Centrale redskaber i rådsarbejdet
-

Vi går i dybden med 3 emner (I):

- **Roller og opgaver i beskæftigelsesrådene**
 - Rådernes roller, opgaver, samspil med udvalg, aktører omkring rådet mv.
 - **Beskæftigelsesindsatsen regionalt og nationalt**
 - Demografiske udvikling
 - Konjunkturudviklingen
 - Sygefraværet
 - Det rummelige arbejdsmarked
-

Vi går i dybden med 3 emner (II):

- De centrale redskaber i rådsarbejdet
 - Beskæftigelsesplanen (kort)
 - Resultatrevisionen

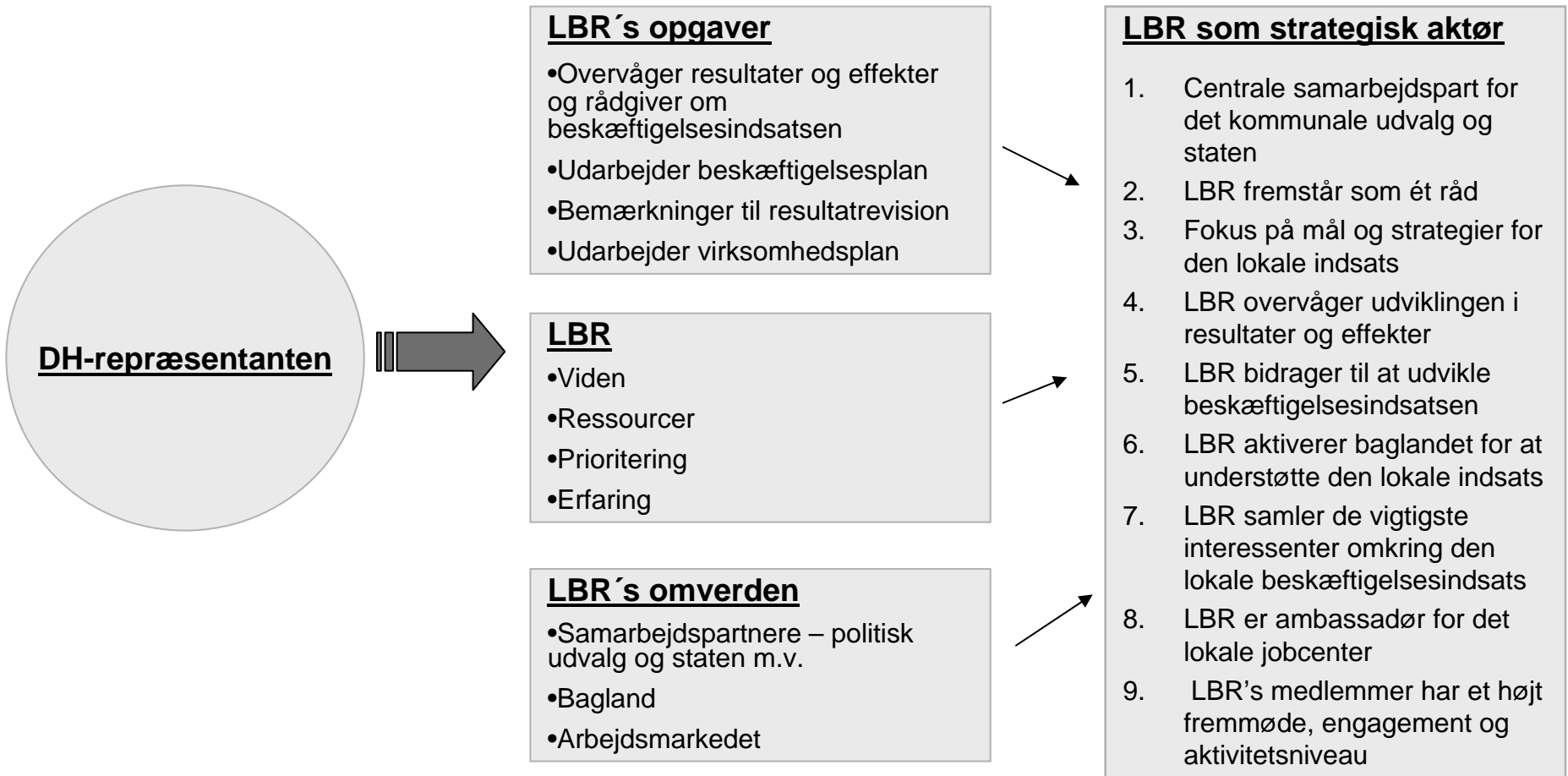
Case og gruppearbejde

- Med udgangspunkt i oplæg og det udsendte casemateriale går vi i dybden med balancen mellem helhed og interessevaretagelse – fokus på resultatrevisionen
-

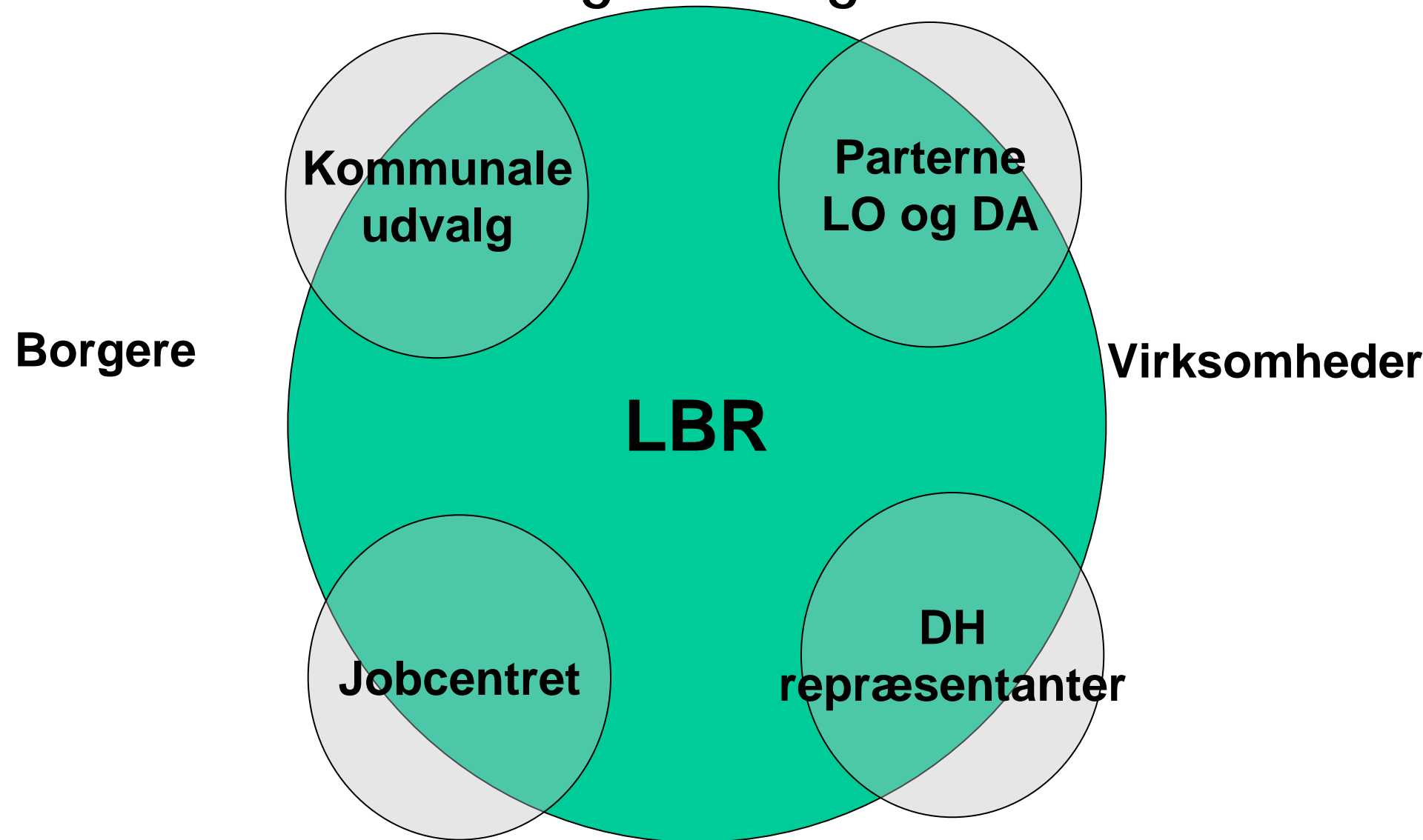
Helhed og interessevaretagelse

LBR som strategisk aktør og jeres rolle som varetager af handicappedes
interesser

Overordnede sammenhænge



Aktører i og omkring LBR



Roller og opgaver - oversigt

1. Centrale samarbejdspart for det kommunale udvalg og staten
 2. LBR fremstår som ét råd
 3. Fokus på mål og strategier for den lokale indsats
 4. LBR overvåger udviklingen i resultater og effekter
 5. LBR bidrager til at udvikle beskæftigelsesindsatsen
 6. LBR aktiverer baglandet for at understøtte den lokale indsats
 7. LBR samler de vigtigste interessenter omkring den lokale beskæftigelsesindsats
 8. LBR er ambassadør for det lokale jobcenter
 9. LBR's medlemmer har et højt fremmøde, engagement og aktivitetsniveau
-

Det lokale beskæftigelsesråd – opgaver (I)

- Overvåger resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen
 - Rådgiver de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret om tiltag til forbedringer
 - Rådgiver om hele jobcenterets beskæftigelsesindsats
 - Indgår i plan- og budgetprocessen
-

Det lokale beskæftigelsesråd – opgaver (II)

- Indstiller til RBR, at Beskæftigelsesregionen tager beskæftigelsesrettede initiativer - f.eks. ved resultatproblemer i jobcenteret
 - LBR igangsætter virksomhedsrettede lokale initiativer, der kan bidrage til en forbyggende indsats for personer, der har svært ved at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet
-

LBR som strategisk aktør – hvad vil det sige

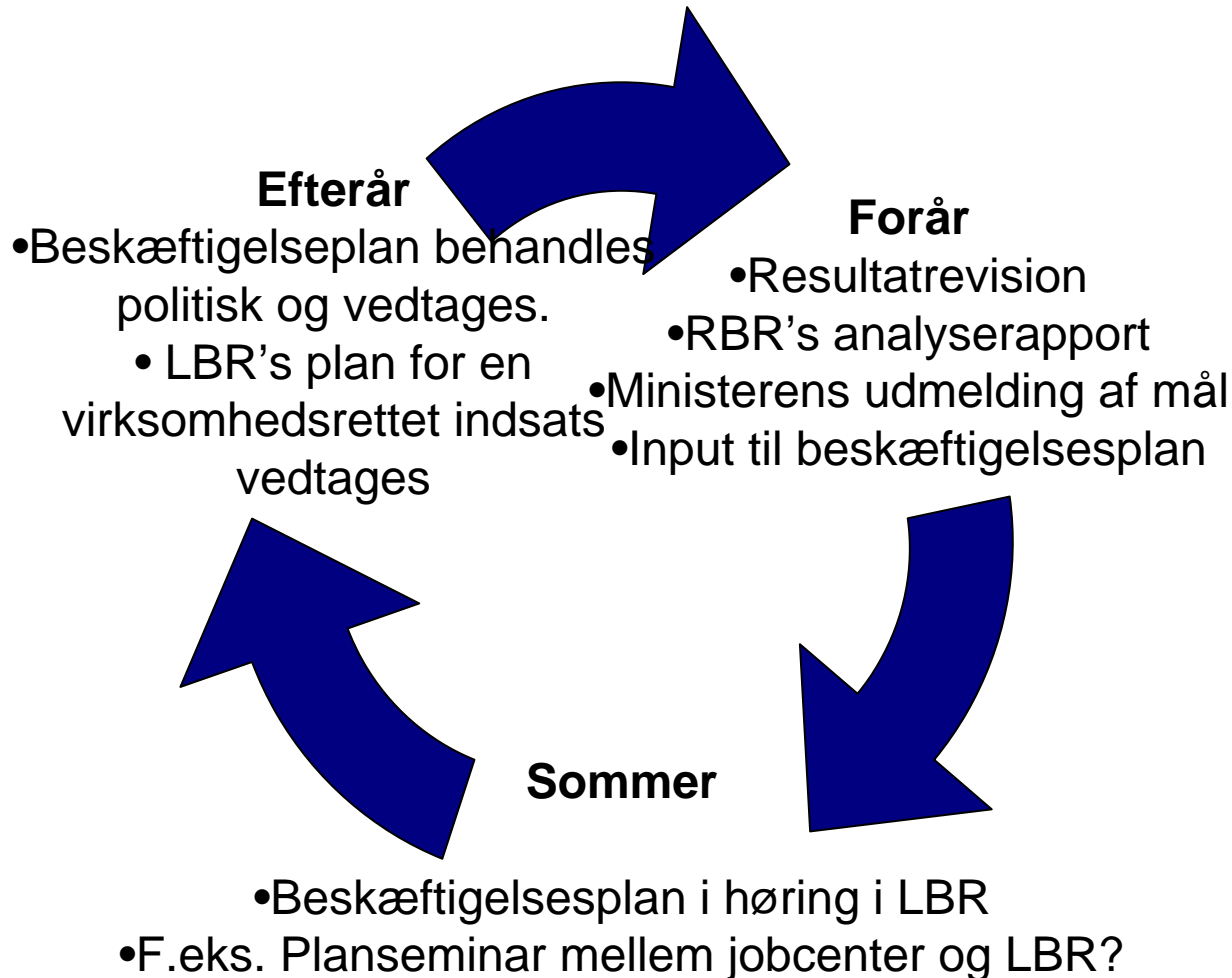
Hvad har en strategisk aktør fokus på:

Udfordringer i indsatsen – kort og langt sigt
Overordnede strategier
Mål for indsatsen på kort og længere sigt

Udviklingen i resultater på de vigtige områder
Behov for kursjustering i styringen
Hvordan indsatsen udvikles fremadrettet - ideer

Samarbejde og koordination – centrale aktører
Håndtering af centrale interessenter og aktører
Kommunikation af mål og vision for indsatsen

Årlig plan- og budgetproces

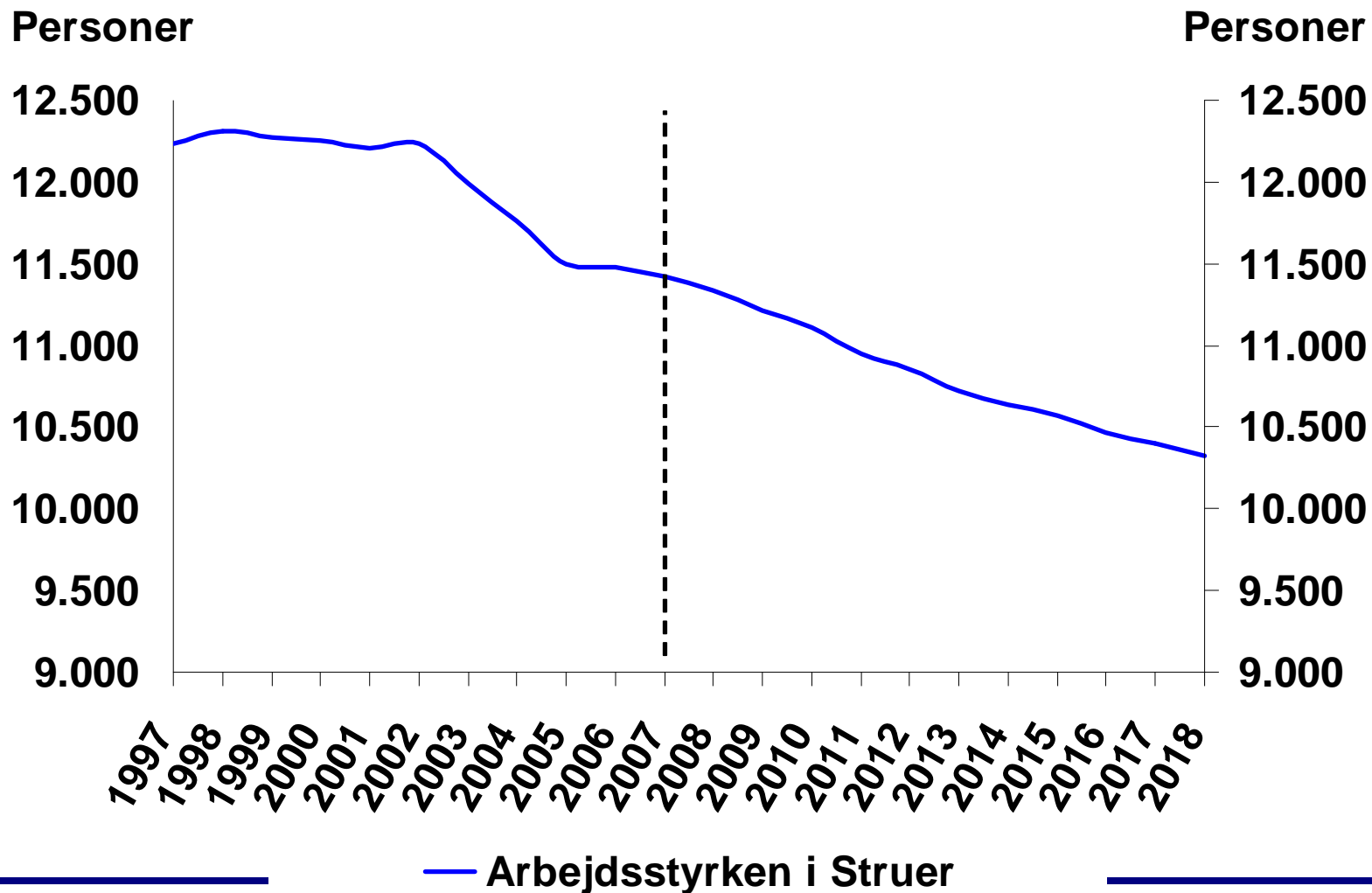


Diskussion

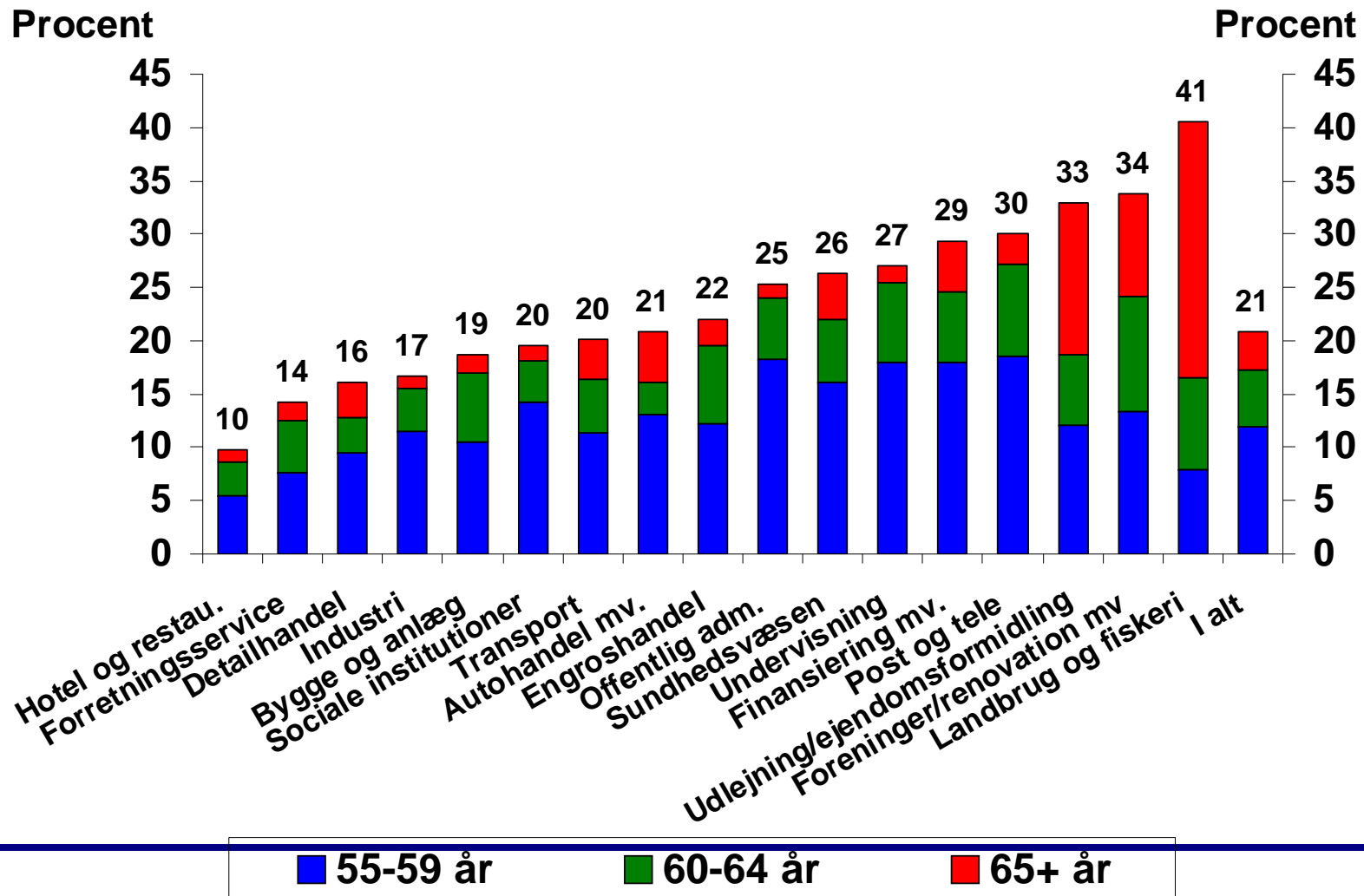
- **Hvilken betydning for udviklingen af den lokale beskæftigelsesindsats har *jeres* LBR?**
 - Hvilke opgaver vurderer I er de vigtigste for LBR/RBR
 - På hvilke områder gør LBR en forskel?
 - Hvad skal jeres LBR gøre for at styrke sin strategiske rolle?
 - **Nævn styrker og udfordringer ved Jeres arbejde som DH repræsentant i LBR**
 - Hvordan lykkes I med at sikre fokus på 'handicap-dagsordenen'?
 - Hvad kan styrke jer som DH-repræsentanter og enkeltpersoner i LBR/RBR
-

Udvikling i beskæftigelsen på kort og længere sigt

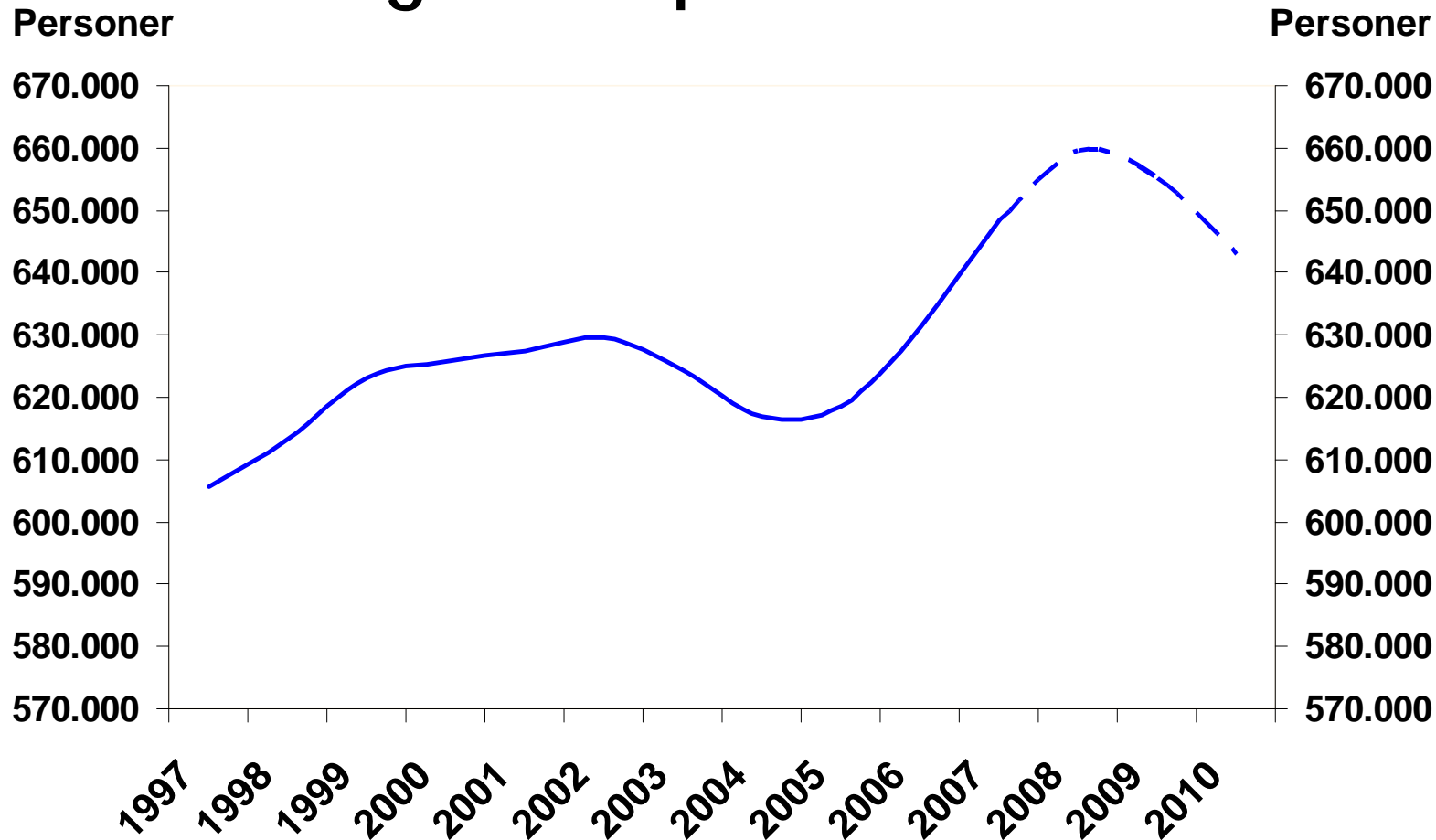
Udviklingen i arbejdsstyrken i Struer 1997 - 2018



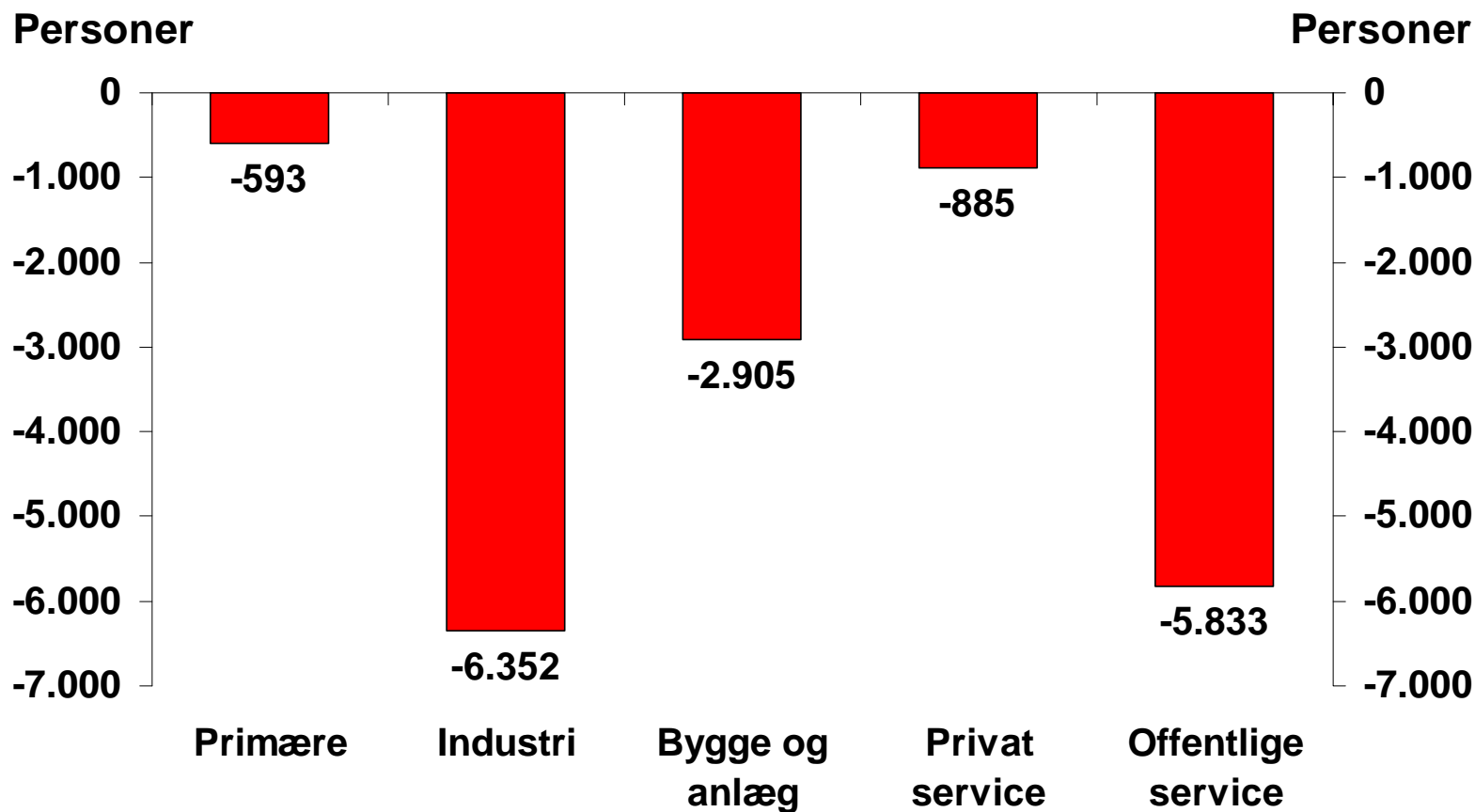
Andelen af arbejdspladser i Struer, hvor de ansatte er over 55 år fordelt på brancher



Beskæftigelsesregionens prognose for beskæftigelsen i perioden 2008-2010



Den forventede udvikling i beskæftigelsen i Region Midtjylland i 2008-2010



Nuanceret billede for udviklingen i beskæftigelsen

Bredt funderet fald i beskæftigelsen:

- Byggebranchen og byggematerialeproducenter
- Fremstilling og industri
- Transport og lager
- Autohandel

Uændret eller stigende beskæftigelse:

- Dele af den private service og forretningservice
 - Social- og sundhedssektoren
 - Hotel og restauration
 - Medicinalindustri
 - Dele af detailhandelen
-

Grupper på arbejdsmarkedet, der forventes at blive ramt af ledighed

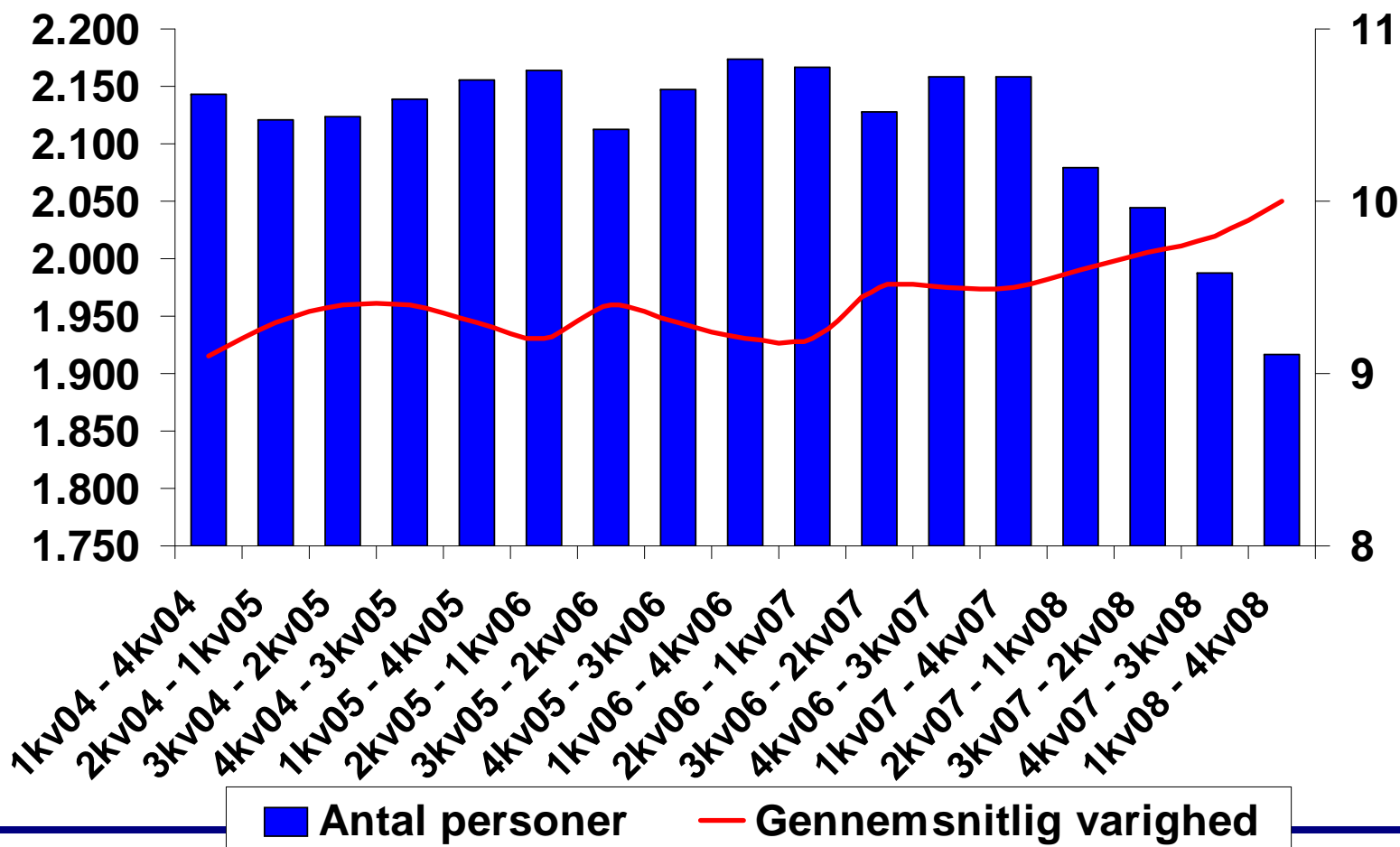
- Unge mellem 16 og 24 år
 - Ikke-faglærte og faglærte inden for byggeri, industri, transport, engroshandel
 - A-kasser: byggefagene, TiB, 3F, kristelige, DLF, metalarbejdere, NNF, ASE, Dana m.fl.
 - 25-29 årige mænd (branchebestemt, ikke kønsbestemt)
 - Over 55 årige inden for finansiering og forsikring
 - Over 55 årige inden for byggeri, industri og transport

 - Dimittender?
 - Personer i fleksjob?
 - Seniorer?
-

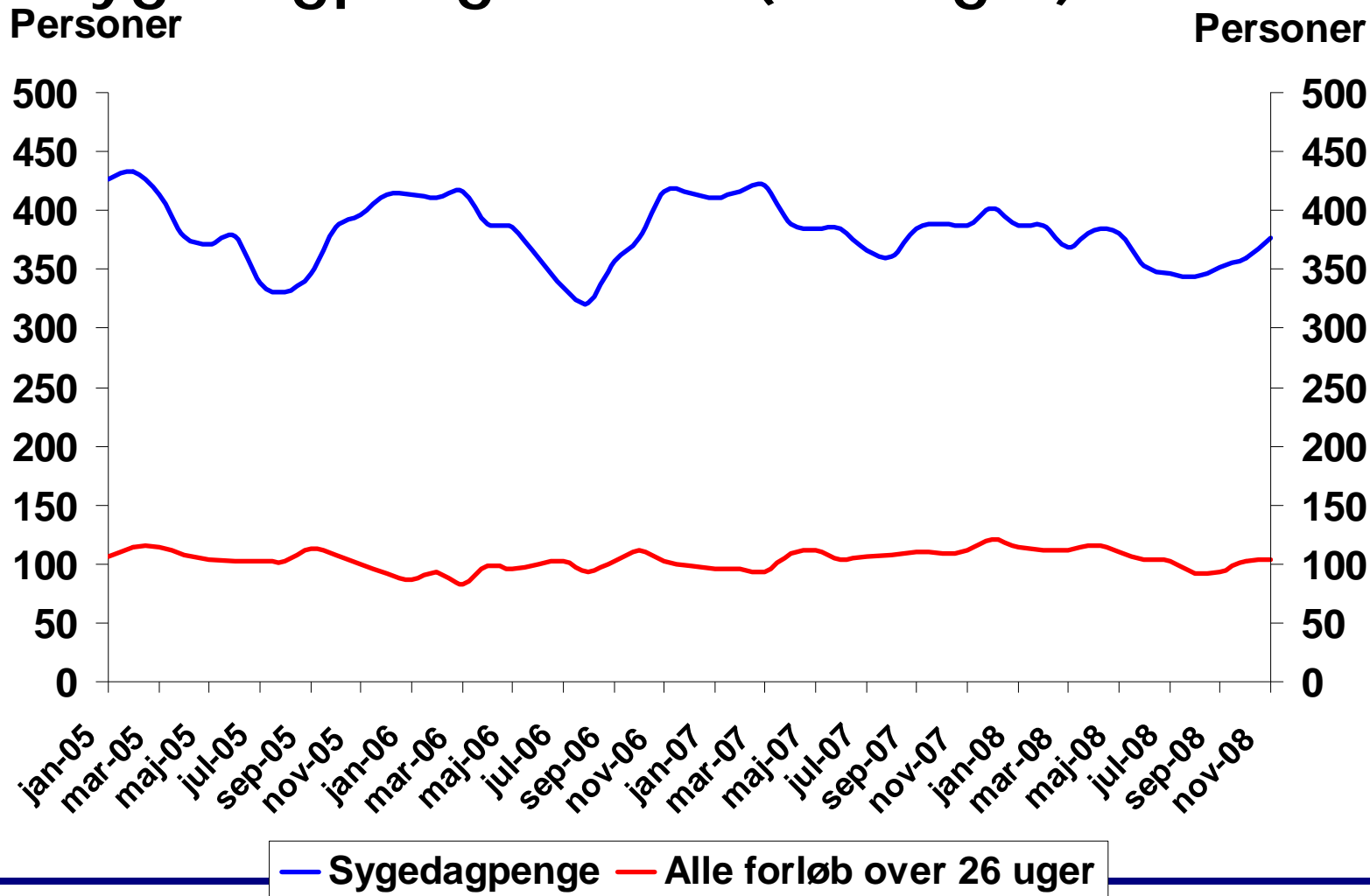
Udviklingen i antallet af berørte og varigheden af sygedagpenge i Struer

Personer

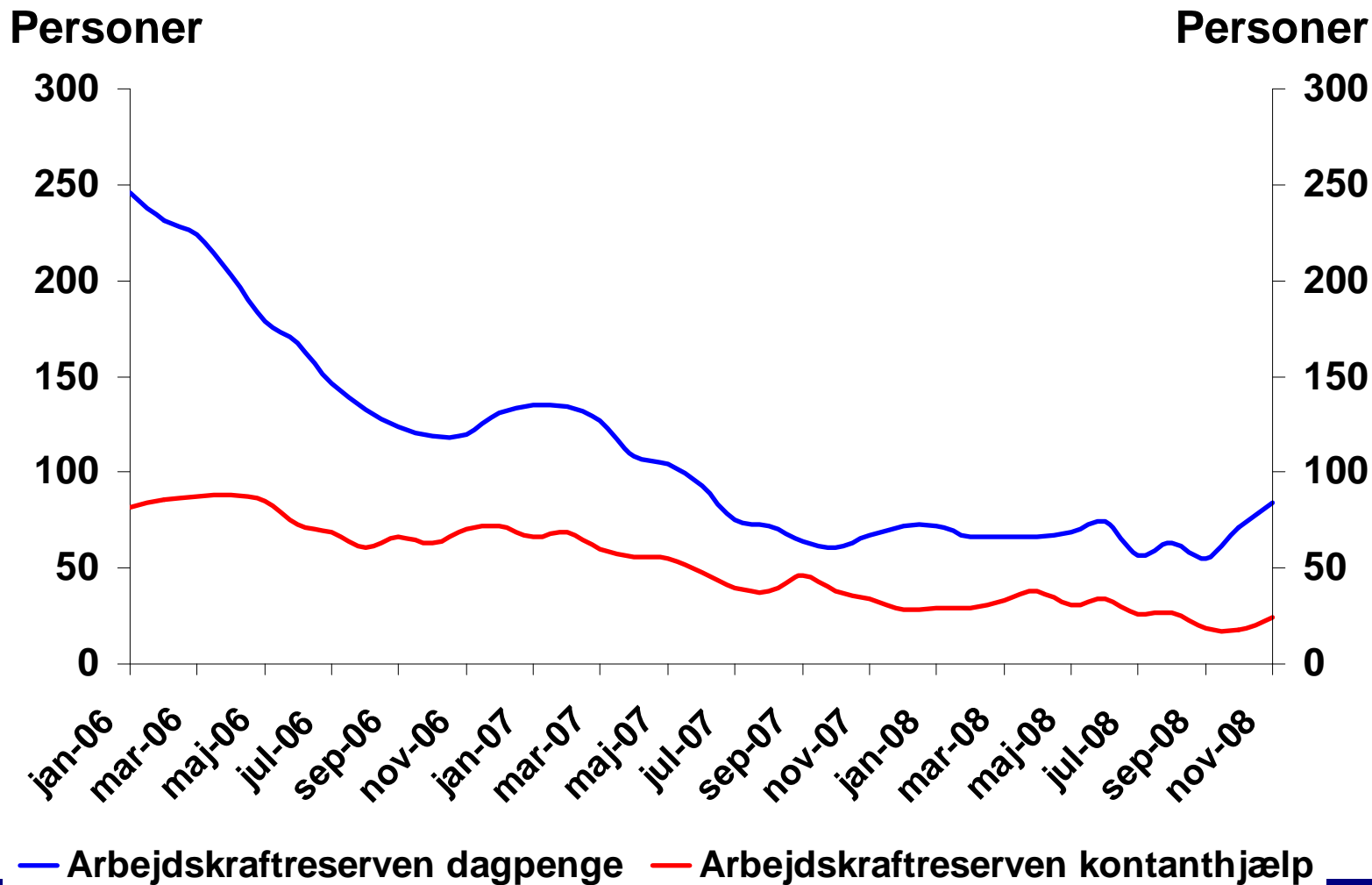
Uger



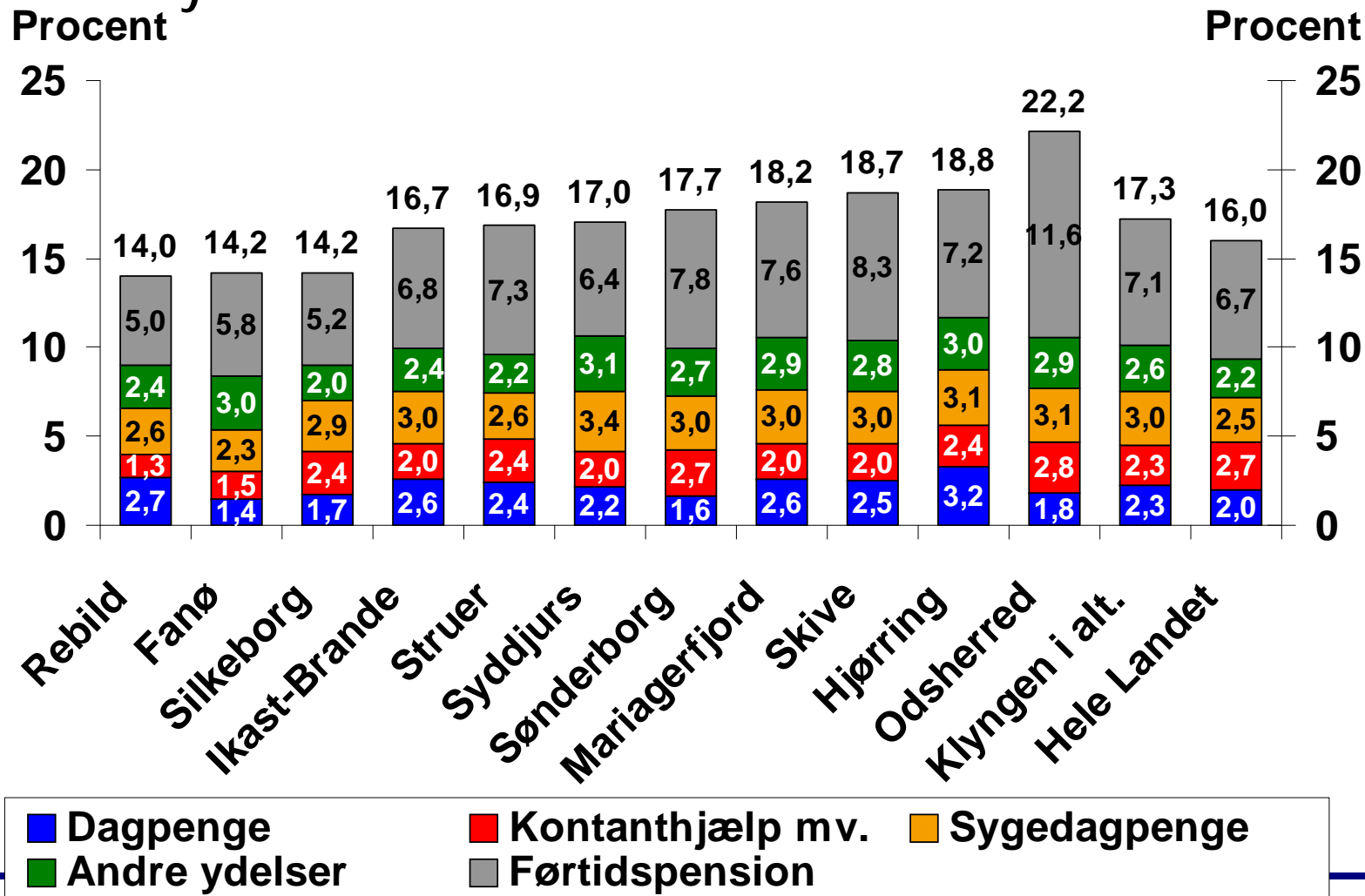
Udviklingen i antallet af langvarige sygedagpengeforløb (+26 uger) i Struer



Arbejdskraftreserven i Struer jan. 06 til dec. 08



Antallet af offentlig forsørgede i procent af 16-66årige i Struer i januar 09, fordelt på ydelser.



Udfordring i ft. de udsatte grupper (I)

- De gode indsatser og resultater for de udsatte grupper må ikke tabes i de kommende år
 - Vigtigt at fastholde fokus på de udsatte grupper på arbejdsmarkedet også under en stigende ledighed
 - Vigtigt at fortsætte indsats med kontakt og aktivering
-

Udfordring i ft. de udsatte grupper (II)

- Vigtigt med fokus på:
 - at forebygge tilgangen til gruppen af langtidsledige
 - at fastholde et jobsigte hos de udsatte ledige via kontaktforløbet
 - at sikre aktivering af de udsatte ledige
 - at udvikle tilbud der matcher målgruppen
 - at skabe plads i virksomhederne til de udsatte ledige
-

Udfordring i ft. samarbejdet med virksomhederne

- Bliver det vanskeligere at få et samarbejde med virksomhederne i en lavkonjunktur – falder viljen til at etablere virksomhedsrettede tilbud og udvise rummelighed?
 - Vigtigt med fokus på:
 - brancher og virksomheder med en forventet efterspørgsel efter arbejdskraft på kort og længere sigt
 - brancher og virksomheder der efterspørger en arbejdskraft, som jobcentrets målgrupper kan matche
 - at skaffe tilstrækkelig med virksomhedspraktik, løntilskud, voksenlærlingepladser, aftaler om faste aktiveringspladser og delvise raskmeldinger mv.
 - at etablere et samarbejde med virksomhederne om at anvende de næste år til at forberede sig på en kommende arbejdskraftmangel
-

3 ministermål - opsummering

Samme mål nu og fremover:

- Arbejdskraftreserven – personer med mere en 3 måneders ledighed
 - Sygedagpengeområdet – færre forløb over 26 uger
 - De unge – færre i målgruppen og massiv fokus på uddannelse og job
-

Arbejdsmarkedsstyrelsen har rettet fokus på personer med handicap (I)

- Strategien har 3 målsætninger:
 - Andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, skal vokse med fem procentpoint i strategiperioden, som strækker sig frem til udgangen af 2011.
 - Fem procentpoint flere end i dag skal være trygge ved at arbejde sammen med en psykisk syg.
 - 15 procent af de førtidspensionister, der tager imod et tilbud om at komme til afklaringssamtaler i jobcentrene, skal komme i beskæftigelse.
-

Arbejdsmarkedsstyrelsen har rettet fokus på personer med handicap (II)

- Der igangsættes 9 initiativer med fokus på at gøre det lettere at kombinere handicap og job og om at synliggøre viden om, hvordan det er muligt.
 - Der afsættes 50 mio. kr. til initiativerne, som evalueres efter 2012
-

Diskussion

- Hvad mener I, at LBR skal have fokus på kort og langt sigt?
 - Hvad betyder beskæftigelsesudviklingen på kort og lang sigt for Jeres arbejde i LBR – hvad skal I som DH-repræsentanter have særlig have fokus på i LBR-arbejdet?
 - Hvad kan I gøre for at jeres LBR forholder sig til og arbejder for at udmønte AMS strategi for personer med handicap?
-

De centrale styringsredskaber i arbejdet

Beskæftigelsesplan og resultatrevision



LBRs opgaver ifbm. Beskæftigelsesplanen

- LBR skal inddrages i udarbejdelse af beskæftigelsesplanen.
 - LBR kan indstille til de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen i jobcenteret, at der sker ændringer i planen.
 - Beskæftigelsesplanen skal med rådets bemærkninger indgå i statens og kommunalbestyrelsens budgetarbejde for beskæftigelsesindsatsen i det kommende år.
-

LBR's opgaver ifbm. resultatrevisionen

- LBR skal orienteres om og give bemærkninger til jobcentrets resultatrevision.
 - LBR kan på baggrund af resultatrevisionen anbefale jobcentret, at der sker ændringer i indsatsen
-

LBR's roller og opgaver i forhold til opfølgningen på indsatsen - strategisk aktør (I)

- Vagthund
 - Fastholde beskæftigelsesplanens mål og strategier
 - Presse på for at sikre bedre resultater
 - Fortolker og omsætter af resultater
 - Fortolke hvad resultaterne betyder for den fremadrettede indsats
 - Identificere hvor der er potentialer for indsatsen
-

LBR's roller og opgaver i forhold til opfølgningen på indsatsen - strategisk aktør (II)

- Rådgiver og sparringspartner
 - Udpege og anbefale hvilke potentialer der skal forfølges
 - Anbefale mål og strategier for det kommende år
 - Udpege områder hvor der er behov for mere viden
-

Hvad skal LBR ikke som strategisk aktør i forhold til opfølgningen

- LBR skal ikke:
 - Følge op på måltal og krav for jobcenterets produktion
 - Udelukkende fokusere på afgrænsede dele af indsatsen
 - Fokusere på enkeltsager i opfølgningen
 - Følge op på budgettet
-

Resultatrevision

Mere i dybden

Hvad er resultatrevisionen – og hvad skal den bruges til? (I)

- Resultatrevisionen gør status over jobcentrets resultater i det seneste år, herunder:
 - hvordan jobcentret klarer sig ift. året før og ift. andre jobcentre
 - om jobcentret kan spare penge ved at ændre på indsatsen
 - om der er områder hvor jobcentret kan forbedre indsatsen
 - I resultatrevisionen sammenlignes jobcentrets resultater med andre jobcentre med samme rammevilkår, d.v.s. at de har en række grundlæggende træk til fælles, der har betydning for, hvor lang tid borgerne kan forventes at modtage offentlig forsørgelse
-

Hvad er resultatrevisionen – og hvad skal den bruges til? (II)

- Resultatrevisionen udgør en del af beslutningsgrundlaget for de prioriteringer, der angives i beskæftigelsesplanen
 - Resultatrevisionen peger på, hvor resultaterne i jobcentret kan forbedres set i lyset af den generelle udvikling på arbejdsmarkedet, og dermed hvor indsatsen i de kommende år bør fokuseres
-

Hvad viser resultatrevisionen?

- Resultatrevisionen er opbygget af 4 obligatoriske dele:
 1. Resultatoversigt
 2. Besparelspotentiale
 3. Scorecard med resultater for ministerens mål
 4. Scorecard for rettidighed
 - De 4 dele udtrækkes i løbet af 1. kvartal for den senest tilgængelige periode
 - Udviklingen i tabellerne vises konsekvent over maksimalt ét år
-

1. Resultatoversigten (I)

- Samler de nyeste data for de vigtigste målinger af beskæftigelsesindsatsen på én A4-side
 - Sammenholder udviklingen i jobcentrenes indsats og resultater over det seneste år med udviklingen i indsats og resultater i sammenlignelige jobcentre (klyngen)
 - Skal understøtte og styrke dialogen i det beskæftigelsespolitiske system, primært mellem beskæftigelsesregioner og jobcentre, og sætte fokus på, hvordan indsats og resultater kan forbedres på beskæftigelsesområdet.
-

1. Resultatoversigten (II)

- I resultatoversigten indgår de nyeste tilgængelige målinger for et jobcenters resultater og indsats, herunder
 - udviklingen for ministermålene
 - antallet af personer på de forskellige forsørgelsesydelser
 - antal påbegyndte forløb og antal berørte personer
 - aktiveringsgrad
 - andel af jobsamtaler og aktiveringstilbud der gives til tiden
 - Eksempelvis:
 - Antal revalidender er faldet med 30 pct. i forhold til året før
 - Antal på ledighedsydelse
 - Antal påbegyndte fleksjob er.....
 - Antal førtidspensionister er....
-

1. Resultatoversigten (III)

Spørgsmål præsenteret på modul ,1 som man kan finde svar på i resultatoversigten:

- Hvordan er den lokale udvikling i antallet af fleksjob?
 - Hvordan er den lokale udvikling i antallet af personer på ledighedsydelse?
 - Er der udvikling i antallet af personer under revalidering?
 - Hvordan er udviklingen i sygefraværet i kommunen – og sammenlignet med andre kommuner?
 - Hvordan er udviklingen i unge på kontanthjælp i kommunen – og sammenlignet med andre kommuner?
-

Resultatopgørelse - Kolding

Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.
Arbejdskraftreserve i alt	Mar 2009	410	24	23	-4	25
A-dagpenge	Mar 2009	305	24	29	-4	30
Kontant- og starthjælp	Mar 2009	105	25	11	-13	18
Sygedagpengeforløb over 26 uger	Feb 2009	661	1	0	-45	-8
Unge under 30 år i alt	Mar 2009	803	3	58	19	51
A-dagpenge	Mar 2009	243	13	112	21	114
Kontant- og starthjælp	Mar 2009	560	-1	43	9	35

Resultatopgørelse - Kolding

Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.
Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)		9.107	1	10	1	7
Arbejdsmarkedsparete - fuldtidspersoner		1.566	10	71	26	57
A-dagpenge - antal berørte personer	Mar 2009	1.691	16	64	18	56
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Mar 2009	381	-2	43	13	41
Ikke-arbejdsmarkedsparete - fuldtidspersoner	Mar 2009	1.187	-0	8	-13	10
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Mar 2009	1.204	-1	7	-14	10
Sygedagpenge - fuldtidspersoner	Feb 2009	1.491	-4	-7	-29	-12
Antal forløb (26-52 uger)	Feb 2009	338	-1	3	-39	-7
Antal forløb (over 52 uger)	Feb 2009	323	4	-2	-67	-9
Revalidering - fuldtidspersoner	Mar 2009	162	-5	-15	-31	-5
Antal berørte personer	Mar 2009	168	-3	-13	-32	-4
Fleksjob - fuldtidspersoner	Feb 2009	882	0	7	13	8
Påbegyndte forløb	Feb 2009	15	-29	-38	100	-27
Antal berørte personer	Feb 2009	888	-0	6	13	8
Ledighedsydelse - fuldtidspersoner	Mar 2009	154	0	8	-36	17
Antal berørte personer	Mar 2009	170	-1	0	-39	13
Antal forløb (over 13 uger)	Feb 2009	79	0	5	-42	8
Førtidspension - fuldtidspersoner	Mar 2009	3.666	0	4	-4	0
Påbegyndte forløb	Mar 2009	47	-15	2	-54	-3

2. Besparelspotentialiet (I)

- Viser hvor mange penge kommunen potentielt kan spare på forsørgelsesydelse i løbet af et år, hvis kommunen nedbringer andelen af fuldtidspersoner af befolkningen mellem 16-66 år på offentlige forsørgelsesydelser til samme niveau som gennemsnittet i klyngen
 - Giver mulighed for at vurdere hvilke grupper af forsørgelsesmodtagere, der med størst fordel kan nedbringes
 - For Struer kan det betale sig at nedbringe andelen på:
 - Kontanthjælp – de ikke arbejdsmarkedsparate
 - Før tidspension
-

2. Besparelspotentialt (II)

Besparelspotentialt - Struer



Forsørgelsesydelse	Fuldtidspersoner på ydelsen i pct. af befolkningen i jobcentret	Fuldtidspersoner på ydelsen i pct. af befolkningen i klyngen	Potentiel reduktion af antal fuldtidspersoner ift. klyngen	Besparelspotentialt (i mio. kr.)
1. kvartal 2008 - 4. kvartal 2008				
A-dagpenge	1,41	1,42	-2	-0,2
Kontant- og starthjælp, arbejdsmarkedsparete	0,34	0,52	-26	-1,5
Kontant- og starthjælp, ikke-arbejdsmarkedsparete	1,68	1,41	40	2,4
Introduktionsydelse	0,04	0,06	-3	-0,1
Revalidering, inkl. forrevalidering	0,37	0,48	-17	-1,1
Sygedagpenge	2,45	2,82	-55	-4,0
Ledighedsydelse	0,32	0,41	-13	-1,4
Førtidspension	6,95	6,84	16	1,1
I alt	13,56	13,96	56	3,5

3. Scorecard for ministermålene (I)

- Viser det seneste års udvikling inden for de tre ministermål for jobcentret (eller kommunen). Desuden vises de tilsvarende udviklinger i de sammenlignelige jobcentre (klyngen)
 - Sammenligner og sorterer jobcentrene, så det jobcenter, der har haft den bedste udvikling indenfor de tre ministermål, ligger øverst.
 - Tager ikke højde for resultaterne af tidligere års indsats på områderne (f.eks. kan et godt udgangspunkt for en måling gøre det sværere at forbedre målingen yderligere)
-

3. Scorecard for ministermålene (II)

Scorecard - Struer



Ministerens mål	Arbejdskraftreserven		Sygedagpengeforløb over 26 uger		Unge på offentlig forsørgelse		Placering
	Mar 2009		Feb 2009		Mar 2009		
Jobcenter	Antal personer	Udvikling ift. samme måned året før, pct.	Antal forløb	Udvikling ift. samme måned året før, pct.	Antal fuldtids-personer	Udvikling ift. samme måned året før, pct.	
Odsherred	256	0,4	248	-17,9	379	49,5	1
Syddjurs	281	10,6	323	-19,9	316	31,1	1
Hjørring	623	9,9	532	-14,6	831	52,9	2
Sønderborg	515	7,1	592	8,6	857	40,9	3
Silkeborg	504	20,0	733	4,3	761	53,8	4
Mariagerfjord	352	20,1	334	2,1	451	65,7	5
Struer	159	62,2	131	-9,0	259	64,7	5
Rebild	192	48,8	165	8,6	214	62,5	6
Ikast-Brande	281	39,8	315	8,2	392	76,1	7
Skive	330	62,6	371	-7,0	613	93,7	8
Hele klyngen	3.493	20,4	3.744	-3,7	5.072	56,5	.

Diskussion

- Hvilken betydning mener I, at beskæftigelsesplanen og resultatrevisionen her for udviklingen af beskæftigelsesindsatsen lokalt?
 - Hvilke elementer i beskæftigelsesplanen og resultatrevisionen er særligt relevante i forhold til handicapmålgruppen og set fra DH-repræsentantens synsvinkel?
 - På hvilken måde kan I bringe jeres viden om de udsatte målgrupper i spil i LBR-arbejdet – arbejdet omkring beskæftigelsesplan og resultatrevision?
 - I forhold til LBRs brede perspektiv i forhold til alle beskæftigelsesindsatsens målgrupper
 - I forhold til handicapmålgruppen
-

Case og gruppearbejde



Møde i LBR

To 'dagsordenspunkter' til behandling i LBR

- Høring: Gennemgang og kommentering af resultatopgørelsen (i grupper)
- Behandling af ansøgning om støtte til projekt (behandles i plenum)

Formål med gruppearbejde og behandlingen af casen

- Bringe pointer og diskussioner fra oplægget i spil
 - Arbejde konkret med jeres:
 - Forberedelse til møder – Læsning og vurdering af materiale: Blik for både helheden og for interessevaretagelsen
 - Deltagelse på møder:
 - ◆ Deltage i drøftelser med blik for helhed og interesser
 - ◆ Medvirke til udvikling og i beslutningsproces
-

1. Dagsordenspunkt - Resultatoversigt

- I det udsendte materiale findes 'Resultatoversigt for Kolding'
 - I resultatoversigten gennemgås 3 nøgleområder for jobcenterets indsats:
 - Resultater
 - Målgrupper
 - Indsats
 - Resultatoversigten er fremsendt til LBRs medlemmer med henblik på drøftelse og kommentering på mødet
-

Resultatopgørelse - Kolding

Resultater	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.
Arbejdskraftreserve i alt	Mar 2009	410	24	23	-4	25
A-dagpenge	Mar 2009	305	24	29	-4	30
Kontant- og starthjælp	Mar 2009	105	25	11	-13	18
Sygedagpengeforløb over 26 uger	Feb 2009	661	1	0	-45	-8
Unge under 30 år i alt	Mar 2009	803	3	58	19	51
A-dagpenge	Mar 2009	243	13	112	21	114
Kontant- og starthjælp	Mar 2009	560	-1	43	9	35

Resultatopgørelse - Kolding

Forsørgelsesgrupper	Periode	Niveau	Udvikling		Sammenligning	
			Antal	ift. måneden før, pct.	ift. samme måned året før, pct.	Bedste udvikling i klyngen ift. året før, pct.
Forsørgede i alt (sum af alle fuldtidspersoner nedenfor)		9.107	1	10	1	7
Arbejdsmarkedsparete - fuldtidspersoner		1.566	10	71	26	57
A-dagpenge - antal berørte personer	Mar 2009	1.691	16	64	18	56
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Mar 2009	381	-2	43	13	41
Ikke-arbejdsmarkedsparete - fuldtidspersoner	Mar 2009	1.187	-0	8	-13	10
Kontant- og starthjælp - antal berørte personer	Mar 2009	1.204	-1	7	-14	10
Sygedagpenge - fuldtidspersoner	Feb 2009	1.491	-4	-7	-29	-12
Antal forløb (26-52 uger)	Feb 2009	338	-1	3	-39	-7
Antal forløb (over 52 uger)	Feb 2009	323	4	-2	-67	-9
Revalidering - fuldtidspersoner	Mar 2009	162	-5	-15	-31	-5
Antal berørte personer	Mar 2009	168	-3	-13	-32	-4
Fleksjob - fuldtidspersoner	Feb 2009	882	0	7	13	8
Påbegyndte forløb	Feb 2009	15	-29	-38	100	-27
Antal berørte personer	Feb 2009	888	-0	6	13	8
Ledighedsydelse - fuldtidspersoner	Mar 2009	154	0	8	-36	17
Antal berørte personer	Mar 2009	170	-1	0	-39	13
Antal forløb (over 13 uger)	Feb 2009	79	0	5	-42	8
Førtidspension - fuldtidspersoner	Mar 2009	3.666	0	4	-4	0
Påbegyndte forløb	Mar 2009	47	-15	2	-54	-3

Resultatopgørelse - Kolding

Indsatsen	Periode	Niveau Procent	Udvikling		Sammenligning	
			ft. måned før, pct. point	ft. samme måned året før, pct. point	Højeste niveau i klyngen i samme måned, pct.	Gnsn. niveau i klyngen i samme måned, pct.
Aktiveringsgrad i alt		19	1	-14	24	18
A-dagpenge	Mar 2009	18	1	-18	22	16
Kontant- og starthjælp, arbejdsmarkedsparete	Mar 2009	25	0	-7	65	32
Kontant- og starthjælp, ikke-arbejdsmarkedsparete	Mar 2009	19	2	-2	37	22
Rettidighed						
Jobsamtaler – a-dagpenge	Mar 2009	98	4	6	98	95
Jobsamtaler – kontant- og starthjælp	Mar 2009	83	-2	1	89	79
Første tilbud - a-dagpenge	Mar 2009	85	7	-3	100	89
Første tilbud - kontant- og starthjælp	Feb 2009	20	-21	-49	57	34
- arbejdsmarkedsparete	Feb 2009	3	-36	-79	67	31
- ikke-arbejdsmarkedsparete	Feb 2009	33	-9	-30	63	37
Gentagne tilbud - a-dagpenge	Mar 2009	90	1	2	100	88
Gentagne tilbud - kontant- og starthjælp	Feb 2009	49	9	-15	68	52
- arbejdsmarkedsparete	Feb 2009	78	28	-8	57	44
- ikke-arbejdsmarkedsparete	Feb 2009	45	5	-14	72	54

Gruppedrøftelse

- Find de 2-3 vigtigste tendenser i udviklingen for henholdsvis
 - Resultater
 - Målgrupper
 - Indsats
 - **Vurder de udvalgte tendensers betydning for:**
 - Det overordnede billede af udviklingen på beskæftigelsesområdet
 - Mulige sammenhænge mellem udviklingerne og rammerne for handicapindsatsen i kommunen
 - **Kom med forslag til:**
 - LBR's generelle kommentering af Resultatopgørelsen – Hvad bør jobcenteret prioritere?
 - Hvordan kan LBR spille en aktiv rolle gennem igangsættelse af aktiviteter, der udspringer af LBRs tolkning af Resultatopgørelsen
-

2. Dagsordenspunkt - Projektansøgning

- I det udsendte materiale findes beskrivelse af projekt om "Førtidspensionister som ressource"
 - Tietgen Kompetencecenter ansøger LBR om midler (380.000 kr) til afholdelse af et projekt med henblik på at finde løntilskudsjob til førtidspensionister.
 - Formålet med projektet er at få sat fokus på førtidspensionisternes ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet med henblik på at få skabt flest mulige løntilskudsjob til førtidspensionister.
 - Forløbets varighed er 16 uger og har fokus på kompetenceafklaring, motivation og vejledning, samt livsstilsproblematikker.
 - Der kan deltage 10-15 deltagere på holdet.
 - I forlængelse af forløbet vil der blive udarbejdet et praksishæfte til LBR og Jobcenter [Kolding], hvor erfaringer fra forløbet beskrives.
-

Gruppedrøftelse

Drøft ansøgningen i forhold til:

- Vurder, om projektet ligger indenfor jobcentrets fokusområde, formål og indsatsområder
 - Er indholdet i projektet tilrettelagt, så det vil kunne bibringe deltagerne et løntilskudsjob? [eks. er det arbejdsmarkedsrettet nok?]
 - Er det en opgave, som jobcentret selv burde kunne løse?
 - Et det en opgave/projekt, som LBR vil prioritere at bruge midler på – hvad taler for og hvad taler imod bevilling?
 - Har I forslag til ændringer af projektansøgningen som bør imødekommes af ansøgeren
-