



Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget

Protokol

27-10-2015 kl. 08:15

Udvalgsværelse 1

Medlemmer

Anne Jeremiassen

Hanne Agersnap

Ib Carlsen

Jakob Engel-Schmidt

Curt Købsted

Henrik Brade Johansen

Karsten Lomholt

deltog

deltog

deltog

deltog

deltog

deltog

deltog

Karsten Lomholt (C) var fraværende i pkt. 6 og 8-10.

Curt Købsted (O) var fraværende i pkt. 9 og 10.

Desuden deltog

Bjarne Holm Markussen

Anne Søgaard Andersen

Sidsel Poulsen

Karen Elisabeth Dam

Andreas Schløer Madsen

Charlotte Olsen (pkt. 1 og 2)

Indholdsfortegnelse

1. [Visioner og målsætninger for integrationsindsatsen i Lyngby-Taarbæk Kommune](#)
2. [Den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte i Lyngby-Taarbæk Kommune](#)
3. [Henvendelse fra Vidensbynetværket for små og mellemstore virksomheder](#)
4. [Kulturfonden - Ansøgning om investeringskapital til Copenhagen Film Fund](#)
5. [Status på implementering af beskæftigelsesreform for forsikrede ledige](#)
6. [Beskæftigelsesplan 2016 - Forslag til mål og udkast til plan](#)
7. [Organisering af og proces for permanent placering af basisundervisningen](#)
8. [Handicappolitik og proces for handleplan](#)
9. [Anmodning om optagelse af sag om anvendelse af bisiddere i jobcenteret](#)
10. [Meddelelser til udvalgets medlemmer - Oktober 2015](#)

1. Visioner og målsætninger for integrationsindsatsen i Lyngby-Taarbæk Kommune

Resume

Social- og Sundhedsudvalget og Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget besluttede på møder i marts 2015, at forvaltningen bemyndiges til at udarbejde visioner og målsætninger for integrationsindsatsen og for Integrationsrådet, med dialog og inddragelse af Integrationsrådet. Visioner og målsætninger er godkendt af Integrationsrådet og forelægges politiske med henblik på godkendelse.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at visioner og målsætninger godkendes.

Sagsfremstilling

Social- og Sundhedsudvalget og Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget drøftede på møderne i marts 2015 integrationsindsatsen, herunder konkrete udfordringer forbundet med den stigende tilgang af flygtninge. Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget lagde vægt på, at det brede foreningsliv inddrages i indsatsen, og at der indgås et mere forpligtende samarbejde med Integrationsrådet i forhold til konkrete aktiviteter for flygtninge.

Endvidere ønskede udvalget en vurdering af de økonomiske konsekvenser ved visioner og målsætninger for området. Det blev her besluttet, at der skulle udarbejdes visioner og målsætninger for indsatsen, samt kvalitetsstandarder på områderne vedrørende socialpædagogisk støtte/støttekontaktperson samt økonomisk støtte.

På den baggrund er der nu udarbejdet visioner og målsætninger for integrationsindsatsen, som skal danne grundlag for udarbejdelse af kvalitetsstandarder for de omtalte områder.

Visioner og målsætninger for integrationsindsatsen er bygget op omkring en vision for integration i kommunen med tilhørende målsætninger og tilsvarende for Integrationsrådet. Visioner og målsætninger for integration i LTK (bilag).

Forslaget til vision for integrationsindsatsen er *"At alle etniske minoriteter i Lyngby-Taarbæk Kommune deltager som aktive medborgere på lige fod med andre borgere i det politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale og kulturelle liv med respekt for det danske samfunds arundlæggende værdier og normer"*.

Herudover er opstillet en strategi for den samlede indsats, der indebærer, at der udarbejdes samarbejds- og partnerskabsaftaler mellem kommune, det civile samfund samt virksomheder, med henblik på at fremme integrationen i civilsamfundet og på arbejdsmarkedet. Strategien indebærer endvidere, at Integrationsrådet støttes, inddrages og gøres høringsberettiget, i forhold til det frivillige sociale arbejde samt i alle relevante politikker og kommunale tiltag.

Lovgrundlag

Det følger af Lov om integration af udlændinge i Danmark § 42, at kommunerne kan nedsætte et Integrationsråd. Integrationsråd er ifølge lovgivningen ikke obligatorisk høringsberettigede.

Økonomi

Visioner og målsætninger for integrationsindsatsen indebærer ingen økonomiske konsekvenser i sig selv.

Beslutningskompetence

Sagen forelægges indledningsvis i Social- og Sundhedsudvalget, Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget og Børne- og Ungdomsudvalget.

Kommunalbestyrelsen har endelig beslutningskompetence.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Anbefalet, idet udvalget ønsker at det fremhæves i visionen og målsætningerne, at adgang til og deltagelse på arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet er et væsentlig grundlag for vellykket integration.

Bilagsfortegnelse

1. Visioner og målsætninger for integrationsindsatsen

2. Den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte i Lyngby-Taarbæk Kommune

Resume

Social- og Sundhedsudvalget og Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget besluttede på møder i marts, at forvaltningen bemyndiges til at udarbejde visioner og målsætninger for integrationsindsatsen og for Integrationsrådet. Disse er til godkendelse i særskilt sag på mødet. Med henblik på udmøntning af indsatsen, og på baggrund af visioner og målsætninger for området, er der udarbejdet en strategi for den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte udlændinge i kommunen. Strategien forelægges til godkendelse.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at strategien for den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte godkendes.

Sagsfremstilling

På udvalgets møde er særskilt sag om godkendelse af visioner og målsætninger for integrationsindsatsen i kommunen. Til at udmønte visioner og målsætninger for området er der udarbejdet en strategi for den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte udlændinge i kommunen (bilag) samt baggrundsnotat for området (bilag). Strategien beskriver den kommunale andel af indsatsen, samt hvilke indsatser i civilsamfundet der allerede eksisterer samt hvilke der skønnes behov at etablere. Strategien har været drøftet og er blevet godkendt på Integrationsrådet den 10. september og forelægges nu politisk med henblik på godkendelse. Efterfølgende påtænkes en præsentation og drøftelse med civile aktører og repræsentanter for målgruppen samt udarbejdelse af konkrete samarbejdsaftaler. Herunder vil der blive taget initiativ til et tæt samarbejde med Frivilligcentret.

Regeringens Task Force om integration har offentliggjort en rapport med anbefalinger til, hvordan kommunerne kan styre integrationsindsatsen og medborgerskabet. Rapporten understreger, at kommunerne ikke kan og heller ikke skal løfte alle opgaver i forhold til integration alene. Der er brug for at inddrage alle lokale kræfter til at supplere og styrke den kommunale indsats. Det gælder både naboer og medborgere, frivillige foreninger, det boligsociale arbejde og de private virksomheder. Også de etniske minoriteters egne foreninger og Integrationsrådene kan spille en vigtig rolle.

Formålet med strategien er at komme med et bud på, hvorledes modtagelsen kan organiseres i et samarbejde mellem kommunens ansatte på området og de frivillige foreninger og grupper, som allerede er aktive på integrationsområdet og med nye frivilligrupper.

Der tages afsæt i en rollefordeling, der indebærer, at kommunen varetager funktionen som vejleder, myndighed og arbejdsgiver, mens civilsamfundet varetager funktionen som rollemodel, støtteperson, sparringspartner, ven, vært, dialogpartner, praktisk hjælper mv.

Strategien skitserer således hvilke typer af opgaver der bedst løses i civilsamfundet, herunder:

- | introduktion til lokalsamfundet, fx. information om indkøbs- og transportmuligheder og kultur- og fritidslivet
- | etablering af socialt netværk, inddragelse i det frivillige foreningsliv samt i aktiviteter og arrangementer af social, kulturel og oplysende karakter
- | sprogtræning, lektiehjælp og hjælp til jobsøgning mv.
- | støtte til praktiske gøremål, fx. i forbindelse med indkøb til og indflytning i bolig
- | vejledning om generelle forhold i samfundet samt hjælp til selvhjælp
- | sparring i forhold til håndtering og forståelse af oplevelser, der bunder i kulturforskelle og forskellige traditioner.

Strategien indeholder en beskrivelse af de forskellige faser som en nyankommen flygtning gennemgår:

1. overgivelsen
2. modtagelse og indkvartering
3. deltagelse i samfundslivet.

Under hver fase, er den kommunale indsats samt forslag til frivillige tiltag uddybet, med efterfølgende anbefalinger.

For at kunne omsætte strategien til praksis, anbefales det at:

- | der afholdes dialogmøder med de frivillige foreninger og andre frivillige på området
- | der indgås konkrete samarbejdsaftaler
- | der rekrutteres nye frivillige og oprettes nye frivilligrupper
- | der afholdes dialogmøder med de kommunale aktører
- | samarbejdet opstartes.

Lovgrundlag

Strategi for modtagelsesindsatsen er ikke en lovbunden opgave.

Der er dog i henhold til Lov om integration af udlændinge i Danmark § 5a, mulighed for at kommunalbestyrelsen kan beslutte, at finansiere udvalgte aktiviteter som værtsfamilier arrangerer for flygtninge. Kommunalbestyrelsen kan i den forbindelse fastsætte nærmere retningslinjer for, under hvilke omstændigheder, der kan udbetales støtte. Kommunalbestyrelsen skal i så fald offentliggøre retningslinjerne.

Økonomi

Strategien medfører ikke i sig selv økonomiske konsekvenser. Dog kan Kommunalbestyrelsen, som anført ovenfor, beslutte at afsætte et beløb til udvalgte aktiviteter, som værtsfamilier påtager sig i forhold til flygtning. Andre konkrete aktiviteter kan medføre behov for finansiering via kommunale og andre puljer og fonde.

Beslutningskompetence

Sagen forelægges indledningsvis i Social- og Sundhedsudvalget, Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget og Børne- og Ungdomsudvalget.

Kommunalbestyrelsen har endelig beslutningskompetence.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Anbefalet, idet udvalget er optaget af, at udlændinge forpligtiges til så vidt muligt at tage ansvar for eget liv og forsørgelse.

Udvalget ønsker at begrebet "overgivelse" ændres til "til flytningen til kommunen".

Bilagsfortegnelse

1. Den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte - Strategipapir
2. Den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte - Baggrundspapir

3. Henvendelse fra Vidensbynetværket for små og mellemstore virksomheder

Resumé

Vidensbynetværket for små og mellemstore virksomheder efterspørger kommunal støtte til netværksmøder for handel, håndværk og servicevirksomheder i kommunen. I budget 2015 er der ikke sat midler af til at støtte erhvervslivets aktiviteter, men forvaltningen gør opmærksom på, at kommunen har mulighed for at støtte op om netværksmøderne på anden vis.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget beslutter, hvordan udvalget vil støtte op om de gratis vidensbynetværksmøder for handel, håndværk og servicevirksomheder i Lyngby-Taarbæk Kommune i vinterhalvåret 2015/16.

Sagsfremstilling

Vidensbynetværket for handel, håndværk og service har fremsendt forespørgsel om kommunal støtte til netværksmøder for handel, håndværk og servicevirksomheder i kommunen. Netværket arbejder for, at virksomheder inden for handel, håndværk og service i Lyngby-Taarbæk kan få inspiration og sparring til udvikling af deres forretning. Netværket planlægger derfor at invitere til fire gå-hjem-møder i vinterhalvåret 2015/16 (bilag).

Målgruppen er alle mindre virksomheder i Lyngby-Taarbæk inden for handel, håndværk og service, fx indehaver eller anden ansvarshavende, så målgruppen omfatter også virksomheder, som ikke er medlem af Vidensbyforeningen. Deltagelse i gå-hjem-møderne ønskes at være gratis, så netværket søger samarbejdspartnere, der kan hjælpe med at finansiere og realisere tiltaget.

I budget 2015 er der ikke sat midler af til at støtte erhvervslivets aktiviteter, men forvaltningen gør opmærksom på, at kommunen har mulighed for at støtte op om netværksmøderne fx ved at hjælpe med lokaler, annoncering, evt. kontakter til oplægsholdere mv.

Hvis realiseret, vil netværksmøderne nå en bredere målgruppe end de vanlige medlemsarrangementer i Lyngby-Taarbæk Vidensbyforening, og flere lokale virksomheder vil have fordel af at være del af et lokalt erhvervsnetværk. Desuden peger forvaltningen på, at netværksmøderne giver mulighed for en tættere kontakt til erhvervslivet i overensstemmelse med anbefalingen i DI's analyse af det lokale

erhvervsklima i kommunerne i 2015.

Lovgrundlag

Intet specifikt lovgrundlag.

Økonomi

Forvaltningen kan ikke pege på finansiering som ønsket i henvendelsen inden for udvalgets ramme. Støtte via fx lokaler, annoncering og kontakter til oplægsholdere vil ske indenfor eksisterende budgetramme på aktivitetsområdet.

Beslutningskompetence

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Drøftet henvendelsen fra Vidensbyen, idet udvalget bakker op om initiativet for små og mellemstore virksomheder i kommunen. Udvalget kan ikke anvise økonomisk støtte til arrangementet, men såvel udvalgets medlemmer som forvaltningen vil være behjælpelige med at understøtte møderne – fx med kontakt og forslag til oplægsholdere, værtsskabet i en opstartsperiode og annoncering.

Bilagsfortegnelse

1. Henvendelse fra Vidensbyen - Gå-hjem-møder

4. Kulturfonden - Ansøgning om investeringskapital til Copenhagen Film Fund

Resume

Copenhagen Film Fund søger Kulturfonden om at indgå med 100.000 kr. pr. år i perioden 2016-18 i Fonden.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at

1. der tages stilling til, om der er et turismeperspektiv, som kan begrunde kommunal interesse og støtte
2. eventuel kommunal interesse og medfinansiering fra Kulturfonden drøftes.

Sagsfremstilling

Copenhagen Film Fund er en erhvervsdrivende fond, som blev etableret og finansieret i 2013 af private aktører og brancheorganisationer indenfor film- og tv-branchen i Danmark samt 8 hovedstadskommuner, jf. finansieringsplan fra investorer (bilag).

Formålet med fonden er at tiltrække internationale og større danske film- og tv-produktioner til Region Hovedstaden og dermed skabe vækst og arbejdspladser. Fonden investerer sine midler i film- og tv-produktioner mod, at disse produktioner enten helt eller delvist finder sted i Danmark.

Copenhagen Film Fund står overfor en ny finansieringsrunde i 2016-18 og søger Kulturfonden om at indgå i fonden med 300.000 kr. over en periode på 3 år. Jf. ansøgningen (bilag) ligesom fondens strategi (bilag).

Fonden har en ambition om at dække hele "Greater Copenhagen" og at have så mange kommuner som muligt repræsenteret i fonden, herunder Lyngby-Taarbæk Kommune. Med en udvidet kreds af investorer og dermed en øget finansiering vil fonden have mulighed for at tiltrække flere og større produktioner.

Copenhagen Film Fund oplever igennem sin første periode fra 2013-15 at have været med til at tiltrække produktioner, og at serier som Walander, Broen sæson III samt den internationale spillefilm 'The Danish Girl' har skabt omsætning i området. Der er i alt tale om 13 film og serier. Ligeledes har fondens investeringer også medvirket til, at animationsselskabet Nørlum har etableret sig i København.

Fondens effekt er blevet evalueret af analysevirksomheden Copenhagen Economics. Analysen konkluderer, at film- og tv-produktion hører til blandt de værdiskabende erhvervsområder i Danmark, og at en betydelig del af de produktioner, som fonden har tiltrukket, ikke ville være kommet til Danmark uden fondens investering. Kort opsamling af Copenhagen Economics analyse (bilag).

Endvidere bemærker ansøger, at der foruden at være en direkte effekt på vækst og beskæftigelse gennem skabelsen af de internationale film- og tv-produktioner også tilføres en "brandingeffekt", der gavner turismen.

I perioden 2016-18 har fonden en ambition om at tiltrække flere og større internationale film- og tv-produktioner, hvilket kun kan udfoldes, hvis fondens finansiering øges. Fonden kalkulerer således med et budget på 100 mio. kr, hvor minimum 30 mio. kr. om året investeres i større, internationale og danske spillefilm- og tv-serier, som vil blive optaget i Danmark, og som endvidere vil benytte sig af arbejdskraften i landet. Fonden arbejder endvidere på at etablere samarbejder med andre regionale filmfonde især i Skåne og Hamborg/Slesvig-Holsten.

Kommuner skal ifølge Copenhagen Film Fund indgå i fonden ud fra et ønske om at løfte i fællesskab, da fonden ikke kan garantere produktion til hver enkelt kommune. Til gengæld finder fonden, at hele Greater Copenhagen vil få gavn af fondens investeringer.

Fonden vil i den kommende periode i langt højere grad have mulighed for at benytte sig af flere af regionens kommuner, end det tidligere har været tilfældet. Dette skyldes blandt andet, at Fonden i en tidlig fase kan være med til at påvirke produktionerne og dermed også valg af 'locations'. Dette var mere vanskeligt i første periode, hvor flere af produktionerne allerede lå i støbeskeen, da fonden blev etableret.

Ansøgeren nævner endvidere Lyngby-Taarbæk Kommune som en kommune med stor diversitet spændende fra en stor provinsby som Lyngby til naturområder som kyststrækningen ved Taarbæk samt Eremitagen. Disse 'locations' mener fonden at kunne tænke ind i en eller flere af de produktioner, som fonden står overfor. Historisk set har dette været det Danske Filmstudies opgave, som i tidligere var epicenteret for al dansk filmproduktion uden for Valby. Herudover vil kommunens bidrag til fonden betyde, at fonden vil benytte sig af de services og faciliteter, som kommunen og borgerne kan tilbyde i forbindelse med specifikke produktioner samt leje af 'locations'.

Hvad angår arbejdspladser, kan fonden ikke garantere, at flere vil etablere sig i kommunen.

Skulle Lyngby-Taarbæk Kommune blive investor i fonden, vil kommunen fremstå på fondens hjemmeside - som i øvrigt påtænkes at blive udvidet med et 'partnersite'. På partnersitet vil bidragsydere få en særlig placering. Derudover vil kommunen være repræsenteret ved investormøder og "være med i loopet, når der sker noget".

I forbindelse med Lyngby-Taarbæk Kommunes tidligere medlemskab af KulturMetropolØresund blev Lyngby-Taarbæk Kommune og de øvrige kommuner i hovedstadsområdet opfordret til at bidrage til en fælles finansiering og etablering af en filmfond i hovedstadsområdet. Det var hensigten, at en regional filmfond kunne blive en del af den regionale kulturaftale fra 2013/2014, som KulturMetropolØresund havde igangsat. Fondens blev ikke oprettet.

I tilknytning hertil har forvaltningen tidligere modtaget ansøgning om produktionsstøtte til Kortfilmen "Bonne Année" af filminstruktør Charlotte Madsen. Produktionsholdet forventede at optage størstedelen af filmen i Lyngby-Taarbæk området. Ansøgningen blev ikke imødekommet, jf. Kultur- og Fritidsudvalgets møde den 13. marts 2014. Hertil skal tilføjes, at beslutningen blev taget ud fra Kulturfondens retningslinjer, før kriterierne om at bidrage til kommunens turisme og branding blev integreret.

Forvaltningen finder, at fondens indhold og formål overvejende lægger sig op af Lyngby-Taarbæk Kommunes kulturstrategi, tema 2: "Kulturen som borgernes samlingspunkt", hvor der "prioriteres kulturelle aktiviteter med fokus på netværksdannelse og samarbejde på tværs og derved at styrke kvaliteten af kulturelle tilbud og lokalområdets identitet".

I forhold til Kulturfondens retningslinjer kan ansøgningen betragtes ud fra følgende; "Desuden prioriteres kulturelle arrangementer, som positivt bidrager til kommunens turisme og branding." Da turisme mere generelt hører under Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget, peger forvaltningen på, at sagen - af hensyn til en samlet behandling - behandles i både Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget og Kultur- og Fritidsudvalget.

Hvad angår turismeaspektet ved ansøgningen skal den ses i sammenhæng med kommunens turismestrategi. Overordnet set har Turismestrategien som mål at øge indtjeningen fra turisme. Den forøgede vækst skal opnås ved at satse på fire styrkepositioner i Lyngby-Taarbæk Kommune, som Turismestrategi 2015-17 udpeger som kultur, natur, byliv og handel og Vidensby (erhvervsturisme).

Fremtidige produktioner inden for film og tv, som fx benytter kommunen som lokation for optagelser, kan muligvis indeholde et vækstskabende potentiale indenfor en eller flere af områdets styrkepositioner. Men det forudsætter fx en genkendelighed og dermed en mulighed for at forbinde den pågældende film eller tv produktion med konkrete steder eller seværdigheder i Lyngby-Taarbæk (en

positiv place branding effekt). Ansøgningen peger dog ikke på sådanne konkrete lokationer i Lyngby-Taarbæk Kommune, der tænkes benyttet, hvorfor det er usikkert, hvordan en evt. positiv branding effekt vil virke lokalt. Forvaltningen vurderer derfor, at det vil være usikkert om et kommunalt tilskud til Copenhagen Film Fund vil virke til gunst for vækstskabelsen inden for turisme i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Lovgrundlag

Kommunal finansiering sker i givet fald inden for rammerne af kommunalfuldmagten.

Økonomi

Den årlige udgift på 0,1 mio kr. i perioden 2016-18 kan gennem prioritering tilvejebringes inden for rammerne af Kulturfonden/kulturaktivitetspuljen.

Beslutningskompetence

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget for så vidt angår indstillingspunkt 1
Kultur- og Fritidsudvalget for så vidt angår indstillingspunkt 2.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Ad. 1. Udvalget anser ikke, at ansøgningen fra Copenhagen Film Fund har et turismeperspektiv.

Bilagsfortegnelse

1. Finansieringsplan fra investorer
2. Ansøgning om investeringskapital
3. CPHFF Strategi 2016
4. Effekter af CPHFF's investeringer 2013-2015

5. Status på implementering af beskæftigelsesreform for forsikrede ledige

Resume

Udvalget behandlede den 24. marts 2015 sag om implementering af beskæftigelsesreformen. Forvaltningen har udarbejdet status på implementeringen til orientering for udvalget.

Indstilling

Forvaltningen foreslår at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Beskæftigelsesreformen med fokus på indsatsen for dagpengemodtagere, jobcentrenes virksomhedsservice samt organisering af indsatsen trådte i kraft den 5. januar 2015 og med fuld virkning fra 1. juli 2015. Med afsæt i det politiske forlig bag reformen samt vedtaget lovkompleks forelagde forvaltningen sag om implementering af reformen i marts 2015. Den del af reformen, som vedrører beskæftigelsesindsatsen for dagpengemodtagere og herunder intensivt kontaktførelse, trådte i kraft 1. juli 2015. Forvaltningen forelægger hermed status for implementeringen af særligt denne del.

Forvaltningen vurderer, at kommunen er godt på vej med at implementere reformens elementer jf. statuspapir for implementeringen (bilag). Der er dog også tale om væsentlige ændringer på en række elementer, herunder i forhold til jobcenterets kontakt med de ledige dagpengemodtagere og herunder også ændringer i forhold til at udbygge samarbejdet med a-kasserne om indsatsen. Det er således justeringer i indsats og tilgang, som det tager tid at ændre.

I forhold til det intensive kontaktførelse med de ledige dagpengemodtagere i de første 6 måneder af ledighedsperioden, er der igangsat kompetenceudviklingsforløb for medarbejderne. Forløbet tager sigte på at klæde medarbejderne på til at arbejde med borgerinddragelse med afsæt i de rammer, som reformen sætter for indsatsen. Ligeledes har forvaltningen udarbejdet en samtaleguide (bilag), som er et værktøj til medarbejderne, der viser hvad kontaktførelset og de seks samtaler skal indeholde, for at understøtte progression i forhold til at vende tilbage i job.

Forvaltningen har med virkning fra 1. juli 2015 justeret organiseringen internt i jobcenteret i forhold til indsatsen for dagpengemodtagere. Det betyder, at

indsatsen er specialiseret ud fra borgerens a-kasse tilhørsforhold. Et team varetager indsatsen for ledige, som er medlem af de traditionelle akademiker a-kasser samt ledernes a-kasse. Et andet team varetager indsats for øvrige a-kasser. Begge teams er bemanded med henholdsvis arbejdsmarkedsrådgivere og virksomhedskonsulenter, som indgår i tæt daglig sparring om indsatsen. For ledige dagpengemodtagere med længerevarende ledighed tilknyttedes en personlig jobformidler.

Forvaltningen ophørte fra 1. juli 2015 med at holde fælles informationsmøder for nyledige dagpengemodtagere. I stedet indgår information om ret og pligt samt forventningsafstemning i kontaktføreløbet og herunder især som et element i den første samtale med jobcenteret.

I forhold til samarbejde med a-kasserne fik udvalget en orientering for arbejdet med at implementere dette den 9. juni 2015. Blandt andet var der stor ros fra a-kassernes side til, at jobcenteret havde inviteret til fælles møder mellem medarbejdere i a-kasser og jobcentre som optakt til at reglerne om fælles samtale trådte i kraft. Fælles samtaler trådte i kraft 1. juli 2015 og indføres gradvist. A-kasserne har mulighed for at deltage ved ca. et halvt års ledighed og igen ved 16 måneders ledighed. Fra 1. juli 2016 kan de deltage i første samtale. Forvaltningen vurderer, at samarbejdet giver mulighed for at få større viden om indsatsen hos henholdsvis a-kasse og jobcenter til gavn for borgeren. Herunder mulighed for at benytte tilbud hos a-kasserne i større omfang - det er eksempelvis jobsøgnings- og CV kurser. Men også viden om uddannelsesmuligheder og herunder motivering til uddannelse med et jobperspektiv er centralt i de fælles samtaler og for de borgere som har størst behov.

Beskæftigelsesreformen sætter rammer for, at ledige dagpengemodtagere skal have ét aktivt tilbud, som virker. Reglerne er, at unge under 30 år og dagpengemodtagere over 50 år skal have et aktivt tilbud inden 3 måneders ledighed. For dagpengemodtagere mellem 30 år og 50 år skal det aktive tilbud ske senest efter 6 måneders ledighed. Kontaktføreløbet skal bruges til hurtigt at få en pejling af, om den enkelte dagpengemodtager er i risiko for at blive længerevarende ledig. Hovedsporet i indsatsen er, at benytte kontaktføreløbet til at understøtte, at borgeren dels får et bredere arbejdsmarkedsperspektiv (a, b og c jobs), men også at benytte både virksomhedspraktik og løntilskud som redskaber til at få foden inden for på arbejdsmarkedet. Derudover skal det tætte samspil mellem arbejdsrådgiver og virksomhedskonsulent understøtte, at viden om jobåbninger i virksomhederne formidles hurtigt og effektivt til ledige borgere. For nogle borgere handler indsatsen om at deltage i specialiserede forløb hos private leverandører - det er særligt for de borgere, hvor vejen ind på arbejdsmarkedet kan være længere.

Et kerneelement i beskæftigelsesreformen er at opnå et kompetenceløft af ledige

med forældede eller manglende faglige kvalifikationer. A-kasse samspillet har været godt i forhold til at få sat fokus på uddannelsesmuligheder og herunder også i forhold til at motivere borgere til uddannelse. Ligeledes er der i samtaleguiden for kontaktføreløbet fokus på at tale både uddannelse og realkompetenceafklaring med borgeren og herunder at få borgeren til selv at opsøge VEU-centre i forhold til uddannelsesmuligheder mv. og så følge op på dette i kontaktføreløbet.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om aktiv beskæftigelsesindsats.

Økonomi

Ingen særskilte økonomiske konsekvenser af redegørelse om status for implementering af reformen.

Beslutningskompetence

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Taget til efterretning.

Udvalget ønsker, at der til et kommende møde forelægges oplæg til drøftelse af en eventuelt brugertilfredshedsundersøgelse blandt jobcentrets brugere.

Bilagsfortegnelse

1. Statuspapir for implementeringen
2. Samtaleguide

6. Beskæftigelsesplan 2016 - Forslag til mål og udkast til plan

Resume

Forvaltningen har udarbejdet forslag til mål og følgemål for den lokale beskæftigelsesindsats i 2016. Ligeledes er udarbejdet første udkast til beskæftigelsesplan 2016. Begge dele forelægges til en indledende politisk drøftelse.

Indstilling

Forvaltningen foreslår at:

- 1) forslag til mål og følgemål for beskæftigelsesindsatsen i 2016 drøftes
- 2) udkast til Beskæftigelsesplan 2016 drøftes
- 3) resultatniveauer fastsættes primo 2016, når der foreligger et mere sikkert skøn over udviklingen i ledigheden
- 4) der fortsat sker en kvartalsvis opfølgning på udviklingen i mål og følgemål.

Sagsfremstilling

Det følger af lovgivningen, at kommunerne hvert år skal udarbejde en beskæftigelsesplan, som beskriver det kommende års beskæftigelsesindsats. Planen skal udarbejdes med afsæt i udmeldte mål fra Beskæftigelsesministeren og vedtages af kommunalbestyrelsen inden 31. december. Den godkendte beskæftigelsesplan skal sendes til de regionale arbejdsmarkedsråd til orientering.

Forvaltningen har på den baggrund udarbejdet forslag til mål og følgemål for beskæftigelsesindsatsen (bilag) samt udkast til beskæftigelsesplan 2016 (bilag). Derudover er vedlagt udmelding fra daværende Beskæftigelsesminister om mål (bilag).

I forbindelse med udarbejdelse af Beskæftigelsesplan 2015 udmeldte Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, at kommunerne ikke længere er forpligtet til at opsætte kvantitative resultatniveauer for målene i beskæftigelsesplanerne. Lyngby-Taarbæk Kommune har dog valgt at fortsætte med at opstille kvantitative mål for beskæftigelsesindsatsen, jf. Kommunalbestyrelsens behandling af Beskæftigelsesplan 2015 i september 2014. Begrundelsen for dette er, at Beskæftigelsesplanen samt den systematiske opfølgning på mål er et centralt styringsredskab for forvaltningen i forhold til den lokale beskæftigelsesindsats og herunder mulighed for at følge og justere indsats hen over året.

Forvaltningens forslag til mål og følgemål er fremsat på baggrund af følgende:

- ┆ Beskæftigelsesministerens udmelding af beskæftigelsespolitiske mål for 2016, hvor der er fokus på unge, borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, langtidsledighed og virksomhedsservice.
- ┆ Lokale udfordringer i beskæftigelsesindsatsen som den løbende opfølgning på resultater og effekt afspejler. På den baggrund foreslås eksempelvis lokalt mål for sygedagpengeindsatsen, hvor der er et besparelspotentiale samt budgetudfordringer. Ligeledes foreslås særskilt mål for indsatsen for unge akademikere og med fokus på at imødegå dimittend udfordringen.
- ┆ Forslag om at opsætte både kvantitative mål med resultatniveau samt en række følgemål, som ikke føles af et resultatniveau, men foreslås for at følge udviklingen på området systematisk og tæt.
- ┆ Mulighed for at benytte allerede tilgængelige data via jobindsats.dk, som drives af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det giver mulighed for at tilvejebringe data relativt nemt samt mulighed for at sammenligne på tværs af kommuner, region og landsplan. Men forudsætter samtidig stabil drift i forhold til tilgængelige data via jobindsats.dk.

Sammen med forslag til mål og følgemål har forvaltningen udarbejdet udkast til Beskæftigelsesplan 2016. Planen beskriver beskæftigelsesindsatsen i Lyngby-Taarbæk for 2016 og indeholder fire hovedafsnit, som beskriver strategi og indsats for henholdsvis de unge, borgere i udkanten af arbejdsmarkedet, langtidsledighed samt virksomhedsservice. Indholdet i planen er skrevet med afsæt i de politiske godkendte strategier inden for områderne, som løbende drøftes og behandles i både Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget samt Kommunalbestyrelsen. Ligeledes indeholder udkast til beskæftigelsesplanen selvstændige afsnit om indsats for borgere under integrationsprogrammet i lyset af, at Lyngby-Taarbæk Kommune i disse år modtager relativ flere flygtninge.

DA og LO har i brev af 11. juni 2015 sendt brev (bilag) med anbefalinger til beskæftigelsesindsatsen i 2016. Disse anbefalinger er ligeledes medtaget i udarbejdelsen af første udkast af Beskæftigelsesplan 2016.

Beskæftigelsesområdet er kendetegnet ved konstante reformer og det er også forventningen, at der i løbet af efteråret 2015 kommer politiske udspil samt ændringer i lovgivningen inden for både dagpengeområdet (konsekvens af dagpengekommissionen) samt indsatsen for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet (konsekvens af udspil fra Carsten Koch i foråret 2015). I det omfang det er muligt foretage justeringer i planen i overensstemmelse hermed inden endelig vedtagelse.

Den videre proces, resultatniveau og opfølgning

På baggrund af den første drøftelse i udvalget justerer forvaltningen i det fremlagte materiale og forelægger det på ny på udvalgs møde i december 2015 med hen blik på endelige godkendelse i Kommunalbestyrelsen den 17. december 2015.

Resultatniveauer for de enkelte mål foreslås at blive fastsat primo 2016, når der er et mere sikkert skøn over udviklingen i ledigheden i forbindelse med økonomisk redegørelse i december 2015.

Forvaltningen foreslår at bibeholde en kvartalsvis opfølgning på målene og på baggrund af en forventning om mere stabil drift i forhold til tilgængelige data via jobindsats.dk.

Lovgrundlag

Ifølge Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen § 4 skal kommunerne udarbejde en beskæftigelsesplan.

Økonomi

Ingen økonomiske konsekvenser.

Beslutningskompetence

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Ad. 1 og 2 Drøftet.

Ad. 3 Godkendt.

Ad. 4 Godkendt.

Karsten Lomholt (C) var fraværende.

Bilagsfortegnelse

1. Forslag til mål i beskæftigelsesplan 2016
2. Beskæftigelsesplan 2016 - 1. udkast
3. Udmelding af beskæftigelsespolitiske mål for 2016
4. LO og DA's anbefalinger - til den lokale beskæftigelsesindsats 2016

7. Organisering af og proces for permanent placering af basisundervisningen

Resume

Grundet en stigning i antallet af børn med behov for basisundervisning, foreslår forvaltningen en omorganisering fra basishold til modtagelsesklasser. Samtidig præsenteres oplæg til fremtidig placering af M1 og M2 samt foreslås en fortsat og permanent placering af M3 og M4 på KNord.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at udvalget

- 1) godkender omorganiseringen af basisundervisningen fra basishold til modtagelsesklasser fra skoleåret 2016/17
- 2) tager den igangværende proces vedrørende en permanent placering af basisundervisningen for M1 og M2 til efterretning
- 3) godkender, at danskundervisningen for elever i M3 og M4 på mellem 14 og 25 år fortsat varetages hos KNord i en permanent løsning.

Sagsfremstilling

Ifølge lovgivningen er kommunen forpligtet til at tilbyde basisundervisning til tosprogede elever, hvis behov for sprogstøtte betyder, at de ikke ved optagelsen kan deltage i den almindelige undervisning i klassen.

I forbindelse med budget 2011-14 blev det besluttet at halvere finansieringen af kommunens basisundervisning. Det medførte en ændring af basisundervisningens organisering fra to modtagelsesklasser (M1 og M2), med plads til 12 elever i hver, til to basishold, med plads til syv elever i hver. Navnene M1 og M2 blev bevaret ved overgangen til basishold, også da en stigning i elevtallet betød, at der siden hen blev oprettet flere basishold.

Ny organisering af basisundervisning for elever i 0. – 7. klasse (M1-M2)

På udvalgsrådet i august 2015 besluttede udvalget at udvide antallet af basishold fra fire til fem. Det har imidlertid vist sig, at antallet af elever allerede på nuværende tidspunkt overskrider kapaciteten på fem basishold, og prognoser for flygtningeområdet peger på, at tilstrømningen vil fortsætte (bilag). For indeværende skoleår anmoder forvaltningen i en anden sag om, at der oprettes et sjette basishold, som placeres midlertidigt på Fuglsanggårdsskolen. Det generelt stigende elevtal har dog givet anledning til at undersøge muligheden for at omorganisere kommunens basisundervisning fra næste skoleår.

Ifølge lovgivningen kan basisundervisningen gives i særlige hold (basishold) eller i modtagelsesklasser. Den primære forskel på de to typer organisering er, at der kan være flere elever i en modtagelsesklasse. I nedenstående skema er de primære karakteristika ved basishold og modtagelsesklasser uddybede.

	Basishold	Modtagelsesklasser
Antal elever	7	12
Klassetrin	Ingen begrænsning	Spændet mellem elever må højst være på tre klassetrin i én klasse
Særlige fordele	- Ved få basiselever kan man samle et hold på tværs af mange årgange - Kan organiseres efter sprog	- Kræver færre lærerressourcer - Ved mange elever er der større fleksibilitet, idet der er plads til 12 elever i hver klasse
Overvejelser	Pædagogisk overvejelse, at færre elever i klassen kan give et større fokus på den enkelte elevs læring og overgang til almenklasser	

Pt. vil det ikke være en udfordring at omdanne basisholdene til modtagelsesklasser, idet de nuværende basishold kun spænder over to til tre klassetrin i forvejen.

Nedenstående tabel viser forskellen på organiseringerne, baseret på de nuværende 40 elever i basisundervisningen:

	Basishold	Modtagelsesklasser
Antal hold	6	4
Kapacitet pr. hold	7	12
Samlet kapacitet	42	48
Ledig kapacitet pr. 01.10.15	2	8
Anslåede årlige udgifter	5.280.000 kr.	3.520.000 kr.

Forvaltningen anbefaler, at basisundervisningen fra skoleåret 2016/17 omorganiseres til modtagelsesklasser. Hvis antallet af elever til basisundervisningen stiger eller falder igen, anbefaler forvaltningen derudover, at der er mulighed for at kapacitetsomlægge ved at omorganisere fra modtagelsesklasser til basishold. Omorganiseringen vil altid blive foretaget under pædagogiske, faglige og økonomiske hensyn.

Plan for permanent placering af basisundervisningen for elever i 0. – 7. klasse (M1-M2)

Siden 2011 har basisundervisningen for elever i 0.-7. klasse (M1 og M2) været organiseret i basishold placeret på Lindegårdsskolen i pavilloner. I byggesagen til den forestående ombygning af Lindegårdsskolen fremgår det, at skolen ikke længere kan huse basisholdene, og der skal således findes en ny og permanent placering til holdene.

I forbindelse med evalueringen af basisholdene, som blev forelagt udvalget i november 2014, udtrykte udvalget derudover nogle bekymringer vedrørende placeringen af basisundervisningen på Lindegårdsskolen. Lindegårdsskolen har kommunens højeste andel tosprogede elever, hvilket kan være u hensigtsmæssigt i forhold til at huse kommunens basishold, idet hovedparten af basisholdseleverne udsendes til almenklasser på Lindegårdsskolen. Det medfører, at koncentration af tosprogede elever på skolen forøges, hvilket kan være en udfordring i skolens arbejde med at skabe de forventede faglige resultater.

Forvaltningen har udpeget tre skoler som mulige nye placeringer:

- Fuglsanggårdsskolen
- Kongevejens Skole
- Engelsborgsskolen

I udvælgelsen af de tre skoler er der lagt vægt på skolernes nuværende elevsammensætning, fysiske placering og lokalekapacitet.

Hensynet i forhold til elevsammensætningen er blandt andet at understøtte mangfoldigheden på skolerne. De tre udpegede skoler er kendetegnede ved at have få tosprogede elever i forvejen. En positiv kammeratskabseffekt kan være medvirkende til, at basisholdseleverne bliver bedre til dansk og integreres bedre, idet de får mulighed for at benytte det danske sprog mere frit. Derudover huser Fuglsanggårdsskolen i forvejen sprogskolen, og har fra tidligere den ledelsesmæssige erfaring i forhold til modtagelsesklasser.

Dernæst ligger skolerne centralt placeret i kommunen og er lette at komme til.

Indledningsvist vurderer forvaltningen, at de tre skoler med visse tilpasninger har mulighed for at rumme basisundervisning. Der er dog behov for en nærmere afklaring af kapaciteten på de enkelte skoler.

For at afklare kapaciteten vil forvaltningen iværksætte en proces med henblik på at fremlægge en sag om placering på udvalgsrådet i januar 2016. I afklaringen undersøges de forventede anlægsudgifter, og der er indlagt en høringsproces på to uger, hvor skoleledelserne har mulighed for at komme med tilbagemeldinger på forvaltningens forslag til en placering.

Placering af basisundervisningen for elever over 14 år (M3-M4)

For nuværende er unge med behov for danskundervisning mellem 14 og 25 år (M3 og M4) placeret på KNord i en midlertidig løsning for skoleåret 2016/17. På baggrund af de foreløbige erfaringer med løsningen (bilag), er det forvaltningens vurdering, at M3 og M4 også fra og med skoleåret 2016/17 placeres på KNord. Der indgås en forhandling om de fremtidige betingelser med KNord.

For elever i 7. og 8. klasse på omkring 14 år vil der ved hver visitation til basishold blive foretaget en konkret faglig og pædagogisk vurdering i forhold til om eleven skal placeres i M2 eller M3.

Lovgrundlag

Lovgrundlag for basisundervisning til elever under 18 år

Jf. § 4 i bekendtgørelse om folkeskolens undervisning i dansk som andetsprog (nr. 690 af 20/06/2014) skal tosprogede elever, hvis behov for sprogstøtte betyder, at de ikke ved optagelsen kan deltage i den almindelige undervisning i klassen, gives basisundervisning i dansk som andetsprog.

Basisundervisningen kan enten organiseres som modtagelsesklasser (§ 4 stk. 2) som må have 12 elever i hver klasse (§ 4 stk. 3), eller i særlige hold, hvor elevtallet ikke må overstige syv (§ 4 stk. 2 nr. 2 og § 4 stk. 4).

Lovgrundlag for danskuddannelse til unge over 18 år

Ifølge § 2 stk. 2 i bekendtgørelsen af lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl., skal kommunalbestyrelsen tilbyde danskundervisning til udlændinge, der er fyldt 18 år, og som derudover opfylder en række betingelser i forhold til for eksempel opholdstilladelse. I Lyngby-Taarbæk Kommune varetager jobcenteret visitationen til danskuddannelsen, jf. § 6 stk. 1.

Kommunalbestyrelsen *kan* beslutte, at ungdomsskolen skal omfatte et tilbud om denne danskuddannelse for nyankomne udlændinge mellem 18 og 25 år, jf. § 3 stk. 2 nr. 2 i LBK nr. 375 af 04/04/2014 om ungdomsskoler.

Det er således et lovkrav, at nyankomne udlændinge mellem 18 og 25 år *skal* have et tilbud om danskuddannelse, men det er ikke et lovkrav, at det skal foregå i ungdomsskoleregii. Ungdomsskoletilbuddet skal dog fortsat omfatte undervisning særligt tilrettelagt for unge indvandrere i dansk sprog og danske samfundsforhold, jf. § 3 stk. 1 nr. 4.

Økonomi

Omlægningen fra basishold til modtagelsesklasser vil give et mindreforbrug på ca. -700.000 kr. i 2016 og ca. -1,8 mio. kr. i 2017 og overslagsår.

Økonomien vedr. M3 og M4 afhænger af nærmere forhandlinger med KNord.

Beslutningskompetence

Børne- og Ungdomsudvalget hvad angår ad. 1 og 2 for unge under 18 år.

Erhvervs- og beskæftigelsesudvalget hvad angår ad. 3 for unge over 18 år.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Ad. 3 Godkendt med et flertal bestående af 5 (A, B, F og I)

Imod stemmer 2 (V og O), idet O og V ønsker M3 og M4 sammen med 10. klasse på Trongårdsskolen.

Bilagsfortegnelse

1. Prognose på flygtningeområdet
2. Tilsyn med M3 på KNord

8. Handicappolitik og proces for handleplan

Resume

Social- og Sundhedsudvalget har besluttet, at den eksisterende handicappolitik skal revideres, og at der skal udarbejdes en handleplan, der udmønter handicappolitikken på de relevante forvaltningsområder. Forvaltningen fremlægger her en lettere revideret handicappolitik, der er ajourført i forhold til den faglige udvikling og evt. ny lovgivning. Forvaltningen fremlægger ligeledes et forslag til en tids- og procesplan for udarbejdelsen af handleplanen.

Indstilling

Forvaltningen foreslår, at

1. ajourført handicappolitik sendes til høring i Handicaprådet
2. ajourført tids- og procesplan godkendes.

Sagsfremstilling

Social- og Sundhedsudvalget har besluttet, at kommunens nuværende handicappolitik skal revideres, og at der skal udarbejdes en handleplan, der nytænker kommunens indsats ved blandt andet at inddrage FN's Handicapkonvention, forholdet til andre aktører (regionen, VISO, private foreninger mv.), tilgangen til samarbejdet med pårørende etc.

Forvaltningen fremlægger på den baggrund et udkast til en ajourført handicappolitik (bilag) og en tids- og procesplan for udarbejdelse af handleplanen (bilag). Den nuværende handicappolitik har været sendt i høring i alle relevante centre i forvaltningen, og den er ajourført i forhold til den faglige udvikling og eventuel ny lovgivning på de respektive områder. Der er overvejende tale om mindre justeringer i forhold til den nuværende handicappolitik. I bilaget er den nuværende politik sat overfor, hvilket fremgår af parallelteksten i bilaget.

Det er hensigten, at den handleplan, der skal udarbejdes, udvikles i en proces, hvor der sker en dialog med borgere, samarbejdspartnere og medarbejdere fra samtlige forvaltningsområder i kommunen, jf. forslaget til en tids- og procesplan.

Lovgrundlag

Det er ikke et lovkrav, at kommunen har en politisk godkendt handicappolitik.

Økonomi

Forslaget finansieres inden for aktivitetsområdet Handicappede ved omdisponering

af midler inden for aktivitetsområdet.

Beslutningskompetence

Social- og Sundhedsudvalget.

Social- og Sundhedsudvalget den 23. september 2015

Ad. 1 Godkendt, idet ajourført handicappolitik også oversendes til høring i Seniorrådet, Kultur- og Fritidsudvalget, Børne- og Ungdomsudvalget, Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget og Teknik og Miljøudvalget.

Ad. 2 Godkendt.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Udvalget har ikke kommentarer til ajourført handicappolitik.

Karsten Lomholt (C) var fraværende.

Bilagsfortegnelse

1. Handicappolitik (ajourført)
2. Tids- og procesplan for udarbejdelse af ny handicappolitik (revideret)

9. Anmodning om optagelse af sag om anvendelse af bisiddere i jobcenteret

Anne Jeremiassen (I) har i email modtaget 28. september 2015 anmodet om optagelse af følgende sag

" Jeg vil gerne have en sag på ift. hvordan vi anvender bisiddere i jobcenteret. Med udgangspunkt i det svar på Polweb desangående samt vedhæftede rapport (bilag), vil jeg bede om en sag der vurderer: Om LTKs borgere kunne drage nytte af et styrket fokus på bisidder funktionen, om det evt kan bruges til at støtte op om/samtænkes med Empowermentprojektet, hvordan vi i givet fald kunne styrke brugen af bisiddere, herunder en oplysningsindsats overfor borgerne/et samarbejde med frivillige foreninger/information i indkaldelsesbreve eller andet ?"

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015

Drøftet, idet udvalget på et kommende møde forelægges sag om brugen af bisiddere.

Karsten Lomholt (C) og Curt Købsted (O) var fraværende

Bilagsfortegnelse

1. Frivillige bisiddere til psykisk sårbare_Hovedrapport

10. Meddelelser til udvalgets medlemmer - Oktober 2015

1. Gensidig orientering om afholdte møder og arrangementer

2. Virksomheder kan indgå integrationsaftale med Jobservice Danmark

Et møde mellem Regeringen og en række parter har resulteret i, at virksomheder kan henvende sig til Jobservice Danmark om samarbejde i forhold til integration af flygtninge og familiesammenførte på det danske arbejdsmarked. Faktaark om ordningen (bilag). Samarbejdet kan dels handle om rekruttering af flygtninge til at besætte jobåbninger i virksomhederne, eventuelt i tilknytning med jobrettet opkvalificering, dels handle om samarbejde i forhold til løntilskud og/eller virksomhedspraktik. For større og landsdækkende virksomheder kan samarbejdet også udmøntes i en formaliseret integrationsaftale.

3. Nytteindsats - dispensation for rimelighedskrav

Lyngby-Taarbæk Kommune har den 11. september 2015 modtaget brev fra Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), som giver dispensation fra rimelighedskrav i forhold til nytteindsats i Ungepatruljen samt Brede Park.

Der er meddelt dispensation for Ungepatruljen i 2 år og for Brede Park i 1 år. Dispensationen var givet med betingelse at forvaltningen fremsendte uddybet beskrivelse af arbejdsopgaver samt kopi af tillidsmandens bemærkninger i forhold til Brede Park. Ligeledes understreger RAR at der ved en ansøgning om forlængelse af dispensationen, skal foreligge en evaluering af nytteindsatsen.

Forvaltningen har den 6. oktober 2015 sendt uddybet beskrivelse af arbejdsopgaver samt underskrevet blanket med bemærkninger fra tillidsmanden på Nationalmuseet. I denne er fuld opbakning til nytteindsats på Brede Park. Der er modtaget kvitteringssvar fra Arbejdsmarkedskontor Øst om at de supplerende bilag forelægges sagsudvalget under RAR til orientering.

Det følger af beskæftigelsesreformen, at RAR har opgaven med at træffe afgørelse om dispensation fra rimelighedskrav i forhold til nytteindsats. Kompetencen lå tidligere hos de lokale beskæftigelsesråd.

Ansøgningen om dispensation, brev om dispensation samt svar brev til RAR til orientering (bilag).

4. Landsdækkende virksomhedskampagne

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) planlægger en landsdækkende virksomhedskampagne i perioden 1. november 2015 til 1. april 2016. Kampagnen har blandt andet til formål at markedsføre Jobservice Danmark, så flere virksomheder får kendskab til og benytter sig af Jobservice Danmarks tilbud, herunder tilbuddene om indgåelse af jobservice- og integrationsaftaler. Kampagnen retter sig mod private virksomheder.

Denne del af kampagnen målrettes ca. 1.000 store og landsdækkende virksomheder med mere end 100 ansatte. Denne del af kampagnen indeholder blandt andet følgende initiativer: Brev til ca. 1.000 store virksomheder vedlagt flyer om Jobservice Danmark, phonerkampagne og besøgs materiale med efterfølgende virksomhedsbesøg. Jobcenteret har tilmeldt sig denne del af kampagnen. De besøg, som bliver booket på virksomheder beliggende i Lyngby-Taarbæk Kommune, bliver gennemført i samarbejde med STAR og med deltagelse af en virksomhedskonsulent fra jobcenteret.

Denne kampagne supplerer jobcenterets egen opsøgende indsats og kampagne målrettet private virksomheder, hvor fokus er de små og mellemstore virksomheder. Af samme årsag har jobcenteret ikke tilmeldt sig den del af den landsdækkende kampagne, som handler om opsøgende kontakt til de små og mellemstore virksomheder.

Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget den 27. oktober 2015
Taget til efterretning.

Karsten Lomholt (C) og Curt Købsted (O) var fraværende.

Bilagsfortegnelse

1. Faktaark_Integrationsaftale med Jobservice Danmark
2. Nytteindsats - dispensation for rimelighedskrav

Visioner og målsætninger for integration i Lyngby-Taarbæk Kommune

Målgruppen for Lyngby-Taarbæk Kommunes visioner og målsætninger for integrationsområdet, tænkes bredt således, at det omfatter alle etniske minoriteter, herunder udlændinge fra vestlige og ikke-vestlige lande. Dette inkluderer flygtninge, indvandrere, familiesammenførte, udenlandske studerende, Expats m.fl.

Vision for integrationen i Lyngby-Taarbæk Kommune

”At alle etniske minoriteter i Lyngby-Taarbæk Kommune deltager som aktive medborgere på lige fod med andre borgere i det politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale og kulturelle liv med respekt for det danske samfunds grundlæggende værdier og normer”

Målsætninger for integrationen i Lyngby-Taarbæk Kommune

Integration betragtes som et fælles ansvar, og indsatsen bør derfor udøves i et koordineret og helhedsorienteret samarbejde på tværs af den offentlige, den private og den civile sektor.

Disse tre sektorer skal bidrage til opnåelse af følgende målsætninger:

- At alle borgere med anden etnisk baggrund har forståelse for og accepterer det danske samfunds grundlæggende værdier og normer.
- At alle borgere med anden etnisk baggrund gøres bekendt med pligter i samfundet samt sikres de samme rettigheder og muligheder som andre borgere, ud fra pågældendes ressourcer og forudsætninger.
- At alle borgere med anden etnisk baggrund behandles ligeværdigt og med respekt for forskellighed.
- At alle nyankomne borgere føler sig velkomne, har lyst til at engagere sig og samtidig har mulighed for at bevare egen oprindelse.

- At alle borgere med anden etnisk baggrund lærer det danske samfund at kende og det danske sprog, så de kan fungere i samfundet på lige fod med samfundets øvrige borgere, i såvel demokratiske, sociale og arbejdsmæssige sammenhænge.
- At der skabes kontakt og netværk mellem etniske minoriteter og etniske danskere.
- At skabe kulturforståelse og bevidsthed om, at effektiv integration fordrer gensidig indsats blandt *både* de borgere, som ønsker at være en del af det nye samfund, *og* de borgere, som skal åbne op for de nye borgere i samfundet.
- At skabe en positiv indstilling til mangfoldighed, og den dynamik, læring, udvikling og nye veje i vores samfund, som forskelligheden kan bidrage til.
- At såvel etniske minoriteter som etniske danskere accepterer og inkluderer hinanden som en del af og som medborgere i samfundet.

Vision for integrationsrådet i Lyngby-Taarbæk Kommune

”At integrationsrådet i Lyngby-Taarbæk Kommune fremmer samarbejdet mellem den kommunale og den frivillige integrationsindsats med henblik på at skabe en helhedsorienteret integration af alle borgere med anden etnisk baggrund”.

Målsætninger for integrationsrådet

- Integrationsrådet har til formål at medvirke til, at kommunalbestyrelsens integrationsindsats er effektiv og sammenhængende samt egnet til at fremme etnisk ligestilling.
- Integrationsrådet er garant for, at forhold omkring medborgere med anden etnisk baggrund i kommunen bliver belyst og medtænkes i kommunens politikker, tilbud og handleplaner.
- Integrationsrådets medlemmer fungerer som brobyggere mellem de etniske minoritetsborgere i kommunen og det kommunale system og bidrager til at fremme den gensidige forståelse, åbenhed og respekt.
- Rådet fungerer som igangsætter og støtte af initiativer – i grænsefeltet mellem kommune og de frivillige, der fremmer integrationen samt forbedrer hverdagen og livsgrundlaget for denne målgruppe.

Overordnet strategi for integrationsindsatsen i Lyngby-Taarbæk Kommune

- Etablering af samarbejds- og partnerskabsaftaler mellem kommune, de frivillige aktører og private virksomheder med henblik på at fremme integrationen i civilsamfundet og på arbejdsmarkedet.
- Kommunens integrationsråd støttes, inddrages og gøres høringsberettiget i forhold til det frivillige sociale arbejde samt i alle relevante politikker og kommunale tiltag på integrationsområdet med henblik på mulighed for udtalelse inden vedtagelse.

Den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte i Lyngby-Taarbæk Kommune

Strategipapir, d.18.09.15.

Indhold

1. Indledning	2
2. Målgruppen for 'den gode modtagelse' i Lyngby-Taarbæk Kommune.....	2
3. Den kommunale modtagelses- og integrationsindsats	3
4. Den frivillige modtagelses- og integrationsindsats	4
4.1. Det nuværende samarbejde med de frivillige grupper i Lyngby-Taarbæk Kommune.....	5
5. Strategi- og handleplan for 'den gode modtagelse'	5
5.1. En koordineringsansvarlig forvaltning.....	6
5.2. Overgivelsen	6
5.3. Modtagelse og Indkvartering	8
5.4. Deltagelse i samfundet.....	20

1. Indledning

En god modtagelse af nyankomne flygtninge og familiesammenførte er afgørende for en vellykket integration i det danske samfund. Men det kræver en koordineret indsats på tværs af kommunale forvaltninger. Ligeledes viser erfaringer, at uformelle tilbud fra civilsamfundet kan have stor betydning for en god modtagelse af nyankomne flygtninge og for en styrket integrationsindsats. Den kommunale integrationsindsats kan således have stor glæde af inddragelsen af frivillige som supplement.

Formålet med denne fremstilling er at komme med et bud, hvorledes 'den gode modtagelse' af flygtninge og familiesammenførte i Lyngby-Taarbæk kan organiseres i et samarbejde mellem kommunens ansatte på området og de frivillige foreninger og grupper, som allerede er aktive på integrationsområdet, og med nye frivillige grupper. Hensigten er således at give et bud på en strategi- og handleplan for den gode modtagelse, som kan føre til en styrket modtagelses- og integrationsindsats på grundlag af et organiseret samarbejde mellem kommunen og de frivillige foreninger og grupper.

2. Målgruppen for 'den gode modtagelse' i Lyngby-Taarbæk Kommune

I denne strategi- og handlingsplan vil fokus for modtagelsesindsatsen være på flygtninge og familiesammenførte udlændinge til flygtninge, da det er denne gruppe omfattet af Integrationsloven, som har det største behov for støtte, hjælp og vejledning i modsætning til eksempelvis arbejdskraftindvandrere, EU-borgere m.fl., som oftest er mere ressourcestærke. Udover at have fokus på integrationen af flygtninge og familiesammenførte flygtninge, som er omfattet af integrationsprogram og som modtager introduktionsydelse, anbefales det ligeledes at have fokus på de familiesammenførte udlændinge, som ikke modtager introduktionsydelse (idet de fx er forsørget af ægtefælle) og derfor kun får beskæftigelsesrettede tilbud, hvis de selv henvender sig til myndighederne og beder om det. Denne gruppe kan derfor være svære at nå for myndighederne.

En god modtagelse af nye borgere, som får opholdstilladelse som **flygtninge eller familiesammenførte** i Danmark har afgørende betydning for, om de hurtigt kan blive aktive og deltagende borgere i det danske samfund. Målet om selvforsørgelse og aktivt medborgerskab kræver en tidlig, intensiv og velkoordineret indsats, som kommunen er ansvarlig for, når en ny flygtning modtages i kommunen.

3. Den kommunale modtagelses- og integrationsindsats

Det er kommunens opgave at modtage og introducere nyankomne udlændinge til det danske samfund. Der er opstillet visse rammer for opgaven, navnlig i integrationsloven, som lægger vægt på, at flygtninge hurtigt muligt får anvist en permanent bolig og kommer i gang med danskundervisning og anden form for opkvalificering i forhold til arbejdsmarkedet, når de kommer til den integrationsansvarlige kommune.

Den kommunale og professionelle indsats har i modtagelsesperioden fokus på følgende områder:

- Anvisning af permanent bolig eller indkvartering i midlertidig bolig (fra 1. dag)
- Bevilling af ydelser (indenfor en måned)
- Start på danskundervisning (indenfor en måned)
- Tilbud om integrationsprogram, herunder beskæftigelsesrettede tilbud (indenfor en måned)
- Indgåelse af integrationskontrakt (indenfor en måned)
- Tilbud om individuel integrationsplan (indenfor tre måneder)
- Tilbud om tidlig helbredsmæssig vurdering (indenfor tre måneder)

Men det er i vid udstrækning op til den enkelte kommune at tilrettelægge den konkrete indsats i forhold til de enkelte fokusområder. Der er således potentiale for at tilrettelægge dele af indsatsen i samarbejde med de forskellige frivillige foreninger og grupper, som er aktive på integrationsområdet.

For at opsummere den kommunale modtagelsesindsats, så har kommunen fokus på at styrke de nyankomnes medborgerskab via støtte til beskæftigelse, selvforsørgelse og danskundervisning, hjælp til bolig og økonomi, støtte og hjælp til særlige behov samt oplysning om rettigheder og pligter og generel rådgivning om juridiske og økonomiske forhold. Men der er en række faktorer udover disse, der bidrager til en vellykket integration. Erfaringer viser, at uformelle tilbud fra civilsamfundet, fx i forhold til inddragelse af flygtninge i sociale netværk og sociale aktiviteter, kan supplere de kommunale tilbud og kan have stor betydning for en god modtagelse og en positiv integrationsproces. Dvs. at de frivillige aktører kan spille en afgørende rolle i forhold til at bidrage til, at de nyankomne hurtigst muligt bliver en del af lokale fællesskaber som ligeværdige medborgere.

4. Den frivillige modtagelses- og integrationsindsats

Det er særligt i forhold til den sociale integration¹, at de frivillige udgør et potentiale, idet de møder flygtninge som ligeværdige medborgere, der af egen interesse har lyst til at mødes med flygtningene og inkludere dem i fællesskabet og samfundet.

De frivillige kan bidrage til modtagelses- og integrationsindsatsen på mange måder ved fx at dele viden og netværk og derved lette flygtningens inklusion og deltagelse i samfundet. De kan ligeledes støtte med lektiehjælp, hjælp til dansk samt hjælp til jobsøgning, virksomhedsbesøg eller hjælp til at komme i gang med fritidsaktiviteter. Derudover kan de fungere som værter, der viser den nyankomne rundt i byen og lokalsamfundet og introducerer flygtningen til kultur- forenings- og frivillighedsområdet, og de kan inddrage pågældende i forskellige aktiviteter af social og kulturel karakter. De frivillige fremstår således ofte som rollemodeller, hvor hjælp til selvhjælp er et af de bærende elementer i den frivillige integrationsindsats.

De frivillige kan således supplere den kommunale indsats ved at have fokus på følgende områder i modtagelsesperioden:

- Introduktion til lokalsamfundet, fx information om indkøbs- og transportmuligheder og kultur- og fritidslivet
- Etablering af socialt netværk, inddragelse i det frivillige foreningsliv samt i aktiviteter og arrangementer af social, kulturel og oplysende karakter
- Sprogtræning, lektiehjælp og hjælp til jobsøgning m.m.
- Støtte til praktiske gøremål fx i forbindelse med indkøb til og indflytning i boligen
- Vejledning om generelle forhold i samfundet samt hjælp til selvhjælp
- Sparring i forhold til håndtering og forståelse af oplevelser der bunder i kulturforskelle og forskellige traditioner

Erfaringer viser, at en tidlig inddragelse af de frivilliges støtte til bl.a. sprogtræning og introduktion til lokalsamfundet kan bidrage til en styrket integrationsindsats for nyankomne udlændinge.

¹ Social integration henviser til en persons sociale netværk og gruppetilhørsforhold.

Det er dog vigtigt at bemærke, at det frivillige integrationsarbejde ikke skal løse opgaver, som hører under det offentlige ansvar, og som normalt udføres som lønnet arbejde, herunder pleje- og omsorgsopgaver, sprogundervisning og introduktion til det danske samfunds generelle måde at virke på, eller hjælp til afklaring af uddannelsesbehov og arbejdsmuligheder, sagsbehandling, økonomisk og juridisk rådgivning, terapeutisk behandling eller tolkning. Det frivillige arbejde skal ses som et supplement for lov- og regelbundne tilbud til flygtninge og indvandrere.

Dette afspejler sig ligeledes i de forskellige roller, som de to parter kan indtage i forbindelse med integrationsindsatsen. Her er det kommunens rolle at være vejleder, myndighed og arbejdsgiver. Hvorimod det er de frivilliges rolle er at være rollemodel, støtteperson, sparringspartner, ven, vært, dialogpartner, praktisk hjælper m.m.

4.1. Det nuværende samarbejde med de frivillige grupper i Lyngby-Taarbæk Kommune

På nuværende tidspunkt samarbejder Lyngby-Taarbæk Kommune med flere frivillige foreninger og grupper om integrationsopgaven, så som Lyngbyguiderne, Frivillignet, det Frivillige mentorkorps og Bydelsmødrene, som alle er aktive og har forskellige tilbud og aktiviteter målrettet flygtninge og indvandrere (for uddybning, se 'Baggrundspapir for Strategi- og handleplan for den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte i Lyngby-Taarbæk Kommune').

Det frivillige sociale arbejde i Lyngby Kommune rummer allerede et varieret udbud af aktiviteter rettet mod etniske minoriteter. Der er således gode muligheder for etablering af et organiseret samarbejde med flere af foreningerne og grupperne omkring modtagelsen af flygtninge og familiesammenførte, med henblik på at styrke modtagelsesindsatsen. Men der vurderes også at være brug for etablering af flere typer af aktiviteter eller nye frivilligrupper, for at imødekomme behovene i modtagelsesfasen.

5. Strategi- og handleplan for 'den gode modtagelse'

I det følgende afsnit fremlægges et udkast til en strategi for modtagelsen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte voksne, med fokus på et formaliseret samarbejde mellem kommunen og civilsamfundet. Strategien skildrer de kommunale (lovpligtige) opgaver på området og de opgaver, som de frivillige med fordel kan udføre som supplement til den kommunale indsats. Strategien vil

tage udgangspunkt i de forskellige faser, som flygtningen går igennem fra flytningen til kommunen, til modtagelsen og indkvarteringen, til deltagelsen i lokalsamfundet. Beskrivelsen af hver fase vil indeholde en uddybning af de kommunale opgaver (fokusområder og samarbejdet med eksterne aktører), og de opgaver, som de frivillige vil kunne varetage som supplement til den kommunale indsats, og som særligt kan bidrage til den sociale integration og medborgerskabet. Samtidig indeholder afsnittet en række anbefalinger til dels den kommunale indsats og dels til den frivillige indsats, herunder oprettelse af nye frivillige grupper og nye frivillige initiativer.

Faserne en nyankommen flygtning går i gennem er: *Overgivelsen, modtagelse og indkvartering, og deltagelse i lokalsamfundet.*

5.1. En koordineringsansvarlig forvaltning

For at skabe et overblik over kommunens opgaver i forbindelse med modtagelsen af flygtninge og familiesammenførte, vil den nuværende kommunale organisering og håndtering af opgaven blive kort beskrevet, inkl. forslag til inddragelse af frivillige på relevante områder.

Lyngby-Taarbæk Kommune har udpeget en koordineringsansvarlig forvaltning for at sikre en helhedsorienteret og velkoordineret tilgang til den kommunale integrationsindsats. Den koordineringsansvarlige forvaltning er Center for Social Indsats, som står for koordineringen af indsatsen på tværs af kommunens centre. Denne tilgang til indsatsen er en fordel, da nyankomne flygtninge typisk har kontakt til flere forvaltninger (centre) i kommunen. Center for Socialt Indsats har således det ledelsesmæssige og det overordnede ansvar for integrationsindsatsen i kommunen i en matrixorganisation. Derudover har centret ansvar for sekretariatsbetjening af Integrationsrådet.

5.2. Overgivelsen

Kommunens integrationsindsats starter allerede inden, flygtningen er ankommet til kommunen. Overgivelsen er den fase fra det tidspunkt, hvor flygtningen har fået en afgørelse om boligplacering, til flygtningen flytter fra asylcentret til modtagerkommunen. Denne fase har en varighed på løbende måned plus en måned. I denne fase har kommunen mulighed for at udføre en stor del af bearbejdet inden den egentlige ankomst. I forberedelsestiden er der en række opgaver, kommunen skal have løst.

Her er det Center for Social Indsats (CSI), som har ansvaret for forberedelse og koordinering af modtagelsen af flygtningen i samarbejde med Center for Arbejdsmarked (CAM) og Center for Borgerservice og Digitalisering (CBD). For at lette arbejdet har CSI udarbejdet en modtageplan, der beskriver, hvem af de ansatte i kommunen, der er ansvarlige for hvilke opgaver, og hvornår opgaverne skal løses (jf. arbejdsgangsbeskrivelse for Modtagelsen).

Forslag: Allerede her vil det være en idé at have en procedure klar, som indebærer, at fx sagsbehandler i Modtagelsen kontakter de frivillige, som er interesserede i at bidrage til modtagelsen, fx med etablering i boligen eller med at byde velkommen og vise rundt i byen.

Nogle af de ting, som CSI skal forberede før ankomsten, er:

- Klargøre indkvartering eller permanent bolig.
- Indkøb af eller klargøre startpakker (køkkeninventar, sengetøj mv.).
- Oprettelse af sag i it-systemet.
- Flyttemeddelelse udfyldes eller udfyldes på mødet på asylcentret (se nedenfor).
- Bestilling af transport (taxa, bus, tog).
- Bestilling af tolk til ankomstdagen.
- Oprettelse af flygtningen i CPR-registret.
- Vurdere behov for hjælp til flytning/transport af ejendele fra asylcenter.
- Vurdere om flygtningen har brug for hjælp til at etablere sig i boligen.
- Have modtaget sundhedsoplysninger og psykolograpporter fra asylcentret og eventuelt videreformidlet disse til relevante samarbejdspartnere i kommunen.

Når flygtningen har ophold i et asylcenter i Danmark, tages der kontakt til dette med henblik på nærmere aftale omkring modtagelsen. Der orienteres om nedenstående på ankomstdagen:

- Flygtningen orienteres om, hvad der skal ske på ankomstdagen, om økonomi og forholdene i indkvarteringen eller den permanente bolig m.m.
- Der orienteres om de frivillige tilbud i kommunen, der er målrettet flygtninge (herunder de frivillige grupper og foreninger på området samt Frivilligcentret).
- Opholdstilladelsen bliver gennemgået, herunder betingelser, der skal være opfyldt.
- Flyttemeddelelse udfyldes.

- Hvis det er relevant, indhentes samtykke til indhentning af lægelige oplysninger fra opholdet i asylcentret.

5.3. Modtagelse og Indkvartering

I det følgende beskrives kommunens modtagelsesprocedure for de første dage for hhv. voksne flygtninge og for familiesammenførte til flygtninge. Her er det CSI, som har det overordnede ansvar for koordineringen af modtagelsen, mens CAM har det koordinerende ansvar, når det drejer sig om den efterfølgende integrationsindsats for den enkelte flygtning, herunder ansvaret for påbegyndelsen af og opfølgning på flygtningens integrationsprogram og integrationsplan (dvs. deltagelsen i de beskæftigelsesrettede tilbud samt danskundervisningen) samt ansvaret for kontakten til de eksterne aktører, som CAM i mange tilfælde har et tæt samarbejde med.

5.3.1. Kommunens modtageplan for voksne flygtninge

Det er vigtigt for den nye borger at føle sig velkommen i kommunen fra den første dag. Det er i denne sammenhæng af stor betydning, at man afstemmer forventninger til den nyankomnes muligheder og fremtidsplaner i kommunen og giver en grundig introduktion til den nye situation og integrationsmålene. For at sikre sig, at den nyankomne forstår, hvad der foregår, er det hensigtsmæssigt, at der anvendes tolk ved ankomsten og i den første tid. For at være godt forberedt til at modtage udlændinge anbefales det ligeledes, at man tager udgangspunkt i en tjekliste over oplysninger, der er vigtige for kommunen at være bekendt med.

Kommunens arbejdsgangsbeskrivelse for modtagelsen ser således ud:

- Afhentning og indkvartering:
 - Flygtningemedarbejderen (fra CSI) henter flygtningen på Lyngby Station eller i lufthavnen.
 - Flygtningemedarbejderen fremviser værelset i indkvarteringen og udleverer startpakke med køkkenudstyr, sengetøj m.m.
 - Flygtningemedarbejderen hjælper flygtningen med at installere sig i boligen og fortæller om indkøbs- og transportmuligheder i nærheden af indkvarteringen.

- Modtagelsessamtalen i CSI:

Flygtningemedarbejderen følger flygtningen over til 1.modtagelsessamtale med rådgiveren i CSI. Samtalen finder sted på ankomstdagen eller en af de efterfølgende dage. Til samtalen skal rådgiver bl.a.:

- Orienter om rettigheder og forpligtelser i forhold til Retssikkerhedsloven samt i henhold til Integrationsloven og Udlændingeloven.
- Gennemgå erklæring om oplysningspligt, flytteanmeldelse og forskudsregistreringsskema.
- Gennemgå kontrakt ved. midlertidig indkvartering og indhentning af underskrift.
- Orienter om betingelserne for modtagelse af introduktionsydelse og om muligheden for at søge enkeltydelse.
- Orienter om ansøgning om opholdskort samt dato for ansøgning om forlængelse af opholdstilladelse.
- Vejlede om regler og procedurer i forbindelse med ansøgning om familiesammenføring.
- Informere om mulighed for tidlig helbredsmæssig vurdering og lægevalg.
- Hvis flygtningen har børn, orienteres ligeledes om opskrivning af børn i dagtilbud og/eller optagelse i skole (opgaven varetages efterfølgende af CUP).

- Tilmelding til folkeregistret:

Rådgiveren fra CSI følger flygtningen ned til CBD med henblik på tilmelding til den relevante adresse i folkeregistret, bestilling af sundhedskort og udlevering af midlertidigt sygesikringskort.

- Udbetaling af kontantbeløb:

Flygtningen modtager efter 1. samtale et engangskontantbeløb, indtil der er oprettet en bankkonto. Beløbet udbetales som udgangspunkt af en medarbejder fra CAM.

- Visitationssamtale i CAM/Ydelsesenheden:

Denne samtale finder sted enten 1. modtagelsesdag eller en af de efterfølgende dage. Til visitationssamtalen vejleder den økonomiske rådgiver om ydelser i henhold til Aktivloven, herunder forsørgelses- og enkeltydelser, og der rådgives evt. vedr. opsparing til indskud og

etablering. Flygtningen hjælpes med udfyldelse af ansøgningsskema vedr. forsørgelse (introduktionsydelse).

- Indkomst og Nemkonto:

Den økonomiske rådgiver (i CAM) giver besked om indkomst til CBD. Denne mailer til Skat-udland og rekvirerer skattekort. CBD hjælper med oprettelse af NemKonto

- Visitationssamtale i CAM/Jobcenter:

Rådgiver indkalder flygtningen 1-2 dage efter 1. modtagelsessamtale i CSI til en samtale i CAM/Jobcentret. Rådgiver orienterer om:

- Integrationskontrakt som er grundlaget for flygtningens integrationsprogram². Integrationsprogrammet består af to elementer: 1) danskundervisning, 2) beskæftigelsesfremmende tilbud, som fx vejledning, praktik, kursus, job (løntilskud).
- Flygtningen henvises af rådgiver til danskuddannelse³ og beskæftigelsesfremmende tilbud.
- ”Erklæring om aktivt medborgerskab” gennemgås og underskrives.
- Flygtningen får tilbudt et fire-ugers gruppeforløb om danske samfundsforhold hos en professionel mentor gennem den private virksomhed ’INSIDEknowledge’.
- Flygtningen får evt. tilbud om forløb hos andre eksterne aktører som fx Behandlingsskolen ’Tag fat’, som har tilbud for unge flygtninge med psykiske vanskeligheder
- Hvis flygtningen har uddannelsespapirer med sig til Danmark, starter en afklaringsproces i forhold til erfaringer og kompetencer fra hjemlandet.

Forslag til flygtningefamilier: Inddragelse af en familiekonsulent så tidligt som muligt, der kan vejlede og støtte familien i håndtering af dagligdagen og problemer i forholdet mellem børn og forældre, unges forståelse af egne roller og udtryk, kendskab til danske normer og krav samt viden om uddannelse og jobmuligheder.

² Flygtninge og familiesammenførte udlændinge, der modtager introduktionsydelse, skal tilbydes et integrationsprogram.

³ I Sprogcenter Hellerup, hvis det er voksne, eller i Ungdomsskolen i Lyngby, hvis det er unge under 25 år.

5.3.2. Modtagelse af familiesammenførte til flygtninge

Familiesammenførte udlændinge er ikke omfattet af integrationslovens boligplaceringsregler. Det skyldes, at disse udlændinge forudsættes at skulle have samme bopæl som den eller de personer, som de familiesammenføres med i Danmark. Kommunen er altså ikke forpligtet til at anvise bolig til nyankomne familiesammenførte udlændinge. Men da den herboende flygtning ofte vil bo i midlertidig indkvartering, når ansøgningen om familiesammenføring igangsættes, er der en række opgaver, som medarbejderne i CSI er behjælpelige med:

- Boligforhold:

Rådgiver i CSI anmoder på herboende flygtnings vegne om dispensation for forsørgerkrav, såfremt pågældende modtager introduktionsydelse. Der vedlægges brev fra CSI/kommunen om, at pågældende fortsat er i midlertidig indkvartering, og at bolig tilbydes snarest muligt efter familiens ankomst, således at boligkravet hermed er dokumenteret som opfyldt⁴.

- Ydelser, integrationskontrakt og integrationsprogram:

Bevilling af ydelser følger samme procedurer som for flygtninge; og familiesammenførte til flygtninge skal ligeledes underskrive en integrationskontrakt samt tilbydes et integrationsprogram for at kunne modtage introduktionsydelse.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at familiesammenførte flygtninge, der *ikke* modtager introduktionsydelse, men fx er forsørget af ægtefællen, skal tilbydes danskuddannelse, men at de ikke er forpligtet til at tage imod tilbuddet om integrationsprogram, herunder tage imod kommunens tilbud om ovennævnte beskæftigelsesrettede tilbud. Denne gruppe kan derfor være svær at nå for myndighederne, da de ikke nødvendigvis selv har nogen tilskyndelse til at have kontakt med myndigheder eller det omgivende samfund.

Forslag: I forhold til denne gruppe af selvforsørgede familiesammenførte vil det være oplagt, at kommunen inddrager de frivillige så tidligt som muligt, således at den familiesammenførte får etableret kontakt til det omgivende samfund og får mulighed for at blive en del af et socialt netværk. Den frivillige vil endvidere kunne opmuntre den familiesammenførte til at tage imod

⁴ Herboende flygtninge vælger oftest at blive i indkvarteringen, til familien kommer. Denne tilladelse gives af CSI, i fald der ikke er pladsmangel i indkvarteringen.

tilbuddene om danskundervisning og de beskæftigelsesrettede tilbud og fx opmuntre til at sende børnene i daginstitution, i fald der er børn i familien.

5.3.3. Insideknowledge's tilbud til nyankomne flygtninge og familiesammenførte

Da kommunen har vurderet, at en stor andel af de nyankomne flygtninge har brug for en social mentor, der kan støtte og vejlede dem den første tid i kommunen, har CAM/Jobcentret indgået i et samarbejde med den private virksomhed INSIDEknowledge, som tilbyder et fire-ugers "Særligt tilrettelagt forløb" (som er et introduktionsforløb i grupper med individuel sparring) samt individuelle mentorforløb for nyankomne flygtninge og familiesammenførte.

De fleste nyankomne, både flygtninge og familiesammenførte, henvises kort efter ankomsten til introduktionsforløbet samt til de individuelle mentorforløb med en professionel mentor hos INSIDEknowledge. Mentorerne taler enten den nyankomnes modersmål, eller der anvendes tolk.

Formål

INSIDEknowledge's formål med både introduktions- og mentorforløbene er at yde en målrettet indsats over for borgere over 30 år, med behov for afklaring af fremtidige arbejds- og/eller uddannelsesmuligheder. INSIDEknowledge yder en helhedsorienteret og jobrettet indsats, som skal afspejle den enkeltes behov og tager hånd om borgerens kulturelle, sociale eller sundhedsmæssige udfordringer. Virksomheden vil gennem individuel sparring støtte og motivere borgeren i sin tilknytning til arbejdsmarkedet, så borgeren afklares og fastholdes i virksomhedspraktik, uddannelsesaktivitet eller løntilskud.

I starten af introduktionsforløbet vil INSIDEknowledge afholde temaundervisning (på dansk, inkl. brug af tolke), inden for: Lovgivning, virksomhedskontakt, kultur- og samfundsforståelse og håndtering af økonomi. Når der er afholdt visitationssamtaler og introduktionsforløb vil det efterfølgende være den professionelle mentors opgave:

- At afholde individuelle samtaler med borgeren under forløbet.
- At skabe overblik over borgerens ønsker og behov i fællesskab med borgeren.
- At afklare mulighederne for hjælp og vejledning om uddannelses- og jobmuligheder.
- At beskrive ressourcer og barrierer hos den enkelte borger.

- At fastsætte mål og delmål for indsatsen (koordineres med sagsbehandler).
- At skabe forståelse for det danske system, samt borgerens rettigheder og pligter.
- At støtte borgeren i kontakten til sundhedssystemet (læge, tandlæge, psykolog/psykiater).
- At yde en særlig indsats for borgere med komplekse årsager til ledighed.
- At understøtte udviklingen af sociale kompetencer, f.eks. ved at være en del af en forsamling eller foreningslivet, håndtering af modstand samt struktur på hverdagslivet.
- At skabe kultur- og samfundsforståelse.
- At yde hjælp til at styre økonomi – udarbejdelse af budget – kontakt til bank m.fl.
- At følge op på den iværksatte plan for at fastholde borgeren i aktiviteten.
- At sikre at der ydes en helhedsorienteret, tværfaglig indsats ved at sørge for kontakten til sagsbehandleren og andre som borgeren har kontakt med, (fx arbejdsplads og ydelseskantor)

Forslag: At INSIDEknowledge – i forbindelse med afdækning af borgerens ressourcer, behov, ønsker og interesser, ligeledes koordinerer med de frivillige sociale foreninger, således at disse hurtigst muligt kan tage kontakt til borgeren, i fald de har nogle tilbud, som borgeren kunne have glæde af, som sprogtræning, deltagelse i forenings- eller fritidsliv m.v.

Opfølgning og varighed

Det skal pointeres, at den professionelle mentor følger op minimum 1 gang om ugen, så snart borgeren er startet i virksomhedspraktik eller i et uddannelsesforløb. Formål og varighed for de individuelle forløb aftales med den enkelte medarbejder på jobcentret og afhænger af den enkelte borgers behov. Derudover følger rådgiveren fra jobcentret (CAM) op på mentorforløbene hver 3. måned med henblik på kvalitetssikring af forløbene.

Virksomheden INSIDEknowledge bidrager således til den kommunale modtagelsesindsats, idet de supplerer kommunens opgaver ved at informere om, samt yder støtte og hjælp til de nyankomne borgere på afgørende punkter som job og uddannelse, sundhedsvæsenet, lovgivning, kultur- og samfundsforhold, økonomi, bolig og foreningsliv. Endvidere bidrager de til at skabe overblik over borgerens behov, ønsker, muligheder, ressourcer og barrierer, hvilket kan medvirke til, at denne hurtigere bliver i stand til at deltage som aktiv medborger i samfundet.

5.3.4. Civilsamfundets modtagelse af nyankomne flygtninge og familiesammenførte

Integrationsloven regulerer den kommunale integrationsindsats, som har særlig fokus på den økonomiske og sociale integration af etniske minoriteter, (dvs. beskæftigelse og danskundervisning). I forhold til den sociale integration kan også de frivillige spille en afgørende rolle, og det anbefales, at kommunen inddrager de frivillige i modtagelsen så tidligt som muligt i modtagelsesforløbet, og at der gøres en massiv indsats de første 14 dage for at introducere de nyankomne til kommunen, og lokalsamfundet. Derudover vil det være hensigtsmæssigt, at der tilbydes mest muligt sprog (dansk). Her er de frivillige en oplagt ressource at trække på.

I det følgende beskrives dels en række forslag til, hvilke former for frivillige grupper, der kan være relevante at inddrage i modtagelsen af voksne flygtninge og familiesammenførte (med eller uden børn) med udgangspunkt i, hvad de frivillige kan bidrage med, og dels fremlægges et udkast til en samarbejdsstrategi til inddragelse af de frivillige i modtagelsesperioden. Forslagene er udarbejdet ud fra de erfarede behov på området, dvs. hvor der er behov for en styrket indsats.

5.3.5. Forslag til frivilligrupper og aktiviteter rettet mod flygtninge og familiesammenførte

Frivillige grupper med fokus på kulturmøde, etablering af socialt netværk, formidling af viden og fakta⁵:

- *Frivillige værter for enlige flygtninge*
- *Venskabsfamilier for flygtningefamilier med børn*
- *Bydelsmødre for enlige kvinder med/uden børn*
- *Etniske minoritetsforeninger⁶ for enlige flygtninge og flygtningefamilier*

Aktiviteter:

- Velkomst i eget hjem (enten i flygtingens eller den etablerede borgers hjem).
- Rundvisning i byen og introduktion til lokalsamfundet.
- Information om kommunen og det danske samfund (fx information om skoler, daginstitutioner, fritidslivet, kulturelle tilbud, indkøbs- og transportmuligheder).

⁵ Det skal pointeres, at kommunens Integrationsråd vil kunne spille en aktiv rolle i forbindelse med organiseringen af de nævnte frivilligrupper, og at medlemmerne selv vil kunne tage del i de forskellige frivillige aktiviteter.

⁶ I Lyngby-Taarbæk er der bl.a. en tyrkisk, en arabisk og en pakistansk indvandrerforening og foreningen Dansk-Etnisk Samvirke).

- Vejledning og støtte i forhold til dagligdags gøremål eller i forhold til spørgsmål om generelle forhold til samfundet.
- Udflugt, deltagelse i forskellige arrangementer og aktiviteter af kulturel og social karakter.
- Fælles middag, cafébesøg eller lignende

Formålet med inddragelse af såvel Bydelsmødre, venskabsfamilier, frivillige værter og de etniske minoritetsforeninger er at tilbyde flygtingen/familien et socialt netværk, der kan støtte, vejlede og hjælpe den/de pågældende særlig i den første tid, og at det sociale samvær og netværk på sigt kan føre til øget deltagelse i samfundet. Hvad de etniske minoritetsforeninger angår, kan der være særlige fordele ved at inddrage dem i modtagesperioden. Mange af medlemmerne af disse foreninger har selv været nye borgere i Danmark, hvorved de har nogle erfaringer med at skulle omstille sig til et helt nyt liv i et nyt land. Disse erfaringer vil de kunne videre give til de nyankomne. Derudover kan nogle af medlemmerne have et fælles sprog med de nyankomne, hvilket kan lette kommunikationen betydeligt, særligt i den første tid.

Det skal bemærkes, at der i integrationsloven er en bestemmelse, som giver mulighed for at dække omkostningerne forbundet med opgaven som venskabsfamilie. Dette kræver dog politisk beslutning, men såfremt det besluttes, kan det være et vigtigt incitament for lokale familier i forhold til at melde sig som frivillig venskabsfamilie.

Frivillig gruppe med fokus på støtte til praktiske gøremål og etablering af socialt netværk:

- *Boligruppe for alle flygtninge*

Aktiviteter:

- Hjælp til praktiske opgaver i forbindelse med indkøb af møbler og andet inventar til den permanente bolig (fx transporter af møbler o.a.).
- Hjælp til indflytning, indretning og installering i den permanente bolig.
- Information om lokalområdet og lokale faciliteter m.m.

Formålet med inddragelse af boliggruppen er - udover at tilbyde flygtingen/familien praktisk hjælp i forbindelse med indflytning og indretning i boligen – at tilbyde de pågældende et socialt netværk, som muligvis på vil kunne bidrage til en tidligere deltagelse i samfundet.

Frivillig gruppe med fokus på formidling af viden om samfund, kultur og kommunens tilbud samt etablering af socialt netværk:

- *Kultur- og Biblioteksgruppe for alle flygtninge*

Aktiviteter:

- Rundvisning på Stadsbiblioteket (fx 1-2 gange om måneden), for de senest ankomne flygtninge, inkl. orientering om bibliotekets materialer på fremmedsprog, om brugen af computere og internet, om arrangementer på biblioteket m.m.⁷
- Rundvisning på kommunens museer, historiske steder eller andre kulturelle tilbud (arrangeres efter interesse).

Formålet med inddragelse af denne frivilliggruppe er, at de har mulighed for at introducere flygtningene til bibliotekets faciliteter og muligheder samt for kulturlivet i kommunen. Også her vil Integrationsrådet kunne byde ind og bidrage til ovennævnte aktiviteter. Hensigten er, at flygtningen får kendskab til tilbuddene på kulturområdet samt en forståelse for dansk kultur, hvilket kan føre til en øget interesse for og deltagelse i samfundet.

Frivilliggruppe med fokus på introduktion til de frivillige tilbud, formidling af viden og fakta og etablering af socialt netværk

- *Borgergruppe⁸ for alle flygtninge*

Aktiviteter:

- Borgermøder⁹ for de *nyankomne flygtninge og familiesammenførte* (fx 1 gang om måneden) med fokus på en præsentation af Integrationsrådet og de frivillige tilbud for de nyankomne, hvor de forskellige repræsentanter for hver frivillig gruppe præsenterer deres tilbud¹⁰.
- Eller Borgermøder for *de frivillige på integrationsområdet* (fx hver 2. måned), hvor formålet vendes om, således at det er de nyankomne flygtninge/familiesammenførte, som fortæller de frivillige og Integrationsrådet om deres behov og ønsker.

⁷ Formål: Som vigtige kulturinstitutioner formår biblioteker som regel at tiltrække de etniske minoriteter i alle aldre, netop pga. af tilgængeligheden af materialer på mange fremmedsprog og den gratis adgang til computere og internet.

⁸ Borgergruppen kan bestå af repræsentanter for de forskellige frivillige foreninger og grupper samt af medlemmer af Integrationsrådet i kommunen

⁹ Borgermøderne kunne eksempelvis arrangeres i regi af Frivilligcenter Lyngby-Taarbæk.

¹⁰ Fx Lyngbyguidernes mandagscafé, Frivillignets lektiehjælp, Bydelsmødrenes støtte til kvinder etc.

- Borgermøder for *alle borgere* i kommunen med det formål at nye og 'gamle' borgere lærer hinanden at kende. Dette arrangement kunne udover selve 'kulturmødet' bestå af en fælles middag, et oplæg om kommunen og dets tilbud og muligheder for nyankomne borgere eller fx indbefatte et musikalsk/kunstnerisk indslag etc.
- Rundvisning i Frivilligcenter Lyngby-Taarbæk (arrangeres fx samtidigt med borgermødet).
- Andre fælles aktiviteter på tværs af Integrationsrådet, de frivillige grupper og foreninger, som fx iværksættelse af en tøjindsamling til fordel for flygtninge og familiesammenførte.

Formålet med disse møder er dels, at de nyankomne borgere benytter sig af de frivillige tilbud efter behov, og dels at de frivillige og Integrationsrådet, så vidt muligt, får mulighed for at tilpasse deres tilbud og projekter til de nyankomnes behov og ønsker, således at den frivillige integrationsindsats giver bedst mulig mening for de nyankomne borgere og i forhold til deres fremtidige deltagelse i samfundet. Endvidere kan etablering af denne borgergruppe føre til en styrkelse af samarbejdet på tværs af frivillige grupper og Integrationsråd og en bedre udnyttelse af de mange frivillige ressourcer, erfaringer og kompetencer til fordel for de nyankomne flygtninge og familiesammenførte.

5.3.6. Samarbejdsstrategi: Inddragelse af frivillige grupper og foreninger i modtagelsesperioden

På baggrund af ovenstående forslag til etablering af frivilligrupper forslås det, at der udarbejdes en samlet strategi, der har til hensigt at formalisere og organisere samarbejdet med på de frivillige i modtagelsen. Strategien kan tage udgangspunkt i en samarbejdsaftale indgået mellem kommunen og de frivillige foreninger/grupper, som vil være interesseret i et formelt samarbejde. Forud for indgåelse af samarbejdsaftalen, vil det være hensigtsmæssigt, at afholde et eller flere dialogmøder mellem de forskellige frivillige aktører og kommunen med fokus på, at få kvalificeret respons på samarbejdsstrategien samt at få afklaret interesser, afstemt forventninger, fordelt ansvar og roller m.v. Det vil således være hensigtsmæssigt, at have fokus på en høj grad af involvering af de frivillige allerede fra begyndelsen af arbejdet med samarbejdsstrategien, således at de frivillige inddrages i arbejdet med og planlægningen af strategien, hvorved de vil kunne opnå et større ejerskab og interesse for samarbejdet på modtagelsesområdet.

Ligeledes forslås det, at når samarbejdet er opstartet, at samarbejdet tilrettelægges således, at det tager udgangspunkt i muligheden for løbende, gensidig dialog (evt. jævnlige koordineringsmøder), således at de frivillige kan henvende sig til deres kontaktperson i kommunen, såfremt de frivillige har fået kendskab til behov, som der endnu ikke er taget hånd om eller omvendt. En løbende dialog mellem samarbejdsparterne muliggør, at indsatsen kan tilrettelægges og tilpasses de nyankomnes behov, ønsker og forudsætninger på bedst mulig vis, og den vil samtidig kunne tilgodese de frivilliges ønsker og ideer, således at interessen for den frivillige indsats opretholdes.

Arbejdsgangsbeskrivelse for samarbejdet mellem kommunen og de frivillige i modtagelsesperioden:

1. Før modtagelsen:

Så snart kommunen tildeles nye flygtninge fra Udlændingestyrelsen (med dato og oplysninger om flygtningen), kontakter integrationsmedarbejder (fra CSI) pr. mail en repræsentant for hver af de frivillige grupper, som har lyst til at bidrage i modtagelsesperioden og aftaler, hvornår de kan kontakte flygtningen; (det drejer sig om Venskabsfamilier, Bydelsmødre, Værterne, Boliggruppen (hvis flygtningen får tildelt en permanent bolig fra 1. ankomstdag), Kultur- og Biblioteksgruppen og de etniske minoritetsforeninger.

2. Modtagelsen:

I forbindelse med 1.modtagelsessamtale orienterer sagsbehandleren flygtningen om de frivillige tilbud, og at de frivillige tilbyder at besøge flygtningen få dage efter, for at byde velkommen til kommunen og fortælle om byen og lokalsamfundet. Fx 4-5 dage efter modtagelsen og indkvarteringen, besøger de frivillige flygtningen i den permanente bolig eller i indkvarteringen. De frivillige, der kan involveres, er: *Bydelsmødrene* (hvis det er enlige kvinder med/uden børn), *Venskabsfamilierne* (hvis det er flygtningeforældre med børn), *de frivillige værter* (hvis det er enlige flygtninge) og *de etniske minoritetsforeninger*.

3. Indflytning i permanent bolig:

Så snart flygtningen/familien tilbydes en permanent bolig, kontakter integrationsmedarbejderen (fra CSI) pr. mail en repræsentant for den frivillige boliggruppe og orienterer om indflytningsdato og boligens adresse. De frivillige

kontakter efterfølgende flygtningen personligt og tilbyder deres hjælp i forbindelse med indflytningen. Hjælpen kan bestå af hjælp til indkøb af møbler og andet inventar, selve flytningen og indretningen i boligen, alt efter behov.

4. Introduktion til bibliotek, kulturliv og kommunen:

Kort efter ankomsten til kommunen (fx 8-10 dage efter) kontakter Kultur- og Biblioteksgruppen flygtningen/familien personligt og inviterer de pågældende med til næste rundvisnings- og introdag (introduktion til bibliotek og kulturlivet) samt orienterer om formål, tid og sted. På selve dagen for mødet vil det være en idé, at de frivillige sender en sms til de nyankomne med en påmindelse om rundvisningen, for at sikre et godt fremmøde.

5. Borgermøder: Tilpasning af de frivillige tilbud til flygtninge:

Ca. 1 gang om måneden kontakter integrationsmedarbejderen fra CSI Borgergruppen pr. mail og orienterer om, hvor mange nyankomne flygtninge og familiesammenførte, der er ankommet til kommunen den sidste måneds tid. Herefter arrangerer Borgergruppen et borgermøde enten for 'de nyankomne' eller for 'de frivillige' eller for 'alle borgere' i kommunen. Når det er planlagt, tager Borgergruppen kontakt til både de nyankomne og de øvrige frivillige fra foreningerne/grupperne og orienterer dem om formålet med mødet samt tid og sted. På selve dagen for mødet vil det være en idé, at de frivillige sender en sms til de nyankomne med en påmindelse om mødet for at sikre et godt fremmøde. På baggrund af borgermøderne, kan de frivillige tilpasse deres nuværende tilbud eller iværksætte nye tilbud til flygtningene, i fald det viser sig, at flygtningene har behov for støtte og hjælp på områder, som der ikke er fokus på.

5.3.7. Udfordringer i relation til de frivillige tilbud

Det skal bemærkes, at der kan være sproglige udfordringer i forbindelse med den frivillige indsats, da mange nyankomne har begrænsede dansk kundskaber i begyndelsen. Det er således vigtigt, at de frivillige gør sig nogle tanker omkring kommunikationen i den første tid og evt. lægger en strategi for, hvordan kommunikationen mellem de nyankomne og de frivillige skal foregå.

En anden udfordring kan være relateret til manglende interesse fra flygtningens side i forhold til at tage i mod de frivillige tilbud – trods de gode hensigter. Mange flygtninge har været igennem en

svær og turbulent tid og kan have nok at gøre med et omstille sig til en ny tilværelse i kommunen og har derfor ikke nødvendigvis overskud til megen kontakt med frivillige. Men det afhænger af den enkelte flygtning. Det viser sig, at langt de fleste er meget glade for at få kontakt til de frivillige i kommunen. Videregivelse af navne og adresser på nye flygtninge til frivillige kræver dog samtykke af flygtningene.

5.4. Deltagelse i samfundet

Den første tid er ofte hektisk, da den er forbundet med en del praktisk organiseringsarbejde. Fremskaffelse af og installering i bolig, udfyldelse af diverse kontrakter og papirer, tilmelding til og start i sprogskole m.m. Men den gode modtagelse strækker sig langt ud over denne tidsramme. Derfor er den gode modtagelse også afhængig af mange andre faktorer end det, der umiddelbart handler om den fysiske flytning, praktiske organisering m.m. I det følgende opsummeres dels nogle af de kommunale opgaver i tiden efter ankomsten til kommunen, og dels redegøres for det potentiale, der ligger i de frivillige grupper og den frivillige indsats fremadrettet, som kan bidrage til en styrket integration i lokalsamfundet.

5.4.1. Kommunens opgaver den efterfølgende integrationsperiode

Koordinering:

Månedlige koordineringsmøder med deltagelse af rådgivere fra CAM, CSI og CUP. Til disse møder koordineres indsatsen imellem centrene, og de nyankomne flygtninge drøftes.

Boligforhold:

- Tilsyn og praktiske opgaver i de midlertidige indkvarteringer (og fordeling af post) (CSI).
- Vedligeholdelse af de midlertidige indkvarteringer (Center for Areal og Ejendomme – CAE)
- Formidling af permanent bolig og behandling af indskudslån (CBD).
- Tildeling af permanent bolig, ud fra prioriteringslisten (over flygtninge, som skal have tildelt en permanent bolig) (CSI). CSI koordinerer herefter arbejdet i forbindelse med tildeling og flytning til permanent bolig.

Ydelser:

- Evt. bevilling af forsørgelses- og enkeltydelser til familiesammenførte (CAM).
- Evt. udredning, bevilling og opfølgning på ydelser i henhold til Serviceloven (CSI).

Danskundervisning og beskæftigelsesrettede tilbud:

- Henvisning til danskundervisning i Sprogcenter Hellerup eller i Ungdomsskolen i Lyngby samt til de beskæftigelsesrettede tilbud (CAM).

Integrationskontrakt og integrationsplan:

- Løbende opfølgning på integrationskontrakten, rådighedsforpligtelsen og mentorforløbene hos INSIDEknowledge - minimum hver tredje måned (CAM/Jobindsats).
- Evt. udarbejdelse af og opfølgning på integrationsplan (CAM/Jobindsats).

Opholdsgrundlag:

- Løbende opfølgning på, om der fortsat er opholdsgrundlag (CAM og CSI).

Ældre:

- Visitation til og opfølgning på almene trænings- og omsorgsydelser (Center for Omsorg og Sundhed, CSO)
- Visitation til ældreboliger (CSO)

Kommunens indsats i den efterfølgende periode er således rettet mod at sikre, at flygtningene har ordentlige forhold i form af bolig og økonomi samt at bidrage til, at de nyankomnes ressourcer og sprogkunderskaber styrkes, med henblik på deres fremtidige deltagelse på arbejdsmarkedet

5.4.2. Strategi til inddragelse af frivillige grupper og foreninger i den efterfølgende integrationsperiode

I den efterfølgende integrationsperiode kan samarbejdet med kommunen blive mere begrænset – for nogle af frivilligrupperne - idet det er op til de enkelte grupper og foreninge, at tilrettelægge og koordinere deres indsats (fx tilbuddene om lektiehjælp, sprogtræning, tilbud om kulturelle og/eller fritidsaktiviteter m.fl.). Dog kan visse af grupperne være organiseret af kommunen, med en kommunalt ansat tovholder; her opretholdes samarbejdet med kommunen. Samarbejdet kan i disse

tilfælde fortsat tage udgangspunkt i en høj grad af involvering af de frivillige og i muligheden for gensidig dialog mellem partnerne samt i tilpasning af indsatsen og aktiviteterne, alt efter behov og efterspørgsel.

Relevante frivilligrupper og fokusområder i den efterfølgende integrationsperiode:

Støtte til socialt netværk, sprogtræning, viden om og deltagelse i samfundslivet:

- Bydelsmødrene, Venskabsfamilier, Værtsprogrammet og de etniske minoritetsforeninger

Forløbene: I den efterfølgende periode efter ankomsten til kommunen, kan såvel Bydelsmødrene, venskabsfamilien, de frivillige værter og de etniske minoritetsforeninger fortsat være i kontakt med flygtningene med henblik på at støtte og hjælpe dem til rette i lokalsamfundet og kommunen. Efter det første velkomstmøde er det op til den enkelte flygtning og de frivillige at aftale, hvornår og hvordan de vil mødes. I fald de mødes over en længere periode, vil de frivillige kunne støtte flygtningen i forhold til sproget (sprogtræning), og i forhold til at opnå viden om mange forskellige forhold i det danske samfund (fx faktuelle informationer) såvel som indsigt i samfundets uformelle normer og regler. De frivillige vil også kunne tage flygtningen med til forskellige arrangementer og aktiviteter, og dermed kan de bidrage til flygtningens sociale integration.

Samarbejdet med kommunen: Selvom de individuelle forløb mellem de frivillige og flygtningene fungerer uafhængigt af kommunen, kan den frivillige i perioder have brug for at melde tilbage til kontaktpersonen på CSI og informere om flygtningens forhold og situation, såfremt der er behov for involvering af kommunen.

- Det frivillige mentorkorps - mentorordning for unge flygtninge mellem 18-29 år

Formålet med de frivillige mentorer er, at de skal fungere som rollemodeller, der kan hjælpe med at åbne dørene til det danske samfund og til de lokale netværk og fællesskaber. Mentorens opgave er – gennem dialog og samvær – at støtte en ung flygtning med at skabe et aktivt medborgerskab for derigennem at opnå mulighed for at deltage på lige fod med andre borgere i samfundet.

Forløbet: Den unge får tilknyttet en frivillig mentor gennem den kommunalt ansatte projektleder, lige så snart Jobcentret vurderer, at flygtningen er klar til det. Det er ofte, når flygtningen har gået til danskundervisning i et stykke tid og er ved at være klar til at søge praktikplads, uddannelse eller job¹¹. Efter mentorforløbets opstart er det op til den enkelte flygtning og den frivillige mentor at aftale, hvordan de vil mødes. I fald de mødes over en længere periode, vil de frivillige kunne støtte flygtningen i forhold til sproget og i forhold til at opnå viden om forskellige forhold i det danske samfund (fx faktuelle informationer) såvel som indsigt i samfundets uformelle normer og regler. Den frivillige mentor vil ligeledes kunne tage flygtningen med til forskellige arrangementer og aktiviteter af kulturel eller social karakter og dermed åbne op for flygtningens deltagelse i sociale netværk. Den frivillige vil således kunne bidrage til den sociale integration.

Samarbejdet med kommunen: Forløbene mellem de frivillige mentorer og de unge flygtninge fungerer uafhængigt af kommunen, men de kommunalt ansatte medarbejdere, som er tilknyttet projektet, føler op på forløbene med jævne mellemrum, og der afholdes erfa-møder for de frivillige med fokus på erfaringsudveksling og videndeling. Det betyder, at den frivillige mentor har mulighed for at give feedback til kommunen i forhold til flygtningens situation og forhold, samt at der er mulighed for efterfølgende at tilpasse mentorforløbene til den unge flygtnings behov.

➤ Kultur- og Biblioteksgruppe

Aktiviteter: Efter den første rundvisning på biblioteket kan frivilliggruppen arrangere flere aktiviteter af social og kulturel karakter, som eksempelvis besøg på museer og udstillinger, deltagelse i koncerter og teaterforestillinger m.m. – alt efter interesse, ressourcer og muligheder. Et andet forslag kunne være en årlig kommunerundtur i bus for alle nyankomne, hvor de fx introduceres til kommunens grønne og historiske områder og kulturelle institutioner. I den efterfølgende integrationsperiode er det op til frivilliggruppen at arrangere diverse aktiviteter, alt afhængig af interesse, ressourcer og muligheder. Også denne gruppe kan bidrage til den sociale integration.

¹¹ Det frivillige mentorkorps bør ses som et supplement – der har særlig fokus på den personlige relation og støtte - til INSIDEknowledge's mentorordning, som primært har fokus på støtte og afklaring i forhold til job og uddannelse, og ikke som et tilsvarende tilbud).

Samarbejdet med kommunen: Kommunerundturen kan evt. arrangeres i samarbejde med Integrationsrådet, CSI eller de øvrige frivillige grupper. Andre aktiviteter kan gruppen selv stå for eller fx arrangere i samarbejde med de andre frivillige grupper.

Støtte til praktiske gøremål og etablering af socialt netværk:

➤ Boliggruppe

Aktiviteter: Boliggruppen kan fortsat inddrages i den efterfølgende tid, da mange flygtninge ofte først får anvist en permanent bolig af kommunen efter at have boet i midlertidig indkvartering et stykke tid. Den frivillige boliggruppe vil således kunne være behjælpelig med praktiske opgaver i forbindelse med eksempelvis indkøb af møbler m.m. til den nye bolig samt indflytning og indretning i den permanente bolig, så snart de bliver kontaktet af CSI og får besked om, at en flygtning har fået tilbudt en permanent bolig.

Samarbejdet med kommunen: Boliggruppen kontaktes i første omgang, når CSI tilbyder en permanent bolig til en flygtning/en flygtningefamilie. Efter de første møder (i forbindelse med hjælp til flytningen) er det op til de frivillige og flygtningen at aftale næste møde, i fald der er behov og interesse der for.

Støtte til sprogtræning, lektiehjælp, netværk og deltagelse i det lokale forenings- og fritidsliv:

➤ Lyngbyguiderne og Lyngby Frivillignet

Formålet med inddragelse af Lyngbyguiderne og Lyngby Frivillignet er, at de kan tilbyde nyankomne voksne flygtninge og børn et socialt netværk, samt lektiehjælp/hjælp til jobsøgning og sprogtræning gennem 'åbent hus' – arrangementer samt lektiehjælpscafé, seniorklub, sprogtræningscafé, kvindeklub og gennem deres udflugter m.m. Til børn og unge med flygtninge/indvandrerbaggrund tilbyder Lyngbyguiderne ligeledes hjælp til deltagelse i sports- og fritidsaktiviteter samt pige- og drengeklubber. Disse foreninger kan således bidrage til mange forskellige områder i forhold til den sociale integration.

Aktiviteter: Lyngbyguiderne og Lyngby Frivillignet vil være relevante at inddrage efter den 1. måned, når den voksne flygtning er kommet på plads i boligen og har fået et vist kendskab til kommunen. Hvis ikke flygtningen har deltaget i det 1. borgermøde i Frivilligcentret, hvor de er

blevet introduceret til de frivillige tilbud, kan Lyngbyguiderne og Lyngby Frivillignet tage kontakt til den pågældende og informere om deres tilbud, personligt eller telefonisk.

Samarbejdet med kommunen: Ca. hver tredje måned kontakter kontaktpersonen i CSI repræsentanter for de ovennævnte frivilligrupper med henblik på at informere om de sidst ankomne flygtninge, som kunne have glæde af at deltage i de frivillige tilbud. De frivillige kan således tage kontakt til de nyankomne og opfordre dem til at deltage i deres aktiviteter.

➤ Lokale idrætsforeninger

Formålet med inddragelse af lokale idrætsforeninger er at øge flygtnings deltagelse i det lokale idræts- og fritidsliv, hvilket kan føre til øget integration i form af socialt netværk, venskaber og øget deltagelse i samfundet generelt set samt øget sundhed.

Aktiviteter: På samme måde som Borgergruppen, kan lokale idrætsforeninger gå sammen om at arrangere et *'møde med fokus på sports- og fritidstilbud for nyankomne flygtninge'*, hvor hver idrætsforening præsenterer deres tilbud. Dette kunne fx arrangeres i regi af Fællesrepræsentationen for Idrætsforeninger i Lyngby-Taarbæk (FIL) og finde sted 2-4 gange årligt. Idrætsforeningerne vil kunne annoncere for mødet på eksempelvis opslagstavlen i Frivilligcentret, på Facebook eller i lokalavisen.

Samarbejdet med kommunen: Samarbejdet med de lokale idrætsforeninger vil være løst organiseret, da de lokale fritids- og sportstilbud skal ses som et ekstra tilbud til de nyankomne udlændinge, som måtte have interesse derfor og ikke som tilbud, der supplerer den kommunale indsats med eksempelvis danskundervisning. De lokale idrætsforeninger har derudover ikke integration som deres primære formål – på samme måde som de ovennævnte frivillige foreninger har. CSI eller CAM kan således gøre opmærksom på idrætsforeningernes tilbud – fx i forbindelse med de individuelle borgersamtaler, eller denne opgave kan overgives til INSIDEknowledge i forbindelse med de individuelle mentorforløb.

Støtte til indsigt, viden, handlekompetence og socialt netværk:

➤ Mindspring – selvhjælpsgruppeforløb for unge flygtninge og indvandrere mellem 16-25 år

Formålet med afvikling af et selvhjælps-gruppeforløb for unge flygtninge og indvandrere er at styrke deltagernes handlekompetence, hjælp til selvhjælp samt deres evne til at håndtere forskellige daglige problemer, både praktiske og følelsesmæssige. Gennem forløbet vil deltagerne få ny indsigt, viden og bevidsthed om egne psykosociale reaktioner på bl.a. krig, flugt, stress og eksiltilværelsen samt betydningen af sociale netværk. Gruppeforløbet kan afvikles i et samarbejde med Lyngby-Taarbæk Kommune og Dansk Flygtningehjælp, som har stået for udvikling af MindSpring-metoden.

Metoden: Det særlige ved metoden er, at grupperne ledes på deltagernes modersmål af en *frivillig* MindSpring-træner med samme sprog og kulturelle baggrund, som deltagerne. MindSpring-træneren kan via sin kulturelle baggrund og sine erfaringer i eksil genkende og forstå mange af de situationer og problemer, gruppedeltagerne er i. For deltagerne giver det tryghed og genkendelse at dele personlige erfaringer med træneren og de andre deltagere, der ligner deres egne med at skulle omstille sig til livet i det nye værtsland. Metoden har fokus på følsomme emner som traume, eksilstress, identitet, ensomhed samt hvordan det er at være ung i et nyt land med en anden kultur end den, som den unge er født og opvokset i.

Udbyttet som MindSpring-træner: Som MindSpring-træner får den unge erfaring som frivillig leder af en psykosocial gruppe og et kompetenceløft (kursus og erfaring som gruppeleder). Derudover får den unge erfaring med at arbejde indenfor det kommunale integrationsarbejde sammen med en fagperson herfra. Som MindSpring-træner bliver den unge endvidere en del af et fællesskab med andre MindSpring-trænere, da Dansk Flygtningehjælp afholder netværksmøder m.m. for MindSpring-trænere, hvor de kan hjælpe og støtte hinanden. Den unge har samtidig mulighed for at blive en del af Dansk Flygtningehjælps frivillignetværk. Et mindspring-forløb kan således bidrage til en styrket integration af den unge.

Samarbejdet med kommunen:

MindSpring-træneren suppleres gennem hele gruppeforløbet af en professionel fagperson, en medtræner, fra det samarbejdsregi, hvor MindSpring-deltagerne organiseres, eksempelvis kommunen. Medtræner er en professionel støtte til MindSpring-træner og kan bidrage med facts vedrørende lokale og danske forhold. Medtræneren følger gruppeforløbet gennem en tolk, da gruppeforløbet foregår på deltagernes modersmål. Et Mindspring-gruppeforløb kan således organiseres i samarbejde mellem Dansk Flygtningehjælp og kommunen, fx CSI, med deltagelse af en erfaren medarbejder på området, som ligeledes står for at henvise interesserede og egnede unge til et

forløb, og som i samarbejde med Dansk Flygtningehjælp er med til at opstarte et forløb, når behovet og interessen er der.

5.4.3. Indsats fremadrettet

I det følgende uddybes nogle af de tiltag, der er behov for i forhold til at omsætte strategien i praksis:

- **Dialogmøder med de frivillige foreninger**

Et af de første tiltag efter behandling i Integrationsråd og de politiske udvalg kan være indkaldelse af aktører fra de forskellige frivillige foreninger og grupper til et eller flere dialogmøder med de relevante medarbejdere fra kommunen. Til disse møder kan de konkrete forslag og samarbejdsmodellen i 'Modtagelsesplanen' fremlægges med henblik på at få kvalificeret feedback fra de frivillige, idet de frivillige meget ofte har stor indsigt og viden om de nyankomne reele behov. I forbindelse med disse møder kan der fx nedsættes en mindre arbejdsgruppe bestående af repræsentanter for de frivillige foreninger og medarbejdere fra kommunen, som arbejder videre med modtagelsesplanen med henblik udarbejdelse af en egentlig samarbejdsstrategi med fokus på en justering og konkretisering af de forslåede aktiviteter og en konkretisering af samarbejdsmodellen.

- **Indgåelse af samarbejdsaftaler**

Når samarbejdsstrategien er på plads, kan der indkaldes til endnu et møde med de frivillige aktører med henblik på fremlæggelse af samarbejdsstrategien. Formålet med dette møde vil være møntet på at få en endelig tilbagemelding fra de forskellige frivillige aktører om deres interesse i at deltage i samarbejdet med kommunen omkring modtagelsen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte. I fald der er interesse og tilslutning for et samarbejde, kan samarbejdsaftaler indgås, som indeholder præcise arbejdsgangsbeskrivelser, rolle- og ansvarsfordeling m.m.

- **Rekruttering af frivillige og oprettelse af nye frivilligrupper**

For at kunne tilbyde de nyankomne en venskabsfamilie, en frivillig vært eller hjælp til indflytning i boligen kræver det, at interesserede frivillige rekrutteres til disse opgaver. En fremgangsmåde kan for eksempel bestå i rekruttering blandt medlemmerne i de eksisterende frivillige grupper/foreninger. Men det kan også være nødvendigt at rekruttere nye frivillige, fx via Facebook, lokalavisen 'Det Grønne Område', opslag på bibliotek, frivilligjob.dk,

Frivilligcentret m.m. Rekrutteringen af frivillige kan både varetages af de eksisterende frivillige, eller det kan være en kommunal opgave.

- **Dialogmøde med relevante medarbejdere i kommunen**

For at samarbejdet kan blive en realitet, er det ligeledes nødvendigt at afholde dialogmøde med den eller de relevante medarbejdere i CSI, som påtænkes at skulle have en aktiv og koordinerende rolle i forhold til samarbejdet med de frivillige. Til disse møder vil det være hensigtsmæssigt at have fokus på forventningsafstemning, rolle- og ansvarsfordeling, præcise arbejdsgangsbeskrivelser m.m.

- **Opstart af samarbejdet**

Når alle parter, såvel frivillige som kommunalt ansatte medarbejdere, er enige om samarbejdsvilkårene m.m., kan samarbejdet igangsættes. Dette kan eksempelvis tage udgangspunkt i udkastet til strategien under pkt. 5.3.6.

Den gode modtagelse af flygtninge og familiesammenførte i Lyngby-Taarbæk Kommune

Baggrundspapir – 13.08.15.

Indhold

1. Indledning	2
2. Modtagelse og integration af flygtninge og familiesammenførte	2
2.1. Betragtninger i forhold til integration af etniske minoriteter	2
2.2. Flygtninge i Danmark	3
2.3. Udfordringer i modtagelsesindsatsen	4
2.4. Visioner og målsætninger for modtagelsen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte	4
3. Inddragelse af civilsamfundet i modtagelsen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte	5
3.1. Værdien af det frivillige sociale arbejde: Den sociale integration og medborgerskab	5
3.2. Samarbejdet med civilsamfundet styrker integrationsindsatsen i kommunen	7
3.3. Lyngby-Taarbæk Kommunes rolle på det frivillige integrationsområde	8

1. Indledning

En god modtagelse af nyankomne flygtninge og familiesammenførte er afgørende for en vellykket integration i det danske samfund. Men det kræver en koordineret indsats på tværs af kommunale forvaltninger. Ligeledes viser erfaringer, at uformelle tilbud fra civilsamfundet kan have stor betydning for en god modtagelse og for en styrket integrationsindsats. Den kommunale indsats kan således have stor glæde af inddragelsen af frivillige som supplement.

Denne redegørelse vil således have fokus på inddragelsen af kommunens frivillige i modtagelsen af flygtninge og familiesammenførte i Lyngby-Taarbæk Kommune. Hensigten er at belyse det frivillige sociale arbejdes potentiale og værdi i forbindelse med modtagelse og integration af etniske minoriteter, samt hvilke muligheder et samarbejde mellem kommune og de frivillige rummer.

Redegørelsen skal betragtes som baggrundsmateriale for det efterfølgende udkast til en strategi- og handleplan for 'den gode modtagelse', hvor fokus vil være på konkrete forslag til et organiseret samarbejde mellem kommunen og de frivillige foreninger og grupper.

Indledningsvis vil denne redegørelse komme ind på overordnede betragtninger om flygtninge og integration af etniske minoriteter i Danmark samt på visioner og målsætninger for såvel integrationsområdet som for frivillighedsområdet generelt set, da det er vigtigt dels at belyse baggrunden for at styrke modtagelsesindsatsen og dels at kaste lys over kommunens visioner og målsætninger for området, dvs. hvilken retning kommunen ønsker at indsatsen skal have.

2. Modtagelse og integration af flygtninge og familiesammenførte

2.1. Betragtninger i forhold til integration af etniske minoriteter

I Lyngby-Taarbæk Kommune skal integration af etniske minoriteter¹ forstås som integration af alle etniske minoriteter, herunder udlændinge fra både vestlige og ikke-vestlige lande, tosprogede, udenlandske studerende, Expats etc. Integration skal ses som en proces, hvor en borger gennem deltagelse og interaktion i det samfund, som borgeren bor i, får mulighed for at skabe og leve et godt liv og have et aktivt medborgerskab. Konkret betyder det, at etniske minoriteter i Lyngby-

¹ Her er det vigtigt at være opmærksom på, at "etniske minoriteter" ligesom "etniske danskere" ikke er homogene størrelser, men kategorier, som dækker over grupper af individer med visse fælles træk

Taarbæk Kommune opnår mulighed for at deltage på lige fod med andre borgere i det politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale, religiøse og kulturelle liv².

I denne redegørelse samt i strategi- og handlingsplanen vil fokus for modtagelsesindsatsen dog være på flygtninge og familiesammenførte udlændinge til flygtninge, da det er denne gruppe omfattet af Integrationsloven, som har det største behov for støtte og vejledning i modsætning til eksempelvis arbejdskraftindvandrere, EU-borgere m.fl., som oftest er mere ressourcestærke. Udover at have fokus på integrationen af flygtninge og familiesammenførte flygtninge, som er omfattet af integrationsprogram og som modtager introduktionsydelse, anbefales det ligeledes at have fokus på de familiesammenførte udlændinge, som ikke modtager introduktionsydelse (idet de fx er forsørget af ægtefælle) og derfor kun får tilbud om beskæftigelsesrettede forløb, hvis de selv beder om det. Denne gruppe kan være svære at nå for myndighederne, men nemmere for aktører fra civilsamfundet at få kontakt med.

2.2. Flygtninge i Danmark

Der kan være mange udfordringer forbundet med at starte en ny tilværelse i Danmark, når man som flygtning kommer til landet. Nogle af de største udfordringer handler ofte om en ny og ukendt kultur, det danske system, et sprog man ikke mestrer samt savnet over at have forladt familie, venner og sit hjemland. Den nye tilværelse i Danmark kan være en lang omstillingsproces, som rejser mange udfordringer for den nyankomne og dennes familie.

Undersøgelser viser, at en meget stor del af flygtingene lever relativt isoleret fra de øvrige borgere i det danske samfund. De savner oftest et personligt civilt netværk, er ensomme og isolerede i deres nye tilværelse. I den første tid er mange flygtninge afhængige af ganske få mennesker og systemer. Selv når flygtingene kommer i arbejde eller ind på uddannelsesinstitutioner, er det svært at komme i kontakt med det omgivende samfund. Der er et stort potentiale i civilsamfundet for at støtte en positiv og fremadrettet integrationsproces i form af frivilligt arbejde, som allerede kan igangsættes ved modtagelsen af flygtingene.

Det er dette potentiale, som der vil være fokus på i denne fremstilling. I det følgende vil der dog blive redegjort for nogle af de udfordringer, som modtagelsesindsatsen også er forbundet med.

² Fra Integrationsrådets årsrapport 2012-2013, Lyngby-Taarbæk Kommune.

2.3. Udfordringer i modtagelsesindsatsen

Modtagelsen af flygtninge og familiesammenførte og indsatsen i den første tid efter ankomsten er afgørende for en god integration. Målet om selvforsørgelse og aktivt medborgerskab kræver en tidlig, intensiv og velkoordineret indsats. God integration gør det muligt for den enkelte selv at håndtere hverdagen i det danske samfund med fx arbejde, skole, fritidsaktiviteter, danskundervisning og sociale fællesskaber.

Men opgaven er kompleks. Dels fordi de nyankomne udlændinge udgør en meget sammensat gruppe med vidt forskellige forudsætninger, ressourcer og behov. Dels fordi modtageindsatsen går på tværs af mange forskellige forvaltnings- og lovgivningsområder. En vellykket modtage- og integrationsindsats skal derfor både tage højde for den enkeltes behov og ressourcer, når det fastlægges hvilke ydelser og tilbud, den enkelte skal have og være ordentligt koordineret.

Det er veldokumenteret, at der er behov for at styrke modtageindsatsen. Alt for få kommer i beskæftigelse og bliver selvforsørgende efter afslutningen af det treårige integrationsprogram. En stor del gennemfører ikke danskundervisningen med en afsluttende prøve. Og der bliver ikke altid taget tilstrækkeligt klart udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og behov, når det fastlægges, hvilke ydelser og tilbud vedkommende skal have. Der er således behov for at styrke modtagelsen, og i den forbindelse er det kommunens opgave at bidrage hertil, men også de mange frivillige kræfter kan inddrages i et samarbejde med kommunen, da de udgør et særligt potentiale i forhold til at styrke integrationen.

2.4. Visioner og målsætninger for modtagelsen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte

Formålet med denne beskrivelse er at komme med et bud, hvorledes 'den gode modtagelse' i Lyngby-Taarbæk kan tilrettelægges i et samarbejde mellem kommunens ansatte på området og de frivillige foreninger og grupper, som er aktive på integrationsområdet. Men før planlægningen af en strategi for modtagelsesindsatsen vil det være hensigtsmæssigt at beslutte, hvilke overordnede visioner og målsætninger der skal være gældende for integrationsområdet, som er retningsgivende for den kommunale indsats og områdets udvikling.

Lyngby-Taarbæk Kommunes forslag til visioner og målsætninger for integrationsområdet er udarbejdet særskilt og skal forelægges Integrationsrådet og de politiske udvalg med henblik på drøftelse og godkendelse. Denne beskrivelse tager afsæt i udkast til visioner og målsætninger og vil blive tilpasset, såfremt der kommer ændringer i forbindelse med behandlingen i Integrationsrådet og de politiske udvalg.

Den kommunale og professionelle indsats har mulighed for at tage hånd om og understøtte de fleste af de tiltag på integrationsområdet, som udkast til visioner og målsætninger lægger op til.

For at opsummere kan man fastslå, at det er kommunens opgave og ansvar at styrke de nyankomnes medborgerskab via støtte til beskæftigelse og selvforsørgelse, danskundervisning, hjælp til bolig og økonomi, støtte og hjælp til særlige behov samt oplysning om rettigheder og pligter. Men der er en række faktorer udover danskundskaber og beskæftigelse, der kan bidrage til en vellykket integration. Erfaringer viser, at uformelle tilbud fra civilsamfundet fx i forhold til inddragelse af flygtninge i sociale netværk og sociale aktiviteter, kan supplere de kommunale tilbud og kan have stor betydning for en god modtagelse og en positiv integrationsproces. De frivillige aktører kan spille en afgørende rolle i forhold til at bidrage til, at de nyankomne hurtigst muligt bliver en del af lokale fællesskaber som ligeværdige medborgere.

3. Inddragelse af civilsamfundet i modtagelsen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte

En vellykket modtage- og integrationsindsats fordrer en koordineret indsats på tværs af kommunale forvaltninger og kan have stor glæde af inddragelsen af frivillige aktører som supplement til den kommunale indsats. Kommunerne kan således tænke forskellige typer af frivillige foreninger systematisk ind i modtagelsen af nyankomne borgere.

3.1. Værdien af det frivillige sociale arbejde: Den sociale integration og medborgerskab

Det frivillige sociale arbejde er kendetegnet ved at, at det til gavn for mennesker med særlige behov, at det er ulønnet, og at det udføres, uden nogen kan stille krav om det. Det frivillige sociale arbejde kan gennemføres indenfor rammerne af en organisation, en forening eller et givent projekt, men der kan også være tale om en gruppe borgere, der yder en indsats uden om et organisatorisk tilhørsforhold.

Værdien i det frivillige sociale arbejde skal findes i det store engagement og interessen for at hjælpe og støtte andre mennesker med behov. Det frivillige arbejde rummer et stort potentiale, da de frivillige oftest har masser af erfaringer, viden og kompetencer at trække på og videregive til fx nyankomne flygtninge i kommunen, hvilket sammen med det sociale samvær og den personlige relation, som opstår i mødet mellem to personer, kan have afgørende betydning for de nye borgeres deltagelse i det danske samfund.

Personlig kontakt og samvær mellem mennesker er den bedste måde at bryde isolationen, skabe gensidig forståelse samt at få kendskab til dansk hverdagsliv, værdier og normer. Derigennem øges tolerancen, og myter og stereotype opfattelser af hinanden kan blive nedbrudt. De frivillige kan desuden stille deres netværk til rådighed og åbne for kontakten med danskere, foreninger, arbejdspladser m.fl.

Frivillige er omfattet af tavshedspligten. De har ikke sags- og aktindsigt og kan ikke pålægges et ansvar for, at information bliver formidlet, men de kan støtte flygtningen ved at dele viden og netværk og derved lette flygtningens inklusion og deltagelse i samfundet. De kan ligeledes støtte med lektiehjælp og hjælp til at lære dansk, samt hjælp til jobsøgning, virksomhedsbesøg eller hjælp til at komme i gang med fritidsaktiviteter. Derudover kan de hjælpe med at introducere flygtningen til kultur-, forenings- og frivillighedsområdet, de kan inddrage vedkommende i aktiviteter af social og kulturel karakter, og de kan fungere som værter, der viser den nyankomne rundt i byen og lokalsamfundet. De frivillige kan således fremstå som rollemodeller, hvor hjælp til selvhjælp er et af de bærende elementer i den frivillige integrationsindsats.

Det er således i forhold til den sociale integration³, at de frivillige har et særligt potentiale, idet de møder flygtninge som ligeværdige medborgere, der af egen interesse har lyst til at mødes med flygtningene og inkludere dem i fællesskabet og samfundet.

Den sociale integration starter allerede ved det første møde, hvor den frivillige ved sin imødekommenhed og deltagelse viser, at han/hun er interesseret i at indgå i dialog med flygtningen

³ Social integration henviser til en persons sociale netværk og gruppetilhørsforhold. Målsætninger for den sociale integration kan være:

- At alle etniske grupper i Danmark accepterer og inkluderer hinanden som en del af det danske samfund.
- At der skabes kontakt og netværk mellem etniske danskere og etniske minoriteter.
- At etniske danskere og etniske minoriteter indgår i dialog om samfundets normer og regler.
- At de etniske minoriteter lærer det danske sprog, så de kan fungere i det danske samfund.

– og omvendt. Igennem denne kontakt er der grobund for at tætte venskabsrelationer opstår, og den personlige relation til en etnisk dansker kan bidrage til, at den nyankomne hurtigere får et indgående kendskab til det danske samfund, dets værdier og normer, dets skrevne og uskrevne regler og kulturelle koder for adfærd og samvær, hvilket kan gøre det nemmere for den nyankomne at deltage i samfundet på lige fod med den øvrige befolkning.

Samtidig skal det understreges, at for at den sociale integration skal lykkes, kræver det, at de nyankomne selv er interesserede i at blive en del af det danske samfund, og at de få kendskab til og accepterer samfundets grundlæggende værdier, normer og regler. Endvidere er det vigtigt, at de er interesserede i at tilegne sig det danske sprog, hvilket er afgørende for at deltage i forskellige sammenhænge og for at kunne gå i dialog med såvel frivillige som med samfundets øvrige borgere.

3.2. Samarbejdet med civilsamfundet styrker integrationsindsatsen i kommunen

Aktivt medborgerskab er afgørende for at fremme, at integrationen lykkes, og for at civilsamfundet kan fungere som supplement til den kommunale indsats i modtagelsen og integrationen af nyankomne flygtninge og indvandrere. Det er derfor en rigtig god idé, at kommunerne medtænker civilsamfundet strategisk i deres modtagelsesindsats over for nye borgere med anden etnisk baggrund end dansk og tager stilling til, hvilke aktiviteter der er brug for, i forhold til at fremme aktiv deltagelse i lokalsamfundet.

Regeringens Task Force om integration har offentliggjort en rapport med anbefalinger til, hvordan kommunerne kan styrke integrationsindsatsen og medborgerskabet. Rapporten understreger, at kommunerne ikke kan og heller ikke skal løfte alle opgaver i integrationen alene. Der er brug for at inddrage alle lokale kræfter til at supplere og styrke den kommunale indsats. Det gælder både naboer og medborgere, frivillige foreninger, det boligsociale arbejde og de private virksomheder. Også de etniske minoriteters egne foreninger og integrationsrådene kan spille en vigtig rolle.

Netop kommunernes muligheder for at opnå styrkede resultater på integrationsområdet igennem inddragelse af civilsamfundet er et af omdrejningspunkterne i anbefalingerne fra Task Forcen om integration:

- At kommunerne tænker forskellige typer af frivillige foreninger systematisk ind i modtagelse af nyankomne borgere – f.eks. ved at indgå samarbejdsaftaler med foreningerne.

- At kommunerne styrker indsatsen for at øge samfundsdeltagelsen blandt nye borgere – herunder i foreningslivet.
- At kommunerne iværksætter en opsøgende indsats for at fremme de isolerede kvinders deltagelse i lokale aktiviteter.

Når kommunen ønsker at styrke integrationsindsatsen gennem samarbejde med foreningslivet, er det godt at have blik for, hvordan og på hvilke områder foreningernes kompetencer kan supplere kommunens indsats. Ved at inddrage civilsamfundet som en aktiv og strategisk partner kan kommunen få adgang til målgrupper, som kan være svære at nå gennem kommunens egne kanaler⁴. På den måde kan der sammen med civilsamfundet iværksættes indsatser, der styrker nye borgeres deltagelse i fællesskabet og dermed den sociale integration.

Kommunen kan også få glæde af de erfaringer og kompetencer, der ligger ude hos de frivillige. Samtidig kan det styrke integrationsindsatsen, at kommunen understøtter et samarbejde på tværs af foreningslivet. Endelig er det værd at pointere, at foreningslivet er et frirum, hvor personlige og faglige kompetencer kan udvikles, hvor fællesskabet er i centrum, og et oplagt forum til at opnå værdifulde sociale netværk og venskaber. De nyankomnes deltagelse i foreningslivet kan således være til gavn både for dem selv, men også for samfundet. Såvel flygtninge, foreningslivet som kommunerne kan opnå et stort udbytte af en styrket frivillig integrationsindsats.

Det er dog vigtigt at bemærke, at det frivillige integrationsarbejde ikke skal løse opgaver, som hører under det offentliges ansvar, og som normalt udføres som lønnet arbejde, herunder pleje- og omsorgsopgaver, sprogundervisning og introduktion til det danske samfunds generelle måde at virke på, eller hjælp til afklaring af uddannelsesbehov og arbejdsmuligheder, sagsbehandling, økonomisk og juridisk rådgivning, terapeutisk behandling eller tolkning.

Det frivillige integrationsarbejde bør være et supplement - og ikke en erstatning - for lov- og regelbundne tilbud til flygtninge og indvandrere.

3.3. Lyngby-Taarbæk Kommunes rolle på det frivillige integrationsområde

De frivilliges egne ønsker og interesser tilføjer særlige værdier til den samlede integrationsindsats, og Lyngby-Taarbæk Kommune inddrager allerede de frivillige foreninger i forbindelse med

⁴ Et eksempel: Bydelsmødrene er oplagte samarbejdspartnere i forhold til at nå de isolerede, selvforsørgede, familiesammenførte kvinder; for mere information se www.bydelsmor.dk

integration af flygtninge og familiesammenførte. Dog er det kommunens ambition at styrke samarbejdet mellem det frivillige sociale arbejde og det offentlige for derigennem at skabe en helhedsorienteret indsats, hvor fokus på et godt hverdagsliv medvirker til også at styrke integrationen af de etniske minoriteter og skabe gensidig forståelse og dialog mellem etniske minoriteter og etniske danskere. Her er det vigtigt pointere, at for at inddragelsen af de frivillige skal lykkes og for at betone vigtigheden af samarbejdet med de frivillige aktører, er det nødvendigt, at det indgår som en bevidst strategi - for den samlede integrationsindsats - der er politisk vedtaget.

I udkast til visioner og målsætninger for integrationsområdet indgår derfor som en strategi, at der udarbejdes samarbejds- og partnerskabsaftaler mellem kommune, de frivillige aktører og private virksomheder, med henblik på at fremme integrationen i civilsamfundet og på arbejdsmarkedet.

3.3.1. Det nuværende samarbejde med de frivillige aktører i Lyngby-Taarbæk Kommune

På nuværende tidspunkt samarbejder kommunen med flere frivillige foreninger og grupper om integrationsopgaven. Integrationsrådet i Lyngby-Taarbæk Kommune har bl.a. taget initiativ til at opbygge et korps af frivillige mentorer for unge flygtninge. Nyankomne flygtninge mellem 18 – 29 år tilbydes en frivillig mentor allerede efter kort tid i kommunen med det formål, at de får den nødvendige støtte i forhold til at blive aktive medborgere, der deltager på lige fod med andre borgere i kommunen. Projektet er organiseret af Lyngby-Taarbæk Kommune i samarbejde med Lyngby Frivillignet og LyngbyGuiderne, der begge er forankret under Dansk Flygtningehjælp. Kommunen har ligeledes særskilt samarbejde med både Lyngby Frivillignet og LyngbyGuiderne.

Begge foreninger har i deres tilbud og aktiviteter fokus på socialt samvær, sprogtræning, lektiehjælp/hjælp til jobsøgning m.m. for både børn og voksne med anden etisk baggrund, udflugter og arrangementer, og LyngbyGuiderne har ligeledes fokus på børn og unges deltagelse i fritidstilbud.

Ligeledes er der en lille gruppe frivillige Bydelsmødre, som i sin tid blev organiseret af kommunen, men som på nuværende tidspunkt er selvkørende med støtte fra en frivillig koordinator fra Lyngby Frivillignet. Bydelsmødrene har fokus på at yde støtte til kvinder med etnisk minoritetsbaggrund og informere om alt for børneopdragelse til kost og motion til demokrati og kommunen. Ligeledes har

de mulighed for at henvise kvinder til de rette instanser og inddrage dem i aktiviteter af social og kulturel karakter med henblik på etablering af netværk og brobygning.

Det vil være relevant for kommunen fremadrettet at samarbejde med Bydelsmødrene i forhold at styrke modtagelsen og integrationen af flygtninge- og familiesammenførte kvinder.

Det frivillige mentorkorps er, som nævnt, oprindeligt organiseret af kommunen. Lyngby-Taarbæk Kommune støtter gruppen af frivillige i forbindelse med afvikling af netværksmøder og uddanner med mellemrum nye frivillige mentorer. Interessen for at blive frivillig mentor er stor i kommunen. Det frivillige mentorkorps er en oplagt samarbejdspartner for kommunen, når det drejer sig om at styrke modtagelsesindsatsen for unge nyankomne flygtninge.

Lyngby Frivillignet og LyngbyGuiderne er selvkørende foreninger med faste aktiviteter og en stor gruppe frivillige tilknyttet, men også her er der potentiale for et mere systematisk samarbejde med kommunen om integrations- og modtagelsesindsatsen. Dette vil blive uddybet i strategi- og handleplanen for 'den gode modtagelse'.

GÅ-HJEM-MØDER FOR VIRKSOMHEDER INDEN FOR HANDEL, HÅNDVÆRK OG SERVICE

8. juli 2015

Til Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget i LTK, att. Udvalgsformand Anne Jeremiassen

Vidensbynetværket for mindre virksomheder arbejder for, at virksomheder inden for handel, håndværk og service i Lyngby-Taarbæk bedre kan få inspiration og sparring til deres konkrete udfordringer, dels via relevante input udefra og dels via mødet med ligesindede i netværket. Netværket tager således udgangspunkt i de mindre virksomheders behov og ledes af to tovholdere: Ib Kristensen (muremester) og Marie Helles (Cphbusiness).

Det forløbne år har netværket identificeret en række indsatsområder, hvilket bl.a. har resulteret i et idékatalog for netværket.

Formand for Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget Anne Jeremiassen besøgte netværket i november 2014, og tovholderne afrapporterede til Vidensbyens bestyrelse i december 2014. Både Anne Jeremiassen og Vidensbyens bestyrelse viste på disse møder stor interesse for netværket og det fortsatte arbejde. Der blev især lagt vægt på betydningen af en stærk servicesektor i Lyngby-Taarbæk, som skal være med til at sikre, at de mange virksomheder og borgere kan få løftet en lang række vitale services lokalt, hvilket vil sige alt fra frisører og tandlæger til rengøring, håndværkere, advokater, transport, fritid, et levende handelsliv og meget mere.

Gå-hjem-møder i efteråret 2015: Målgruppe, formål og indhold

Et tilbagevendende tema for netværket er ønsket om at invitere til en række arrangementer for virksomhederne med aktuelle temaer, efter inspiration fra tre workshops, som Vidensbyen i samarbejde med det Lokale Beskæftigelsesråd afholdt med stor deltagelse i januar 2013.

Netværket er derfor gået videre med idéen om at invitere til fire gå-hjem-møder i vinterhalvåret 2015/16 på hverdage med udvalgte temaer efter følgende program:

16.30-17.00	Ankomst og netværk
17.00-18.00	Oplæg v/ekstern gæst
18.00-19.00	Spørgsmål, diskussion, netværk og let forplejning

Målgruppen er alle mindre virksomheder i Lyngby-Taarbæk inden for handel, håndværk og service, fx indehaver eller en anden ansvarshavende person. En invitation vil således blive sendt bredt ud og annonceres synligt i lokalavisen.

Det overordnede formål med de fire gå-hjem-møder er understøtte virksomheder i Lyngby-Taarbæk inden for handel, håndværk og service til deres fortsatte udvikling og vækst, både via faglige input og via netværksdannelse.

Følgende fire temaer for gå-hjem-møderne er planlagt:

Foreningen Lyngby-Taarbæk Vidensby

Scion DTU +45 88 70 86 40
Diplomvej 381 info@vidensby.dk
2800 Kongens Lyngby www.vidensby.dk

Tema	Indhold
Google-optimering	Hvordan kommer man øverst ved Google-søgninger? Herunder fokus på teknik og søgeord.
Synlighed via sociale medier	Hvordan skaber man størst mulig synlighed via sociale medier? Hvordan håndterer man kritik? Hvilke data kan man trække ud af en FB-side? Hvad genererer links, likes og salg?
Webshops	Hvor er vi i dag, og hvor er udviklingen i fremtiden?
Fra lille til større virksomhed	Hvornår skal man udvide og investere, hvad er det rigtige tidspunkt?

Hvert møde følges op af konkrete og gratis tilbud til virksomhederne fra fx Cphbusiness om opgaver og projekter, fra InnovationsAgenterne om et Innovationstjek, og fra Jobcentret om potentielle medarbejdere.

Organisation

Gå-hjem-møderne planlægges af Vidensbynetværket for mindre virksomheder, som sammen med Vidensby-sekretariatet udgør styregruppen for møderne. Vidensbyens sekretariat hjælper med praktisk støtte, herunder fundraising.

Økonomi

Gå-hjem-møderne planlægges efter en low-budget model, hvor netværket påtager sig hele planlægningen som egenfinansiering, og Cphbusiness lægger lokaler til på Nørgaardsvej i Lyngby uden beregning. Endvidere tilstræbes det at finde dygtige oplægsholdere, som vil gennemføre opgaven uden beregning, mod presseomtale og muligheden for at komme i dialog med de fremmødte virksomheder, som også kan være potentielle kunder.

Formidlingen af initiativet sker dels via Vidensbynetværkets egne kontakter, dels via Handelsforeningerne i LTK, Håndværkerforeningen, Jobcentrets og Cphbusiness' erhvervskontakter, samt andre lokale erhvervsorganisationer og netværk. Endvidere håber vi at finde budget til at annoncere gå-hjem-møderne i Det Grønne Område, så vi sikrer størst mulig synlighed over for alle mindre virksomheder i Lyngby-Taarbæk inden for handel, håndværk og service.

Oplæg til dialog

Vidensbynetværket ønsker med dette oplæg at gå i dialog med Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget om gennemførelsen, herunder succeskriterier og finansiering. Vi kommer gerne på besøg på et af de førstkommende udvalgsmøder, ligesom udvalget er velkommen på netværkets næste møde **tirsdag den 18. august kl. 15.00-17.00** i Jobcentret.

Yderligere information

Projektleder Mette Rønning Steffensen, Vidensby-sekretariatet
Tlf. 2237 3910 / mrs@vidensby.dk

CPH FF Finansiering 2016-18

	2013-15 i alt	2016	2017	2018
Region H	7.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000
København	19.800.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000
Frederiksberg	750.000	500.000	500.000	500.000
Helsingør	200.000	200.000	200.000	200.000
Hvidovre	2.000.000	660.000	660.000	660.000
Ballerup	600.000	200.000	200.000	200.000
Furesø	500.000	250.000	250.000	250.000
Brøndby	600.000	200.000	200.000	200.000
Albertslund	100.000	100.000	100.000	100.000
Næstved	100.000	100.000	100.000	100.000
Allerød*		100.000	100.000	100.000
Egedal*		100.000	100.000	100.000
Fredensborg*		100.000	100.000	100.000
frederikssund*		100.000	100.000	100.000
Gladsaxe*		100.000	100.000	100.000
Glostrup*		100.000	100.000	100.000
Gribskov*		100.000	100.000	100.000
Halsnæs*		100.000	100.000	100.000
Herlev*		100.000	100.000	100.000
Høje-Taastrup*		100.000	100.000	100.000
Hørsholm*		100.000	100.000	100.000
Ishøj*		100.000	100.000	100.000
Rødovre*		100.000	100.000	100.000
Tårnby*		100.000	100.000	100.000
Vallensbæk*		100.000	100.000	100.000
Gentofte*		200.000	200.000	200.000
Lyngby-Taarbæk*		200.000	200.000	200.000
Hillerød*		100.000	100.000	100.000
Rudersdal*		100.000	100.000	100.000
Producentforeningen	1.000.000	330.000	330.000	330.000
Danske Dramatikere	50.000	50.000	50.000	50.000
Danske FilmInstruktører	50.000	50.000	50.000	50.000
Film- og Tv-med-				
Arbejderforeningen	50.000	50.000	50.000	50.000
Dansk Skuespillerforbund	30.000	30.000	30.000	30.000
Nordisk Film	1.000.000	330.000	330.000	330.000
FilmGear	250.000	125.000	125.000	125.000
Fimstationen	150.000	75.000	75.000	75.000
Engelbrecht Construction	150.000	75.000	75.000	75.000
Fridthjof Film A/S	100.000	50.000	50.000	50.000
Magic Hour Films mfl.	50.000	25.000	25.000	25.000
Red Rental	250.000	125.000	125.000	125.000
Thomas Kristensen ApS	150.000	75.000	75.000	75.000

Fondskapital i alt	34.930.000	35.700.000	35.700.000	35.700.000
---------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

* nye kommuner som vi ansøger for 2016-18

Drift

Personale omkostninger	1.500.000	1.600.000	1.600.000
Andre eksterne omkostninger	1.400.000	1.500.000	1.500.000
Film Kommission efter tilskud fra Kulturministeriet	500.000	500.000	500.000

Drift i alt	3.400.000	3.600.000	3.600.000
--------------------	------------------	------------------	------------------

Investeringskapital efter drift	32.300.000	32.100.000	32.100.000
--	-------------------	-------------------	-------------------



Lyngby-Taarbæk Kommune
Att.: Borgmester Sofia Osmani

Kbh.25.08.2015

Ansøgning om investeringskapital til Copenhagen Film Fund, 2016-18

Kære Sofia Osmani

Copenhagen Film Fund blev etableret i 2013 af en del private aktører og brancheorganisationer indenfor film- og tv-branchen i DK samt ikke mindst 8 hovedstadskommuner med København og Region H som de største bidragsydere. Fonden blev skabt med det formål at skabe vækst, beskæftigelse og synlighed til vores fantastiske region gennem investeringer i større udenlandske og danske film og tv-produktioner. Investeringer som sikrer, at de kommer og optager i vores region. CPH Economics har i deres rapport om Fonden og dens evne til vækstskabelse konkluderet, at for hver krone Fonden til dato har investeret i produktioner, er der skabt værditilvækst for ca. 6 kr.

Således er CPH Film Fund en succes, og nu står vi overfor at skulle finansiere vores næste runde fra 2016-18. Det er vores ambition at dække hele Greater Copenhagen, og i vores nye finansieringsrunde ønsker vi derfor at få så mange kommuner som muligt med. Derfor vil det have meget stor betydning for Fonden, at Lyngby-Taarbæk Kommune melder sig ind i gruppen af medlemmer/investorer.

Danske film og tv-serier oplever en kolossal international interesse, og industrien har i disse år et kæmpe vækstpotentiale. Der er stor efterspørgsel efter danske instruktører, manuskriptforfattere, skuespillere, fotografer og klippere og voksende efterspørgsel efter den danske produktionsmodel for film og tv-serier. Kombineret med Greater Copenhagen's internationale appel, fremragende infrastruktur, hoteller og restauranter i verdensklasse og et smidigt og serviceminded administrativt system, er det en cocktail, der skaber en unik forudsætning for vækst i Greater Copenhagen.

Copenhagen Film Fund 2013-15

Copenhagen Film Fund har igennem sin første periode, 2013-15 været med til at fastholde det kreative momentum og samtidig bevist sin klare berettigelse som effektivt middel til at forløse dette vækstpotentiale. Fondens investeringer har sikret, at serier som Wallander, Broen sæson III og ikke mindst den store internationale spillefilm 'The Danish Girl' skaber omsætning i området – vel at mærke ny omsætning, som uden Fonden ikke ville være kommet til. Ligeledes har Fondens investeringer også medvirket til, at animationsselskabet Nørlum har etableret sig i København.

Med udgangspunkt i en investeringskapital på Dkk 30 mio., har Fonden i perioden tiltrukket og investeret i danske og internationale produktioner og til dato skabt en værditilvækst på Dkk 170 mio. (BNI-bidrag) og 300 årsværk (fuldtidsbeskæftiget), som det er dokumenteret i den vedlagte analyse af Fondens investeringer, foretaget af Copenhagen Economics. Eller forenklet sagt: for hver krone Fonden har investeret i produktion af spillefilm og tv-serier har kommunerne, regionen og staten fået kr. ca. 6 kr. tilbage i form af værditilvækst og øget beskæftigelse. Denne vækstskabelseseffekt er blandt de højeste indenfor alle industrier i dag.

Fonden medvirker dermed til at skabe vækst og beskæftigelse, som ellers ville være gået udenom hovedstadsregionen.

Copenhagen Film Fund

Nørregade 7B • DK-1165 København K • CVR nr. 35400184



Udover den direkte effekt på vækst og beskæftigelse, skaber de internationale film og tv-produktioner også en markant brandingeffekt for Hovedstadsregionen, som gavner turismen. Denne er dog ikke medregnet her. Men VisitDK har netop offentliggjort en undersøgelse, der viser, at ved at reklamere for Danmark som turistdestination i forbindelse med at tv-serien Badehotellet blev vist på landsdækkende tv i Sverige og Norge, opnåede VisitDK 3 gange større effekt end ved normal markedsføring.

Film- og TV-branchen som motor for kreativ vækst

Regionen og kommunerne har sat ambitiøse vækstsmål op for de kommende år – og både i Region Hovedstaden og i Københavns Kommune er de kreative erhverv fremhævet som afgørende for realiseringen af erhvervs- og vækstpolitikken.

Dansk film- og tv-industri har netop en række særlige muligheder for at skabe kreativ vækst.

Det er en veludviklet og moderne industri med kritisk masse, moderne teknologi og udstyr og ikke mindst veluddannet og effektiv arbejdskraft. Det er ikke en industri, som skal bygges op og finde sin plads i den internationale konkurrence. Branchens effektive produktionsmetoder og teknologi betyder, at Greater Copenhagen kan konkurrere med lavtlønslande i Østeuropa, når det gælder film og tv-produktion. Noget især amerikansk og engelsk filmindustri er interesseret i at udforske og udnytte.

Derudover skaber film og tv-produktion ikke bare omsætning i selve branchen, men har masser af synergi med andre kreative erhverv. Effekten af den engelske film og tv-industris produktion på andre kreative erhverv er undersøgt af den britiske forsker Jonathan Olsberg, og hans analyse viser, at netop film og tv trækker relativt flere afledte effekter med sig i andre kreative erhverv – musik, design, lys, skuespiller, kommunikation osv. De samme mekanismer gælder i Danmark, og netop derfor er film- og tv-industrien et lokomotiv for andre kreative brancher, og investeringer i film og tv produktioner vil derfor skabe vækst i de øvrige kreative industrier.

Copenhagen Film Fund 2016-18

Copenhagen Film Fund er sammenlignet med konkurrerende fonde i f.eks. Berlin, Hamborg, Belgien og Trollhättan/Göteborg en lille fond. Men med basis i dansk film og tv's internationale succes og Hovedstadsregionen mange tilbud i international topklasse, er det alligevel lykkedes at skabe stor international interesse og at tiltrække de rigtige produktioner.

Men erfaringerne viser også, at regionens muligheder for at tiltrække endnu flere og større internationale film og tv-produktioner, kun kan en udfoldes, hvis Fondens finansiering øges.

International film og tv-produktion er i dag en kompliceret logistisk operation med mange forskellige produktionssteder i mange lande – baseret på mulighederne for investeringer. De mange flytninger og skift er både fordyrende og besværlige. Fondens erfaringer viser, at muligheden for at øge investeringen i den enkelte produktion i markant grad øger sandsynligheden for, at selskabet flytter langt mere produktion og dermed forbrug ind i lokalområdet ud fra logistiske og produktionsmæssige hensyn. Og dette uden at investeringen øges tilsvarende.

En fond med flere investeringsmidler vil gøre Hovedstadsregionen langt mere attraktiv for de store produktioner, der bidrager med størst forbrug og afledt vækst. Samtidig vil netop disse være de bedste ambassadører for udbredelsen af den danske arbejdsmodel med mindre og mere fleksible holdstørrelser. Fonden ønsker derfor at øge investeringerne i større og færre projekter, dels ud fra ønsket om større effekter per investeret krone, men også fordi brandingeffekterne ofte her er langt mere interessante.



Skal vækstpotentialet forløses og medvirke til at skabe den ønskede vækst og beskæftigelse i regionen, vurderer Fonden, at budgettet for perioden 2016-18 forøges fra de nuværende DKK 35 mio. over 3 år til DKK 100 mio. for 2016-18.

Det vil sikre, at Fonden kan investere minimum 30 mio. kr. om året eller i alt kr. 90 mio. kr. i perioden i større internationale og danske spillefilm og tv-serier, som benytter sig af vores arbejdskraft og optager i vores område. Baseret på erfaringerne fra de nuværende investeringer – som de er dokumenteret i materialet fra Copenhagen Economics - vil effekterne være DKK 550 mio. i BNI-bidrag og 1000 beskæftigede til gavn for hele Greater Copenhagen, og dette er konservativt sat. Det svarer til, at der for hver investeret krone fra Fonden skabes værditilvækst og øget beskæftigelse for 6 kroner. Hertil kommer brandingeffekten, som er betydelig, men svært målbar.

Fonden arbejder samtidig med at etablere samarbejder med især andre regionale filmfonde - Film i Skåne, Film i Väst, Hamborg/Slesvig Holstein – om at tiltrække større film og tv-projekter og således placere Greater Copenhagen som Nordeuropas mest filmvenlige region.

Finansiering 2016-18

Fonden ønsker at fastholde og udvide den brede kreds af investorer – kommuner, private selskaber og foreninger – og ser Region Hovedstaden og Københavns Kommune som de to helt centrale bidragydere til Fonden i de kommende tre år.

Som kommune skal man indgå i fonden ud fra et ønske om at løfte i fællesskab. Vi kan ikke garantere produktion til hver enkel kommune, men vi kan sikre at hele Greater Copenhagen får gavn af Fondens investeringer og brandingeffekter.

Staten er gennem skatter og afgifter den helt store vinder, når Fondens investeringer skaber ny omsætning i regionen. Derfor er målet også, at staten på sigt bidrager til at sikre Greater Copenhagen og Danmark en stærk position i konkurrencen om at tiltrække internationale film og tv-produktioner. Det kræver dog, at Fonden gennem endnu en periode dokumenterer de klare effekter på vækst og beskæftigelse, hvorfor vi målrettet arbejder på at få staten med fra 2019.

På den baggrund skal Copenhagen Film Fund hermed ansøge Lyngby-Taarbæk Kommune om at indgå med kr. 100.000 per år i perioden 2016-18 i Fonden. Det vil ha' meget stor betydning for Fonden og medvirke til, at vi i endnu højere grad kan skabe vækst, beskæftigelse og synlighed til gavn for hele Greater Copenhagen.

Ser frem til at høre fra dig.

Med venlig hilsen

Thomas Gammeltoft og
Direktør/CPHFF

Jørgen Ramskov
Bestyrelsesformand/CPHFF

Vedlagt: CPH Economics rapport samt resuméskriv
CPH FILM FUND Strategi 2016-
CPPFF Finansiering og drift 2016-18
CPHFF Projekter 2013-15.

Copenhagen Film Fund

Nørregade 7B • DK-1165 København K • CVR nr. 35400184

Copenhagen Film Fund

Intro

Copenhagen Film Fund (CPH FF) er sat i verden for skabe vækst og arbejdspladser gennem film-produktion i hovedstadsregionen.

Det gør vi ved som erhvervsfond at investere i internationale og danske film samt tv-produktioner, der produceres i de involverede kommuner og regioner. Produktioner, der ikke ville være blevet produceret indenfor fondens område uden fondens støtte.

CPH FF har eksisteret i halvandet år, og vi er i dag en konsolideret filmfond i et ekstremt konkurrencepræget, internationalt marked for filmproduktioner. Som udgangspunkt står en række udenlandske lande bedre i forhold til de økonomiske incentives, som man tilbyder filmproduktioner, lige som de danske regler på arbejds-

tidsområdet kan være en hindring. Men den danske model – der tilsammen omfatter fx infrastruktur, professionelle danske medarbejdere, fleksible holdstørrelser, god dialog med myndighederne samt for CPH FF's vedkommende selve attraktionsværdien i Greater Copenhagen som brand – gør Fonden konkurrencedygtig.

Fondens resultater omfatter allerede i dag bl.a. tiltrækningen af produktionen af Wallander i København, bevillingen af en tredje sæson af Broen, tiltrækningen af animationselskabet Nørnlum til København samt ikke mindst tiltrækningen af den store internationale spillefilm 'The Danish Girl,' der blev præsenteret ved et internationalt pressemøde på Charlottenborg 22. marts 2015.

Filmproduktionens økonomiske effekter

Filmproduktion som erhverv: Vækst, konkurrenceevne og branding

Konkurrencen om tiltrækning af internationale film- og TV produktioner er gennem de senere år steget i takt med, at regioner overalt i verden har fået øjnene op for de mange positive direkte, indirekte og afledte effekter. Det gælder også skabelsen af nye attraktive arbejdspladser, øget kulturel selvforståelse, tværfaglig synergi mellem kreative fag, filmturisme og regional branding.

Dansk film- og tv-industri oplever i disse år et kæmpe vækstpotentiale med stor international efterspørgsel efter instruktører, manuskriptforfattere, skuespillere, fotografer og klippere.

Kombineret med filmhold på internationalt niveau og en metropol-region med international appel, hoteller og restauranter i verdensklasse og en stærk infrastruktur, har CPH FF allerede indenfor sine første år og med et mindre budget skabt vækst, beskæftigelse og branding til regionen ved at investere i internationale og større danske film og tv-produktioner, som ikke umiddelbart ville have valgt vores region, hvis ikke fonden havde eksisteret. Fonden investerer op til 40% af den enkelte film- og tv-produk-

tions forventede forbrug i vores område. Produktionen bringer således minimum 60% finansiering med udefra, så allerede her er der tale om en gearing på minimum 2,5 af Fondens investering (og ofte langt mere) til gavn for vækst og beskæftigelsen i film og tv-industrien og tilknyttede erhverv.

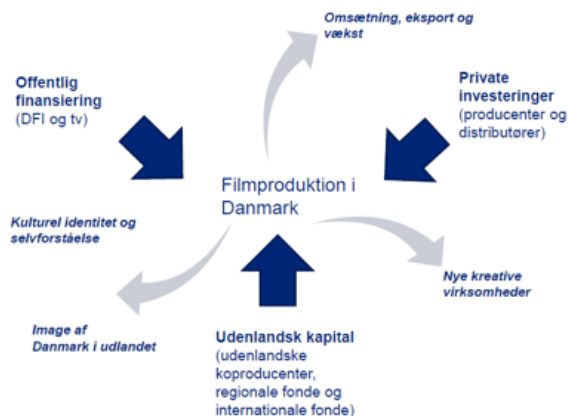
I 2013-15 har Fonden investeret ca. 30 mio. kr. i nye film og tv-produktioner med et dokumenteret forbrug i Hovedstadsområdet på minimum 130 mio. kr. Baseret på beregninger fra Copenhagen Economics vil effekterne af Fondens investeringer understøtte en samlet vækst på 170 mio. kr. (BNI-bidrag) og 300 nye arbejdspladser målt i årsværk.

CPH FF fokuserer både på de direkte og de afledte, økonomiske effekter. Det vil sige væksten og skabelsen af arbejdspladser omkring den enkelte filmproduktion og den afledte spin-off, der ligger i andre brancher inden for service, kommunikation, turisme mv. De direkte effekter vil ofte være den relativt kortsigtede vækst og de midlertidige job, der følger med en filmproduktion i Danmark. De afledte effekter handler om at skabe mere permanente job i brancher, der i bredere forstand understøtter og omkranser film- og tv-sektoren.

De direkte effekter omfatter en værdikæde og geografi, der rækker langt ud over billedet af den klassiske, traditionelle filmoptagelse. Der kan fx være tale om:

- Animation til spillefilm, tv-produktioner, special effects i film og tv, andre interaktive digitale mediefortællinger samt på sigt eventuelt computerspil.
- Audiovisuel indholdsproduktion, branded content-produktion mv.
- Digital udvikling: Apps, musikvideoer, web-film mv.

Sagt enkelt: Fondens aktiviteter skaber med udgangspunkt i hovedstadens brand og den danske filmsektors indiskutable styrke vækst i filmsektoren i bred forstand samt i en række fag, der omkranser film- og tv-sektoren.



Figur 1. Kilde: Deloitte, 2013, Sundhedstilstanden i dansk spillefilms-produktion

Fondens aktiviteter: De tre spor

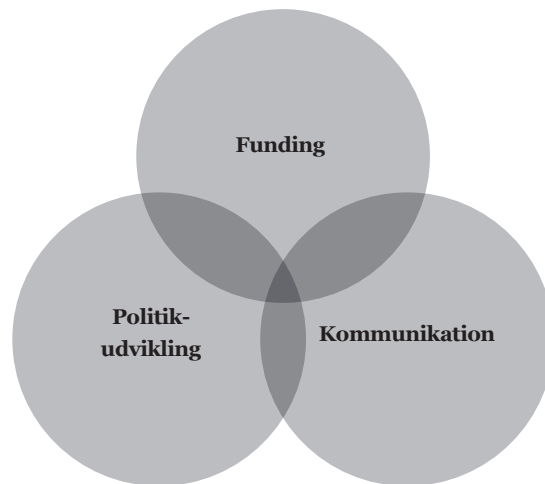
Fondens uddeling af midler skaber væksten – dét er den primære aktivitet. Fondens politiske og kommunikative indsats drejer sig herudover om at skabe de bedst tænkelige produktionsvilkår for de filmprojekter, der investeres i. Økonomiske *incentives* kan være en del af grundlaget – men fondens fokus er på den samlede mængde af rammevilkår, der i Greater Copenhagen tilbydes produktionerne: Arbejdskraftens kompetencer og fleksibilitet, infrastruktur og sikkerhed, udgiftsforhold mv.

Fonden har tre overordnede aktivitetsspor:

- Fondens *funding, aktiviteter og virkemåde* – hvor CPH FF er en aktiv vækstfond, hvis investeringer tydeligt medvirker til at identificere og skabe arbejdspladser.
- Fondens *kommunikation* – hvor CPH FF tydeligt profilerer de projekter der investeres i, og hvor fonden medvirker til en samlet professionalisering af filmbranchen og dens erhvervsrelevans.
- Fondens *politikudvikling* – hvor CPH FF bidrager til arbejdet for bedre rammevilkår for branchen, herunder reguleringen af arbejdsvilkår, incentives, dygtiggørelse og uddannelse af talenter, øget samarbejde med nye brancher mm.

CPH FF 2013-2021

Fondens konkrete handlingsplaner og milepæle kan i de hidtidige og kommende år beskrives således:



Figur 2. Fondens kerneopgaver

Fase I 2013-15: Etablering af Fonden

- Skabe et fundament nationalt og internationalt
- Investeringskapital i alt DKK 30 mio. i alt ca. 12 projekter
- Mål/effekter: Koble Cph Economics på Fondens vækstskabelses-effekter
- For hver krone investeret = ca. 6 tilbage i vækst og beskæftigelses-effekter

Finansielt/politisk

- Arbejde for finansiering af Fondens Fase II blandt Fondens nuværende medlemmer med fokus på Region Hovedstaden og Københavns Kommune

Fase II 2016-18

- Investeringskapital på DKK 30 mio/året
- Satse på færre og større projekter = mere ikke investeringsinddækket forbrug
- Projektinvesteringer: 2 US/UK produktioner/året + 3-4 større europæiske produktioner/året. – heraf et par større tv-serier med forankring i Greater Copenhagen
- Konkrete projektforslag i dialog: The House that Jack Build (Tv-serie af Lars v. Trier), Little Mermaid (Sophia Coppola for Universal), Under Attack (US/DK tv-serie), Røde Orm (Kombi spillefilm og TV-serie. Ins. Hans Peter Måland)
- Skabe effekter som min. matcher effekterne fra 2013-15. For hver krone investeret = min kr. 6 tilbage i vækst og beskæftigelseeffekter

Finansielt/Politisk

- Arbejde på staten som aktiv del af finansieringen i Fase III, 2019-21
- Få samlet alle kommuner i KKR-regi samt Region Sjælland omkring en fællessatsning for Fonden
- Arbejde for hele Greater Copenhagen
- Samarbejde med Film i Skåne og Filmförderung Hamburg
- Arbejde for og sikre arbejdskraft, kompetencer og kapacitet evt. i samarbejde med Den Danske Filmskole

Fase III 2019-21

- Investeringskapital +60 mio/året gennem tilskud fra staten
- Gøre CPH FF til en af de vigtigste fonde i Europa
- 4 US/UK produktioner/året + 8 europæiske produktioner
- Aftale med UK/US studioselskaber
- Indgå aktivt i projektudviklinger

Finansielt/politisk

- Fastholde staten igennem rammeaftaler tillige med de øvrige danske regionale fonde
- Fastholde samarbejdet med kommunerne på hele Sjælland
- Udvide samarbejdet med Film i Skåne og Filmförderung Hamburg

Fondens bestyrelses udgøres af:

- *Jørgen Ramskov*, Chefredaktør og direktør, Radio|24syv, Formand
- *Susanne Larsen*, Præsident, Røde Kors, Næstformand
- *Katia K. Østergaard*, Administrerende Direktør, Horesta
- *Henning Camre*, Direktør, Europe Think Tank
- *Svend Abrahamsen*, tidl. leder af Filmskolen og Nordisk Film- & TV Fond

Fondens direktør er Thomas Gammeltoft.

Effekter af Copenhagen Film Fund's investeringer 2013-2015

Copenhagen Film Fund (CPHFF) blev etableret juni 2013 med en investeringskapital på kr. 35 mio over 3 år og har gennem investeringer i film og tv-produktioner været i stand til at tiltrække en lang række internationale film og tv-serier, som gennem deres aktiviteter i Hovedstadsområdet har generet omsætning og vækst. Der er i alt tale om 13 film og serier – fælles for dem er, at de uden investering fra Filmfonden ikke ville have skabt produktion i området.

Fondens foreløbige effekter er blevet evalueret af analysevirksomheden Copenhagen Economics (CE).

Flere arbejdspladser og øget omsætning

Copenhagen Film Fund arbejder målrettet på at tiltrække udenlandske produktioner til Danmark. Copenhagen Economics vurderer, at 75 % en betydelig del af de produktioner, som Fonden har investeret i, ikke ville være kommet til Danmark uden Fonden.

Fondens investeringer på ca. 30 mio. kr. har i gennemsnit skabt et forbrug i hovedstadsområdet på 45 mio. kr. årligt. Det er næsten dobbelt så meget som forventet ved Fondens etablering, hvor målet var et forbrug på 2,5 gange Fondens investering.

Baseret på vurderingen om, at 75 % af produktionerne ikke ville være kommet til hovedstadsområdet, svarer det til en værditilvækst (BNI-bidrag) på 31-55 mio. kr. årligt. Spændet er udtryk for den direkte værditilvækst i filmbranchen og relaterede erhverv og de afledte effekter (de inducerende effekter), som opstår, når lønningerne forbruges igen i andre erhverv.

Med andre ord: For hver krone Fonden har investeret i en produktion har dette skabt en værditilvækst i hovedstadsområdet på 3,2 kr. direkte i filmbranchen og relaterede erhverv og 5,8 kr. når de afledte effekter medregnes.

Fondens investeringer har i gennemsnit skabt mellem 70-100 nye arbejdspladser årligt. Heraf er ca. 55 arbejdspladser direkte relateret til filmbranchen. Jobskabelsen overstiger ligesom omsætningen forventningen til Fondens effekter. Der er skabt mere end dobbelt så mange jobs i filmbranchen end forventet og mere end en tredjedel flere jobs i alle brancher.

Film- og tv-branchen skaber værdi

Investering i film- og tv-produktioner har en række positive effekter set i forhold til andre erhverv:

- Film- og TV-produktion har relativ høj værditilvækst per beskæftiget og understøtter relativt store afledte effekter sammenholdt med andre erhverv.
- Film- og tv-branchen er med til at understøtte kreative erhverv generelt, idet det er en af de brancher, som er størst forbruger af andre kreative kompetencer, f.eks. musik, animation, teknologi mv. I udlandet betragter man Film- og TV-branchen for lokomotiv for den kreative vækst
- Film og tv-serier brander hovedstadsområdet og tiltrækker turister

Investering i Copenhagen Film Fund har derudover en række positive effekter:

- Store internationale produktioner brander den danske filmbranches effektivitet og ekspertise.
- Store internationale produktioner bidrager til gensidig udvikling af kompetencer i en branche, som er under hastig teknologisk forandring.

N O T A T

Om

Status på implementering af beskæftigelsesreform for forsikrede ledige

Forvaltningen fremlagde den 24. marts 2015 sag om implementering af beskæftigelsesreformen, som trådte i kraft 5. januar 2015. Dette notat giver en status for arbejdet med at implementere væsentlige elementer i reformen.

Ad 1. Et intensivt og fælles kontaktforløb i den første del af ledighedsperioden

Alle forsikrede ledige skal i de første 6 måneder have et intensivt kontaktforløb med samtaler hver måned i jobcenteret og hvor a-kassen deltager ved nogle af samtalerne. De fælles samtaler med A-kassen indføres gradvist fra 1. juli 2015, hvor a-kassen deltager i samtale ved 6 måneders ledighed og igen ved 16 måneders ledighed.

Opgaver	Status
Samtaleguide	Forvaltningen har udviklet en samtaleguide, som er et redskab til medarbejderne, som afholder samtalerne. Formålet med guiden er, at understøtte progression i samtaleforløbet med borgeren og herunder at være en guide for, hvad medarbejderne skal have fokus på i samtalerne. Guiden er udviklet med afsæt i den samtalehåndbog, som Styrelsen for Arbejdsmarked har udsendt til kommunerne.
Afklarings- og screeningsværktøj	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er i gang med at udvikle et screenings- og afklaringsværktøj.
Kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere	Medarbejderne (arbejdsmarkedsrådgivere og virksomhedskonsulenter) som samarbejder med ledige på dagpenge deltager i 2015 og indtil primo 2016 i kompetenceudviklingsforløb med fokus på borgerinddragelse. Forløbet er finansieret af eksterne puljemidler og gennemføres ved hjælp af en ekstern underviser. Konkret er forløbet sat sammen af fælles workshop for medarbejderne samt observation af samtaler med borgere. Efter samtalerne modtager medarbejdere feedback fra den eksterne underviser på den konkrete samtale. Forvaltningen indgår i en fælles ansøgning på tværs af kommune til STAR med henblik på et kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere på tværs af jobcentre og a-kasserne. Der afventes pt. svar på ansøgningen.
Organisering af indsatsen – specialiserede team på a-kasse niveau	Forvaltningen har valgt at specialisere indsatsen for forsikrede ledige i forhold til borgerens a-kasse tilhørsforhold. Et team varetager indsatsen for borgere, som er medlem af de traditionelle AC-kasser (a-kassen for journalistik og kommunikation, Akademikernes, CA a-kassen, Magistrenes a-kasse) samt Le-

	<p>erernes a-kasse. Et andet team varetager indsatsen for borgere, som er medlem af øvrige a-kasser. For borgere, som bliver ramt af længerevarende ledighed samles indsatsen hos de personlige jobformidlere uanset tilhørsforhold til a-kasse.</p> <p>Hvert team er sat sammen med arbejdsmarkedsrådgivere (som varetager det intensive kontaktføreløb med borgerne) og virksomhedskonsulenter. Baggrunden for den valgte organisering er dels at opbygge viden og erfaring i teamet til at arbejde med udvalgte fag- og uddannelsesområder, herunder også at borgeren så vidt muligt får en gennemgående sagsbehandler. Dels at understøtte en daglig udveksling af viden om jobåbninger hos virksomhederne og behovet for at åbne pladser i virksomhederne til ledige. Ligeledes bevirker organiseringen at samarbejdet med a-kasserne smidiggøres i forhold faste kontaktpersoner og aftaler om fællessamtaler mv.</p>
<p>Fælles informationsmøde er ophørt</p>	<p>Forvaltningen har haft en praksis med at holde fælles informationsmøder for borgerne – det har både været afholdt for borger på dagpenge, men også for andre målgrupper er informationsmødet en fast del af indsatsen. I forbindelse med implementering af beskæftigelsesreformen og det intensive samtaleforløb er det besluttet at ophøre med det fælles informationsmøde for dagpengemodtagere. I stedet anvendes ressourcerne på at holde en intensiv første samtale med borgeren jf. den vedlagte samtaleguide.</p>
<p>Samarbejde med a-kasserne om kontaktføreløbet</p>	<p>Samarbejdet med a-kasserne indføres gradvist. Fra 1. juli 2015 skal a-kasserne deltage i samtale i jobcenteret ved 5. eller 6. ledigheds måned samt samtale ved 16 måneders ledighed. Fra 1. juli 2016 deltager a-kasserne i første samtale i jobcenteret, med mindre den ledige ikke ønsker en fælles samtale. Det er forvaltningens vurdering, at samarbejdet med a-kasserne forløber positivt og konstruktivt i forhold til at tale om fælles mål for indsatsen i samarbejde med borgeren. De fælles samtaler har givet større viden om henholdsvis a-kassernes og jobcentrenes tilbud til ledige, herunder eksempelvis kurser i jobsøgning og udarbejdelse af opdateret CV, som supplement til det hyppige kontaktføreløb og/eller virksomhedspraktik. Selve planlægning og logistik i forhold til fælles samtalerne giver pres på administrative ressourcer og herunder har forvaltningen intensiveret indsatsen for den administrative understøtning af indsatsen. Aktuelt er der udfordringer med IT understøtning i forhold til at sikre at samtaler afholdes rettidigt. Understøtningen leveres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og indtil løsning er på plads sker udsøgning manuelt.</p>
<p>Selvbooking af samtaler</p>	<p>Ledige dagpengemodtagere er forpligtiget til selv at booke samtaler i den første del af ledighedsperioden digitalt via jobnet.dk. Det er en del af det øgede ansvar til den ledige. Det er STAR som udvikler et landsdækkende system til selvbooking, som skal anvendes. Selvbooking træder fuldt i kraft i løbet af 2016.</p> <p>Der er åbnet for selvbooking af samtaler for de forsikrede ledige</p>

Punkt nr. 5 - Status på implementering af beskæftigelsesreform for forsikrede ledige Bilag 1 - Side -3 af 5	ge. Forvaltningen afslutter den første samtale i kontakt forløbet med at fortælle om selvbooking og vejlede om, hvordan det gøres. Såfremt borgeren ønsker at tiden bookes med det samme sker det.
--	--

Tema 2: Et aktivt tilbud

Ledige dagpengemodtagere har ret og pligt til ét aktivt tilbud (fra 1. juli 2015). Kommunen kan derudover give tilbud, hvis det skønnes nødvendigt – eksempelvis tilbud om virksomhedspraktik efterfulgt af løntilskud (trappemodell). Det betyder, at kravet om gentagen aktivering er afskaffet (fra 1. januar 2015). I forhold til redskabsviften er der også sket en række ændringer, herunder er driftsrefusion for øvrig vejledning og opkvalificering afskaffet, ændrede satser i forhold til offentlig løntilskud samt nye muligheder for uddannelsesstilbud.

Reformen medfører desuden fremrykning af den aktive indsats. Ledige mellem 30 og 49 år får ret og pligt til tilbud senest efter 6 måneders ledighed. Ledige under 30 år samt ledige over 50 år får tilbud senest inden 3 måneders ledighed.

Opgaver	Status
Kontaktforløbet fokuserer på at vende hurtigt tilbage i job evt. via virksomhedspraktik eller løntilskud.	Første samtale mellem borger og arbejdsmarkedsrådgiver har fokus på jobsøgningsstrategi og risiko for langtidsledighed. Herunder også muligheden for at benytte virksomhedspraktik til at få foden inden for på en virksomhed.
Samarbejde med DBU for dimittender med AC baggrund	Jobcenteret samarbejder med DBU om forløb for dimittender. Aktuelt er 5 dimittender i gang med forløb, der handler om tæt individuel sparring, praktik i en lokal idrætsforening, hvor borgeren hjælpe med mindre udviklingsopgaver (ex. opdatering og strukturering af hjemmeside). Forløbet afsluttes med praktik i en privat virksomhed (typisk sponsor virksomhed under DBU).
Introduktionspraktik for dimittender	Jobcenteret er i gang med at etablere aftaler med private virksomheder i forhold til at stille pladser til rådighed for dimittender. Formålet er at den unge møder ind på virksomheden og indgår i det kollegiale samvær samt inddrages ad hoc i opgaver. Sideløbende hermed kan borgeren søge ledige jobs samt skrive ansøgninger i et virksomhedsmiljø. Herunder også få sparring fra virksomhedens medarbejdere på ansøgning og CV. Lyngby-Taarbæk Kommunes egne centre vil også blive kontaktet med henblik på at undersøge muligheden for at indgå i samarbejdet.
Samarbejde med ekstern leverandør	Forvaltningen er i gang med at undersøge markedet hos eksterne leverandører i forhold til at understøtte indsatsen for de ledige, som har brug for en særlig indsats. Fokus er på at benytte forløb, som har en høj effekt i forhold til at få borgere tilbage i job.
Tæt sparring mellem arbejdsmarkedsrådgiver og virksomhedskonsulent.	Arbejdsmarkedsrådgiver og virksomhedskonsulent har en tæt sparring om jobåbninger i virksomhederne til ordinære jobs samt behov for at åbne pladser til virksomhedspraktik og løntilskud til borgere.

Tema 3: Virksomhedsservice som en kerneopgave

Med beskæftigelsesreformen er virksomhedsservice blevet en lovpligtig kerneopgave i beskæftigelsesindsatsen. Forvaltningen har udarbejdet særskilte sager om implementering af strategi, som er forelagt udvalget. Senest på møde den 22. september 2015, hvor der er givet status for opsøgende virksomhedskampagne, nyhedsbrev mv. Herunder gives en status i forhold til især to områder, som ligeledes skal understøtte udviklingen af virksomhedsservice leveret af jobcenteret.

Opgaver	Status
Rekruttering af ledig arbejdskraft til jobåbninger i virksomheder	<p>Forvaltningen har en virksomhedstelefon samt mail, som er virksomhedernes direkte kontakt til jobcenteret. Både telefon og mail bliver betjent af en virksomhedskonsulent.</p> <p>Når jobcenteret får henvendelser fra virksomhederne, herunder henvendelser om rekruttering er der stor opmærksomhed på hurtigt at udsøge relevante kandidater til virksomheden. Udsøgningen sker i første omgang på tværs af målgrupper i jobcenteret og dernæst på tværs af jobcentre via jobnet. Erfaringen er, at jobcenteret ofte kan finde relevante kandidater inden for ledige Lyngby-Taarbæk borgere, herunder med mulighed for at tilbyde kortere jobrettet opkvalificering ved behov.</p>
Matrix organisering af virksomhedskonsulenterne	<p>Jobcenteret har valgt, at virksomhedskonsulenterne organisatorisk har et ophæng på en målgruppe af borgere – ex. dagpenge, kontanthjælp samt sygedagpenge. Dette er gjort for at understøtte, at virksomhedskonsulenterne oparbejder kendskab til den specifikke målgruppes karakteristika og baggrund. For at understøtte det tværgående samarbejde mellem virksomhedskonsulenterne er etableret en matrixstruktur, som betyder, at der er udpeget én faglig leder for virksomhedsservice og med to virksomhedskonsulenter, som koordinerende ift indsatsen. Alle virksomhedskonsulenter har fast møde hver uge og derudover er der løbene sparring, som også understøttes ved at konsulenterne sidder samlet.</p>

Tema 4: Mere ansvar til den enkelte og styrket rådighed

Beskæftigelsesreformen bygger på, at den enkelte ledige skal have mere indflydelse på indsatsen for at øge mulighederne for at komme i job. Med det større ansvar følger også en styrket opfølgning på den enkeltes forpligtigelse til at stå til rådighed. Med beskæftigelsesreformen er derfor indført nogle tiltag, som har fokus på at styrke rådigheden hos den ledige:

Opgaver	Status
Joblog	<p>Ledige skal registrere jobsøgningsaktiviteter i en digital joblog. Arbejdsmarkedsrådgiverne tager afsæt i jobloggen i samtalerne med borgeren, herunder fokus på jobsøgningsstrategi. Det er erfaringen, at joblog benyttes af borgerne, men at der har været enkelte IT udfordringer ift registreringer.</p>
Rådighedsafprøvende tilbud og mulighed for at sanktio-	<p>Fra 1. juli 2015 er det muligt at afgive rådighedsafprøvende tilbud – fx som nytteindsats, såfremt vi vurderer, at den ledige</p>

Punkt nr. 5 - Status på implementering af beskæftigelsesreform for forsikrede ledige Bilag 1 - Side -5 af 5	ikke medvirker i indsatsen. Ligeledes er det muligt at indstille til a-kassen om at sanktionere ved udeblivelse uden gyldig grund. Jobcenteret har ikke benyttet dette redskab, men har fokus på at benytte det, hvis det er relevant.
--	--

Tema 5: Styrket indsats sidst i dagpengeperioden

Senest efter 16 måneders ledighed skal jobcenteret iværksætte en styrket indsats for at bringe den ledige tilbage i job. Det er fastlagt i loven, at indsatsen igangsættes ved en fælles samtale mellem jobcenter, a-kasse og den ledige. Indsatsen kan bestå i personlig jobformidler, hyppige samtaler, virksomhedsrettet tilbud.

Opgaver	Status
Personlig jobformidler	<p>Ledige som har mere end 16 måneders ledighed overgår til indsats via en personlig jobformidler. Indsatsen handler om en tæt og individuel indsats og med fokus på at få den ledige tilbage i arbejde eller at starte op i uddannelse.</p> <p>Indsatsen varetages på tværs af a-kasse forhold og af et fast team på medarbejdere, som dels holder samtaler med borgeren og dels åbne pladser til borgeren i virksomheder.</p>

Tema 6: Uddannelse målrettes ledige med færrest kompetencer

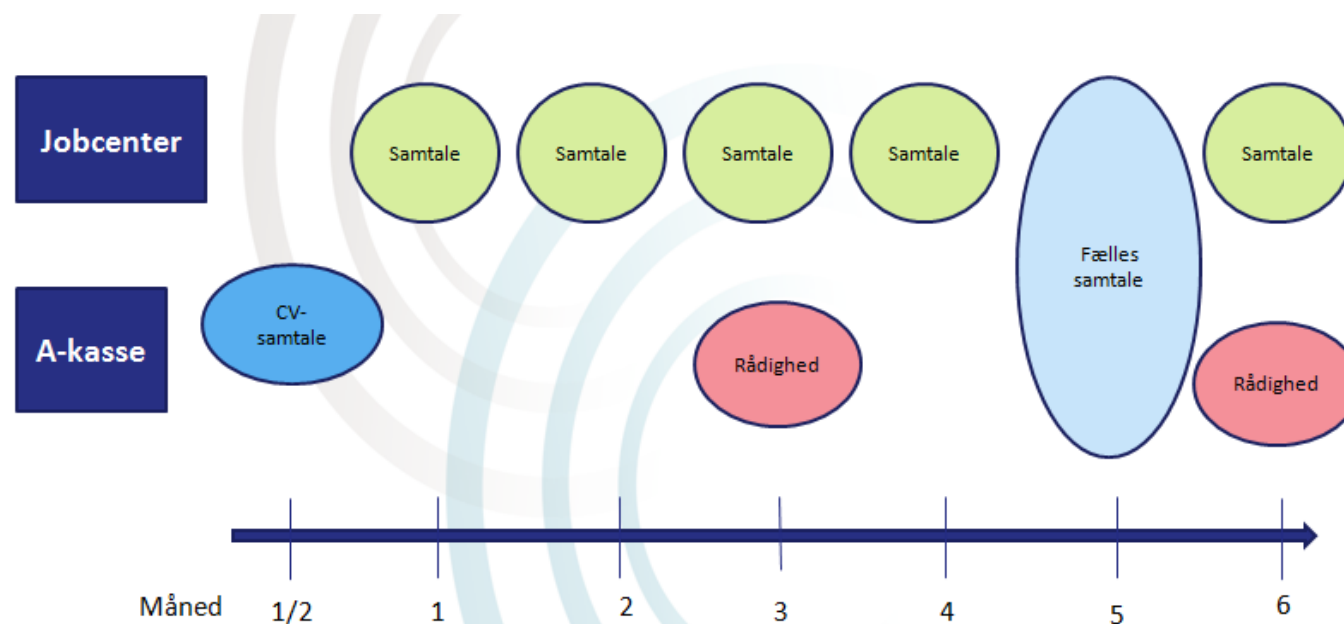
Det fremgår af beskæftigelsesreformen at uddannelse skal målrettes ledige med færrest kompetencer, der skal være større fokus på reel opkvalificering samt mere jobrettet uddannelse.

Uddannelsesfokus i tæt samarbejde med a-kassen	Jobcenteret er opmærksom på allerede ved første samtale at vurdere om borgeren kunne være i målgruppe for ordinær uddannelse. Herunder også muligheden for at inddrage A-kassens faglige viden om uddannelsesmuligheder på området. Dette sker særligt ved de samtaler, hvor a-kassen deltager.
Brug af puljer og ordninger	<p>Jobcenteret har fokus på at udnytte de ordninger, som lovgivningen giver, i forhold til at understøtte uddannelsesløft af borgerne.</p> <p>Med afsæt i den regionale positiv liste har jobcenteret aktuelt bevilliget 17 forløb under den regionale uddannelsespulje.</p> <p>Puljen til uddannelsesløft (lånemulighed på 80 pct. af dagpenge-sats) har ikke været anvendt og det er en udfordring på tværs af jobcentre.</p> <p>Jobcenteret har fokus på at tale uddannelse i kontaktforløbet og herunder at understøtte borgerne i at tage kontakt til VEU centre med henblik på afklaring af uddannelsesmuligheder.</p>

Samtaleguide for det intensive kontaktforsløb for forsikrede ledige

Den 1. juli 2015 trådte reglerne om intensivt og fælles kontakt forløb med forsikrede ledige i kraft.

- **Intensivt kontaktforsløb i jobcenteret**
Forsikrede ledige skal have 6 samtaler i jobcenteret inden for de første 6 måneder af ledighedsperioden.
- **Fælles samtaler – borger, jobcenter og A-kassen**
Fælles samtaler indføres gradvist. Fra 1. juli 2015 kan a-kassen deltage i 5. eller 6. samtale og i samtale ved 1½ års ledighed. Fra 1. juli 2016 kan a-kassen deltage i første samtale i jobcenteret.



Det intensive kontaktforløb for forsikrede ledige – guide til indhold i jobsamtalerne

Uge 3-4

Uge 5-8

Uge 9-12

Uge 13-16

Uge 17-20

Uge 21-26

Samtale 1

- Information om forventninger og indsats fra jobcenteret
- Ret og pligt tilbud (3 mdr./6 mdr.)
- Redskabsviften - virksomhedspraktik, løntilskud mv.
- Joblog og 'min plan', samt Jobnet CV, tal søgbarhed.
- Jobsøgningsstrategi (A,B og C jobs)
- Afdæk risiko for langtidsledighed
- Få borgerens egen vurdering af mulighed for at komme tilbage i arbejde
- Tal job/uddan.mål - Gør opmærksom på ret og pligt tilbud
- Meld borger på "Hurtig i gang" og forklar om forløbet.
- Lav konkret aftale med bøger om jobrettet aktivitet, som denne skal gå i gang med.
- Aftal at borger medbringer CV og ansøgning til næste samtale.
- Opdater 'min plan'
- Introducer selv booking.

Samtale 2

- Tag afsæt i den aftalte opgave fra sidst og følg op på udkommet.
- Gennemgå joblog og tal strategi for jobsøgning.
- Gennemse medbragt CV og ansøgning og vurder om borgen får solgt sine kompetencer.
- Vurdér risiko for langvarig ledighed og behov for hjælp til at komme tilbage i arbejde.
- giv evt. bud på konkrete jobåbninger til ordinært job og praktik.
- Nævn igen (hvis relevant) virksomhedspraktik.
- Gør opmærksom på ret og pligt tilbud ved 3 måneder for borgere under 30 år og over 50 år.
- Lav aftale med borger om konkret jobrettet opgave, vurder om, der er brug for hjælp fra virksomhedskonsulent
- Opdater 'min plan'
- Nævn evt. selvbooking igen.

Samtale 3

- Tag afsæt i aftalt opgave fra sidst.
- Gennemgå joblog og tal strategi for jobsøgning og giv bud på konkrete jobåbninger.
- Iværksæt ret og pligt tilbud til borgere under 30 år og over 50 år.
- Gør opmærksom på ret og pligt tilbud ved 6 måneder for borgere over 30 år og under 50 år.
- Nævn løntilskud (især privat) som effektivt redskab til at komme i job.
- Lav aftale med borger om jobrettet opgave indenfor nærmeste fremtid.
- Opdater 'min plan'
- Nævn evt. selvbooking.

Samtale 4

- Tag afsæt i opgaven fra sidst
- Gennemgå joblog og tal strategi for jobsøgning og giv bud på konkrete jobåbninger.
- Fokuser i endnu højere grad på det brede jobperspektiv (a, b og c jobs) samt mobilitet (geografi og fagligt)
- Følg op på ret og pligt tilbud (borgere under 30 år og over 50 år) ift effekt på at komme i job.
- Lav aftale med borger om jobrette opgave til næste samtale.
- Opdater 'min plan'
- Fortæl at næste møde bookes fra centralt hold, da A-kassen medvirker.

Samtale 5

- A-kassen kan deltage i enten 5. eller 6. samtale.
- Tag afsæt i aftalte opgaven fra sidst.
- Gennemgå joblog og lav status på strategi for jobsøgning.
- Aftal at næste samtale handler om at iværksætte ret og pligt tilbud (borgere over 30 år og under 50 år)
- Spørg den ledige om, hvilken hjælp, der skal til for at komme i job.
- Lav aftale med borger om en jobrettet aktivitet, der evt. retter sig mod plan B el. C
- Opdater 'min plan'
- Tilbyd at booke tidspunkt for næste samtale.

Samtale 6

- A-kassen kan deltage i enten 5. eller 6. samtale.
- Tag afsæt i aftalte opgaven
- Gennemgå joblog og strategi for jobsøgning.
- Iværksæt ret og pligt tilbud og sæt mål for aktivering.
- Oplys om det videre forløb i jobcenteret.
- Opdater 'min plan'

Aktiviteter som kan sættes i gang parallelt med kontaktforløbet:

- JC forløb til at opdyrke virksomhedspraktik/løntilskud/møde med virksomhedskonsulent
- Ansøgning og CV kursus hos A-kasse/fagforening – private leverandører ved særligt behov
- Kommunens sundhedstilbud – ex alkohol, rygning, læring og tackle kurser mv.

Idéer til hjemmeopgaver

- Tilmeld til relevante jobsøgningstilbud/kurser via a-kasse eller fagforening
- Opret jobagenter i relevante jobdatabaser og søg bredt og på flere stillinger
- Find eksempler på A, B og C jobs og søg dem
- Lav liste over relevante virksomheder og send uopfordret ansøgninger
- Kontakt virksomheder telefonisk i forhold til ledige stillinger samt jobåbning til praktik eller løntilskud
- Opdater CV og jobnet cv
- Følg op på ansøgninger og opsøg tilbagemelding fra virksomhederne
- Kortlæg netværk og brug det til at søge uopfordret
- Søg viden om uddannelsesmuligheder via VEU centre

Eksempel på spørgsmål, som kan bruges i jobsamtalerne

Indledende fase

Velkomst og information om formål med mødet samt rammer for dette og fremtidige møder. (udlevering af hæfte med generelle oplysninger)

"Fortæl lidt om din baggrund, hvilke jobs du søger og hvilken succes du har med det" (tag evt udgangspunkt i joblog)

"Lad os se på dit jobnet CV om du har fået det hele med (udsøgning)"

"Hvad gør du konkret for at komme tættere på job?"

"Hvad tror du, der skal til for at du kommer i job"

"Hvad tænker du, at du har brug for af hjælp og sparring i den forbindelse"

"Søger du uopfordret og bruger du dit netværk aktivt, hvad med LinkedIn?"

"Er du bekendt med, at praktik (og løntilskud) er et rigtigt effektivt redskab til at komme i job?"

"Vi har i den forbindelse et oplæg/forløb, jeg vil melde dig på, hvor du bliver klædt på til at komme hurtigt i gang"

"Hvor ser du, det er bedst at lægge indsatsen, så du kommer nærmere job til næste gang?"

"Lad os aftale, at du fra nu arbejder på at..."

Midtvejs

"Hvordan er det gået siden sidst, kom du i mål med det vi aftalte?"

"Hvilke erfaringer, har du gjort dig siden sidst, hvad har været nemt og hvad har været svært"

"Ud fra de erfaringer, hvad er så mest relevant at arbejde videre med?"

"Hvad kan du gøre, som du ikke gør i dag?"

"Med tanke på din kommende aktivering, hvilke virksomheder har du til hensigt at kontakte for at komme i praktik/løntilskud?"

"Hvordan har du/vil du kontakte virksomhederne?"

"Hvordan går det med at bruge dit netværk, linkedin mm, og henvende dig uopfordret i det hele taget."

"Har du brug for hjælp eller sparring i den forbindelse?"

"Har du overvejet hvordan dine kompetencer kan bruges indenfor andre job- og fagområder?"

"Hvad tænker du, at du skal arbejde med fremover?"

"Lad os aftale, at du fra nu tager fat på at...."

Sidste fase

"Hvordan er det gået siden sidst og hvordan med det vi aftalte?"

"Hvilke udfordringer har du mødt?"

"Hvordan vil du gribe det an fremadrettet?"

"Er der nogle områder, hvor du mener at have særlig behov for hjælp eller støtte?"

"Nu har du været ledig i xxx måneder, hvad vurderer du, er den største årsag til dette og hvor skal der sættes ind?"

"Som jeg ser det, er dine største styrker og udfordringer XX- hvad tænker du om det?"

"Hvad er din strategi fremadrette for at komme tættere på arbejdsmarkedet?"

"Hvilken indsats har du gjort for at komme nærmere et B og C job?"

"Hvad er din plan, hvis du ikke kommer i ordinært job inden for kort tid?"

Afslut og rids op, hvad borgeren i fremtiden kan forvente af Jobcenteret i forhold til samtalehyppighed og ret og pligt mm.

Få inspiration og mere viden på:

<http://star.dk/da/Indsatser-og-ordninger/Jobbrettede-samtaler.aspx>

N O T A T

Forslag til mål i Beskæftigelsesplan 2016

Skemaet herunder indeholder forslag til mål i Beskæftigelsesplan 2016. For hvert mål er en begrundelse for det valgte mål. Resultatniveauer for mål foreslås fastsat primo 2016, når skøn over udviklingen i ledigheden for 2016 er fremlagt i december 2015.

Indsatsområde: Unge		
	<i>Forslag til mål</i>	<i>Begrundelse</i>
Mål 1	Antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse skal falde med X pct. fra december 2015 til december 2016, svarende til et fald på XX personer.	Målet foreslås videreført til beskæftigelsesplan 2016 for at bevare et styringsmæssigt fokus på udviklingen i antallet af unge på offentlig forsørgelse på tværs af ydelsesgrupper. I 2015 har der været udfordring på især antallet af unge på dagpenge (dimittend udfordring) samt for unge flygtninge, som har været berettiget til kontanthjælp.
Mål 2	Antallet af unge akademikere under 30 år skal falde med X pct. fra december 2015 til december 2016, svarende til et fald på XX personer.	I 2015 har der været udfordring med at nedbringe antallet af borgere på dagpenge med akademisk baggrund. Særligt er der en dimittend udfordring. På denne baggrund foreslår forvaltningen et styringsmæssigt fokus på udviklingen i antallet af unge under 30 år og med en akademisk baggrund (dimittend udfordring).
Følge mål a	Andelen af unge på ydelse, som begynder på en uddannelse følges.	Målingen er ny på jobindsats.dk og forvaltningen foreslår at følge udviklingen i forbindelse med status på beskæftigelsesplan.
Følge mål b	Andelen af unge, som begynder i beskæftigelse følges.	Målingen er ny på jobindsats.dk og forvaltningen foreslår at følge udviklingen i forbindelse med status på beskæftigelsesplanen.
Indsatsområde: Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet		
	<i>Forslag til mål</i>	<i>Begrundelse</i>
Mål 3	Antallet af forløb, hvor borgere modtager ydelse i mere end 12 måneder skal falde med X pct. fra december 2015 til december 2016, svarende til et fald på XX forløb.	Forvaltningen foreslår at videreføre målet i justeret form. Baggrunden for målet er et styringsmæssigt fokus på målgrupper, som er i kanten af arbejdsmarkedet og som er i væsentlig risiko for permanent at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det vil

		være følgende målgrupper, som indgår i opgørelsen af målet: Aktivitetsparate borgere (kontant- og uddannelseshjælp), ledighedsydelsesmodtagere, sygedagpenge-modtagere). Det er ikke pt. muligt på jobindsats.dk at opgøre varighed i forhold til borgere, som er på ressourceforløb og i jobafklaringsforløb. Derfor indgår ressourceforløbsydelse ikke i opgørelsen. Forvaltningen foreslår at følge antallet af ressourceforløb og jobafklaringsforløb, som følgemål jf. herunder.
Mål 4	Andel af sygedagpengeforløb med en varighed over 26 uger skal falde med X pct. fra december 2015 til december 2016, svarende til et fald på XX forløb.	En opgørelse på jobindsats.dk viser, at Lyngby-Taarbæk Kommune har et besparelspotentiale i forhold til sygedagpengeområdet. Ligeledes viser den løbende budgetopfølgning, at der aktuelt er en udfordring med især de langvarige sygedagpengesager. På den baggrund foreslår forvaltningen, at indføre et mål i beskæftigelsesplanen i forhold til sygedagpengeområdet. Målet følger den andel, som de langvarige sygedagpengesager udgør af alle sygedagpengesager.
Følge mål c	Antallet af ressourceforløb følges.	Forvaltningen foreslår fortsat at følge antallet af ressourceforløb. Antallet er steget hen over de seneste år i lyset af at tilkendelser til førtidspension er opbremset.
Følge mål d	Antallet af jobafklaringsforløb følges.	Sygedagpengereformen introducerede en ny indsats for sygemeldte, som ikke opfylder betingelserne for at få forlænget sygedagpenge, men som fortsat er uarbejdsdygtige på grund af sygdom. Det er typisk borgere, som hvor den helbredsmæssige situation er uafklaret. Forvaltningen foreslår, at følge udviklingen i antallet af jobafklaringsforløb.
Følge mål e	Antallet af tilkendte førtidspensioner i 2016 følges.	Der har igennem de seneste år været opsat ministermål, som har haft fokus på at nedbringe antallet af tilkendelser til førtidspension. Forvaltningen foreslår, at justere målet til at følge udviklingen i antallet af tilkendelser hen over året.
Indsatsområde: Langtidsledighed		
	<i>Forslag til mål</i>	<i>Begrundelse</i>
Mål 5	Antallet af langtidsledige skal falde med X pct. fra december 2015 til december 2016, svarende til et fald på XX personer.	Forvaltningen foreslår at fortsætte med dette mål i beskæftigelsesplan 2016, for at følge udviklingen tæt i forhold til at få jobparate borgere hurtigt tilbage i arbejde.
Indsatsområde: Virksomhedsservice		

	<i>Forslag til mål</i>	<i>Begrundelse</i>
Mål 6	Andelen af borgere i virksomhedsrettet tilbud ud af det samlede antal ledige i aktivering skal minimum være X pct. i december 2016.	Forvaltningen foreslår at fortsætte denne måling i 2016. Lyngby-Taarbæk Kommune har et stærkt fokus på at bevare en aktivlinje i beskæftigelsesindsatsen og herunder et fokus på at borgerne skal i aktivitet ude på ordinære virksomheder (ex. i virksomhedspraktik og løntilskud).
Mål 7	Samarbejdsgraden (andelen af virksomhedskontakter i kommunen) skal være X pct. i december 2016.	Målingen stilles til rådighed på jobindsats.dk. Der har i 2015 været udfordringer med at få nyeste data på målingen. Det er dog forventningen fra Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering, at tilgængelighed af data bliver stabiliseret fremover. På den baggrund foreslår forvaltningen, at medtage målet for at have en systematisk opfølgning på udviklingen i samarbejdsgraden med virksomheder, som er beliggende i kommunen. Målet giver ikke et fuldt dækkende billede af jobcenterets indsats i forhold til at samarbejde med virksomhederne, men kan bruges som en indikation af, hvordan vi ligger i forhold til det lokale samarbejde.
Følge mål f	Andel af langtidsforsørgede med virksomhedsrettet tilbud inden for de sidste 6 måneder følges.	Denne måling er ny på jobindsats.dk og forvaltningen foreslår at have en systematisk opfølgning på udviklingen. Langtidsforsørgede defineres i målingen, som borgere med mere en 3 år sammenlagt forløb på offentlige ydelser. Der er stort nationalt politisk fokus på også at benytte virksomhedsrettede tilbud til denne målgruppe – som typisk har komplekse problemer.

Lyngby-Taarbæk Kommunes Beskæftigelsesplan 2016

Indhold

Indhold.....	1
1. Indledning.....	2
2. Kort om arbejdsmarkedet i Lyngby-Taarbæk Kommune	2
Strategisk rammesætning af Lyngby-Taarbæk som Vidensby	2
Fire fokusområder i den tværkommunale beskæftigelsesindsats	3
Nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedet.....	4
3. Oversigt: Lokale mål for indsatsen i 2016	5
4. Indsatsområde 1: Unge	5
5. Indsatsområde 2: Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet	8
6. Indsatsområde 3: Langtidsledighed.....	11
7. Indsatsområde 4: Virksomhedsservice.....	15

1. Indledning

Beskæftigelsesplan 2016 fremlægger Lyngby-Taarbæk Kommunens målsætninger og strategi for beskæftigelsesindsatsen.

Lyngby-Taarbæk Kommune har - med afsæt i Beskæftigelsesministerens udmeldte mål – opstillet en række lokale mål og resultatniveauer for indsatsen i 2016.

De lokale mål er et vigtigt styringsredskab til at følge udviklingen på området og som grundlag for eventuelt at justere indsatsen hen over året.

Igennem de senere år er der politisk vedtaget en række store og gennemgribende reformer på beskæftigelsesområdet og flere reformer er undervejs. Reformerne sætter rammerne for beskæftigelsesindsatsen og markante pejlemærker for indsatsen i Lyngby-Taarbæk er:

- Et fokus på at benytte de redskaber og indsatser, som har en høj effekt i forhold til at ledige borgere opnår varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Det betyder blandt andet en aktiv tilgang i beskæftigelsesindsatsen med fokus på at benytte virksomhedsrettede forløb i ordinære virksomheder. Det betyder også hyppige samtaler i jobcenteret og fokus på uddannelse med jobperspektiv.
- En offensiv strategi for at få nyledige uden andre problemer end ledighed hurtigst muligt tilbage i arbejde.
- En helhedsorienteret og tværfaglig indsats for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet og som har komplekse problemer. Det handler om fortsat fokus på at udvikle samspil på tværs af social-, sundheds- og beskæftigelsesområdet med det formål at borgeren rehabiliteres til at deltage på arbejdsmarkedet.
- En høj prioritering af virksomhedsservice og med fokus på at formidle ledig arbejdskraft til jobåbninger i virksomhederne samt udvikle nye former for samspil og partnerskaber med virksomhederne om den lokale beskæftigelsesindsats.
- I højere grad at inddrage borgeren i valget af, hvilken indsats, som sættes i gang og med det formål at forløbet giver mening for den enkelte og deraf har en større effekt i forhold til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

2. Kort om arbejdsmarkedet i Lyngby-Taarbæk Kommune

Lyngby-Taarbæk Kommune indgår som en del af arbejdsmarkedet i hovedstadsregionen. Det betyder, at den lokale indsats for at få ledige Lyngby-Taarbæk borgere i job foregår på tværs af kommunegrænser og i tæt samspil med både virksomheder og andre kommuner i Hovedstadsområdet.

Strategisk rammesætning af Lyngby-Taarbæk som Vidensby

Lyngby-Taarbæk Kommune er – udover at være en aktiv handelsby – karakteriseret ved at have mange virksomheder med en høj andel af højtuddannet og specialiseret arbejdskraft samt flere store og tungtvejende uddannelsesinstitutioner – her i blandt DTU.

I tråd hermed understøtter Lyngby-Taarbæk Kommune en fortsat udvikling af Lyngby-Taarbæk som vidensby – blandt andet i regi af foreningen Lyngby-Taarbæk Vidensby. Foreningen sætter rammerne for et formaliseret samarbejde mellem Lyngby-Taarbæk Kommune og byens erhvervsliv, uddannelsesinstitutioner og boligorganisationer. Formålet er at forvalte Lyngby-Taarbæks styrkepositioner med henblik på at skabe vækst og udvikling.

Mange borgere arbejder inden for vidensservice

Byens videns- og uddannelsesmiljø afspejler sig også i borgernes branchetilknytning, hvor hele 25 pct. arbejder inden for vidensservice (fx finans og rådgivning). Den gennemsnitlige andel i Østdanmark for samme branchetilknytning er 16 pct. Blandt andet som konsekvens af Vidensby miljøet, herunder flere store virksomheder, har byen en stor ind- og udpendling. Cirka 70 pct. af borgerne i den erhvervsaktive alder pendler ud, mens ca. 76 pct. pendler til kommunen for at arbejde.

En erhvervsstruktur i hastig udvikling og med fokus på videnserhverv

Der er godt 8.000 virksomheder (p-enheder) registreret i Lyngby-Taarbæk Kommune. Med kommuneplanstrategien Grønt Lys er det besluttet, at der skal ske en byfortætning, der muliggør tiltrækning af flere virksomheder til området. Grundlaget skabes gennem en mere intensiv udnyttelse af eksisterende erhvervsområder ved for eksempel at åbne mulighed for en omdannelse til kontorerhverv. Desuden sker en løbende udvikling af nye erhvervsområder, hvor der især er fokus på at tiltrække virksomheder med fokus på viden, uddannelse og forskning. Nye virksomheder i disse brancher vil være et aktivt bidrag til den videre udvikling af Lyngby-Taarbæk som en stærk, international vidensby.

En arbejdsstyrke med mange højtuddannede

Kommunen har en erhvervsfrekvens på ca. 76 pct. - det vil sige andelen af de 16-64-årige borgere, som er erhvervsaktive (indgår i arbejdsstyrken). Byens stærke uddannelsesmiljø afspejler sig i sammensætningen af arbejdsstyrken, hvor 22 pct. af kommunens borgere mellem 15-64 år har en lang videregående uddannelse (LVU). Og tælles de mellemlange uddannelser (MVU) med, udgør andelen 40 pct. Uddannelsesniveaulet ligger noget over Østdanmark som helhed, hvor LVU'erne udgør 10 pct. og sammen med MVU'erne 25 pct. Den relativt høje andel af højtuddannede i Lyngby-Taarbæk har også betydning for sammensætningen af ledighed, hvor AC'ere udgør en tredjedel af den samlede gruppe af ledige dagpengemodtagere.

Fire fokusområder i den tværkommunale beskæftigelsesindsats

Det følger af beskæftigelsesreformen, at kommunerne skal samarbejde på tværs og drøfte tværkommunalt samarbejde om beskæftigelsesindsatsen i Kommunekontakt rådene (KKR) under Kommunernes Landsforening. På den baggrund er der i 2015 sat en politisk ramme for det tværkommunale samarbejde inden for fire fokusområder: 1) Virksomhedsrettede indsats, 2) Borgerrettede indsats, 3) Opkvalificering af medarbejdere samt 4) Dokumentation af effekt af indsats.

Inden for hvert fokusområde igangsættes løbende initiativer på tværs af kommunerne. Eksempelvis indgår Lyngby-Taarbæk Kommune i Hovedstadens Rekrutteringsservice, hvor kommunerne i hovedstadsområdet

samarbejder i forhold til at formidle ledig arbejdskraft til jobåbninger inden for de store infrastruktur projekter. Ligeledes indgår Lyngby-Taarbæk Kommune i det tværkommunale samarbejde Hovedstadens Jobrotations Service.

Lyngby-Taarbæk Kommune indgår i det nationale beredskab Jobservice Danmark, som er én indgang for virksomhederne til at rekruttere ledig arbejdskraft på tværs af jobcentre, herunder også indgang for virksomheder, som ønsker at ansætte flygtninge.

Nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedet

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering opgør løbende nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedet. I afsnittet herunder trækkes de væsentligste punkter frem fra opgørelsen i september 2015.

Stigende beskæftigelse inden for bygge- og anlæg, erhvervs-service samt industri

Beskæftigelsen i Hovedstaden har de seneste år været svagt stigende. Fra maj 2014 til maj 2015 er der samlet set sket en stigning på 10.000 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere svarende til en stigning på 1,3 pct.

De største stigninger i beskæftigelsen har været inden for bygge- og anlæg (stigning på 4,1 pct.), erhvervs-service (3,9 pct.) samt industri (3,7 pct.). Der har været mindre fald i brancherne offentlig administration (fald på 0,5 pct.) og kultur, fritid og anden service (fald på 0,2 pct.).

Forventningen er, at der frem til 2016 vil være en stigning i beskæftigelsen i Hovedstaden på knap 24.000 fuldtidspersoner, svarende til en stigning på 2,5 pct. Stigningen vil især være inden for områderne: privat service (stigning på 3,4 pct.) og bygge- og anlæg (stigning på 8,1 pct.).

Ledigheden er faldende og arbejdsstyrken stiger

Ledigheden har siden efteråret 2012 været faldende i Hovedstadsregionen. Fra maj 2014 til maj 2015 er ledigheden faldet med 8,2 pct. i gennemsnit blandt kommunerne i hovedstadsområdet. Lyngby-Taarbæk Kommune har i perioden haft et fald på 5,5 pct.

I juli 2015 var bruttoledigheden 4,2 pct. på landsplan og en anelse højere for Hovedstadsregionen (4,5 pct.). Lyngby-Taarbæk Kommune har i juli 2015 en bruttoledighed på 2,7 pct. Forklaringen på det lave niveau er dels et fald i ledige (dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere) samtidig med en stigende arbejdsstyrke i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Forventningen er, at der fortsat vil være fald i ledigheden frem mod 2016, svarende til et fald på 8,2 pct. fra udgangen af 2014 til udgangen af 2016 for Hovedstadsregionen. Ligeledes er det også forventningen, at arbejdsstyrken vil fortsætte med at stige svarende til en stigning på 2 pct. på landsplan fra ultimo 2014 til ultimo 2016. Forventningen for Lyngby-Taarbæk Kommune er en stigning på 1,4 pct. i perioden.

Relativt færre udgifter til offentlig forsørgelse

Lyngby-Taarbæk Kommunes gunstige rammevilkår kommer blandt andet til udtryk ved, at kommunen har relativt færre udgifter til offentlig forsørgelse sammenlignet med landet som helhed og gennemsnittet for Hovedstadsområdet. I 2014 var udgiften til offentlig forsørgelse på 19.146 kr. pr. person i befolkningen i kommunen. Til sammenligning var gennemsnittet i Hovedstadsområdet på 25.354 kr. og i landet som helhed 30.508 kr.

3. Oversigt: Lokale mål for indsatsen i 2016

Beskæftigelsesministeren har udmeldt 4 nationale mål, som beskæftigelsesplanen skal understøtte:

- Flere unge skal have en uddannelse
- Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet skal tættere eller ind på arbejdsmarkedet
- Langtidsledigheden skal bekæmpes
- Indsatsen for bedre match mellem arbejdsløse og virksomheder skal styrkes.

Med afsæt i de nationale mål har Lyngby-Taarbæk Kommune valgt at opsætte en række lokale mål og resultatniveauer. De lokale mål tager afsæt i en række lokale udfordringer for beskæftigelsesindsatsen i Lyngby-Taarbæk. Nedenfor skitseres de lokale mål for indsatsen i 2016:

[Mål indsættes inden planen offentliggøres]

4. Indsatsområde 1: Unge

Lyngby-Taarbæk Kommune arbejder for, at alle unge uden en kompetencegivende uddannelse påbegynder en uddannelse, og at unge med en uddannelse hurtigst muligt kommer i job. Nedenfor skitseres mål og strategi for ungeindsatsen.

Mål indsættes

Den unges historik og baggrund er bestemmende for indsatsen.

Unge, som henvender sig til Lyngby-Taarbæk Kommune for at søge om forsørgelse, screenes i forhold til baggrund og historik og den videre indsats for den unge fastsættes på baggrund heraf.

Indsats for unge med en kompetencegivende uddannelse

Unge som har en kompetencegivende uddannelse bliver vurderet i forhold til om den unge er jobparat eller aktivitetsparat og indsatsen fastsættes på baggrund heraf. For jobparate unge er forventningen, at de står til rådighed for arbejdsmarkedet og er aktivt jobsøgende. De unge jobparate straksaktiveres i nytteindsats 'Ungepatruljen' og sideløbende med det kan de unge få støtte til aktiv jobsøgning – eksempelvis igennem jobklub.

Jobcenteret har desuden fokus på at opfordre den unge til at søge job inden for et større geografisk område. For nogle af de unge kan det være relevant at søge mod de geografiske områder, hvor der er

større bygge- og anlægsprojekter i gang i de kommende år – ex. etablering af supersygehuse eller Femernbælt projektet. For andre unge kan det være relevant, at søge mod Sverige eller Norge, hvor der også er mangel på arbejdskraft inden for nogle fagområder.

For aktivitetsparate unge med en uddannelse møder jobcenteret den unge med en helhedsorienteret indsats og med det formål at den unge skal have en tilknytning til arbejdsmarkedet – enten helt eller delvist. Elementerne i den helhedsorienterede indsats er blandt andet tilknytning af mentor, praktikforløb i ordinære virksomheder samt koordineret indsats med social- og sundhedsområdet – eksempelvis behandling for sygdom og/eller misbrug.

Indsats for åbenlyst uddannelsesparate unge

Åbenlyst uddannelsesparate mødes med forventningen om at påbegynde en uddannelse og motiveres til selvforsørgelse frem til uddannelsesstart. Den enkelte unge modtager uddannelsespålæg og støttes i en uddannelsesplan med vejledning af Ungdommens Uddannelsesvejledning. Sideløbende bliver den unge henvist til nytteindsats frem til uddannelsesstart. For nogle af de unge vil det være relevant at tilknytte en mentor fra det frivillige mentorkorps.

Indsats for uddannelsesparate unge

Uddannelsesparate unge mødes med forventninger om at kunne blive i stand til at påbegynde uddannelse inden for ca. et år. Den enkelte unge modtager uddannelsespålæg, og der lægges en uddannelsesplan i samarbejde med den unge, Ungdommens Uddannelsesvejledning og jobcenteret. Samtidig iværksættes en forberedende eller brobyggende uddannelsesindsats med fokus på at afdække og løfte det grundlæggende kompetenceniveau hos den unge og støtte den unge i et videre uddannelsesforløb. Afdækningen handler blandt andet om screening for læse-, skrive- og regnevanskeligheder samt ordblindhed. Denne gruppe af unge får tilbud om at få en mentor tilknyttet fra det frivillige mentorkorps.

Indsats for aktivitetsparate unge uden en uddannelse

Aktivitetsparate unge uden en uddannelse mødes med helhedsorienteret støtte til at kunne blive klar til at gå i gang med en uddannelse. De unge modtager uddannelsespålæg, og der tilrettelægges en uddannelsesplan. Planen er målrettet uddannelse, men indeholder de nødvendige klargørende skridt på vejen. For at sikre en helhedsorienteret uddannelsesrettet indsats tildeles den unge en koordinerende sagsbehandler. Den unge får også tilknyttet en mentor fra jobcenterets mentorkorps. I nogen tilfælde giver det mening at den unge deltager i specialiserede forløb hos ekstern leverandør.

Indsats for unge under 25 år under integrationsprogrammet

For de unge under 25 år og som hører under integrationsprogrammet er hovedsporet, at den unge starter op i forløb på KNord i modtageklasse for de 18-24 årige. Forløbet i modtageklassen handler om intensiv danskundervisning, samt undervisning i både engelsk og matematik for at gøre den unge klar til folkeskolens afgangsprøve. Forløbet handler i høj grad om at introducere de unge til et uddannelsesmiljø og afklare den unge til videre forløb i uddannelsessystemet.

Indsats for unge dimittender med længerevarende uddannelse

Lyngby-Taarbæk Kommune har en specialiseret indsats for ledige med længere varende uddannelse og herunder for unge dimittender. Målet med indsatsen er, at hjælpe unge dimittender i gang med det første job efter endt uddannelse. Erfaringen viser, at det kan være vanskeligt at opnå det første job og på denne baggrund kan jobcenteret igangsætte forskellige indsatser. Det kan handle om at benytte de redskaber, som findes i lovgivningen målrettet unge dimittender og herunder at benytte virksomhedspraktik og privat løntilskud, som effektive redskaber til at åbne døre i virksomhederne. Indsatsen handler også om at udvikle samarbejde med eksterne leverandører i forhold til ledige med særlige behov samt samspillet med a-kasserne – eksempelvis Akademikernes.

Internt mentorkorps

Jobcentret har et internt mentor korps for unge, som understøtter de unge aktivitetsparate under 30 år. Mentorstøtten er en personlig støtte for at opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, job eller uddannelse. Mentorstøtten kan handle om hjælp i forhold faglige og sociale udfordringer, som den unge møder undervejs, fx støtte til at omgås kolleger/studiekammerater/lærere eller en særlig hjælp til at huske de daglige arbejdsopgaver.

Herudover kan det være hjælp til at komme op om morgenen og møde på uddannelsen eller på arbejdspladsen, støtte til at kontakte jobcentret eller lægen mv. Det kan også være støtte til at fjerne praktiske hindringer for, at personen kan begynde et arbejde/uddannelse, fx hjælp til indskrivning på studie, jobsøgning, besøg på virksomheden og skolen inden start, eller hjælp med at benytte offentlig transport mv.

Samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og frivillige for at fastholde unge i uddannelse

En af de store udfordringer i unge-indsatsen er, at for mange unge falder fra uddannelsen igen. Jobcenteret arbejder tæt sammen med UU-Nord og uddannelsesinstitutionerne om at udvikle nye metoder til at understøtte unges uddannelsesforløb og fastholde dem i uddannelse. Det kan blandt handle om udvikling af forskellige metoder til efterværn i overgangen til uddannelse og i den første tid på uddannelsesinstitutionen.

Lyngby-Taarbæk Kommune etablerede i 2012 et frivilligt mentorkorps for unge, som er uddannelsesparate, men har behov for ekstra støtte til at komme i gang med og til at fastholde en uddannelse. Mentorkorpset arbejder således for at understøtte de unge - både i svære overgange samt undervejs i uddannelsesforløbet. Herunder kan det frivillige mentorkorps fortsætte med efterværn, hvor lovgivningen ikke rummer mulighed for at forsætte eller igangsætte efterværn.

Straksaktivering i nytteindsats

Jobcenteret straksaktiverer unge, som er åbenlyst uddannelsesparate, og unge jobparate i 'ungepatruljen', hvor de unge – i samarbejde med Nationalmuseet og Lyngby-Taarbæk Kommune – gør nytte i form af vedligeholdelse af grønne områder indtil uddannelsesstart eller til de unge har fundet et arbejde. Ungepatruljen benyttes også til at motivere unge, der ikke er motiveret til uddannelse, men ikke har andre problemer end ledighed, til at gå i uddannelse.

Nytteindsats i Lyngby-Taarbæk Kommune er etableret som enkeltpladser på kommunens arbejdspladser eller i projekterne 'Ungepatruljen' eller 'Brede Park'. Det er afgørende for Lyngby-Taarbæk Kommune at nytteindsats sker i overensstemmelse med de intentioner, som ligger bag, herunder at nytteindsats skal forkorte ledighedsforløbet, ikke skal være konkurrenceforvridende og ikke kan erstatte driftsarbejde, men løse ekstraordinære samfundsnyttige opgaver. Borgere som deltager i nytteindsats får desuden tilbud om hjælp til aktiv jobsøgning – herunder mulighed for at deltage i jobklub.

Styrket uddannelsesrettet indsats for unge mellem 25-29 år

Den uddannelsesrettede indsats for de 25-29 årige skal fortsat udvikles. Fokus herfor er blandt andet, at styrke den uddannelsesrettede indsats for den 'modne' unge-gruppe, hvor nogle har erfaringer fra arbejdsmarkedet i forvejen. I denne sammenhæng skal indsatsen blandt andet rettes mod afdækning af realkompetencer og at udnytte de muligheder som findes for uddannelse – eksempelvis inden for erhvervsuddannelse for voksne eller voksenlærlingeordningen.

5. Indsatsområde 2: Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet

Lyngby-Taarbæk Kommune arbejder for at forebygge at borgere i udkanten af arbejdsmarkedet mister tilknytningen til arbejdsmarkedet og i stedet udvikler arbejdsevnen til at varetage et job i et eller andet omfang. Nedenfor skitseres mål og strategi for det kommende år i forhold til indsatsen for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet.

Mål indsættes

Tværfaglig belysning af sager på det rehabiliterende team

Det rehabiliterende team blev nedsat som led i førtidspensions- og fleksjobreform fra januar 2013. Teamet består af repræsentanter med fagligheder, som går på tværs af områderne: beskæftigelse, sundhed, social og uddannelse. Derudover sidder der også en repræsentant fra klinisk enhed fra Region Hovedstaden.

Teamet behandler sager om ressourceforløb, jobafklaringsforløb, sygedagpengesager (kategori 3), fleksjob og førtidspension og har til opgave at belyse en sag fra alle vinkler og komme med forslag til den fortsatte indsats for at hjælpe borgeren videre i forhold til rehabilitering til arbejdsmarkedet.

Individuelt tilrettelagte ressourceforløb og ressourceværksted

Lyngby-Taarbæk Kommune har fokus på at etablere individuelt tilrettelagte ressourceforløb for borgere med betydelig svækket arbejdsevne og med det formål at udvikle borgernes arbejdsevne frem mod en rehabilitering til arbejdsmarkedet. Et ressourceforløb skræddersys til borgeren og består af det nødvendige sæt af tværfaglige indsatser målrettet den enkelte borger.

Lyngby-Taarbæk Kommune har etableret et forløb 'Ressourceværksted' til borgere, som er i udkanten af arbejdsmarkedet. Ressourceværkstedet er et holdforløb med en fast gennemgående underviser, som koordinerer indhold og undervisningsplan med borgerne. Ligeledes deltager jobcenterets virksomhedskonsulenter i forløbet samt koordinerende sagsbehandler indgår efter behov. Erfaringen fra pilotforløbene er, at det er afgørende at Ressourceværksted tilrettelægges med afsæt i borgernes ønsker og behov for at sikre at borgeren får større ejerskab til den efterfølgende indsats i ressourceforløbet.

Virksomhedsrettet indsats – også for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet

Lyngby-Taarbæk Kommune prioriterer den virksomhedsrettede indsats højt for alle målgrupper af ledige, herunder også for de borgere, som har komplekse problemer og har længere varende ledighedsforløb bag sig. Den virksomhedsrettede indsats handler blandt andet om et tæt samarbejde med lokale virksomheder, som er motiveret for at modtage borgere med komplekse problemer og den vej rundt løfte et socialt ansvar i den lokale beskæftigelsesindsats. Borgerne deltager i virksomhedspraktik med intensiv mentorstøtte og sideløbende med andre indsatser. Målet er, at borgerne får udviklet deres arbejdsevne og kommer tættere på arbejdsmarkedet – enten i løntilskud, fleksjob eller ordinært arbejde. Samarbejdet med virksomhederne kan være formaliseret i en partnerskabsaftale om et virksomhedscenter.

Fleksjobambassadør og det rummelige arbejdsmarked

Der er fortsat behov for at understøtte udviklingen af det rummelige arbejdsmarked og skabe jobåbninger til borgere med væsentlig nedsat arbejdsevne. På den baggrund har jobcenteret et forstærket fokus på at åbne døre i virksomhederne til fleksjobbere. Det sker igennem en tæt og offensiv kontakt til virksomhederne i forhold til at vejlede om mulighederne og matche konkrete jobåbninger med ledige fleksjobbere.

Styrket aktiv indsats for ledige fleksjobbere

Jobcenteret har en styrket aktiv indsats for borgere på ledighedsydelse med henblik på at sikre at borgerne bevarer kontakten til arbejdsmarkedet. Indsatsen for ledige fleksjobbere indeholder elementer som:

- Hyppig opfølgning
- Sparring om jobsøgning
- Styrket virksomhedsindsats via fleksjobambassadørfunktionen
- Krav om tidlig virksomhedsrettet aktivering - efter senest 13 uger
- Tværgående sundheds- og beskæftigelsesfremmende indsats

Revalidering som redskab til borgere med nedsat arbejdsevne

Jobcenteret har fokus på at udnytte de muligheder redskabet 'revalidering' giver overfor målgruppen af borgere med nedsat arbejdsevne, der har behov for enten længerevarende virksomhedsoptræning eller uddannelsesopkvalificering inden de kan genindtræde på det ordinære arbejdsmarked. Revalidering kan være vejen til at få blandt andet sygemeldte borgere tilbage på arbejdsmarkedet. Formålet er at genoptræne/optræne og udvikle borgerens kompetencer for at forebygge langvarig offentlig forsørgelse og med fokus på at borgere bliver selvforsørgende. Opkvalificeringen kan ske som optræning i tæt samarbejde med en virksomhed eller som et ordinært uddannelsesforløb og sker med økonomisk støtte og vejledning fra jobcentret.

Tidlige og hyppige samtaler samt virksomhedsrettet indsats for sygemeldte borgere

Lyngby-Taarbæk Kommune prioriterer en tidlig indsats for sygemeldte borgere højt. Det følger af sygedagpengereformen, at borgere, som er sygemeldte over 8 uger skal følges i et tæt og intensivt kontaktforsøg. Jobcenteret har fra start af fokus på, hvordan den sygemeldte borger kan vende tilbage til arbejdet og herunder også mulighederne for at anvende delvis raskmelding, som et centralt redskab i indsatsen for at forebygge at borgere mister sit job.

For sygemeldte, som er i arbejde, rykker jobcenteret ud med råd og vejledning i forhold til at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen. Denne indsats intensiveres i 2016 ved at ansætte en fastholdelse konsulent, som får til opgave at understøtte at sygemeldte borgere ikke mister tilknytningen til arbejdsmarkedet.

For sygemeldte, som ikke er i arbejde, vil der være fokus på at åbne døre i virksomhederne – evt. gennem virksomhedscentre – til virksomhedspraktik og optræning af arbejdsfunktioner. Sygemeldte, som har brug for en helhedsorienteret og tværfaglig indsats, overgår til et jobafklaringsforløb med fokus på rehabilitering og tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Paradigmeskift - Empowerment og borgerinddragelse

Fra nationalt niveau er der en bevægelse hen i mod øget borgerinddragelse og at give borgerne flere muligheder for at være medbestemmende i forhold til valg af indsats inden for nogle lovgivningsmæssige rammer. Lyngby-Taarbæk Kommune deltager i 2015 og 2016 i et projekt om empowerment og borgerinddragelse, som er finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Projektet handler blandt andet om at udvikle mødet med borgeren og herunder at udvikle medarbejdernes kompetencer i forhold til at arbejde med borgerinddragelse. Projektet handler tillige om at udvikle det tværgående samarbejde mellem fagområder og herunder at skabe synlighed om indsatser på tværs af sundhed, beskæftigelse og socialområdet, men også løbende at udvikle nye indsatser og samarbejdsformer.

I regi af empowerment projektet er blandt andet udviklet et mentorkatalog, som indeholder en beskrivelse af de mentorer, som jobcenteret samarbejder med. Formålet med kataloget er at skabe synlighed for borgeren i forhold til valg af mentor. Sammen med kataloget er indført en kvalitetssikring af de mentorer, som jobcenteret vælger at indgå samarbejde med.

Samspil mellem beskæftigelse og sundhed

Lyngby-Taarbæk Kommune prioriterer udvikling af indsats til borgere i udkanten af arbejdsmarkedet højt. På den baggrund er der i slutningen af 2015 igangsat en indsats, som går på tværs af beskæftigelse og sundhed/genoptræningsområdet. Formålet med indsatsen er, at udvikle gruppebaseret træningsforløb for udvalgte målgrupper, som har komplekse problemer. I 2015 er igangsat et forløb for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, som har fysiske og/eller psykiske udfordringer sammen med at de kun har ringe eller ingen tilknytning til det danske arbejdsmarked. Forventningen med forløbet er at udvikle et

træningsforløb, som doseres og tilpasse den enkelte målgruppe og borger og som har primær fokus på at udvikle arbejdssevne igennem sideløbende praktikforløb på ordinære virksomheder.

6. Indsatsområde 3: Langtidsledighed

Lyngby-Taarbæk Kommune arbejder for, at ledige vender hurtigst muligt tilbage i job. Nedenfor skitseres mål og strategi for det kommende år i forhold til at forebygge langtidsledighed for henholdsvis kontanthjælp- og dagpengeområdet.

Mål indsættes.

Kontanthjælpsområdet

Indsatsen for borgere på kontanthjælp tager afsæt i den enkelte borger og indsatsen tilrettelægges ud fra individuelle hensyn til den enkelte. Der er to hovedspor i indsatsen – en unge indsats og en voksen indsats. Unge uden uddannelse skal i uddannelse jf. afsnit om ungeindsatsen. Indsatsen for voksne har primært fokus på job og med mulighed for jobrettet uddannelse for de ledige, som er ufaglærte eller har forældede kompetencer eller behov for løft eller særlig støtte for at komme tilbage i job.

Screening og visitation sætter rammer for den videre indsats

Efter informationsmøde visiteres borgeren til første samtale, hvor borgeren visiteres som enten jobparat eller aktivitetsparat. Visitationen benyttes dynamisk og kommer der ny viden om borgerens forhold, kan det være nødvendigt at ændre visitationen.

Indsats for jobparate: Straksaktivering og fokus på at vende tilbage til arbejdsmarkedet

Jobparate kontanthjælpsmodtagere mødes med en klar forventning om at være aktivt jobsøgende, stå til rådighed for arbejdsmarkedet og arbejde for deres ydelse. Alle jobparate straksaktiveres således i nytteindsats i tre måneder. Nyttindsats kombineres med tilbud om 'jobklub', hvor borgerne sideløbende får støtte til aktiv jobsøgning. Samtidig screenes borgeren for eventuelle læse-, skrive og regnevanskeligheder. Herefter tilrettelægges et mere individuelt forløb, hvor indsatsen blandt andet handler om virksomhedspraktik, løntilskudsjob og realkompetencevurdering.

I jobklubben har jobcenteret også fokus på at oplyse den ledige borger om at et bredere geografisk perspektiv i jobsøgning, kan være vejen ind på arbejdsmarkedet og herunder at formidle viden om konkrete jobåbninger.

Indsats for aktivitetsparate voksne – helhedsorienteret indsats

Borgere med andre problemer end ledighed mødes med helhedsorienteret støtte med henblik på at bringe den enkelte borger tættere på arbejdsmarkedet. Borgeren får tilbud om en koordinerende sagsbehandler, der skal være tovholder i den helhedsorienterede indsats. Selve indsatsen planlægges med afsæt i

borgerens udfordringer og kan blandt andet handle om virksomhedspraktik på virksomhedscentre, mentorforløb, særligt tilrettelagt forløb og tværgående indsatser på sundheds- og socialområdet.

Styrket indsats for borgere med psykiske vanskeligheder

En betydelig del af de aktivitetsparate borgere har psykiske vanskeligheder/sårbarheder og flere har svære psykiske lidelser. De psykiske udfordringer er ofte en stor barriere for at komme i job. Indsatsen for denne gruppe af borgere skal derfor i særlig grad skræddersys individuelt, være helhedsorienteret og med tæt personlig opfølgning og støtte. Indsatsen handler blandt andet om koordination med det regionale psykiatriske sundhedssystem, herunder evt. mentorstøtte i forbindelse med udskrivning. Jobcenteret bruger også rundbordsamtaler med borgeren og hvor de relevante fagpersoner fra social-, sundheds- og beskæftigelsesområdet deltager. Mødet har fokus på at sammensætte indsatsen og koordinere initiativer. Den beskæftigelsesrettede del af indsatsen kan bestå af forløb i virksomhedscentre, hvor der er særlig opmærksomhed på skånebehov som følge af psykisk sårbarhed.

Personlig jobformidler – særlig indsats for jobklare borgere ramt af langtidsledighed

Jobcenteret har – med implementering af kontanthjælpsreformen – ansat 2 personlige jobformidlere, som kombinerer den virksomhedsrettede indsats med en tæt kontakt til den enkelte borger, som har været ledig igennem længere tid. Indsatsen handler om hjælp til at finde konkrete jobåbninger og åbne for et bredere perspektiv på borgerens egne jobmuligheder. De personlige jobformidlere tager kontakt til lokale virksomheder for at åbne dørene til ordinære jobs og/eller virksomhedsrettede aktive tilbud målrettet den enkelte ledige.

Indsats for voksne over 25 år under integrationsprogrammet

For voksne over 25 år under integrationsprogrammet består indsatsen i et tæt samarbejde med en lokal ekstern leverandør i kombination med intensiv sprogundervisning samt tæt opfølgning i jobcenteret. Nyankomne flygtninge og familiesammenførte visiteres ved første samtale til forløb hos ekstern leverandør, hvor indsatsen blandt andet handler om introduktion til det danske samfund, afklaring af kompetencer samt virksomhedspraktik. Sideløbende med forløbet hos ekstern leverandør starter borgeren op med danskundervisning på Hellerup Sprogcenter. Borgeren får ligeledes tilknyttet en mentor.

I lyset af at Lyngby-Taarbæk Kommune i 2015 og 2016 modtager et relativt stort antal flygtninge forstærkes indsatsen for denne målgruppe. Fra 1. januar 2016 igangsættes en intensivere virksomhedsrettet indsats for flygtninge og familiesammenførte med henblik på at sikre, at de opnår varig tilknytning til det danske arbejdsmarked. Indsatsen skal ligeledes spille sammen med de tiltag, som igangsættes i det nationale beredskab om Jobservice Danmark, som Lyngby-Taarbæk indgår i - eksempelvis mulighed for at indgå partnerskabsaftaler mellem jobcenter og virksomhed om integration af flygtninge og familiesammenførte på det danske arbejdsmarked.

Udslusningskoordinator – samarbejde med Kriminalforsorgen

Jobcenter Lyngby-Taarbæk har et tæt samarbejde med Kriminalforsorgen i forhold til de borgere, som afsoner eller har afsonet en dom i fængsel. Udslusningskoordinatoren er placeret i jobcenteret og indsatsen består i et tæt samarbejde med Kriminalforsorgen om borgerens tilbagevenden til job eller uddannelse

efter endt afsoning. Samarbejdet iværksættes under borgerens afsoning og fortsætter efter endt afsoning i forbindelse med det efterfølgende tilsyn med borgeren, som Kriminalforsorgen iværksætter.

Dagpengeområdet

Beskæftigelsesreformen, som trådte i kraft i 2015, har sat nye rammer for indsatsen for ledige dagpengemodtagere. I 2015 har indsatsen i høj grad handlet om at implementere reformens elementer, herunder særligt det hyppige samtaleforløb og det tætte samspil med a-kasserne. På baggrund heraf er indsatsen for dagpengemodtagere specialiseret på baggrund af hvilken a-kasse borgeren er medlem af. Et team varetager indsatsen for ledige, som har AC baggrund samt er medlem af Ledernes A-kasse. Et andet team varetager indsatsen for ledige, som er medlem af øvrige a-kasser. Begge teams består af både arbejdsmarkedsrådgivere og virksomhedskonsulenter.

Strategien for dagpengeområdet har et hovedspor, som sætter den overordnede retning for indsatsen for alle ledige og en række sidespor, som er specifikke for udvalgte målgrupper. Herunder gennemgås først hovedspor og dernæst sidespor i indsatsen.

Hovedspor: Intensivt kontaktforløb med hyppige og intensive jobsamtaler

I de første 6 måneder deltager den ledige borger i det intensive og fælles kontaktforløb. Det handler om månedlige samtaler i jobcenteret samt fælles samtaler med a-kassen.

Det intensive kontaktforløb handler om at skabe progression i samtalerne og med fokus på at den ledige hurtigt vender tilbage i job. Sideløbende handler kontaktforløbet om – i tæt samspil med den ledige – at afklare den ledige til relevant aktivt tilbud.

For ufaglærte ledige, ledige med forældede kompetencer og kortudannede er fokus på at vejlede om uddannelsesmuligheder og herunder at motivere den ledige til uddannelse med henblik på at forbedre muligheder på arbejdsmarkedet. Dette sker i tæt samarbejde med a-kasser, hvor fælles samtaler danner et godt afsæt for denne drøftelse.

Hovedspor: Virksomhedsrettet aktivitet

Hurtigt i kontaktforløbet sætter jobcenteret fokus på muligheden for virksomhedspraktik og løntilskud, som redskaber til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Herunder også mulighed for et bredere jobperspektiv – både fagligt og geografisk i forhold til jobåbninger. Efter 3 måneder skal borgere under 30 år og over 50 år i virksomhedsrettet aktivitet. Borgere mellem 30 år og 50 år skal i virksomhedsrettet aktivitet senest efter 6 måneder. Hovedsporet for virksomhedsrettet indsats er privat løntilskud – enten ved at borgeren selv finder en plads, eller ved at pladsen findes i samarbejde med jobcenterets virksomhedskonsulenter. Andre relevante tilbud kan være offentlig løntilskud inden for områder med gode jobmuligheder, virksomhedspraktik eller uddannelse/opkvalificering.

Der vil være en tæt opfølgning på progression i forløbet, når den ledige er i aktivt tilbud. Er den ledige i løntilskud, vil der være samtaler med den ledige kandidat og virksomhed undervejs i forløbet og med henblik på at understøtte ordinær ansættelse efter endt forløb.

Hovedspor: Personlig jobformidler tilknyttes

Efter et års ledighed får alle ledige kandidater en personlig jobformidler og indsatsen har fokus på en individuel indsats tilpasset den enkelte ledige kandidat. Indsatsen handler om at skabe jobåbninger i virksomhederne til den ledige kandidat og herunder med særlig fokus på at benytte eksempelvis virksomhedsrettet opkvalificering. For ledige uden eller med kort uddannelse eller forældede kompetencer er der særligt fokus på at motivere til jobrettet uddannelse for at forbedre mulighederne på jobmarkedet.

Sidespor: Indsatsen – for de unge under 25 år uden en kompetencegivende uddannelse

For unge under 25 år er der 'ret og pligt' til uddannelse. Dette håndteres med et uddannelsespålæg, hvor den unge tilbydes vejledning i UU-Nord eller henvises til e-vejledning eller anden mere specialiseret vejledning. Hvis den unge ikke medvirker i forhold til at påbegynde et fremadrettet uddannelsesforløb indberetter jobcenteret dette til A-kassen med anmodning om, at A-kassen foretager en rådighedsvurdering.

Sidespor: Indsatsen – for ledige borgere under 30 år

For unge under 30 år skal der ifølge Lov om aktiv beskæftigelsesindsats påbegyndes et aktiveringsforløb senest efter 3 måneders ledighed. For 25-29 årige uden en kompetencegivende uddannelse vil der være fokus på at skræddersy forløb, der kan føre til, at den ledige opnår formel erhvervskompetence fx som voksenlærling, i uddannelsesforløb eller ved at kombinere virksomhedspraktik og løntilskud med kompetencegivende kurser. Jobcenteret har her et samspil med VEU centre lokalt blandt andet om afklaring af realkompetencer og om test og kurser i forhold til læse-, skrive- og regnefærdigheder samt om ordblindhed. I takt med udbygningen af jobrotationsordningen kan dette redskab også fremme muligheden for et kompetenceløft.

Sidespor: Indsatsen – for ledige AC'ere

Lyngby-Taarbæk Kommune har en forholdsmæssig høj andel af ledige akademikere. Lyngby-Taarbæk Kommune har valgt selv at varetage indsatsen for denne målgruppe. Indsatsen består konkret i, at de ledige AC'ere har et fast forløb med to arbejdsmarkedsrådgivere og to virksomhedskonsulenter, som har erfaring med denne målgruppe. Her følger de en tilrettelagt proces med fokus på virksomhedsrettet indsats og at få åbnet døre i virksomhederne til målgruppen. Virksomhedskonsulenterne har tæt kontakt med lokale virksomheder om at skabe jobåbninger til højtuddannede ledige – herunder blandt andet i samspil med vidensbyen. De nyledige får sparring i forhold til ordinære jobåbninger, men også i forhold til alternativt at opnå ansættelse som videnspilot (innobooster), jobrotationsvikar eller i løntilskudsjob. Der er særskit fokus på unge dimittender og herunder at sikre at de opnår fodfæste på arbejdsmarkedet. Denne indsats er uddybet i afsnit om indsats for unge.

Sidespor: Indsatsen – for ledige med forældet eller manglende uddannelse

I nogle brancher kan konsekvensen af langtidsledighed kombineret med den aktuelle arbejdsmarkedssituation være, at den lediges uddannelse reelt er utilstrækkelig eller forældet. Her vil der være behov for at kombinere den virksomhedsrettede aktivering med målrettet opkvalificering og kompetenceløft jf. indsatsen beskrevet for 25-29 årige uden en erhvervsuddannelse. Lyngby-Taarbæk Kommune har særligt fokus på at udnytte lovgivningens muligheder i forhold til uddannelsesløft af ledige

kandidater og herunder at inddrage a-kasserne i indsatsen for at motivere den ledige kandidat til uddannelse.

7. Indsatsområde 4: Virksomhedsservice

Lyngby-Taarbæk Kommune arbejder for at fastholde og udvikle et solidt virksomhedsrettet perspektiv i aktiv-indsatsen. Det handler både om at styrke aktive forløb i ordinære virksomheder samt udvikle betjeningen af virksomhederne. Det virksomhedsrettede fokus i Lyngby-Taarbæk Kommune er forstærket endnu mere som følge af at virksomhedsservice – med beskæftigelsesreformen – er gjort til en kerneopgave for jobcentre.

Herunder skitseres mål og strategi for det kommende år i forhold til at styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen.

Mål indsættes.

Lyngby-Taarbæk Kommune har sat en strategisk ramme for virksomhedsservice

Lyngby-Taarbæk Kommune prioriterer samarbejdet med virksomhederne om den lokale beskæftigelsesindsats højt. Samarbejdet handler blandt andet om, at formidle ledig arbejdskraft til ordinære jobåbninger i virksomhederne. Ligeledes handler samarbejdet i høj grad også om at få borgere med andre problemer ud over ledighed tilbage i job gennem udviklingsforløb på ordinære virksomheder.

Jobcenter Lyngby-Taarbæk har sat en strategisk ramme for virksomhedssamarbejdet, der blandt andet handler om at markedsføre jobcenterets service til virksomhederne samt at udvide samarbejdet til at omfatte flere private virksomheder i lokalområdet. I den forbindelse har jobcenteret udarbejdet tre servicepakker, som beskriver den service, som virksomhederne kan modtage fra jobcenteret inden for rekruttering, udplacering og opkvalificering samt fastholdelse af sygemeldte medarbejdere.

Virksomhedshotline – direkte kontakt til en virksomhedskonsulent

Jobcenter Lyngby-Taarbæk har et virksomhedsberedskab, hvor virksomhederne kan komme i direkte kontakt med en virksomhedskonsulent i jobcenteret. Kontakten kan ske på telefon 45 97 39 39 (virksomhedstelefon) eller mail: virksomhedsberedskab.jobcenter@ltk.dk.

Jobcenteret har servicemål om at besvare henvendelser hurtigst muligt og altid inden 24 timer og herunder er der høj prioritet af de sager, som handler om at finde en medarbejder til en ledig stilling. Her kan jobcenteret tilbyde at formidle relevante kandidater inden for kort tid.

Samarbejde på tværs af kommuner om rekruttering og opkvalificering

Jobcenter Lyngby-Taarbæk indgår i det nationale beredskab om Jobservice Danmark, som er én indgang for virksomhederne til at rekruttere arbejdskraft på tværs af jobcentre.

Jobcenter Lyngby-Taarbæk samarbejde desuden med kommuner i hovedstadsområdet om Hovedstadens Rekrutteringsservice, som er én indgang for virksomheder til at formidle arbejdskraft til de store infrastruktur projekter i de kommende år. Formålet med Hovedstadens Rekrutteringsservice er proaktivt at opøge virksomheder, som har relation til de store infrastrukturprojekter med henblik på at formidle ledig arbejdskraft til jobåbninger. Ligeledes er det også formålet, at virksomhederne kan kontakte enheden med jobåbninger, hvorefter enheden vil koordinere udsøgningen af ledige kandidater.

Ligeledes indgår Jobcenter Lyngby-Taarbæk i det tværkommunale samarbejde om Hovedstadens Jobrotationservice. Enheden bistår med råd og vejledning til virksomheder i forbindelse med jobrotationsprojekter.

Jobcenter Lyngby-Taarbæk tilbyder gratis rekrutteringsservice

Jobcenter Lyngby-Taarbæk tilbyder service om at finde ledige kandidater til jobåbninger i virksomheder. Formidlingen sker hurtigt og professionelt og inden for kort tid. Vores ambition er at finde relevante ledige kandidater hurtigst muligt og inden for 72 timer fra den første henvendelse om jobåbningen.

Tæt samarbejde med virksomheder om det rummelige arbejdsmarked

Jobcenter Lyngby-Taarbæk har et tæt samarbejde med lokale virksomheder om den lokale beskæftigelsesindsats i forhold til at få ledige borgere i job gennem brug af blandt andet virksomhedspraktik, løntilskud samt fleksjob.

For nogle virksomheder etableres samarbejdet ad hoc på initiativ af enten virksomhed eller jobcenteret ved en opsøgende kontakt. For andre virksomheder, er der indgået formaliserede partnerskabsaftale om at etablere et virksomhedscenter.

Virksomhedscentrene benyttes til borgere i udkanten af arbejdsmarkedet. De virksomheder, som har indgået aftale med jobcenteret om et virksomhedscenter, får en fast virksomhedskonsulent tilknyttet og der er tæt opfølgning samt frikøb af medarbejder på virksomheden. Virksomheden stiller typisk 4 pladser til rådighed til virksomhedspraktik for ledige borgere.

Tæt samarbejde mellem beskæftigelses- og erhvervsområdet

Det giver god mening at have et tæt samarbejde mellem erhvervsområdet og beskæftigelsesområdet i kommunen i forhold til at understøtte at virksomheder i lokalområdet også får den arbejdskraft de har behov for. Lyngby-Taarbæk Kommune indgår som en del af arbejdsmarkedet i hovedstadsområdet, hvor virksomhedernes rekruttering af medarbejdere i høj grad sker på tværs af kommunegrænser. Det tætte samarbejde handler derfor om, at jobcenteret får skabt kontakter til de lokale virksomheder og herunder især i forhold til nye virksomheder, som etablerer sig i Lyngby-Taarbæk. Formålet er, at udbrede kendskabet til den service, som virksomhederne kan få fra jobcenteret og ligeledes at få skabt kontakter til virksomhederne i forhold til at åbne døre til ordinære jobs og samarbejde inden for det rummelige arbejdsmarked. På den baggrund samarbejder erhvervs- og beskæftigelsesområdet om blandt andet at udvikle en velkomstpakke til nye virksomheder. Ligeledes har Lyngby-Taarbæk Kommune etableret

Erhvervskontakten, som er én indgang for virksomheder til at søge information og få vejledning inden for både erhvervs- og beskæftigelsesområdet.

UDKAST



Samtlige kommunalbestyrelser
Samtlige jobcentre
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Beskæftigelsesrådet
De Regionale Arbejdsmarkedsråd

Beskæftigelsesministeren
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 01
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

22 MAJ 2015

Udmelding af beskæftigelsespolitiske mål for 2016

Sagsnr. 2015 - 670

Beskæftigelsen har gennem en længere periode været stigende, hvilket har betydet, at flere personer har fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er dog fortsat behov for en styrket indsats for at understøtte, at flere personer får en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er således vigtigt, at vi hele tiden har fokus på at sikre, at arbejdsløse får en tværfaglig og helhedsorienteret indsats, der ruste den enkelte til at komme i beskæftigelse eller uddannelse.

For at understøtte en overordnet retning for arbejdet med den aktive beskæftigelsesindsats på tværs af landet udmelder jeg følgende fire beskæftigelsespolitiske mål for 2016:

1. Flere unge skal have en uddannelse

Uddannelse er en afgørende forudsætning for at fastholde en solid tilknytning til arbejdsmarkedet - både nu og i fremtiden.

Derfor skal der fortsat være fokus på at understøtte kontanthjælpsreformens intention om, at unge ikke bare påbegynder, men også gennemfører en ordinær uddannelse, der kan give dem de nødvendige kompetencer til at komme i beskæftigelse. Nytilkomne unge indvandrere og flygtninge under 30 år uden uddannelse skal fremover fra starten af integrationsprogrammet have en indsats med uddannelsesfokus. For unge med særlige faglige, sociale eller helbreds-mæssige behov, herunder unge med funktionsnedsættelser, skal der være den nødvendige hjælp og støtte til at opnå en uddannelse.

2. Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet skal tættere eller ind på arbejdsmarkedet bl.a. gennem en styrket tværfaglig indsats

Beskæftigelsesgraden er betydeligt lavere blandt nogle grupper end andre. Det gælder eksempelvis personer med funktionsnedsættelser, herunder psykiske lidelser, samt gruppen af indvandrere og flygtninge. Årsagen kan blandt andet være, at nogle borgere i udkanten af arbejdsmarkedet har sammensatte problemer, der kræver en tværfaglig indsats.

Det er således afgørende for implementeringen af både reformen af førtidspension og fleksjob, kontanthjælpsreformen, reformen af sygedagpenge og en styrket integrationsindsats for nytilkomne flygtninge og familiesammenførte, at kommunerne prioriterer en forebyggende, helhedsorienteret og tværfaglig indsats.

Det skal blandt andet understøtte, at flere kan deltage i forløb på virksomheder og dermed styrke chancen for på sigt at få et ordinært job.

3. Langtidsledigheden skal bekæmpes

Langtidsledigheden er fortsat en stor udfordring, idet borgere, der tilbringer længere perioder i ledighed, har sværere end andre ved at gen-vinde fodfæste på arbejdsmarkedet. Det gælder særligt seniorer, der har en større risiko for at ende i langtidsledighed end andre ledige. Udfordringen med langtidsledighed skal også ses i lyset af den toårige dagpengeperiode, der stiller yderligere krav om en tidlig og forebyggende indsats.

Beskæftigelsesreformen har som et væsentligt formål at forebygge og nedbringe langtidsledigheden gennem en tidlig individuel indsats, der kan ruste den enkelte til varig beskæftigelse. Det forudsætter blandt andet en styrket indsats for målrettet at opkvalificere og uddanne de ledige, der har mindst uddannelse, så de får de nødvendige kompetencer og kan komme tilbage på arbejdsmarkedet.

4. Indsatsen for bedre match mellem arbejdsløse og virksomheder skal styrkes

Der er behov for at styrke jobcentrenes samarbejde med virksomhederne for herigennem at kunne levere en proaktiv og systematisk hjælp til rekruttering af arbejdskraft samt uddannelse og opkvalificering. Der er også et stærkt behov for at arbejde målrettet med at undgå fremtidige flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Et godt samarbejde mellem jobcentrene og virksomhederne er desuden afgørende for at kunne tilbyde flere udsatte borgere en virksomhedsrettet indsats samt at fastholde personer med nedsat arbejdsevne eller sygdom på deres arbejdsplads.

De fire mål bygger i høj grad videre på målene for 2015, da disse har sat fokus på områder, hvor der efter min mening - også i det kommende år - er et særligt behov for en styrket indsats. Målene understøtter samtidig implementeringen af de seneste års store reformer på beskæftigelsesområdet.

Jeg har dog i mål nr. 2 valgt at præcisere, at en styrket tværfaglig indsats ikke er målet i sig selv, men en forudsætning for at kunne give borgere i udkanten af arbejdsmarkedet muligheden for at få eller genvinde fodfæstet på arbejdsmarkedet – til gavn for både den enkelte og samfundet.

Ligeledes er der i mål nr. 4 sat fokus på at sikre bedre match mellem virksomheder og arbejdsløse i forhold til blandt andet at forbygge fremtidige flaksehalsproblemer samt sikre, at flere borgere i udkanten af arbejdsmarkedet får en virksomhedsrettet indsats.

Med beskæftigelsesreformen er processen omkring kommunernes opfølgning på målene som bekendt afbureaukratiseret. Målene skal således danne udgangspunkt for kommunernes beskæftigelsesplaner, men der er også mulighed for at adressere andre lokale udfordringer, samt arbejde med målene og opstille indikatorer på den måde, som er mest relevant for det enkelte jobcenter.

For at understøtte kommunernes arbejde med de beskæftigelsespolitiske mål vil Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering stille indikatorer til rådighed på Jobindsats.dk, som de enkelte kommuner kan benytte som supplement til den lokale opfølgning på indsatsen.

Jeg ser frem til, at alle kommuner med udgangspunkt i de beskæftigelsespolitiske mål for 2016, vil arbejde på at sikre en effektiv beskæftigelsesindsats til gavn for borgere og virksomheder.

Med venlig hilsen



Henrik Dam Kristensen

LO og DA's anbefalinger

– til den lokale beskæftigelsesindsats 2016



Punkt nr. 6 - Beskæftigelsesplan 2016 - Forslag til mål og udkast til plan Bilag 4 - Side 2 af 4

Arbejdsgør fra LO og DA til jobcentrenes beskæftigelsesindsats 2016

HVORDAN SER ARBEJDSMARKEDET UD LIGE NU?

Der er ved at komme mere liv i arbejdsmarkedet. Inden for det seneste år er det årlige antal personer, som starter i et nyt job, øget fra godt 610.000 personer til knapt 640.000 personer.

Det betyder, at efterspørgslen på arbejdskraft er stigende. Det forbedrer muligheden for ledige til at finde et nyt job. Men den positive udvikling på arbejdsmarkedet kræver et øget fokus på, at virksomhederne kan få de medarbejdere, som skal til for at gennemføre den øgede produktion.

Det er derfor en afgørende opgave for jobcentrenes beskæftigelsesindsats at etablere en styrket indsats for et bedre jobmatch mellem ledig arbejdskraft og virksomheder. Den stigende efterspørgsel må bl.a. ikke betyde, at Danmark går glip af beskæftigelse, eller at der på visse dele af arbejdsmarkedet er en for høj ledighed.

Beskæftigelsesindsatsen skal drage fordel af, at det danske arbejdsmarked er præget af høj mobilitet, hvor de, som skifter job, også kan skifte branche eller arbejdsfunktion.

Derfor ønsker LO og DA, at fokus på arbejdet i jobcentrenes for 2016 bør være at sikre et optimalt match mellem efterspørgslen og udbuddet af arbejdskraft.

LO og DA vil anbefale følgende indsatsområder for jobcentrenes beskæftigelsesindsats:

1. Større viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft
2. Målrettet opkvalificering af ledige
3. Bedre kendskab til lediges kompetencer

I. STØRRE VIDEN OM VIRKSOMHEDERNES BEHOV FOR ARBEJDSKRAFT

Jobcentrets virksomhedskontakt skal have fokus på jobcentrets services til virksomhederne og muligheden for at sikre det rette match mellem ledige og virksomheder.

Mange virksomheder kender ikke jobcentret eller den service, som jobcentret kan tilbyde. Andre virksomheder har måske haft en dårlig erfaring med ukoordineret kontakt fra jobcentrets side og søger derfor ikke yderligere kontakt med jobcentret.

Imidlertid er jobcentrets viden om virksomhedernes behov for arbejdskraft en central forudsætning for at understøtte et aktuelt og velfungerende match på arbejdsmarkedet mellem ledige og virksomheder. Det gælder både aktuelt og fremadrettet.

Møde i Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget d. 27-10-2015

Punkt nr. 6 - Beskæftigelsesplan 2016 - Forslag til mål og udkast til plan

Anbefalinger til målsætninger for jobcentrenes beskæftigelsesindsats 2016:
Bilag 4 - Side -3 af 4

- Jobcentret bør fastlægge en strategi for jobcentrets virksomhedsrettede indsats med angivelse af, hvilke services jobcentret tilbyder forskellige typer af virksomheder.
- Såfremt jobcentret ikke er i stand til at imødekomme en virksomheds rekrutteringsbehov, bør jobcentret orientere de regionale arbejdsmarkeds råd om, hvilke jobfunktioner det handler om, så der kan iværksættes en tværgående regional indsats.

2. MÅLRETTET OPKVALIFICERING AF LEDIGE

Brug af målrettet uddannelsesaktivering er et redskab til at sikre et effektivt match mellem ledige og virksomheder.

Uddannelse skal fortrinsvis gives til ledige, der er uden uddannelse, ledige med en kort uddannelse eller med forældet faglig uddannelse samt over for langtidsledige. Uddannelse kan rettes mod områder med mangel på arbejdskraft. Uddannelse kan ligeledes foregå på virksomheden i forbindelse med ordinær ansættelse.

Viden om efterspørgslen efter arbejdskraft på arbejdsmarkedet opsamles to gange årligt gennem Beskæftigelsesministeriets arbejdsmarkedsbalance. Det er vigtigt, at denne viden sammen med andre relevante analyser og fremskrivninger af arbejdsmarkedet anvendes til at styrke indsatsen for opkvalificering i forhold til de behov, virksomhederne har.

Anbefalinger til målsætninger for jobcentrenes beskæftigelsesindsats 2016:

- Jobcentret bør have særskilt fokus på målrettet opkvalificering af ledige inden for områder, hvor jobcentret har kendskab til, at der er gode beskæftigelsesmuligheder, og hvor virksomhederne mangler arbejdskraft.
- Jobcentret bør udarbejde en plan for, hvorledes ledige kan tilbydes en realkompetencevurdering, med henblik på at styrke grundlaget for en målrettet jobsøgning og valget af konkrete opkvalificeringstilbud.

3. BEDRE KENDSKAB TIL LEDIGES KOMPETENCER

Jobcentret skal have et bredt overblik både over de faktiske kompetencer blandt ledige på tværs af dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere, som kan supplere viden om lediges formelle uddannelsesbaggrund.

Et sådanne overblik kan anvendes af jobcentret til at afdække, om der blandt jobsøgende er personer, som allerede er i besiddelse af de efterspurgte kompetencer. Herved sikre man en fornuftig prioritering af ressourcerne.

Punkt nr. 6 - Beskæftigelsesplan 2016 - Forslag til mål og udkast til plan
Jobcentret bør være i besiddelse af en sådan viden om den enkelte ledige fra den lediges CV,
Bilag 4 - Side 4 af 4
som a-kasserne ved CV-samtalen efter to ugers ledighed sammen med den ledige skal sikre er opdateret.

Anbefalinger til målsætninger for jobcentrenes beskæftigelsesindsats 2016:

- Jobcentret bør opføre de faktiske kompetencer, f.eks. certifikater m.v., som arbejdssøgende i bredeste forstand er i besiddelse af.
- Jobcentret bør anvende realkompetencevurdering for at synliggøre lediges faktiske kompetencer, f.eks. inden for områder, hvor der er stor efterspørgsel efter arbejdskraft.

NYE ORGANISATORISKE RAMMER

Involveringen af arbejdsmarkedets parter i den lokale beskæftigelsesindsats sker fra 1. januar 2015 inden for nye rammer.

Otte regionale arbejdsmarkedsråd har nu afløst de tidligere regionale og lokale beskæftigelsesråd.

Arbejdsmarkedsrådene rådgiver kommunerne om udviklingen på det regionale arbejdsmarked og understøtter samarbejdet mellem de forskellige aktører på beskæftigelsesområdet.

LO og DA er repræsenteret i de otte regionale arbejdsmarkedsråd.



LANDSORGANISATIONEN I DANMARK

Islands Brygge 32D

2300 København S

Tlf. 35 24 60 00

lo@lo.dk

www.lo.dk



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1790 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

www.da.dk

Møde i Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget d. 27-10-2015

Handicappolitik

Forord

Kommunalbestyrelsen har vedtaget en ajourført udgave af handicappolitikken for Lyngby-Taarbæk Kommune.

Handicappolitikken synliggør de aktuelle visioner, værdier og målsætninger for den indsats, som vi som kommune ønsker at tilbyde borgere med handicap.

Handicappolitikken afspejler også, at der er et paradigmeskifte i gang på handicapområdet. Omdrejningspunktet for den kommunale indsats skal være at fremme den enkelte borgers muligheder for at opnå et så selvstændigt og meningsfuldt liv som muligt. Det sker i høj grad ved at inddrage borgeren og ved at vise forståelse for borgerens situation og personlige valg.

Kommunalbestyrelsen har ønsket at vedtage en handicappolitik, som skaber en fælles retning for handicapområdet i hele kommunen, og som er i tråd med hensigterne i FN's Handicapkonvention og med det nye paradigmeskifte. Handicappolitikken dækker alle relevante forvaltningsområder og forhold vedrørende alle livets faser.

Det har derudover været afgørende for kommunalbestyrelsen, at de handicappolitiske målsætninger, som er beskrevet i handicappolitikken, bliver konkretiseret i en handleplan.

Handleplanen er udarbejdet i tæt dialog med borgere, samarbejdspartnere og medarbejdere. Formålet er at sikre, at visionerne og værdierne i handicappolitikken bliver omsat og implementeret i praksis til gavn for Lyngby-Taarbæk Kommunes borgere.

På kommunalbestyrelsens vegne,

Sofia Osmani
Borgmester

Tidligere: Forord

Der er sket store ændringer på handicapområdet de seneste år med nye opgaver og nye ansvarsområder. Det er en spændende udfordring – som samtidig sætter en ny dagsorden for at skabe nogle gode rammer for handicappede borgere i Lyngby-Taarbæk Kommune – både i forhold til kvaliteten i tilbuddene og serviceniveauet generelt.

Kommunalbestyrelsen har derfor revideret handicappolitikken. Den er nu i overensstemmelse med aktuelle værdier og holdninger til gode livsvilkår for borgere med handicap. Det er en politik, der indeholder visioner, værdier og målsætninger for den kommunale indsats og service på handicapområdet.

Kommunalbestyrelsen ønsker, at indsatsen for borgere med handicap er tværgående og helhedsorienteret og indtænkes generelt i kommunalpolitiske handlinger og beslutninger. Politikken dækker derfor alle fagområder i kommunen og vil blive konkretiseret i handleplaner i forhold til de handicappolitiske målsætninger inden for de enkelte kommunale fagområder.

Handicappolitikken baserer sig på tre centrale principper:

Kompensationsprincippet indebærer, at borgere med en funktionsnedsættelse skal tilbydes ydelser og hjælpeforanstaltninger – i respekt for mindsteindgrebsprincippet – med det formål at afhjælpe eller begrænse konsekvenserne af den nedsatte funktion mest muligt.

Mindsteindgrebsprincippet betyder, at indsatsen skal tilpasses i respekt for den enkelte borger med fokus på den enkeltes ressourcer frem for begrænsninger.

Sektoransvarlighedsprincippet indebærer, at ansvaret for ligebehandling og ligestilling af personer med handicap er placeret i den forvaltning og afdeling, der i øvrigt har ansvaret for pågældende område.

Kommunalbestyrelsen har i processen forud for vedtagelsen af denne politik inddraget Handicaprådet og øvrige interessenter for at høre synspunkter og få idéer til indholdet i politikken.

Jeg glæder mig til, at politikken bliver en del af hverdagen i Lyngby-Taarbæk Kommune.

På Kommunalbestyrelsens vegne,

Rolf Aagaard-Svendsen
Borgmester

Vision for handicappolitikken

Det er Lyngby-Taarbæk Kommunes vision at sikre, at handicappede borgere kan deltage i samfundslivet på lige fod med kommunens øvrige borgere.

Lyngby-Taarbæk Kommunes handicappolitik skal bidrage til at sikre ligestilling og livskvalitet for borgere med et handicap.

Der skal udarbejdes en handleplan, der konkret udmønter handicappolitikken målsætninger inden for de enkelte forvaltningsområder.

Tidligere: Vision for handicappolitikken

Det er Lyngby-Taarbæk Kommunes vision at sikre, at handicappede borgere kan deltage i samfundslivet på lige fod med kommunens øvrige borgere.

Lyngby-Taarbæk Kommunes handicappolitik skal bidrage til at sikre ligestilling og livskvalitet for borgere med et handicap.

Der skal udarbejdes handleplaner, der konkret udmønter handicappolitikken målsætninger inden for de enkelte forvaltningsområder.

Holdninger og værdier

Handicappolitikens målgruppe

Handicappolitikken omfatter alle mennesker med handicap, både borgere med fysisk funktionsnedsættelse, borgere med udviklingshæmning, borgere med udviklingsforstyrrelser, borgere med sindslidelser og andre funktionsnedsættelser.

Der er tale om varige og væsentlige funktionsnedsættelser, der enten selvstændigt eller i samspil med andre barrierer kan forhindre, at borgeren kan deltage optimalt i samfundslivet. Funktionsnedsættelsen medfører derfor et behov for kompensation hos borgeren, for at vedkommende kan fungere på lige fod med øvrige borgere.

Holdninger og værdier

I Lyngby-Taarbæk Kommunes service over for borgere med et handicap gør en række holdninger og værdier sig gældende.

Respekt for den enkelte

Borgeren skal opleve:

- At blive mødt med respekt.
- At der tages hensyn til den enkeltes livssituation og personlige integritet.
- At der er fokus på at bidrage til at udvikle og bruge borgerens evner og ressourcer, uanset den enkeltes livssituation.

Al hjælp og service skal tage udgangspunkt i den enkeltes situation og behov. Borgere skal opleve, at faglighed og medinddragelse er en selvfølgelighed i samarbejdet med Lyngby-Taarbæk Kommune.

Tidligere: Holdninger og værdier

Handicappolitikens målgruppe

Handicappolitikken er målrettet borgere, der er bevægelses-, sanse-, psykisk eller intellektuelt handicappede.

Et handicap defineres som en varig væsentlig fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, der enten selvstændigt eller i samspil med andre barrierer kan forhindre optimal deltagelse i samfundslivet. Funktionsnedsættelsen medfører et behov for kompensation hos borgeren, hvis denne skal kunne fungere på lige fod med øvrige borgere.

Holdninger og værdier

I Lyngby-Taarbæk Kommunes service over for borgere med et handicap gør en række holdninger og værdier sig gældende.

Respekt for den enkelte

Borgeren skal opleve:

- At blive mødt med respekt.
- At der tages hensyn til den enkeltes livssituation og personlige integritet.
- At der er fokus på at bidrage til at udvikle og bruge borgerens evner og ressourcer, uanset den enkeltes livssituation.

Al hjælp og service skal tage udgangspunkt i den enkeltes situation og behov. Borgere skal opleve, at faglighed og medinddragelse er en selvfølgelighed i samarbejdet med Lyngby-Taarbæk Kommune.

Lige muligheder

Borgeren skal opleve:

- At barrierer bliver nedbrudt, så borgere med et handicap opnår samme muligheder som øvrige borgere.
- At have pligt til at tage ansvar for eget liv.

Lyngby-Taarbæk Kommune tilbyder ydelser og hjælpeforanstaltninger til borgere, som har en funktionsnedsættelse, for at afhjælpe eller begrænse konsekvenserne af den nedsatte funktion mest muligt og hermed sikre så lige muligheder for alle borgere som muligt. At alle borgere skal have lige muligheder indebærer en pligt for borgerne til selv, efter evne, at tage ansvar for eget liv.

Åbenhed

Borgeren skal opleve:

- At blive mødt med åbenhed.
- At rummelighed og forståelse for forskellighed er en selvfølge og gælder for alle kommunens borgere og medarbejdere.

Rummelighed og forståelse for forskelligheder i forhold til levevis, holdninger m.v. er en forudsætning for at kunne hjælpe borgerne. Åbenhed er at se muligheder i stedet for begrænsninger. Åbenhed handler desuden om at være åben for nye idéer og at tænke kreativt og konstruktivt.

Lige muligheder

Borgeren skal opleve:

- At barrierer bliver nedbrudt, så borgere med et handicap opnår samme muligheder som øvrige borgere.
- At have pligt til at tage ansvar for eget liv.

Lyngby-Taarbæk Kommune tilbyder ydelser og hjælpeforanstaltninger til borgere, som har en funktionsnedsættelse, for at afhjælpe eller begrænse konsekvenserne af den nedsatte funktion mest muligt og hermed sikre så lige muligheder for alle borgere som muligt. At alle borgere skal have lige muligheder indebærer en pligt for borgerne til selv, efter evne, at tage ansvar for eget liv.

Åbenhed

Borgeren skal opleve:

- At blive mødt med åbenhed.
- At rummelighed og forståelse for forskellighed er en selvfølge og gælder for alle kommunens borgere og medarbejdere.

Rummelighed og forståelse for forskelligheder i forhold til levevis, holdninger m.v. er en forudsætning for at kunne hjælpe borgerne. Åbenhed er at se muligheder i stedet for begrænsninger. Åbenhed handler desuden om at være åben for nye idéer og at tænke kreativt og konstruktivt.

Sociale netværk

Borgeren skal opleve:

- At der er fokus på at øge livskvaliteten for borgere med et handicap ved at understøtte sociale aktiviteter og relationer.
- At der er fokus på at bidrage til at etablere og understøtte sociale netværk med udgangspunkt i den enkeltes situation, ønsker og interesser.
- At de pårørendes viden, erfaringer og ressourcer inddrages i samarbejde med borgeren, hvor det er hensigtsmæssigt, og når borgeren ønsker det.
- At der er fokus på at skabe dialog med og åbenhed mod civilsamfundet, den frivillige sociale sektor og det almindelige foreningsliv.

Livskvalitet for borgerne handler blandt andet om at indgå i fællesskaber. I tilbud til borgerne lægger Lyngby-Taarbæk Kommune vægt på, at sociale netværk understøttes. Det drejer sig om at bevare eksisterende netværk, men også om at skabe nye kontakter.

Sociale netværk

Borgeren skal opleve:

- At der er fokus på at øge livskvaliteten for borgere med et handicap ved at understøtte sociale netværk og familiemæssige relationer.
- At der er fokus på at bidrage til at etablere og understøtte sociale netværk med udgangspunkt i den enkeltes situation.
- At der er fokus på, at dialog og samarbejde omkring frivilligt socialt arbejde medvirker til at etablere og fastholde sociale netværk.

Livskvalitet for borgerne handler blandt andet om at indgå i fællesskaber. I tilbud til borgere lægger Lyngby-Taarbæk Kommune vægt på, at sociale netværk understøttes. Det drejer sig om at bevare eksisterende netværk, men også om at skabe nye kontakter.

Frivilligt socialt arbejde kan være med til at skabe nye kontakter til glæde for alle parter. Derfor anses det frivillige sociale arbejde som et givende supplement til den kommunale indsats.

Målsætninger

Tilgængelighed

Lyngby-Taarbæk Kommune sikrer tilgængelighed på veje og stier, i parker og andre rekreative områder samt i både offentlige og private bygninger i kommunen. I alle lokalplaner er der fokus på, at byggeri og udearealer udformes under hensyntagen til handicappedes muligheder.

Offentlige transportmidler samt øvrige trafikale forhold i kommunen skal være handicapvenlige.

Den psykiske tilgængelighed sikres ved at have opmærksomhed på borgere med psykiske handicap, hvor tryghed og forudsigelighed er afgørende for tilgængeligheden.

Adgang til information og kommunikation

En lang række nye digitale og teknologiske løsninger vinder i disse år frem, herunder også løsninger der har særlig relevans for borgere med handicap. En del af disse løsninger kan fx bidrage til at lette borgerens adgang til viden og information, skabe grundlag for ny kommunikation mellem borgeren og kommunens medarbejdere, eller i det hele taget gøre borgeren bedre i stand til at tage vare på sin hverdag og mindre afhængig af hjælp. Lyngby-Taarbæk Kommune understøtter denne udvikling, hvor det er muligt og hensigtsmæssigt.

I Lyngby-Taarbæk Kommune er der fokus på, at information til og kommunikation med borgerne sker med hensyntagen til borgernes forudsætninger og forskellighed. Det er således et grundlæggende princip, at der skal være lige adgang til kommunale ydelser, informationer og kommunikation.

Tidligere: Målsætninger

Tilgængelighed

Alle borgere skal sikres fysisk og psykisk tilgængelighed.

Lyngby-Taarbæk Kommune sikrer tilgængelighed på veje og stier, i parker og andre rekreative områder samt i både offentlige og private bygninger i kommunen. I alle lokalplaner er der fokus på, at byggeri og udearealer udformes under hensyntagen til handicappedes muligheder.

Offentlige transportmidler samt øvrige trafikale forhold i kommunen skal være handicapvenlige.

Den psykiske tilgængelighed sikres ved at have opmærksomhed på borgere med psykiske handicap, hvor tryghed og forudsigelighed er afgørende for tilgængeligheden.

Adgang til information og kommunikation

Alle borgere skal sikres lige adgang til information og kommunikation.

Borgerinformation skal være i en form, der er tilgængelig for alle borgere, således at den enkelte har mulighed for, efter evne, at skaffe sig den viden og information, der sætter den enkelte i stand til at kunne tage vare på egen hverdag og være medborger i kommunen.

I udviklingen af digitale selvbetjenings-systemer skal der være fokus på tilgængelighed for alle borgere. Den digitale information udformes i overensstemmelse med statens standarder for tilgængelighed.

Forebyggelse og sundhedsfremme

Alle borgere skal have mulighed for at trives i deres hverdag og leve et sundt og aktivt liv.

Der er fokus på de handicappedes sundhed - fysisk, psykisk og mentalt - da det påvirker den enkeltes trivsel og hverdag. Der er fokus på en tidlig og forebyggende indsats.

Den forebyggende og sundhedsfremmende indsats tager udgangspunkt i den enkelte handicappedes behov og ressourcer og sker i et samarbejde med den enkelte handicappede og dennes pårørende.

Fritid, idræt og kultur

Alle borgere skal sikres adgang til kommunale fritids-, idræts- og kulturtilbud.

Det tilstræbes at fremme handicappede borgeres mulighed for at dyrke og udvikle fritidsinteresser og sociale netværk, samt at støtte deres deltagelse i kommunens eksisterende fritids-, idræts- og kulturelle tilbud.

Forebyggelse og sundhedsfremme

Alle borgere skal have mulighed for at benytte sig af forebyggende og sundhedsfremmende tilbud.

I den forebyggende og sundhedsfremmende indsats skal der være tilbud, der tager hensyn til de specielle behov, som handicappede har. Der er fokus på en tidlig og opsøgende indsats.

Den forebyggende og sundhedsfremmende indsats skal være målrettet de forskellige handicapgrupper og skal ske i samarbejde med de pårørende.

Fritid, idræt og kultur

Alle borgere skal sikres adgang til kommunale fritids-, idræts- og kulturtilbud.

For at understøtte et aktivt liv, er der fokus på handicappede borgeres mulighed for at dyrke og udvikle fritidsinteresser og sociale netværk.

Borgere med handicap skal støttes i deres deltagelse i kommunens eksisterende fritids-, idræts- og kulturelle tilbud. Lyngby-Taarbæk Kommune støtter op om særlige initiativer og arrangementer for målgrupper med handicap og bidrager til at finde egnede lokaliteter.

Der er fokus på transportmuligheder for forskellige handicapgrupper til de kommunale fritids-, idræts- og kulturtilbud.

Lokale handicapidrætsforeninger skal støttes, og andre foreninger skal motiveres til at integrere personer med et handicap. Der er fokus på at styrke kommunens samarbejde med frivillige sociale foreninger samt pårørende- og interesseforeninger.

Bolig

Handicappede borgeres særlige behov i forbindelse med valg af bolig skal tilgodeses.

Den handicappede borgers boligbehov skal ses i sammenhæng med den enkeltes familiesituation.

Målsætningen er at kunne tilbyde tidssvarende boliger og boliger, der er placeret i bymiljøer tæt på offentlig transport og indkøbsmuligheder.

Uddannelse og læring

Borgere med handicap skal integreres i eksisterende institutions- og uddannelses tilbud.

For at sikre handicappede borgeres tilknytning til samfundslivet på lige fod med øvrige borgere, er der fokus på handicappede borgeres muligheder for uddannelse og læring.

For at fremme lige muligheder for alle borgere, skal borgere med handicap tilbydes specialundervisning eller specialpædagogisk bistand, når det skønnes nødvendigt.

Unge, der ikke har mulighed for at gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse, tilbydes en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse.

Bolig

Handicappede borgeres særlige behov i forbindelse med valg af bolig skal tilgodeses.

Den handicappede borgers boligbehov skal ses i sammenhæng med den enkeltes familiesituation.

Målsætningen er at kunne tilbyde tidssvarende boliger og boliger, der er placeret i bymiljøer tæt på offentlig transport og indkøbsmuligheder.

Uddannelse og læring

Borgere med handicap skal integreres i eksisterende institutions- og uddannelses tilbud.

For at sikre handicappede borgeres tilknytning til samfundslivet på lige fod med øvrige borgere, er der fokus på handicappede borgeres muligheder for uddannelse og læring.

For at fremme lige muligheder for alle borgere, skal borgere med handicap tilbydes specialundervisning eller specialpædagogisk bistand, når det skønnes nødvendigt.

Unge, der ikke har mulighed for at gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse, tilbydes en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse.

Arbejdsliv

Integration og fastholdelse på arbejdsmarkedet skal primært ske på ordinære vilkår, eventuelt med kompensation i form af arbejdspladsindretning og personlig assistance. Når ansættelse på almindelige vilkår ikke kan lade sig gøre, skal ansættelse på særlige vilkår fremmes.

Lyngby-Taarbæk Kommune samarbejder med virksomhederne i forhold til at understøtte at borgere med handicap sikres mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet.

Som arbejdsplads ønsker Lyngby-Taarbæk Kommune at fremme rummelighed og ligestilling. Ved ledige stillinger i kommunens opfordres alle kvalificerede ansøgere uanset handicap til at søge.

Rådgivning og sociale tilbud:

Den specialiserede rådgivning og information, som borgere og pårørende modtager, skal have fokus på muligheder for den enkelte. Borgeren skal inddrages som en aktiv, vidende samarbejdspartner, og rådgivningen skal ske i en åben dialog, der giver den enkelte de bedste muligheder for selv at tage beslutninger og ansvar.

De sociale tilbud skal tilgodese den enkeltes behov, og der skal tilbydes fleksible ydelser med fokus på sammenhæng og helhed i indsatsen. De sociale tilbud skal understøtte den enkeltes muligheder for at leve en selvstændig tilværelse som borger inkluderet i sociale og samfundsmæssige sammenhænge.

Arbejdsliv

Borgere med handicap skal sikres mulighed for deltagelse på arbejdsmarkedet.

Integration og fastholdelse på arbejdsmarkedet skal primært ske på ordinære vilkår, eventuelt med kompensation i form af arbejdspladsindretning og personlig assistance. Når ansættelse på almindelige vilkår ikke kan lade sig gøre, skal ansættelse på særlige vilkår fremmes.

Lyngby-Taarbæk Kommune samarbejder med kommunens handicaporganisationer og -institutioner i indsatsen for at sikre handicappede borgeres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Lyngby-Taarbæk Kommune er en rummelig arbejdsplads. Det gælder til enhver tid, at jobbet ses i sammenhæng med ansøgers kvalifikationer og ressourcer.

Rådgivning og sociale tilbud:

Den kommunale rådgivning og de sociale tilbud skal være af højeste kvalitet og tilpasset den enkelte borgers behov.

Den specialiserede rådgivning og information skal have fokus på tilbud og muligheder for den enkelte. Rådgivningen skal ske i en åben dialog og sikre, at den enkelte har det bedst mulige udgangspunkt for selv at tage beslutninger og dermed tage ansvar for eget liv. De pårørende inddrages, hvis borgeren ikke selv er i stand til at deltage eller søge indflydelse.

De sociale tilbud skal tilgodese den enkeltes behov, og der skal ydes individuel og fleksibel hjælp til alle aldersgrupper. Rådgivningen og de sociale tilbud skal understøtte den enkeltes muligheder for at leve en selvstændig og udviklingsorienteret tilværelse. Samtidig skal borgeren opleve

rådgivning og tilbud som sammenhængende og helhedsorienteret.

Kommunikationen mellem borgeren og Lyngby-Taarbæk Kommune skal være let og tilgængelig. Det sker ved brug af vidensdatabaser og it-selvbetjeningsmuligheder.

N O T A T

om

en revideret handicappolitik og en handleplan for udviklingen af handicapområdet

Baggrund

Social- og Sundhedsudvalget har besluttet, at kommunens nuværende handicappolitik skal revideres, og at der skal udarbejdes en handleplan, der nytænker kommunens indsats ved bl.a. at inddrage FN's Handicapkonvention, forholdet til andre aktører (regionen, VISO, private foreninger, mv.), tilgangen til samarbejdet med pårørende, etc.

Forvaltningen fremlægger på den baggrund et udkast til en ajourført handicappolitik og en tids- og procesplan for udarbejdelse af handleplanen. Det er hensigten, at handleplanen udarbejdes i en proces, hvor der sker en dialog med borgere, samarbejdspartnere og medarbejdere fra samtlige forvaltningsområder i kommunen.

Formål med handleplanen

Kommunens handicappolitik indeholder de overordnede politiske visioner og målsætninger for kommunens virke på handicapområdet. Handleplanen skal i forlængelse heraf konkretisere disse visioner og målsætninger, således at der skabes en fælles retning for handicapområdet i hele kommunen. Handleplanen skal dække alle relevante forvaltningsområder og forhold vedrørende alle livets faser.

Handleplanen skal endvidere bidrage til at nytænke og fremtidssikre kommunens indsatser og tilbudsvifte ud fra de nye udviklingsmuligheder, der er i gang på handicapområdet, herunder fx teknologiske landvindinger, inklusionsperspektiver, nye tankestrømninger vedr. rehabilitering, mv. Handicapområdet står over for et paradigmeskifte, og handicappolitikken og handleplanen skal samlet bidrage til, at Lyngby-Taarbæk Kommune går aktivt ind i denne og kommer på forkant, herunder fx i form af afprøvning af nye metoder og udvikling af nye tilbud. Udgangspunktet for arbejdet er, at borgeren altid mødes med en medinddragende og ansvarliggørende tilgang, inden for de muligheder den enkelte har, og med den støtte som lovgivningen og kommunens serviceniveauer fastlægger.

Organisering

Center for Social Indsats er ansvarlig for processen og varetager opgaven med at udarbejde udkast til handicappolitik og handleplan med input fra de øvrige relevante forvaltningsområder.

Grundlag for processen

Følgende er lagt til grund for nedenstående tids- og procesplan:

- Processen skal sikre, at der kommer input fra en bred kreds af interessenter.
- Processen skal sikre, at alle relevante forvaltningsområder inddrages og forpligtes, jf. sektoransvarlighedsprincippet.

Punkt nr. 8 - Handicappolitik og proces for handleplan

Bilag 2 - Side 2 af 3

Processen skal sikre, at handicappolitikken omhandler overordnede visioner og at handleplanen omsætter disse i forhold til de konkrete indsatser og tematiserede problematikker, der forventes at være relevante for handicapområdet i den kommende år-række.

- Processen skal sikre, at Handicaprådet i sin rådgivende funktion inddrages tæt.
- Det er Kommunalbestyrelsen, der godkender Handicappolitikken og handleplanen.

Tids- og procesplan

Tidsplan	Handling	Bemærkninger
Sep. – Okt. 2015	Forvaltningen udarbejder et overbliknotat, der i relevant omfang anskueliggør de seneste års udvikling i målgrupper og ydelser samt skitserer forvaltningens bud på fremadrettede udviklingstendenser og udfordringer.	Notatet forventes forelagt udvalget til orientering i november 2015.
Sep. 2015 – Okt. 2015	Opstart på udviklingsforløb med Handicap Task Force.	Udviklingsforløbet forventes bl.a. at indeholde kompetenceudvikling af medarbejderne inden for udvalgte temaer, som analyseforløbet i 1. halvår af 2015 har peget på, herunder bl.a. arbejdet med målfastsættelse i handleplaner, styrket opfølgning, mv. Udviklingsforløbet forventes samlet set at være frem til marts 2017.
Sep. 2015 – Nov. 2015	Indsamling af input til handleplanen fra samtlige relevante forvaltningsområder i LTK	Formålet er at få afdækket konkrete indsatsområder og tematiserede problematikker, der kan være relevante for det videre arbejde med handleplanen.
Okt. 2015	Drøftelse med Handicaprådet.	Drøftelse af status, fremdrift og temaer for handleplanen.
Dec. 2015 – Jan. 2016	Inspirationsture for politikere i SSU.	Forvaltningen arrangerer inspirationsture til en anden dansk kommune og evt. en kommune i Sverige, der har særlig interesse for LTK.
Jan. 2016 – Feb. 2016	Afholdelse af dialogmøde(r)	Der afholdes et eller flere åbne dialogmøder for alle interessenter (brugere, pårørende, politikere, samarbejdspartner, interesseorganisationer, mv.)
Feb. 2016 – Mar. 2016	Formulering af udkast til hand-	Forvaltningen udarbejder et

	leplan.	udkast til handleplan.
Mar. 2016 - April 2016	Forelæggelse af udkast til politisk behandling inden høring.	Forelægges SSU og sendes til anbefaling i de øvrige relevante fagudvalg.
April 2016	Høring	Høring af Handicaprådet og annonceret offentlig høring.
Maj 2016	Handicappolitik med hørings-svar forelægges til politisk behandling.	Forelægges Kommunalbestyrelsen.
Juni 2016	Offentliggørelse af handicappolitikken.	Handicappolitikken offentliggøres på hjemmesiden og med pressemeddelelse.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Frivillige bisiddere til psykisk sårbare

Roller, opgaver, kompetencer

Frivillige bisiddere til psykisk sårbare

Af Søren Carøe

Frivillige bisiddere til psykisk sårbare
Roller, opgaver, kompetencer

2015

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet
CVR-nr. 33887809

Vallerødvej 23
2960 Rungsted Kyst
Tlf.: 28 11 00 20
info@rflam.org
www.rflam.org



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Forord

Hvilken betydning har frivillige bisiddere for psykisk sårbare, når de er til møde i jobcentret? Hvad kan frivillige bisiddere gøre for at fremme dialogen mellem borger og myndighed?

Det er spørgsmål som disse, der er baggrunden for, at Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet har gennemført en kortlægning af frivillige bisiddere, som vejleder og yder støtte til psykisk sårbare i forbindelse med kontakt til kommunale myndigheder og især jobcentre.

Lov og praksis

Ifølge § 8 i Forvaltningsloven har en borger, der er part i en sag, som hovedregel ret til at lade sig repræsentere eller bistå af andre i forbindelse med sagsbehandlingen. Forvaltningsloven fortæller imidlertid ikke, hvad det vil sige at "lade sig repræsentere eller bistå af andre".

Praksis viser dog, at en bisidder kan have en professionel baggrund som for eksempel advokat, revisor, privatpraktiserende socialrådgiver, konsulent e.l. Han eller hun kan også være et behjertet menneske, for eksempel en slægtning, en bekendt, ven eller veninde, der bistår med personlig støtte i en situation. Spektret er bredt. En bisidder har ingen beføjelser på borgerens vegne. Det har derimod en person, der er udpeget af borgeren som dennes partsrepræsentant. Rollerne og ansvaret er derfor forskellige.

Der er ikke tal for, hvor mange der fungerer som frivillig bisidder, hvor tit og i hvilken sammenhæng. Det er ligeledes uklart, hvilken effekt det har at benytte en bisidder. Flere handicaporganisationer og andre foreninger har dog etableret bisiddertilbud og afholder kurser for mennesker, der gerne vil fungere som bisiddere. Begrundelsen er, at de i stigende grad får henvendelser fra deres medlemmer, som efterspørger hjælp fra en bisidder.

En del kommuner har ligeledes givet udtryk for, at de oplever et stigende behov hos mange borgere for at få rådgivning, vejledning og hjælp i forbindelse med en sagsbehandling. Behovet skyldes angiveligt en stadig mere omfangsrig og kompliceret lovgivning. Socialdirektør Ole Pass, Rødovre Kommune, eksemplificerer problemstillingen med disse ord:

"Når borgeren møder kommunen, som for eksempel i jobcentret, står vedkommende som regel i en presset situation, hvor rigtig meget er på spil i et komplekst forhold mellem rettigheder, lovgivning og muligheder. Det er ikke mindst tilfældet, når borgeren er psykisk sårbar, og selvtilliden står og falder med, om der kan skaffes et job, som både den psykisk sårbare og arbejdsgiveren får noget ud af".

Hvad vil det sige at være frivillig bisidder?

Det er som nævnt ikke entydigt, hvad det vil sige at være frivillig bisidder. Der er altså behov for at præcisere, hvad rollen indebærer, og hvilke kompetencer der er brug for.

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet har derfor fået økonomisk støtte fra Satspuljen til at undersøge, hvilke erfaringer psykisk sårbare borgere, handicaporganisationer og foreninger, frivilligcentre og jobcentre har med frivillige bisiddere, hvad det vil sige at være frivillig bisidder, hvilke kompetencer det kræver, og om der er behov for forbedringer.

Målet er at anvise, hvad der skal til for at opnå en god dialog mellem psykisk sårbare og jobcentre.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Undersøgelsen er baseret på i alt 56 interviews med psykisk sårbare borgere, frivillige bisiddere samt repræsentanter fra jobcentre, frivilligcentre samt handicaporganisationer og foreninger med bisiddertilbud. Derudover er der gennemført tre spørgeskemaundersøgelser, som har involveret jobcentre, frivilligcentre samt handicaporganisationer og foreninger. Svarprocenterne var henholdsvis 75, 74 og 60.

Med denne rapport fremlægges resultatet af undersøgelsen, der har fået arbejdstitlen "bisidderprojektet", og som er gennemført i 2014-2015.

Læsevejledning

Rapporten indeholder tre hovedafsnit:

1.0. Den frivillige og kompetente bisidder redegør til en indledning for tre konklusioner og en række forslag. Derefter formuleres et bud på en mission for bisidderfunktionen, ligesom behovet for frivillige bisiddere belyses. I efterfølgende afsnit diskuteres først rollebegrebet og forskellige positioner som bisidder, dernæst hvilke personlige egenskaber og faglige kvalifikationer en kompetent bisidder bør have. Endelig skitseres opskriften på god bisidderpraksis.

2.0. Fortællinger om frivillige bisiddere er et afsnit, der indeholder cases fra det virkelige liv. Her beretter psykisk sårbare borgere, en jobkonsulent og en sagsbehandler samt repræsentanter fra frivilligcentre, handicaporganisationer og foreninger om deres konkrete erfaringer med frivillige bisiddere. Desuden deler en frivillig bisidder ud af sine erfaringer. Det fremgår også af fortællingerne, hvad en bisidder skal kunne, og hvordan jobcentre og frivilligcentre kan samarbejde om at etablere velfungerende bisiddertilbud.

3.0. Samspillet mellem borger, bisidder og sagsbehandler sammenfatter tendenser og observationer på tværs af interviewundersøgelsen og de tre spørgeskemaundersøgelser. Det omfattende datamateriale er destilleret i syv nedslag om udfordringer og rettigheder for psykisk sårbare borgere, samarbejdet mellem jobcentre, frivilligcentre og foreninger for psykisk sårbare, rekruttering af bisiddere, bisidderroller og -kompetencer samt bisidderes muligheder for at understøtte sagsforløbet. Tilsammen giver disse nedslag en karakteristik af samspillet mellem psykisk sårbare borgere, frivillige bisiddere, sagsbehandlere og jobkonsulenter.

Dertil kommer en bilagsrapport med tre bilag. Det første belyser projektets forløb og indhold, det andet indeholder en oversigt over foreninger og frivilligcentre med bisiddertilbud, og det tredje viser diagrammerne med svarfordelinger i de tre spørgeskemaundersøgelser.

Begrebsafklaring

I rapporten anvendes betegnelsen *psykisk sårbar* for at betone, at undersøgelsen har en bredere målgruppe end personer, der har en psykisk diagnose. Lovgivningen på beskæftigelsesområdet benytter begrebet psykisk funktionsnedsættelse, hvilket refererer til en lang række psykiske lidelser. Det bør imidlertid ikke kun være en psykiaters dokumentation, som skal lægges til grund for, om der er tale om et psykosocialt handicap eller ej. Betegnelsen *psykisk sårbar* bruges således om borgere med eller uden en diagnosticeret psykisk lidelse. Det væsentlige er, hvordan de opfatter sig selv.

Rapporten benytter endvidere betegnelsen *handicaporganisationer og foreninger for psykisk sårbare*. Det er ikke alle foreninger, som udelukkende har psykisk sårbare som medlemmer. Det afgørende er, om de har et bisiddertilbud af et vist omfang og varighed, og om de også har erfaring med psykisk sårbare og deres relationer til beskæftigelsessystemet.



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Endelig anvendes betegnelserne *jobkonsulent* og *sagsbehandler* uden nærmere definition eller distinktion, selv om der kan være tale om stillingsbetegnelser for jobfunktioner med forskelligt indhold. Det har blot ikke været muligt at præcisere de eventuelle forskelle. Det afgørende har derfor været, at interviewpersonerne har en tilknytning til et jobcenter.

Borgerrettigheder, dialog og effektiv sagsbehandling

Undersøgelsen er koncentreret om frivillige bisiddere i relation til psykisk sårbare og jobcentrene. Der er imidlertid grund til at antage, at rollen som frivillig bisidder udspiller sig på samme måde eller har nogle fællestræk, uanset om der er tale om møder i et jobcenter, en socialforvaltning eller i forbindelse med behandling af sager, som involverer hospitals- eller sundhedsvæsenet eller andre offentlige myndigheder.

Det er derfor håbet, at rapporten kan give inspiration til andre, der gerne vil gøre en indsats for at sikre borgerrettigheder, fremme dialogen mellem borgere og myndigheder og medvirke til effektiv sagsbehandling på alle forvaltningsområder.

Researcherne Ditte Nørgaard og Emilie Lyngsaae Nielsen har gennemført projektarbejdet under ledelse af Søren Carøe, der er næstformand i Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet og ansvarlig for rapporten.

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet er taknemmelig for modtaget støtte og udvist interesse undervejs i forløbet.

Den 23. september 2015

John Højlund Olsen
Formand

Søren Carøe
Næstformand

Annemette Seistrup

Jes Østergaard

Kåre Petersen

Mads Trier-Blom

Ole Pass

Steen Christensen



Indholdsfortegnelse

Forord	3
Indholdsfortegnelse	7
Kapitel 1: Den frivillige og kompetente bisidder	
Konklusioner, refleksioner og perspektiver	9
1.1. Konklusioner og forslag	9
1.2. En bisiddermission	10
1.2.1. Behovet for frivillige bisiddere	10
1.2.2. Betydningen af anerkendelse	11
1.2.2.1. Om at blive hørt, forstået og respekteret.....	11
1.3. Efterspørgslen efter frivillige bisiddere	12
1.4. Bisidderroller og -postioner.....	14
1.4.1. ”Rolleglidning”	15
1.4.2. Pårørende eller ”professionel” som bisidder	16
1.5. Bisidderkompetencer	17
1.6. God bisidderpraksis.....	18
Kapitel 2: Fortællinger om frivillige bisiddere	
Psykisk sårbare, bisiddere, jobkonsulenter, frivilligcentre og foreninger	21
2.1. To borgeres beretninger og erfaringer	21
2.2. Af en frivillig bisidders erfaringer	22
2.3. Perspektiver fra sagsbehandlere	23
2.4. Frivilligcenter og jobcenter samarbejder om bisiddertilbud.....	24
2.5. Gode bisiddere bistår ikke bare folk i en konkret sag - de hjælper dem videre i deres liv	26
Kapitel 3: Samspillet mellem borger, bisidder og sagsbehandler	
Tendenser i undersøgelsen	29
3.1. Udfordringer for psykisk sårbare.....	29
3.2. Kendskabet til Forvaltningslovens § 8	30
3.3. Samarbejde mellem jobcentre, frivilligcentre og foreninger for psykisk sårbare	32
3.4. Hvem er bisidder?	33
3.5. En bisidder har flere roller.....	33
3.6. Den kompetente bisidder.....	36
3.7. Hvad kan en frivillig bisidder bidrage med?	38

Bilagsrapport

Bilag 1:	Bisidderprojektets forløb og indhold
Bilag 2:	Foreninger og frivilligcentre med bisiddertilbud
Bilag 3:	Spørgeskemaundersøgelserne



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

1.0. Den frivillige og kompetente bisidder Konklusioner, refleksioner og perspektiver

Kernen i bisidderprojektet er en omfattende kortlægning af frivillige bisiddere til psykisk sårbare. Fokus er på den støtte, som frivillige bisiddere yder psykisk sårbare før, under og efter møder i jobcentret.

1.1. Konklusioner og forslag

Der er tre konklusioner og en række forslag:

1. Der er mange måder at være bisidder på. Hvilken rolle, der er mest fordelagtig, afhænger af situationen. Man kan derfor med nogen ret tale om en situationsbestemt rolle, som især kræver menneskelig modenhed for at kunne blive udført optimalt til gavn for såvel borger som myndighed. Viden om lovgivning, beskæftigelsessystemet, psykiske lidelser m.v. er en fordel, men ikke en absolut nødvendighed.
2. Der bliver udført et betydeligt og uegennyttigt arbejde af handicaporganisationer, foreninger og frivilligcentre for at udvikle bisidderfunktionen samt tiltrække og træne kompetente bisiddere.
3. Det vil være til stor gavn, hvis jobcentre og andre offentlige myndigheder kan finde sammen med handicaporganisationer, foreninger og frivilligcentre i en proces af samskabelse, der skal sætte yderligere kraft på udvikling af bisidderrollen og den gode dialog mellem psykisk sårbare borgere og myndigheder:

► Det kan eventuelt ske i form af kurser målrettet jobkonsulenter, sagsbehandlere og frivillige, der ønsker at fungere som bisiddere.

► Det er desuden vigtigt at præcisere de forskellige bisidderroller, som er identificeret i forbindelse med bisidderprojektet, så man opnår en fælles forståelse af, hvad det vil sige at være især støtteperson, mægler, rådgiver, sparringspartner samt formidler. Der er tale om roller, som alle er åbne for fortolkning. Er en mægler for eksempel det samme som en mediator? Er en rådgiver ikke snarere en vejleder? En rådgiver kan jo ifalde et ansvar. Er rollen den samme gennem hele mødet, eller kan den skifte? En præcisering vil tillige gøre det nemmere at forklare, hvad det vil sige at være bisidder sammenlignet med rollen som partsrepræsentant. Handicaporganisationer og foreninger med bisiddertilbud vil derfor med fordel kunne udbygge indholdet i bisidderkurser med cases, som illustrerer de forskellige roller og den "glidning", der kan ske mellem dem afhængig af situationen, og træne kursusedtagerne i at håndtere dem ved hjælp af for eksempel rollespil. Et mere vidtgående forslag er at etablere et nationalt center, der står for uddannelse af frivillige bisiddere og markedsføring af mulighederne for at få hjælp af en bisidder. Et sådant center vil kunne opsamle viden og erfaringer, formidle dem og være garanteret for kvaliteten.

► Det bør derudover overvejes, hvordan funktionen som frivillig bisidder kan markedsføres på en mere slagkraftig måde. Der er behov for, at flere psykisk sårbare bruger en bisidder, når de er til møde i jobcentret eller hos andre offentlige myndigheder. Tilsvarende er der behov for flere kompetente bisiddere, der vil påtage sig opgaven.

Hvis processen får form af samskabelse, anerkender man, at relationen mellem borger, bisidder og myndighed kan være kompliceret, og at udvikling af god bisidderpraksis forudsætter et



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

samspil mellem flere forskellige parter, der hver for sig har relevant viden og erfaring, som det gælder om at kombinere for at kunne opnå det ønskede resultat, nemlig en konstruktiv dialog med fokus på de rigtige løsninger, effektiv sagsbehandling og øgede muligheder for fastholdelse og inklusion på arbejdsmarkedet.

Præmisserne for konklusioner og forslag udfoldes i det følgende.

1.2. En bisiddermission

"Psykisk sårbare har det svært på arbejdsmarkedet. Ikke mindst kan dialogen med jobcentrene være vanskelig at håndtere, hvis man har psykiske problemer. Derfor har der i de senere år været stigende opmærksomhed om frivillige bisiddere, der kan vejlede og støtte psykisk sårbare i kontakten med det offentlige. Jeg mener faktisk, at frivillige bisiddere er godt på vej til at kunne blive en nøglefunktion i det moderne velfærdssamfund, hvor de på det personlige plan hjælper borgerne i mødet med det offentlige. En kompetent bisidder kan være til gavn for både psykisk sårbare, kommunerne, jobcentret og velfærdssamfundet som sådan".

Citatet er hentet fra en samtale med en mangeårig formand for en handicaporganisation og indeholder både en konstatering og en vision:

På det konkrete plan konstateres det, hvilken fordel såvel psykisk sårbare som jobcentre kan have af en kompetent bisidder. På det visionære plan tildeles frivillige bisiddere intet mindre end en nøglerolle i udviklingen af velfærdssamfundet.

En anden centralt placeret person i beskæftigelsessystemet har denne opfattelse af, hvad en god bisidder kan udrette:

"Det er ofte småting, der afgør, om det direkte møde mellem borger og kommune bliver godt eller skidt. Og det er her, at den frivillige bisidder kan gøre en stor forskel og skaffe borgeren et godt resultat. Bisidderen hjælper borgeren med at lytte, stille spørgsmål og fremføre de argumenter, der hjælper den pågældende bedst. Den gode bisidder kan udrette mirakler, og den dårlige kan gøre mødet til en kampplads".

1.2.1. Behovet for frivillige bisiddere

Hvorfor er der brug for frivillige bisiddere?

I den ideelle verden er der ikke brug for bisiddere. Her er lovgivningen gennemskuelig, forståelig og praktiseres på samme måde uanset kommune eller jobcenter.

I den faktiske verden er store dele af lovgivningen kompliceret og rummer ofte tillige et væsentligt skønselement, der slår igennem på forskellig vis i den konkrete forvaltning. Jo større kompleksitet, desto højere krav stilles til borgerens kompetencer og indsigt for at kunne forstå præmisserne for en forvaltningsafgørelse.

Det er både et retssikkerheds- og et demokratisk problem, hvis en borger får ret, henholdsvis uret afhængig af, hvilke ressourcer i form af for eksempel viden han eller hun råder over.

Et andet aspekt vedrører magtrelationen mellem borger og myndighed. Her er der tale om en skævhed, i og med jobcentre og kommuner som offentlige myndigheder har monopol på tvangs-



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

håndhævelse. Dette monopol kan forvirre billedet, for et jobcenter har andre roller ud over at være myndighed, nemlig for eksempel som serviceleverandør og samarbejdspartner.

Når magtrelationen pr. definition er skæv, er de to parter - myndighed og borger - ikke lige mægtige, men de er lige værdige. Et kendetegn ved et retssamfund er netop ligeværdigheden, hvilket ideelt set bør afspejle enhver relation mellem en borger og en myndighed. I dette samspil kan en frivillig bisidder spille en væsentlig rolle som garant for ligeværd og korrekt behandling af borgeren.

Hovedreglen i Forvaltningslovens § 8 er, at en borger, der er part i en sag, har et retskrav på at lade sig "bistå", som det formuleres, "af andre". Det anerkendes altså, at lovgivningen og sagsbehandlingen kan være så uoverskuelig for den enkelte borger, at der er behov for bistand. Arten af og indholdet i bistanden beskrives dog ikke nærmere.

1.2.2. Betydningen af anerkendelse

Der er en yderligere grund til, at måske især psykisk sårbare borgere kan have brug for en bisidder ved møder i jobcentret. Flere interviewpersoner er inde på, at psykisk sårbare har et stort behov for anerkendelse og støtte.

Det går igen i mange beretninger om psykisk sårbares erfaringer med jobcentret, at de mere føler sig som et sagsnummer end et menneske. En del nævner, at det kan være angstfremkaldende at deltage i en samtale i jobcentret. Andre siger dog uden forbehold, at de har fået god hjælp, og at de har mødt søde og forstående mennesker.

Interviewpersoner med psykiske lidelser fortæller, at de føler sig underlegne, fordi de ikke ved, hvilke muligheder de har, og hvordan de skal forholde sig. De efterlyser, at der bliver brugt mere tid på at lære dem at kende, få et dybere indblik i deres livs- og sygehistorier samt finde ud af, hvad de kan og er gode til. Det kan man ikke på ti minutter, som det udtrykkes.

Kendskabet til den enkelte borger er en væsentlig forudsætning for at kunne etablere en dialog baseret på forståelse. Det er igen en forudsætning for at kunne finde løsninger, der er relevante for borgeren, og som derfor også har størst udsigt til at blive gennemført.

1.2.2.1. Om at blive hørt, forstået og respekteret

Fortællingerne afspejler et stort ønske om at blive hørt, forstået og respekteret. Der er tale om et følelsesmæssigt behov, og når det bliver opfyldt, bliver man anerkendt som det menneske, man er. For psykisk sårbare borgere indebærer anerkendelsen, at de bliver betragtet som ligeværdige, at de bliver medbestemmende over deres egen tilværelse og fremtid, og at der bliver taget hensyn til deres forskellighed. Derved bliver der vist rummelighed, og det medfører, at de føler sig inkluderet.

Anerkendelse er således et grundlæggende behov, der opstår i mødet med andre. Hvis psykisk sårbare borgere ikke bliver hørt, forstået og respekteret, føler de sig afvist. Deres behov for anerkendelse opfyldes jo ikke. De bliver tværtimod underkendt, og derved forhindres samspil og kommunikation.

Anerkendelse kan for eksempel komme til udtryk ved at fornemme en psykisk sårbar borgers følelsesmæssige tilstand af stress og angst og komme vedkommende i møde ved at skabe en tryk atmosfære. Respekten viser man ved at lade borgeren komme til orde i hans eller hendes eget tempo og ved at give den pågældende indflydelse på forløbet.



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

En ligeværdig og respektfuld dialog mellem jobkonsulent og/eller sagsbehandler og borger forudsætter således gensidig opmærksomhed og fælles social kontakt:

- Den gensidige opmærksomhed er udtryk for en *observation*: ”Vi har set og hørt hinanden”.
- Den fælles sociale kontakt afspejler en *relation*: ”Vi er i stand til at handle sammen”.

Når der er etableret gensidig opmærksomhed og fælles social kontakt mellem borger og sagsbehandler, er der større sandsynlighed for, at samtalen og samværet bliver præget af tryghed. Trygheden medvirker til at forebygge stress, angst og konflikter.

Derved bliver det i bogstavelig forstand ”ufarligt” for en psykisk sårbar borger at deltage i en samtale i jobcentret. Det ”ufarlige” møde udgør således et værn mod alt, hvad der er uforståeligt og kaotisk for mennesker med en psykisk lidelse, for netop de har brug for struktur, som kan give forudsigelighed og ro.

At blive hørt, forstået og respekteret på egne præmisser er ikke ensbetydende med også at få ret. En borger, der føler sig anerkendt, vil imidlertid have langt lettere ved at acceptere en afgørelse, som han eller hun ikke er enig i.

Interviewene viser, at relationen mellem sagsbehandlere og borgere indimellem har været præget af uoverensstemmelser, som for en dels vedkommende har udviklet sig til konflikter. Nogle af dem er blevet optrappet, fordi de har fået en personlig drejning. Det tyder på, at der har manglet den nødvendige gensidige opmærksomhed og fælles kontakt mellem sagsbehandler og borger i forløbet.

Interviewene viser tillige, at der er et stort potentiale for at skabe den eftertragtede tryghed for borgerne, når jobkonsulenter og sagsbehandlere har en anerkendende attitude. Effekten vil være, at psykisk sårbare borgere i større udstrækning bliver i stand til at finde deres egen styrke samt egne ressourcer og potentialer. Derved hjælper man dem til at mestre deres liv, så de selv kan finde nye veje.¹

1.3. Efterspørgslen efter frivillige bisiddere

Citatet i begyndelsen af afsnit 1.2. ovenfor tyder på, at der er stigende efterspørgsel efter frivillige bisiddere. Det afhænger imidlertid af øjnene, der ser, om det er tilfældet, jf. tabel 1.1. på næste side.

Spørgsmålet øverst i tabellen blev stillet til jobcentrene. Spørgsmålet til frivilligcentrene og foreningerne havde en lidt anden formulering:

”Hvordan vurderer du efterspørgslen blandt psykisk sårbare efter frivillige bisiddere?”

Spørgsmålene var formuleret forskelligt, fordi interviewene med repræsentanter fra jobcentrene viste, at de kunne have svært ved at vide, hvordan efterspørgslen udvikler sig.

¹ Marianne Bjørkøe, *Empowerment - At gøre eleverne til hovedpersonerne i deres eget liv*, i Ole Meldgaard (red.) *Noget på hjerte 1928 - 2008*, 2008.



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Tabel 1.1.						
<i>Hvordan vurderer du tendensen til, at psykisk sårbare bruger frivillige bisiddere, når de er til møde i jobcentret?</i>						
	Stigende Pct.	Uændret Pct.	Faldende Pct.	Ved ikke Pct.	Total Pct.	Antal svar
Jobcentre	37	51	0	12	100	65
Frivilligcentre	28	22	2	48	100	50
Foreninger	71	14	0	14	99	7

Note: Tallene er afrundet.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelserne.

Enkelte oplyste dog, at de indimellem fik en forespørgsel fra en borger, om de kunne henvise til en bisidder. Det gjorde de imidlertid ikke ud fra den betragtning, at de ønskede at forholde sig neutrale med hensyn til den pågældende borgers valg af bisidder.

Handicaporganisationer og andre foreninger med bisiddertilbud har derimod større mulighed for at vurdere efterspørgslen, fordi de oplever behovet fra deres medlemmer. Af hensyn til læsbarheden er svarfordelingerne vist i samme tabel.

Ifølge tabellen:

- Vurderer en overvældende andel af respondenterne fra foreningerne, at der er stigende efterspørgsel blandt psykisk sårbare efter frivillige bisiddere. Vurderingen baseres dog på så få som syv svar og er derfor behæftet med betydelig usikkerhed.
- Mener godt halvdelen af respondenterne fra jobcentrene, at der er uændret tendens hos psykisk sårbare til at bruge bisiddere.
- Ved næsten halvdelen af respondenterne fra frivilligcentrene ikke, hvordan de skal forholde sig til spørgsmålet om efterspørgslen efter frivillige bisiddere. Den anden halvdel er desuden delt i vurderingen af, om efterspørgslen går den ene eller den anden vej. Det fremgår også, at det kun er respondenter fra frivilligcentrene, om end en meget lille andel, der mener, at efterspørgslen falder.

Ved tolkningen af svarfordelingerne er det vigtigt at være opmærksom på, at det hovedsageligt er få handicaporganisationer og foreninger m.v., der har haft et bisiddertilbud igennem længere tid, det vil sige i flere år, og som derfor har en stabil og kontinuerlig erfaring med dels at rekruttere interesserede, der vil være bisiddere, dels at gennemføre bisidderkurser, og endelig at skabe match mellem borger og bisidder.

Det er ligeledes vigtigt at huske, at rekruttering, udvikling, fastholdelse m.v. af bisiddere er en arbejdsopgave, som løses af frivillige og forholdsvis få mennesker.

Derfor kan det godt være, at respondenterne fra foreningerne kommer nærmest sandheden, når de giver udtryk for, at efterspørgslen stiger, selv om vurderingen baseres på forholdsvis få svar.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Interviewpersoner fra netop denne kategori - handicaporganisationer og foreninger - har gang på gang pointeret, at de er noget tilbageholdende med at annoncere eller reklamere for meget med deres respektive bisiddertilbud af frygt for, at de ikke kan opfylde behovet for frivillige bisiddere.

De stiller tydeligvis alle sammen høje kvalitetskrav til de bisiddere, som de rekrutterer, og derfor vil de nødtigt skuffe et medlem, der har behov for en bisidder.

Denne tolkning sættes i relief af svaret på et andet spørgsmål, der er stillet til såvel frivilligcentre som foreninger i spørgeskemaundersøgelsen, nemlig om de kan opfylde efterspørgslen. Se tabel 1.2.

Tabel 1.2.					
<i>Kan den stigende efterspørgsel efter frivillige bisiddere opfyldes?</i>					
	Ja	Nej	Ved ikke	Total	
	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Antal svar
Frivilligcentre	43	36	21	100	14
Foreninger	100	0	0	100	4

Note: Spørgsmålet er stillet til de respondenter, der har vurderet, at efterspørgslen blandt psykisk sårbare efter frivillige bisiddere stiger.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelserne.

Det er kun ganske få respondenter, der har besvaret spørgsmålet, og svarfordelingen skal derfor tolkes med forsigtighed.

Respondenterne fra frivilligcentrene giver udtryk for usikkerhed, hvilket kan skyldes, at ikke alle har et bisiddertilbud eller en bisiddergruppe, så de ved simpelthen ikke, om det vil være muligt at opfylde en stigende efterspørgsel.

Deres kolleger i foreningerne er derimod sikre på, at de vil kunne opfylde behovet for flere bisiddere. Det kan skyldes, at de forholdsvis få svar kommer fra respondenter fra foreninger med langvarig erfaring med bisiddere.

1.4. Bisidderroller og -positioner

Undersøgelsen har gjort det muligt at identificere syv bisidderroller og otte, hvis rollen som partsrepræsentant medtages. De syv roller er medlytter, notattager, støtteperson, formidler, mægler, rådgiver og sparringspartner.

De tre førstnævnte roller kan karakteriseres som overvejende passive og de sidste fire som mere aktive. Den 8. rolle - som partsrepræsentant - er den mest aktive.

Det er misvisende at tale om bisidderroller, for en frivillig bisidder er ikke og har ikke en rolle baseret på en formel og strukturel forankring. Han eller hun indtager eller får snarere en *position* som for eksempel medlytter, notattager m.v. afhængig af situationen.

Positioner hænger derfor sammen med kommunikation og proces, og det er netop på disse områder, at frivillige bisiddere kan gøre sig gældende. De har jo ingen formel autoritet. Hvilken position



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

en bisidder indtager, kan således få betydning for, hvordan relationen til og mellem borger og myndighed udvikler sig, jf. nærmere nedenfor.

Det er lettere at definere, hvad det vil sige at være partsrepræsentant end bisidder. Førstnævnte er en person, der har beføjelser i henhold til en fuldmagt. Han eller hun udøver derfor fuldmagtsgivers - borgerens - rettigheder og varetager dennes interesser.

En partsrepræsentant adskiller sig fra en bisidder ved at have særlige rettigheder, herunder retten til aktindsigt, til at blive hørt, til uopfordret at udtale sig, til at modtage og eventuelt klage over en afgørelse. Det har den konsekvens, at en myndighed ikke må afgøre en sag, før disse rettigheder er opfyldt. Eftersom en partsrepræsentant har et formelt ansvar, bør vedkommende også have en ansvarsforsikring.

En bisidder har derimod som nævnt ingen formelle beføjelser og derfor heller ikke et juridisk ansvar, men spiller en uformel og mere udfyldende rolle som medlytter, "oversætter" af faglige udtryk, formidler, støtteperson o.l.

1.4.1. "Rolleglidning"

I og med bisidderrollen er vanskeligere at definere, er den mere u håndgribelig, hvad interviewene viser. Der er på den ene side udbredt enighed blandt interviewpersonerne om, at for eksempel rollen som støtteperson er en af de vigtigste for en bisidder. På den anden side er der forskellige opfattelser af, hvad det vil sige at være støtteperson.

Nogle mener, at en støtteperson er til stede ved et møde uden at ytre sig. Andre er mere offensive og giver udtryk for, at en bisidder støtter ved at deltage aktivt i mødet mellem borger og myndighed.

Samme rolle kan altså opfattes forskelligt, ligesom der tilsyneladende kan opstå en form for "rolleglidning", altså at en bisidder tror og giver udtryk for, at han eller hun er støtteperson, men måske i virkeligheden optræder som sparringspartner, mægler e.l.

Et andet eksempel vedrører rollen som rådgiver, der nok snarere bør betegnes som vejleder. Sidstnævnte peger nemlig på mulige løsninger eller handlinger og belyser deres forudsætninger og konsekvenser, men anbefaler ikke.

En rådgiver derimod peger på og anbefaler konkrete løsninger baseret på særlig faglig indsigt. Forskellen mellem at være rådgiver og vejleder er ansvaret, hvilket man som bisidder ikke må tage fra den pågældende borger, der i sidste ende selv skal træffe sit valg.

Udfordringen med de syv bisidderroller er, at de er åbne for fortolkning. En rolle som støtteperson er da nem at forstå. Eller er den? Man skulle jo tro, at alle opfatter et let forståeligt ord som støtteperson på samme måde. Interviewene viser imidlertid som nævnt, at der her er tale om en rolle, som kan udføres på forskellige måder fra det meget passive til det meget aktive.

Et eksempel er en mand, der er ledig, og som aldersmæssigt er godt oppe i 50'erne. Han er til møde i jobcentret og har sin bisidder med, der er en pårørende, nemlig hans mor. Hun er i sidste halvdel af 80'erne og mener, at den bedste støtte, som hun kan give sin søn, er at føre ordet fra start til slut. Samtalen forløb ikke godt.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Andre eksempler viser omvendt, at også nære pårørende fint forstår, hvordan de med fordel for alle parter kan deltage som bisiddere i forbindelse med møder i jobcentret.

1.4.2. Pårørende eller ”professionel” som bisidder

Det rejser spørgsmålet, hvilke fordele og ulemper der er forbundet med at have en bisidder, som er pårørende, henholdsvis ”professionel”?

Med sidstnævnte menes en frivillig bisidder, der:

1. Er formidlet af for eksempel en handicaporganisation, en forening eller et frivilligcenter med bisiddertilbud.
2. Har gennemført et bisidderkursus.
3. Har praktiseret gennem længere tid og derved opnået erfaring.

Matrixen skitserer forskellige svarmuligheder:

Fordele og ulemper ved at have en pårørende eller en ”professionel” som bisidder		
	Pårørende	Bisidderen er ... ”Professionel”
Fordele	<ul style="list-style-type: none">• Kender hinanden• Er fortrolige med hinanden• Er trygge ved hinanden	<ul style="list-style-type: none">• Er vant til bisidderrollen og har ingen følelsesmæssig relation til borgeren• Er kendt med beskæftigelsessystemet• Har en vis indsigt i lovgivningen• Er trænet i mødepsykologi, kommunikation o.l.
Ulemper	<ul style="list-style-type: none">• Kan være følelsesmæssigt involveret• Kan have svært ved at bevare roen og overholde en distance• Kan være uvant med rollen	<ul style="list-style-type: none">• Kan være for distanceret• Formår ikke at skabe fortrolighed og tryghed• Skal bruge tid på at opbygge relationen

En pårørende kan selvfølgelig også have erfaring som bisidder opnået gennem mange års praksis og derfor have de samme fordele som en ”professionel”. Matrixen skal derfor forstås på den måde, at den tegner nogle problemstillinger skarpt og måske også for unuanceret op.

Det er alt i alt en væsentlig observation i undersøgelsen, at det er nemmere at beskrive på papiret, hvad det vil sige at være bisidder end at være det i praksis:

”Jeg har lært gennem mange år som frivillig bisidder, at man også skal kunne håndtere pauser og ikke føle sig forpligtet til at sige noget, når ingen andre gør det, selv om situationen måske er lidt akavet.”



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Ifølge undersøgelsen mener langt de fleste interviewpersoner og respondenter, at rollerne som medlytter, støtteperson og formidler er de vigtigste. Størsteparten lægger omvendt mindst vægt på rollerne som partsrepræsentant, rådgiver og mægler.

Det er altså de mere passive roller, der prioriteres. Det gælder især interviewpersoner og respondenter fra jobcentrene, hvorimod repræsentanterne fra handicaporganisationer og foreninger ligeledes lægger vægt på en mere aktiv rolle som sparringspartner.

Også her kan der muligvis findes en forklaring på de lidt forskellige prioriteringer i modsætningen mellem en ideel og den virkelige verden:

Passive bisidderroller vægtes måske højest i et ideelt system, hvor sagsforløbet foregår gnidningsløst, og hvor den psykisk sårbare borger har kontrol over sig selv og samtalen. I den virkelige verden er der pres på, og den psykisk sårbare magter og mestrer måske ikke situationen, men har behov for en mere aktiv støtte fra sin bisidder.

1.5. Bisidderkompetencer

Interviewpersonerne og respondenterne i spørgeskemaundersøgelserne er ikke i tvivl om, hvilke kompetencer og personlige egenskaber en god, kompetent og frivillig bisidder bør have.

De prioriterer personlige egenskaber som empati, lydhørhed og evne til at formidle og støtte.

Formidling kan være rettet mod såvel borger som jobkonsulent eller sagsbehandler.

Det er især vigtigt at kunne formidle, hvilke vil sige forklare eller "oversætte" for eksempel teksten i en skrivelse eller en myndighedsafgørelse på en for borgeren forståelig måde. Der er endvidere tale om formidling, når det drejer sig om at hjælpe en borger til at forstå og følge med i et sagsforløb eller et møde.

I forhold til den jobkonsulent eller sagsbehandler, som deltager i mødet, kan formidling også komme på tale, især hvis det er første gang, at vedkommende møder en psykisk sårbar borger. Her kan opgaven for bisidderen være at forklare med få ord, hvilken betydning den psykiske lidelse har for borgeren og dennes muligheder for at forstå, hvad der sker i mødet, og tale sin egen sag.

Nogle interviewpersoner er inde på, at den bedste personlige støtte opnås, såfremt bisidderen selv har erfaring med behandlingssystemet, at der altså er tale om en peer-to-peer relation. De mener ligeledes, at man skal besidde evnen til at se bort fra egne meninger og præferencer og først og fremmest være lyttende og reflekterende, så det er den pågældende borger og hans eller hendes synspunkter, behov og ønsker, der kommer i centrum.

Problemet med peer-to-peer relationer er, at de kan få nogle bisiddere til at tro, at de skal forhandle på borgerens vegne:

"Vi har fra tid til anden diskussioner med nogle af vores bisiddere, der mener, at de skal ud og føre sag. Det skal de ikke. Det siger vi klart og tydeligt til dem. Som bisidder fører man ikke sag. Man støtter og hjælper borgeren med at få sine synspunkter frem og få et godt udbytte af mødet".

Det er derfor også en vigtig kompetence at kende sine egne begrænsninger. Positivt formuleret ved en god bisidder, at den bedste støtte er nærvær:



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

"Bisidderen er fysisk til stede, sidder ved siden af borgeren, lytter, men træder ikke ind i midten af det hele. En bisidder må gerne være engageret, men ikke personligt og slet ikke følelsesmæssigt involveret. Den gensidige respekt mellem borger og bisidder er vigtig, så det står lysende klart for begge, hvilke roller de hver især har i forløbet. Det vigtigste er nok, at en bisidder har menneskekundskab og forståelse for andre mennesker. Det er særligt vigtigt, når man er bisidder for en psykisk sårbar borger".

Både interviewpersoner og respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen tillægger faglige kvalifikationer som for eksempel kendskab til borgerrettigheder og relevant lovgivning mindre vægt. En relevant uddannelse, eksempelvis som socialrådgiver, jurist, psykolog e.l., kan være en hjælp, men anses ikke for at være en nødvendighed.

Denne prioritering mellem personlige egenskaber og faglige kvalifikationer er logisk i lyset af de roller, som langt de fleste interviewpersoner og respondenter lægger mest vægt på, nemlig rollerne som støtteperson, medlytter og formidler.

1.6. God bisidderpraksis

De forskellige roller eller rettere positioner, som en bisidder kan indtage i relationen mellem borger og myndighed gør det svært at opstille en standard eller kodeks for god bisidderpraksis. Dertil er borgere og sager for forskellige. En erfaren bisidder udtrykker problemstillingen på denne måde:

"Man bliver nødt til at erkende, at det er svært at sige noget om bisiddere generelt".

Bisidderpraksis handler om metode. Det er derfor bedre og langt mere håndgribeligt at tale om metoder til at være en god bisidder end at formulere en form for almen praksis, der giver mening på papiret, men som i praksis er uanvendelig, fordi beskrivelsen er alt for generel.

Handicaporganisationer, foreninger og frivilligcentre med bisiddertilbud har alle beskrevet mere eller mindre eksplicit, hvad forløbet med en bisidder indebærer. Eksempelvis har SIND Frederiksberg beskrevet den *ideelle* bisiddersituation som vist i tekstboksen på næste side.

Tager man udgangspunkt i den "opskrift", kan det i hvert fald konkluderes, at god bisidderpraksis mindst indebærer:

1. Grundig forberedelse før et møde, herunder forventningsafstemning og klarhed over dels sagen og dens forskellige akter, dels bisidderens rolle under mødet.
2. Evne til at vurdere under mødet, hvilken rolle der er mest hensigtsmæssig for bisidderen, herunder om han eller hun skal være passiv eller aktiv og hvor længe.
3. Opfølgning, herunder evaluering, og altid ros til borgeren. Heri ligger anerkendelsen og betydningen af *empowerment*.

Bisidderprojektet har som nævnt haft fokus på relationen mellem borger, bisidder og jobkonsulent eller sagsbehandler i forbindelse med møder i jobcentret. Kortlægningen har imidlertid vist, at de væsentlige mekanismer i denne relation er af helt grundlæggende, menneskelig karakter. Det må derfor antages, at projektets observationer og konklusioner vil kunne anvendes andre steder, hvor der foregår en dialog mellem en borger og en offentlig myndighed.



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

DEN IDEELLE BISIDDERSITUATION		
Aktivitet	Indhold	Resultat
Formøde	<ul style="list-style-type: none">• Bisidderens rolle drøftes, og det understreges over for borgeren, at bisidderen fungerer i henhold til Forvaltningslovens § 8 og derfor ikke er hverken proaktiv eller sagsbehandler.• Alt af betydning for mødet med den pågældende myndighed eller institution bringes frem.• Det vigtige trækkes frem, drøftes og præciseres.• Det understreges, at det vigtige er at lytte til det, som myndigheden eller institutionen fremfører.• Det drøftes, om der er behov for at give bisidderen fuldmagt til at henvende sig til myndigheden eller institutionen, hvis bisidderen skønner, at det er uoverskueligt for borgeren.	<ul style="list-style-type: none">• Forventninger afklares og afstemmes.• Der udarbejdes et notat med præciseringer og eventuelt også en dagsorden til mødet.• Der udarbejdes eventuelt en fuldmagt til bisidderen.• Der skabes tryghed.
Møde med myndighed eller institution	<ul style="list-style-type: none">• Den, der har anmodet om mødet, fremfører årsagen.• Borgeren fremfører sine synspunkter (se note).• Mødet konkluderes.	
Opfølgingsmøde mellem borger og bisidder	<ul style="list-style-type: none">• Bisidderen roser borgeren.• Borgeren giver tilbagemelding til bisidderen om dennes indsats: <i>"Var du tilfreds med min medvirken? Sagde jeg for lidt eller for meget?"</i>• Hvad så nu?	
<p>Note: Under mødet med myndigheden eller institutionen er bisidderen passiv, men ved sin tilstedeværelse tryghedsskabende. Den passive rolle indebærer, at bisidderen 1) sikrer, at det, der er planlagt i forbindelse med formødet, kommer frem, 2) bemærker åbninger og/eller nye vinkler, 3) sikrer, at alle har samme opfattelse af konklusionen, 4) støtter undervejs, når det er nødvendigt, det vil sige går fra at være passiv til at indtage en mere aktiv rolle, men falder tilbage som passiv, når det er muligt.</p>		



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

2.0. Fortællinger om frivillige bisiddere

Psykisk sårbare, bisiddere, jobkonsulenter, frivilligcentre og foreninger

Fem fortællinger belyser rollen som frivillig bisidder fra flere synsvinkler:

Først to psykisk sårbare borgere, der har erfaring med frivillige bisiddere. I det ene tilfælde er bisidderne, for der har været flere, formidlet via en forening. I det andet tilfælde har en pårørende fungeret som bisidder.

Den næste fortælling drejer sig om en jurist, der i mange år har været beskæftiget i en offentlig myndighed, og som efter sin pensionering har engageret sig i frivilligt arbejde som bisidder. Her bruger han sin viden og erfaring fra sit professionelle arbejde.

En jobkonsulent og en sagsbehandler fra hver sin kommune beretter herefter om deres erfaringer med frivillige bisiddere, ligesom de giver deres bud på, hvad der kendetegner god bisidderpraksis.

Den fjerde fortælling handler om et fælles initiativ, som et frivilligcenter og et jobcenter har taget for at etablere et bisiddertilbud, der nu involverer flere foreninger.

Endelig sætter den sidste fortælling, der baserer sig på en samtale med repræsentanter fra Bedre Psykiatri - Landsforeningen for pårørende, Landsforeningen af Fleks- og Skånejobbere (LAFS), Landsforeningen af nuværende og tidligere psykiatrirbrugere (LAP) samt Landsforeningen SIND bisidderrollen i et større perspektiv.

2.1. To borgeres beretninger og erfaringer

- Jeg kunne slet ikke komme igennem med noget som helst. Der var ingen på jobcentret, der ville høre på, hvad jeg mente, jeg kunne, og hvad jeg havde brug for.

PL er langtidssygemeldt. Efter fyring på grund af stress og på trods af dobbelt uddannelse, eksamen fra Danmarks Biblioteksskole og social- og sundhedsassistent, har PL svært ved at vende tilbage til arbejdsmarkedet. PL har i hele sit voksenliv lidt af depressioner og har tit angstanfald. I perioder har PL været indlagt på psykiatrisk afdeling. Hun har været i medicinsk behandling siden 2002. Hun er 49 år. Til de sidste møder med jobcentret har PL haft flere frivillige bisiddere med, som hun kom i kontakt med blandt andet gennem Angstforeningen.

- Jeg ser jo ikke helt faldefærdig ud, så i sagsbehandlerens øjne var jeg bare én, der skulle tage sig lidt sammen. Men han satte sig ikke ind i, hvem jeg er. Han havde ikke interesse i det, han ville bare have mig ud.

PL har været glad for at have en bisidder med til møderne. Bisidderne har skabt en højere grad af troværdighed og respekt om hendes situation og behov. De har skærmet af, og de har grebet ind. Men PL har også fået at vide af jobcentret, at hun ikke behøver at have bisidder med til alle møderne. "Vi skal jo bare snakke", siger sagsbehandleren. Men PL har alligevel haft en bisidder med til møderne.

- Det er nødvendigt at have en bisidder med, fortæller PL. Hun er sikker på, at der er mange, som vil have glæde af at have en bisidder med.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Det er en anden borger, der også har stået uden for arbejdsmarkedet i nogle år, enig i. DN har i de sidste to år brugt sin mand som bisidder. Det har fungeret godt. Både fordi han kendte sin kones sygehistorie indgående fra hverdagen og fra samtaler med hendes psykiater. Han har derfor kunnet bidrage med større viden i samtalerne på jobcentret.

- For mig har det betydet meget, at jeg har haft en person med, som har troet på mig, som har støttet mig, og som har fremført mine synspunkter, når jeg selv brød sammen i gråd. Det har givet mig tryghed.

Men DN lægger også vægt på, at det i hendes tilfælde har været nyttigt, at hun og ægtefællen sammen har kunnet forberede sig hjemme i ro og mag og følge op på samtalerne med sagsbehandleren. Og så har DN været glad for, at det var den samme bisidder, hun kunne have med til alle møderne.

- Hvis jeg ikke havde haft min mand med til møderne, ville han tro, det var løgn, hvad jeg fortalte om oplevelserne i jobcentret. Det har gavnet vores ægteskab.

Både PL og DN lægger vægt på, at en god bisidder først og fremmest skal have menneskekundskab, skal have empati, ligesom det ikke gør noget, hvis vedkommende også har et godt kendskab til psykiatriske diagnoser, og hvad de betyder for psykisk sårbare reaktionsmønstre. Kendskab til lovgivning og strengt socialfaglige kompetencer kommer i anden række, selv om det også er vigtigt. Og så skal en god bisidder have en vis autoritet, skal kunne gribe ind i samtalen og skære igennem. Han eller hun skal være på den psykisk sårbare side og kunne bevare roen. Begge anbefaler, at foreninger og organisationer med bisiddertilbud, kræver, at bisidderne skal gennemgå et kursus, før de slippes løs på psykisk sårbare borgere.

2.2. Af en frivillig bisidders erfaringer

CS har arbejdet 35 år som jurist i det offentlige. Nu er han 62 år og pensionist. Siden 2008 har han arbejdet som frivillig bisidder og bisidderkoordinator i en mellemstor by i Jylland.

- Vi havde store problemer i starten med, at sagsbehandlerne opfattede os som en klods om benet. At vi var fjender. Men det har efterhånden hjulpet, at jeg har besøgt mange af kommunens sagsbehandlere for at forklare, hvordan frivillige bisiddere kan være med til at gøre mødet mellem borgere og myndigheder bedre. Nu er det langsomt ved at gå op for kommunen, at vi faktisk er en gevinst. Vi kan dæmpe spændingsniveauet, og vi kan bidrage til, at møderne bliver mere fokuserede.

CS lægger vægt på, at frivillige bisiddere er klædt ordentligt på til opgaven. Folk, der ønsker at arbejde frivilligt som bisiddere, skal derfor gennemgå et obligatorisk kursus, hvor de lærer om tavshedspligt, sociallovgivning, beskæftigelseslovgivning og det område, man kommer til at arbejde indenfor, for eksempel psykisk sårbare. Hun tilføjer, at man skal passe på med, at det ikke bliver for professionelt. CS siger:

- Vi er jo ikke sagsbehandler nummer to. Det handler mere om, at vi med almindeligt, godt kendskab til samfundets opbygning er i stand til at koncentrere os om det væsentlige frem for at løse det problem, som det dybest set er kommunens opgave at løse.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

At være frivillig bisidder handler derfor ikke om "at finde fem fejl i sagsbehandlingen", men om at kunne overskue en sag og være i stand til at oversætte et fagligt og indforstået sprog til noget, som borgeren kan forstå.

- Det er jo typisk for de fleste af dem, der har brug for en frivillig bisidder, at det er mennesker, der i et besværligt liv med mange nederlag og afmagt både har mistet overblikket over tilværelsen og tilliden til systemet. De oplever kommunen som en fjende.

Som frivillig bisidder skal man have dyb respekt for den enkelte borger, men man må ikke blive part i sagen. Derfor er det vigtigt, at bisidderen ikke står borgeren nær, for så kan relationen blive for intim, og man bliver nemt inhabil.

- Man skal have de nøgterne briller på samtidig med, at man oprigtigt kerer sig om at hjælpe borgeren i den aktuelle sag. Og gerne ved hjælp af den faglighed, man bringer med sig fra sit eget professionelle liv, siger CS, der understreger, at planlægning af et bisidderforløb er en forudsætning for et godt resultat.

- Hos os foregår det sådan, at Frivillighuset får den første kontakt med borgeren, der efterspørger hjælp af en bisidder. Frivillighuset sender en mail til bisidderkoordinatoren, der finder den bisidder, som egner sig bedst til at bistå den pågældende borger. Bisidderen og borgeren mødes så et neutralt sted, som regel i Frivillighuset, for at aftale forløbet og lave en huskeseddel om, hvad det er vigtigt at få sagt, og hvilken taktik man sammen vil bruge for at undgå, at borgeren går i sort, og mødet med kommunen går i opløsning.

2.3. Perspektiver fra sagsbehandlere

- Nogle psykisk sårbare har en uhensigtsmæssig symbiose med mor, som er utrolig svær at bryde, når det lige netop er hende, de har med som bisidder. Som jeg ser rollen som bisidder, drejer det sig om at være lyttende, at bisidderen sætter sig selv til side, holder tungen lige i munden og lader den unge gå vejen. Efter mødet kan bisidderen så være sparringspartner for den unge. Hvad var det, der blev sagt, hvor er vi henne nu, hvordan kan vi følge op?

RT er jobkonsulent i en specialenhed i en stor provinsby. Ligesom kollegaen SS fra en større kommune i hovedstadsområdet understreger hun, at man som bisidder ikke skal have en dagsorden på nogens vegne. Man skal være nysgerrig og åben. Stille spørgsmål og bede om at få en forklaring igen, hvis man ikke har forstået det. Man skal give rum til den unge, til borgeren, men passe på ikke at overtage samtalen.

Både RT og SS har stor og hovedsagelig god erfaring med pårørende som frivillige bisiddere. SS fortæller:

- Jeg synes ikke, jeg har oplevet nogen ulemper decideret. Der kan selvfølgelig godt være nogen uenighed om, hvordan man skal gribe tingene an. Men med en pårørende som bisidder kommer der ofte flere ting frem i lyset. Det støtter både os og borgeren. Det er måske især godt i starten, hvor borgeren kan have brug for at føle sig tryk. Fordelen for os er helt klart, at der kommer et andet menneske, som borgeren har tillid til, og som kan hjælpe os med at få den pågældende til at forstå, hvad det er, vi vil og har mulighed for. Når det fungerer bedst, er det typisk de gange, hvor vi får borgerens netværk i spil.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

I den kommune, hvor SS arbejder, har man ikke en fast procedure for, hvordan man gør borgerne opmærksomme på, at de har ret til at tage en bisidder med til møderne.

- Jeg tror ikke, der er ret mange unge, som ved, at de har ret til en bisidder. Det er kun, hvis vi fornemmer, at borgeren er meget usikker, at vi kan finde på at sige, at han eller hun er velkommen til at tage en bisidder med. Jeg ved ikke, om det kunne være relevant at sige det ved den første visitationssamtale - det kan godt blive sådan lidt for meget med, at man nu også skal huske at sige sådan og sådan.

SS synes ikke, det skal være et krav, at frivillige bisiddere skal på kursus, inden de får lov til at praktisere.

- Jeg kan godt se fornuften i det, men jeg synes, det kan blive for omstændeligt, hvis man som bisidder skal have en uddannelse. Og det er ikke, fordi jeg er bange for, at de så skaber problemer - i forbindelse med lovgivning for eksempel - sådan i stil med, "at det kan I bare ikke" eller "hvorfor kan man ikke det?"

RT udtrykker det således:

- Jeg tror, man skal passe på med, at bisidderen bliver for skolet. Som bisidder kan man gøre gavn som den person, man er, som én, der er nærværende, og som støtter. Man skal forstå, at det ikke er én selv, det drejer sig om, men om at støtte borgeren, så vedkommende bagefter kan følge op.

RT tilføjer:

- Måske er det omvendt, at det er os, der skal på kursus for at lære, hvordan vi skal agere, når der er en bisidder med, så vi er i stand til at få et godt samarbejde, for det er jo det, det handler om.

2.4. Frivilligcenter og jobcenter samarbejder om bisiddertilbud

CSP er leder af et frivilligcenter. For tre år siden fik hun en henvendelse fra jobcentret, der foreslog, at de skulle samarbejde om at tilbyde borgere i langvarige sygedagpengeforløb mulighed for at få hjælp fra en bisidder.

- En række komplicerede sygedagpengeafgørelser var resulteret i negativ presseomtale, og nogle ildsjæle var så gået i aktion. De kæmpede for retfærdighed, men havde ikke nogen særlig indsigt i hverken regler eller praksis, så det var et lidt sort-hvidt billede, der blev tegnet i offentligheden. Vi fik så en henvendelse fra sygedagpengeafdelingen, der spurgte, om vi kunne hjælpe de pågældende borgere med at komme videre i deres liv.

CSP fortæller, at frivilligcentret på samme tid fik en del henvendelser fra borgere, som gav udtryk for, at de havde brug for en bisidder.

- Så fandt vi frem til nogle bisiddere, sådan lidt ad hoc, ved at spørge rundt omkring i vores netværk ude i foreningerne. Først prikkede vi lidt tilfældigt til nogle, som vi mente ville være velegnede som bisiddere, men ret hurtigt begyndte vi at gå mere strategisk til værks og etablere en organisatorisk ramme om initiativet.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Den strategiske tilgang indebærer, at frivilligcentret og jobcentret sammen formulerede målet for bisidderhjælpen, nemlig at bisidder og sagsbehandler skulle samarbejde om at hjælpe borgere, der havde behov for støtte.

- Det er vigtigt at undgå, at bisidder og borger kæmper imod jobcentret eller omvendt. Hvis der endelig skulle kæmpes, skulle vi gøre det sammen for at styrke dialogen hen over bordet. Det var samtidig nødvendigt at have en instans, som jeg kunne kontakte i jobcentret, hvis jeg fik en tilbagemelding fra en bisidder om, at noget af det, som vi havde aftalt, ikke blev overholdt. Så derfor fik vi lavet en samarbejdsaftale, der gik ud på at skabe en god dialog mellem sagsbehandler, borger og bisidder. Den tog også hensyn til den mulighed, at noget kunne glippe, og at det derfor kunne blive nødvendigt at involvere andre niveauer i jobcentret, så problemerne kunne blive håndteret i tide og på en ordentlig måde.

Næste skridt var at skabe opmærksomhed om samarbejdsaftalen, så de borgere, der kunne have brug for en bisidder, også henvendte sig i frivilligcentret. Det skete på en lidt speciel måde, fortæller CSP:

- Vi turde ikke melde fuldstændigt ud, at vi havde indgået en samarbejdsaftale om bisidderhjælp, for vi var ikke sikre på, at vi kunne følge med i efterspørgslen. Jeg var simpelthen i tvivl, om jeg ville kunne rekruttere tilstrækkeligt med frivillige, og vi var fast besluttet på at holde fokus på kvalitet. Det skulle ikke være hvem som helst, der kunne blive bisidder. Vi kiggede efter personer, der interesserer sig for menneskelig udvikling, som er gode til at facilitere, og som kan mestre borgers situation med ro, omsorg og empati. Det er noget med at forstå, at rollen som bisidder går ud på at have en støttende hånd i ryggen på borgeren. Det er også vigtigt, at bisidderen forstår at indgyde tillid hos sagsbehandleren, så der ikke opstår en anspændt situation. Hvis der gør, skal bisidderen også kunne hjælpe til med at få den afspændt igen.

I stedet for at annoncere efter bisiddere blev det besluttet at gennemføre et pilotprojekt, hvor jobcentret screenede borgerne og henviste dem til frivilligcentret, der også tog hånd om dem, som henvendte sig for at få en bisidder. Desuden koncentrerede man sig om de mest sårbare borgere, også borgere med psykiske diagnoser:

- Det er mennesker, der er særlig ramt, og som kan have svært ved at forstå, hvad der sker i jobcentret, eller hvor deres sag nu befinder sig. Det kan være ensomme borgere med social angst eller borgere, der måske har været ressourcestærke til at starte med, men som igennem et langt sagsbehandlingsforløb har fået flere og flere diagnoser, og som er blevet mere og mere i tvivl om, hvor meget de er værd. Tilliden er bare pillet fuldstændig ud af dem. Det er frygteligt, og det har også konsekvenser for andre, deres børn for eksempel. Borgere, der ikke har andre problemer end ledighed eller i hvert fald kun i mindre grad, har måske et større netværk til at støtte op, for eksempel en bror eller en medarbejder i fagforeningen. Det var svært for sagsbehandlerne at finde rundt i alt det arbejde med relationer, så her kunne vi i frivilligcentret være til hjælp. Det betød også, at vi kunne hjælpe især psykisk sårbare med at finde nye netværk, for vi kunne jo henvise dem til andre foreninger, der har tillidsgrupper.

Pilotprojektet varede et års tid og kom derefter ind i mere faste rammer i samarbejde med frivilligcentret og forskellige foreninger, der også har bisiddertilbud. CSP fortæller her, hvorfor frivilligcentret besluttede sig for dette initiativ:

- Jeg tænkte, at vi skulle respondere på nogle behov i samfundet. Vi skulle ikke nødvendigvis selv gennemføre store projekter, men trække på alle de platforme, som vi har. Jeg ser jo allerhelst, at



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

det er de foreninger, som vi samarbejder med, der har bisiddertilbud, hvad vi jo ikke har. Vi mærkede blot, at der var et stort behov, og så tog vi initiativ til at gøre noget ved det sammen med jobcenteret.

2.5. Gode bisiddere bistår ikke bare folk i en konkret sag - de hjælper dem videre i deres liv

Handicaporganisationer og andre foreninger bruger mange kræfter på deres bisiddertilbud. Hvorfor gør de det?

- Jamen, det gør vi jo, fordi lovgivningen er meget kompliceret. Det er en jungle at finde rundt i beskæftigelseslovgivningen og sociallovgivningen for langt de fleste mennesker, og hvis man så oven i har psykiske problemer og måske ikke noget netværk, er det endnu vanskeligere. Mange henvender sig også, fordi de oplever, at de bliver dårligt behandlet af offentlige myndigheder. Det kan godt være, at de får en både venlig og korrekt behandling, men hvis de ikke forstår de ord og begreber, der bliver anvendt, er det nemt at føle sig misforstået, og så er der nok heller ikke så langt til også at mene, at sagsbehandlingen er dårlig.

Bisidderne bliver rekrutteret på flere måder. Nogle henvender sig selv, fordi de gerne vil gøre en indsats for andre mennesker. Andre får en opfordring til at blive bisidder. Det kan være medlemmer, der i en eller anden sammenhæng har vist interesse for og evne til at fungere som bisidder. Nogen kender også til bisiddere fra deres job og vil gerne bruge deres viden og erfaring i forbindelse med frivilligt arbejde. En forening oplever stigende efterspørgsel på bisiddere og overvejer at annoncere efter kandidater for at kunne opfylde behovet. Selv om efterspørgslen stiger, er det hovedreglen, at ingen kommer til at fungere som bisidder, før de har gennemført et kursus.

- Vores bisiddere har alle været på et kursus, før de bliver sluppet løs. Mig bekendt gælder det også i alle andre foreninger. Det er en kvalitetssikring. Vi kan ikke have mennesker som bisiddere, hvis de i virkeligheden kun ønsker at sige tak for sidst til en sagsbehandler, som efter deres mening har behandlet dem skidt. I enkelte tilfælde kan en person godt starte umiddelbart som bisidder på grund af særlig erfaring og baggrund, men det er undtagelsen.

Kurserne varer som regel en til to dage og består ofte af flere moduler. Modellen er langt henad vejen den samme: 1) Introduktion til den relevante lovgivning, herunder forvaltningsloven, men typisk i overskriftsform, for det er alt for komplicerede spørgsmål at gå i dybden med i løbet af en kursusdag, 2) oplæg om kommunikation, samtaleteknik, mødepsykologi o.l. og 3) rollespil. Sidstnævnte kan bestå i, at kursusdeltagerne agerer borger, bisidder og sagsbehandler i et møde.

- Lovstoffet bliver behandlet i overskrifter, for kursisterne skal selvfølgelig have et vist kendskab til beskæftigelseslovgivningen, sociallovgivningen m.v., men det nytter jo ikke, at de løber skrigende bort, fordi der er tale om tungt stof. Man skal ikke kende lovgivningen til fingerspidserne, men man skal vide, hvad man har med at gøre, og hvem man kan henvise til, hvis der er tvivl om forståelsen af en paragraf eller en juridisk formulering i en afgørelse. Det vigtigste er nok, at vi uden at gå i detaljer giver vores bisiddere en forståelse for, hvad retssikkerhed og de formelle sider af et sags- og mødeforløb betyder, så de ved, hvad de skal gøre og ikke giver forkerte råd.

Gode bisiddere behøver ikke at være hverken socialrådgivere eller jurister. Det er naturligvis en fordel, hvis man allerede i kraft af sin uddannelse og sit arbejde har indsigt i lovgivningen, men det afgørende er gode menneskelige egenskaber, for samspillet mellem borger og myndighed drejer sig om andet og mere end paragraffer og procedurer:



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- En bisidder bør helt klart have empati. Man behøver ikke at have nogen særlig faglig baggrund, men man skal være et empatisk og rummeligt menneske. Og man skal også kunne sige fra, for vi har jo oplevet medlemmer, der har så komplicerede problemer, at de overstiger, hvad en bisidder kan magte. Det er desuden vigtigt, at de forstår, at de ikke skal sagsbehandle, men først og fremmest yde moralsk støtte.

En frivillig bisidders vigtigste rolle og funktion er at kunne lytte og forstå en situation. En god bisidder har situationsfornemmelse og ved, hvad der skal gøres hvornår. Han eller hun ved også, hvornår der ikke skal gøres noget. Timing er vigtig:

- Man skal huske, at man skal møde mennesker, som man selv vil mødes, og det er med respekt. Det gælder over for den borger, som man er bisidder for, og selvfølgelig også over for den sagsbehandler, som har den pågældende sag. Det nytter jo ikke noget, at man er skruet sådan sammen, at man slår i bordet. Det er tværtimod en meget vigtig opgave for en bisidder at være med til at formidle kontakten mellem de to og bidrage til en god dialog.

Det er ligeledes vigtigt at forstå, at bisiddere ikke har nogen indflydelse på, hvad der kommer ud af et møde. De kan imidlertid have stor betydning for, om mødet bliver godt og konstruktivt, eller om det bliver et rivegilde. Bisidderens fremmeste opgave er derfor at medvirke til, at samarbejdet mellem de to parter - borger og myndighed - forløber på en konstruktiv måde:

- Det kan godt ske, at en bisidder må foreslå en pause og fortælle borgeren uden for mødelokalet, at den tone, som han eller hun anvender, ikke fører nogen steder, altså få vedkommende til at styre sin vrede og falde ned. Det er jo derfor, at vi lægger så meget vægt på færdigheder i kommunikation på vores kurser, så man bliver i stand til at håndtere ophidsede situationer og få dialogen på et plan, hvor man kan samarbejde.

Bisiddere skal derfor ikke være professionelle i betydningen uddannede inden for jura, forvaltning e.l., men kompetente i betydningen rummelige mennesker, der er i stand til dels at støtte en borger på en menneskelig måde uden at tage initiativet fra vedkommende, dels at fremme dialogen mellem borger og myndighed, så samarbejdet om de bedst mulige løsninger bliver så konstruktivt som muligt. På den måde bliver relationen mellem borger, bisidder og sagsbehandler professionel.

- Bisiddere er ikke sagsbehandlere, de er heller ikke stedfortrædere, men støttepersoner. Derfor ved de også godt, at de ikke skal være bonkammerater med den eller de borgere, som de hjælper, selv om de som frivillige er drevet af at ville hjælpe deres medmennesker. Hvis de ikke holder en professionel distance, risikerer de at blive slidt op.

Foreningerne lægger vægt på, at der er forskel på at være partsrepræsentant og frivillig bisidder. Flere peger tillige på en tredje rolle, nemlig som professionel:

- En partsrepræsentant er en del af en sag, fordi vedkommende har fuldmagt til at tale og beslutte på vegne af en borger. En professionel behøver hverken at være partsrepræsentant eller bisidder, men ser i kraft af sin professionelle baggrund på en sag fra alle sider uden at tage stilling for den ene eller den anden. En frivillig bisidder har ingen formelle beføjelser og repræsenterer ikke borgeren i forbindelse med en sag, for så ville den pågældende jo være partsrepræsentant. Han eller hun behøver heller ikke at have en faglig - professionel - baggrund, men skal fungere som støtteperson for borgeren, der taler sin egen sag, uden at blive følelsesmæssigt involveret.

Den kompetente bisidder er derfor først og fremmest støtteperson og formidler.



Ligestilling, ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

3.0. Samspillet mellem borger, bisidder og sagsbehandler

Tendenser i undersøgelsen

Der er som nævnt udsendt et spørgeskema til samtlige jobcentre, frivilligcentre og foreninger for psykisk sårbare. Formålet har i alle tilfælde været at få mere viden om, hvad der kendetegner god bisidderpraksis, når en psykisk sårbar er til møde i jobcentret og medbringer en frivillig bisidder.

I alle tre spørgeskemaundersøgelser er der opnået tilfredsstillende svarprocenter på henholdsvis 75, 74 og 60.

Der er desuden gennemført i alt 56 telefoninterviews med psykisk sårbare borgere, frivillige bisiddere samt repræsentanter fra jobcentre, frivilligcentre samt handicaporganisationer og foreninger.

Det kvantitative og kvalitative datamateriale kan destilleres i syv væsentlige temaer, der bidrager til en karakteristik af samspillet mellem borger, bisidder og sagsbehandler eller jobkonsulent, nemlig følgende:

1. Hvilke udfordringer møder psykisk sårbare borgere i forbindelse med møder i jobcentret?
2. Hvilket kendskab har borgere til retten til at medbringe en bisidder?
3. Hvordan samarbejder jobcentre med frivilligcentre og foreninger med bisiddertilbud?
4. Hvem er frivillig bisidder for psykisk sårbare?
5. Hvad indebærer rollen som frivillig bisidder?
6. Hvilke kompetencer skal en god bisidder have?
7. Hvordan kan en frivillig bisidder bidrage til et godt sagsforløb?

De syv temaer udfoldes i det følgende.

3.1. Udfordringer for psykisk sårbare

Det fremgår af interviewene med både borgere, bisiddere og repræsentanter fra jobcentre, frivilligcentre, handicaporganisationer og foreninger, at psykisk sårbare kan have svært ved møder i jobcentret. Problemerne er naturligvis individuelle og kommer til udtryk på forskellige måder, men interviewene tegner et billede af fire hovedudfordringer:

Kommunikation

Det kan være vanskeligt for en psykisk sårbar borger at følge med i samtalen, fordi han eller hun ikke forstår de vendinger og fagtermer, der bliver brugt. De psykiske problemer kan samtidig medføre, at den pågældende borger nok er fysisk, men ikke mentalt til stede. Resultatet er, at vedkommende ikke forstår indholdet af samtalen, og hvad der bliver besluttet eller aftalt på mødet.

Aftaler og praktiske gøremål

Psykisk sårbare kan have svært ved at overholde deadlines og aftaler. Praktiske spørgsmål bliver ofte uoverskuelige.

En sagsbehandler fortæller:



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

"Jeg synes, at unge mennesker med psykiske problemer i mange situationer - netop fordi de er psykisk sårbare - ikke er i stand til at huske, hvad der blev sagt, eller de forstår ikke, hvad det er, vi har sagt, selv om det bliver gentaget."

Et usynligt handicap

Psykiske lidelser er i modsætning til fysiske handicap usynlige. Det kan derfor være vanskeligt for omgivelserne at sætte sig ind i, hvilke problemer psykisk sårbare har. Flere interviewpersoner med psykiske lidelser fortæller, at de føler sig misforstået og mistænkeliggjort. Citatet indeholder et eksempel:

"Der er jo rigtig mange mennesker, som ser helt normale ud, selv om de har en psykisk sygdom. Min egen oplevelse er, at man meget nemt bliver misforstået. Hvis man har været ude for en arbejdsulykke og begge eller det ene ben er brækket, er der ikke noget at diskutere, for dels kan man se det, dels har man en masse undersøgelser, som kan bevise det. Men når det er noget oppe i hovedet, der ikke fungerer, vil andre altid tænke: 'Jamen, det kan hun jo bare sige', for der er aldrig nogen, der kan bevise, hvad der er galt, når det drejer sig om psykisk sygdom. Man vil altid have en tvivl, så derfor er bevisbyrden større, og man skal gøre mere for at få anerkendt, at det er sådan, man har det."

Et komplekst og uoverskueligt system

Det offentlige system er kompliceret og svært at orientere sig i. Det gælder i særlig grad for psykisk sårbare. Også de fysiske rammer kan give angst og utryghed, for eksempel når man skal opholde sig i et ventenum, indtil det bliver ens tur, eller blot når man skal ringe til jobcentret for at aftale et møde. En pårørende, der også er bisidder, til en psykisk sårbar beskriver situationen med disse ord:

"Der er massevis af mennesker. Et stort ventenum, hvor man trækker et nummer og venter, indtil nogen kommer og henter én. En masse støj og lyde og alt muligt. Og så tror jeg, at der stort set har været en ny kontaktperson hver gang, han har været der. Det må være forfærdeligt at skulle gå derind alene, når man er psykisk sårbar. Vi har jo også nogle [psykisk syge medlemmer], der siger, at de aldrig sover natten før, fordi de er så bekymrede. Hele situationen er urovækkende."

Interviewene tyder sammenfattende på, at det kan være en særlig udfordring for især psykisk sårbare, når de skal igennem et sagsforløb. Her kan en bisidder være behjælpelig, og hvad det kræver, belyses i det følgende.

3.2. Kendskabet til Forvaltningslovens § 8

Ifølge § 8 i Forvaltningsloven kan *"Den, der er part i en sag, [...] på ethvert tidspunkt af sagens behandling lade sig repræsentere eller bistå af andre"*.¹

Jobcentrene er i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt, om de informerer borgerne om deres ret til at medbringe en bisidder til møderne. Svaret fremgår af figur 3.1. på næste side.

¹ Den fulde tekst i § 8 er som følger:

"Den, der er part i en sag, kan på ethvert tidspunkt af sagens behandling lade sig repræsentere eller bistå af andre. Myndigheden kan dog kræve, at parten medvirker personligt, når det er af betydning for sagens afgørelse.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1, 1. pkt., gælder ikke, hvis partens interesse i at kunne lade sig repræsentere eller bistå findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, eller hvor andet er fastsat ved lov."

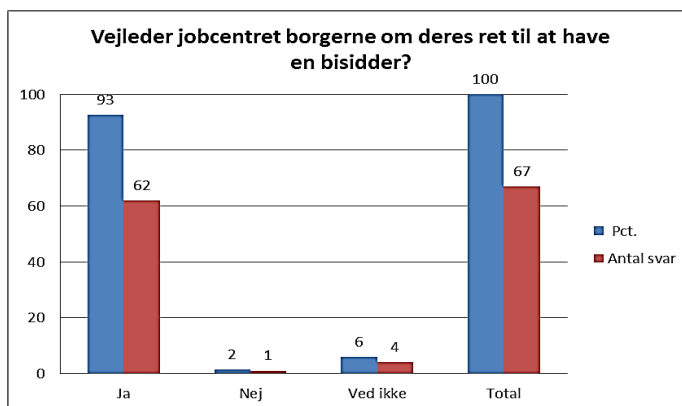


Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

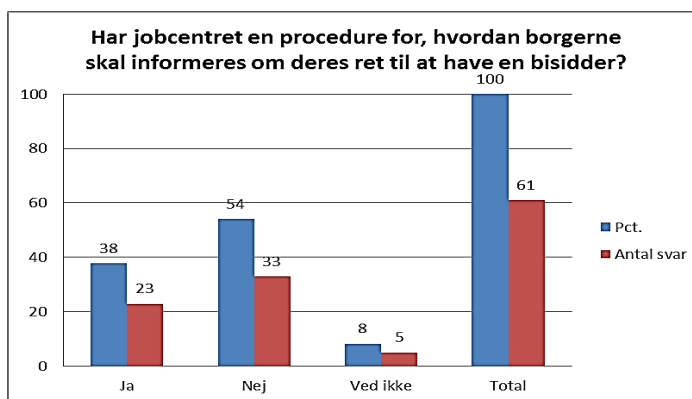
Hele 93 pct. af jobcentrene siger, at de vejleder borgerne om retten til at have en bisidder. Det er dog et væsentligt færre antal, nemlig 38 pct., der oplyser, at de også har en procedure for, hvordan borgerne skal informeres om deres ret til en bisidder. Se figur 3.2.

De samme spørgsmål er stillet i interviewene, hvor repræsentanter fra de fleste jobcentre siger, at de ikke har en formel procedure for vejledning af borgerne om retten til en bisidder. Det er i stedet op til den enkelte sagsbehandler at vurdere fra sag til sag, hvorvidt en borger har behov for en bisidder eller ej. Følgende citat fra en samtale med en jobkonsulent i et jobcenter er typisk for svarene:

"Nej, vi har ikke en decideret retningslinje for, at man skal huske at sige ved første samtale med en borger, at man godt må have en bisidder med. Jeg tror da nok, at hvis man fornemmer, at den borger, der sidder over for én, er meget usikker, så vil både mine kolleger og jeg sige: 'Jamen, du er altså velkommen til at tage nogen med, så der er nogen, du kan føle dig tryk ved, når du kommer herhen.'"



Figur 3.1.



Figur 3.2.

Det afhænger derfor ofte af en konkret og individuel vurdering, hvem der får vejledning om retten til en bisidder, og hvem der ikke gør. Det kan dog være vanskeligt at bedømme, hvorvidt en borger har behov for en bisidder eller ej ved de første møder i jobcentret. Psykiske lidelser er som nævnt usynlige, hvilket bidrager til, at det kan være svært at gennemskue, om der er behov for støtte udefra. En mor, der er bisidder for sin søn, uddyber problemet:

"Hvis du talte med min søn i kort tid, ville du ikke opdage, at der er noget galt med ham. Han vil så gerne være sammen med normale mennesker, og det er gået meget fremad med ham de sidste 7-8 år, hvor han har haft sygdommen. Men det betyder så, at når han kommer op i jobcentret og bliver spurgt, hvordan det går, så siger han, at det går fint, og så ved sagsbehandlerne ikke noget om alle de andre ting, som det ikke går fint med. Hvis han går alene derop, og hvis andre psykisk sårbare går alene derop, så kan de holde facaden det øjeblik, som et møde varer. Det giver jo ikke jobcentret en chance for at afdække, at det bare ikke går så fint, som de giver udtryk for."

Andre tilbagemeldinger er på linje med denne beretning, nemlig at det er tidskrævende og forudsætter indsigt at kunne lodde dybden i de beskrivelser, som psykisk sårbare giver af deres egen tilstand. De siger, at de har det godt, hvad de også kan have i øjeblikket, men ikke nødvendigvis i en længerevarende periode.

Det taler for, at det vil være en fordel for såvel jobcentrene som psykisk sårbare borgere, at der er en fast procedure for, hvornår og i hvilke tilfælde der skal orienteres om retten til at medbringe en



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

bisidder. Den umiddelbare fordel er, at informationen om retten til at have en bisidder kan forebygge misforståelser i kommunikationen, fremme dialogen og effektivisere sagsbehandlingen.

En fast procedure kan have mange udtryksformer: Lige fra en standardformulering i enhver skrivelse - elektronisk som postal - om, at borgere har ret til at have en bisidder med ved møder i det offentlige til en brochure, der eventuelt vedlægges det materiale, som en borger får udleveret. Flere jobcentre fremlægger sådanne brochurer, der kan være udarbejdet af handicaporganisationer, foreninger eller frivilligcentre.

Argumentet imod en tydeliggørelse af retten til at medbringe en bisidder er, at mange borgere har meget omfattende sager, der er tyk af dokumenter, og hvor en sætning om Forvaltningslovens § 8 nemt forsvinder i mængden af henvisninger til andre lovparagraffer.

Et andet argument er, at nogle psykisk sårbare har svært ved at overskue og finde rundt i de mange papirer, som deres sager hyppigt består af. Det er derfor - argumenteres der - tvivlsomt, om det har nogen særlig effekt at formalisere en rutine, som går ud på, at jobcentre og andre kommunale myndigheder eksplicit skal gøre opmærksom på retten til at få hjælp af en bisidder.

Der vil imidlertid altid være borgere, som mangler et netværk, hvorfra de kan få hjælp, eller som ikke har overskud til selv at opsøge en potentiel bisidder.

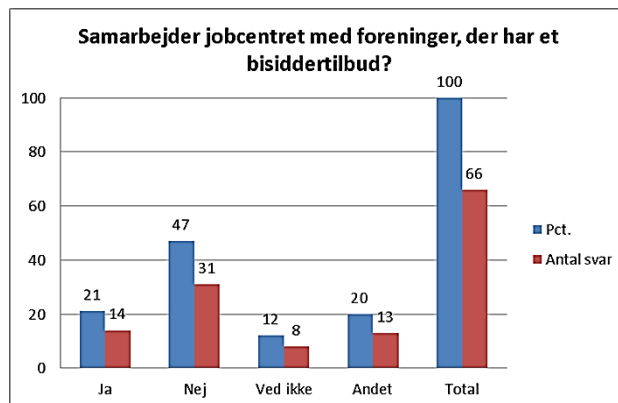
Der er derfor et potentiale i at etablere et samarbejde mellem jobcentrene på den ene side og på den anden side de frivilligcentre, organisationer og foreninger, som har et bisiddertilbud, om at skabe øget synlighed om borgernes rettigheder ifølge Forvaltningslovens § 8, og hvordan en bisidder kan være til hjælp.

Et eksempel på et sådant samarbejde findes i afsnit 2.4. tidligere i rapporten.

3.3. Samarbejde mellem jobcentre, frivilligcentre og foreninger for psykisk sårbare

Figur 3.3. viser, at godt og vel en femtedel af jobcentrene har et samarbejde med handicaporganisationer eller foreninger for psykisk sårbare med bisiddertilbud.

Næsten halvdelen oplyser, at de ikke har et sådant samarbejde. Figuren viser også, at det er uklart for godt og vel hvert tiende jobcenter, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, om der samarbejdes med en handicaporganisation eller en forening med bisiddertilbud.



Figur 3.3.

Endelig har en femtedel af respondenterne markeret i svarfeltet "Andet", som blandt andet kan dække over, at der måske har været et samarbejde en enkelt gang eller to.

Nogenlunde samme svarfordeling findes i figur 3.4. på næste side, der vedrører spørgsmålet, om jobcentrene samarbejder med frivilligcentre, som har et bisiddertilbud.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Den samme tendens går igen i interviewene. Her er der identificeret et par uformelle og enkeltstående samarbejdsrelationer. I et enkelt tilfælde har et jobcenter og et frivilligcenter indgået en egentlig aftale om at formidle bisiddere til borgere.

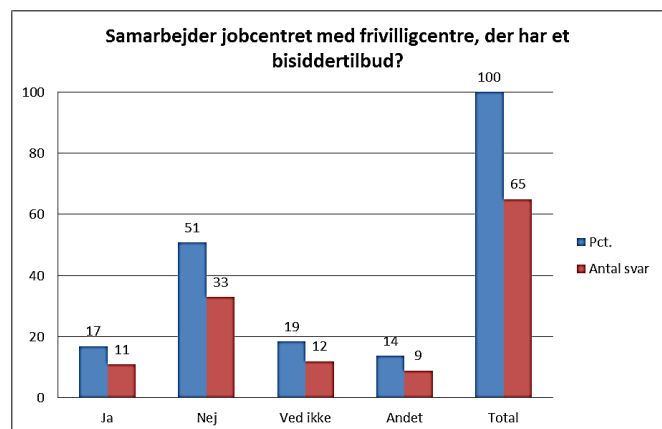
3.4. Hvem er bisidder?

Hvem er bisidder for psykisk sårbare, og hvad kendetegner dem?

Frivillige bisiddere kan inddrages i to kategorier:

- Den første kategori består af pårørende, typisk nærtstående familiemedlemmer, for eksempel en far, mor, søster, bror eller ægtefælle. Også gode venner hører til i denne kategori. Den nære relation indebærer ligeledes, at opfordringen til at deltage i et møde som bisidder som regel kommer fra borgeren selv.
- Den anden kategori er mennesker, som ikke behøver at have nogen form for personlig tilknytning eller kendskab til den pågældende borger, der ønsker at gøre brug af en bisidder. Her kan der være tale om en person, som er medlem af en bisiddergruppe tilknyttet et frivilligcenter, en ansat i en faglig organisation, et medlem af en handicaporganisation eller forening med bisiddertilbud. Nogle er pensionerede, andre er fortsat erhvervsaktive. Denne kategori af bisiddere kommer typisk i aktion på den måde, at handicaporganisationen, foreningen eller frivilligcentret formidler kontakten til en borger, som efterspørger en bisidder, fordi vedkommende ikke selv kender en person, der kan eller vil bistå.

Det kendetegner frivillige bisiddere, at de gerne vil gøre en indsats for andre mennesker. Det er umiddelbart forståeligt, når der er tale om en pårørende, der har en følelsesmæssig relation til den person, som vedkommende er bisidder for.



Figur 3.4.

Interviewene med frivillige bisiddere, der er tilknyttet et frivilligcenter, en handicaporganisation, en forening e.l., tyder på, at også de grundlæggende er drevet af en motivation for at hjælpe andre.

Som bisiddere bruger de så ofte deres professionelle viden fra erhverv, hvor de kan have haft eller stadig har borgerrelaterede opgaver, eksempelvis sygeplejersker, socialrådgivere, jurister.

Der kan naturligvis også være tale om mennesker, som ikke har en sådan uddannelsesmæssig baggrund, men som i kraft af deres arbejde har fået relevante kompetencer og ikke mindst lyst til at fungere som frivillig bisidder.

3.5. En bisidder har flere roller

Flere interviewpersoner har givet udtryk for, at psykisk sårbare støder på særlige udfordringer, når de er til møde i jobcentret. Dataene fra såvel interviewundersøgelsen som de tre spørgeskemaundersøgelser giver imidlertid mulighed for at belyse, hvilke roller og kompetencer der især er relevante, for at en bisidder kan hjælpe en borger bedst muligt til at håndtere disse udfordringer.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Ordet rolle skal forstås som en position, hvor der er identificeret otte, nemlig:

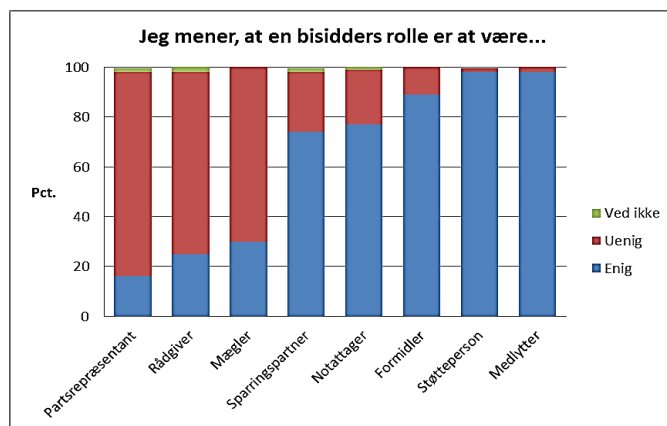
- Formidler
- Medlytter
- Mægler
- Notattager
- Partsrepræsentant
- Rådgiver
- Sparringspartner
- Støtteperson

I spørgeskemaundersøgelserne er jobcentrene, foreningerne og frivilligcentrene blevet bedt om at besvare en række spørgsmål om en bisidders roller. Svarene er sammenfattet i figurene 3.5. (jobcentrene), 3.6. (foreningerne) og 3.7. (frivilligcentrene).

Jobcentrene

Det fremgår af figuren, at jobcentrene lægger mest vægt på rollerne som medlytter, støtteperson og formidler. De tre roller får fra 90 pct. til næsten 100 pct. opbakning blandt respondenterne. Figuren viser ligeledes ret betydelig tilslutning til rollerne som sparringspartner og notattager.

Rollerne som partsrepræsentant, rådgiver og mægler befinder sig i bunden af prioriteringslisten. Langt hovedparten af respondenterne i jobcentrene er uenig i, at det er roller, der er relevante for en frivillig bisidder.



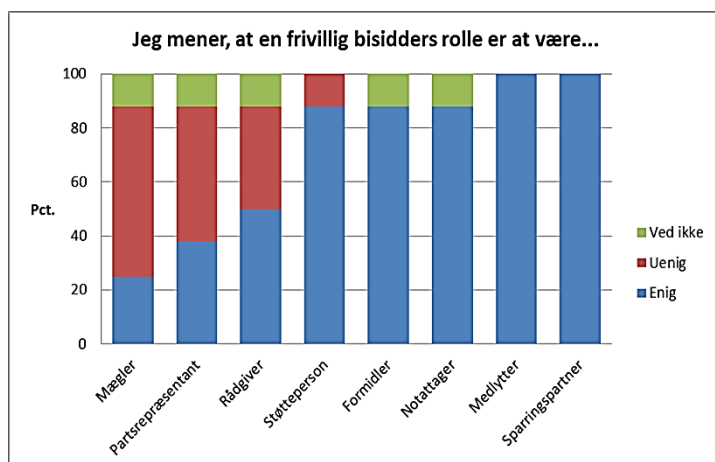
Figur 3.5.

Forsigtigt fortolket er der nok en tendens til, at respondenterne fra jobcentrene foretrækker bisidder, der indtager en forholdsvis passiv rolle.

Foreningerne

Respondenterne fra foreningerne giver rollerne som sparringspartner og medlytter topprioritet, nemlig 100 pct. Også rollerne som notattager, formidler og støtteperson kommer højt op på skalaen. Noget overraskende er ca. hver tiende respondent fra foreningerne uenig i, at en bisidder skal være støtteperson.

Billedet er mere broget, når det drejer sig om de sidste roller som rådgiver, partsrepræsentant og mægler.



Figur 3.6.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

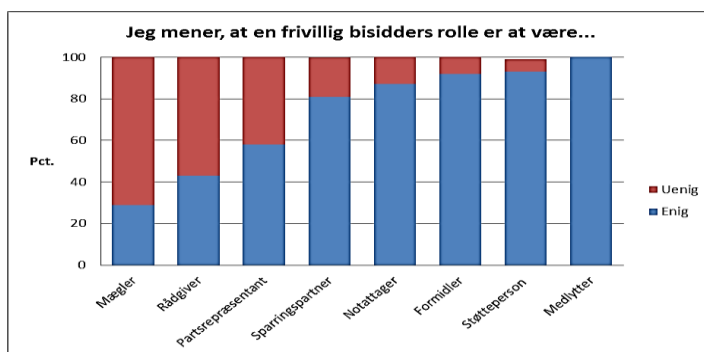
Halvdelen er enig i, at rollen som rådgiver også er relevant. Det samme mener næsten 40 pct. om rollen som partsrepræsentant. Det afspejler sandsynligvis, at en del medlemmer af handicaporganisationer og foreninger også har erfaring med at være partsrepræsentant, altså fået fuldmagt til at repræsentere en borger i en sag. Endelig er ca. en fjerdedel af respondenterne fra foreningerne enig i, at en bisidder også skal kunne optræde som mægler.

Alt i alt er tendensen i svarmønstret, at foreningerne vægter mere aktive bisidderroller højere end respondenterne fra jobcentrene.

Frivilligcentrene

Respondenterne fra frivilligcentrene mener, at rollerne som medlytter, støtteperson og formidler er de vigtigste i nævnte rækkefølge. De lægger ligeledes betydelig vægt på rollerne som notattager og sparringspartner.

Ret mange, nemlig seks ud af ti, peger tillige på rollen som partsrepræsentant. Også i dette tilfælde kan forklaringen være, at bisiddere, der er tilknyttet et frivilligcenter, har erfaring som partsrepræsentant.



Figur 3.7.

Derudover mener mellem 30 pct. og godt 40 pct. af respondenterne, at det også hører med til rollen som bisidder at være rådgiver eller mægler.

De vigtigste bisidderroller

Søjlediagrammerne i alle tre figurer viser, at de fleste respondenter er enige i, at en bisidders rolle er at være medlytter, støtteperson eller formidler. Flest er desuden uenige i, at en bisidders rolle er at være partsrepræsentant, rådgiver eller mægler.

Som nævnt kan de otte roller karakteriseres som enten mere aktive eller mere passive alt efter graden af medvirken under mødet med en sagsbehandler eller jobkonsulent.

På tværs af de tre respondentkategorier - jobcentre, foreninger, frivilligcentre - er de fleste uenige i, at en bisidder skal indtage en mere aktiv rolle i forbindelse med et møde. De peger i stedet på, at en bisidder især skal optræde som støtteperson og medlytter for den pågældende borger, hvis sag mødet drejer sig om, og altså indtage en mere passiv rolle. Respondenterne fra foreningerne skiller sig dog lidt ud, idet de tillige lægger vægt på den noget mere aktive rolle som sparringspartner.

I de kvalitative interviews bliver der også lagt stor vægt på rollerne som støtteperson og medlytter. Psykisk sårbare interviewpersoner og pårørende, som er bisiddere, fremhæver ligeledes de mere aktive roller.

Hvad grunden er, fremstår ikke klart af interviewene, men det er en hypotese, at passive bisidderroller vægtes højest i et ideelt system, hvor sagsforløbet er problemfrit, og hvor det således er den psykisk sårbare borger, der styrer samtalen uden afbrydelser eller indskudte bemærkninger fra bisidderen.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

I den virkelige verden oplever mange psykisk sårbare og frivillige bisiddere dog, at sidstnævnte lejlighedsvis må involvere sig mere aktivt under et møde i jobcentret, fordi den pågældende borger enten ikke magter at fremføre sine synspunkter selv, eller fordi han eller hun føler sig uretfærdigt behandlet. En psykisk sårbar borger uddyber:

”En bisidder skal jo i hvert fald have menneskelig indsigt og være bevidst om, hvilken rolle det er relevant at bruge i sammenhængen. De sidder som støtte for borgeren og skal både være ekstra ører og kunne tage ordet, når man selv er fuldstændig opløst i gråd. Så de skal altså også kunne bremse sagsbehandleren lidt i det pres, som bliver lagt på borgeren.”

3.6. Den kompetente bisidder

Interviewpersonerne og respondenterne i henholdsvis interviewundersøgelsen og spørgeskemaundersøgelserne er desuden blevet bedt om at fortælle, hvad en frivillig bisidder skal kunne.

Han eller hun skal ikke kun vide, hvilken rolle der er den mest optimale i en given situation, men skal derudover have nogle kompetencer forstået som personlige egenskaber, for eksempel empati, og faglige kvalifikationer, for eksempel viden.

Følgende relevante kompetencer er identificeret i forbindelse med interviewene:

Personlige egenskaber

- Empatisk
- Formidlende
- Lyttende
- Støttende

Faglige kvalifikationer

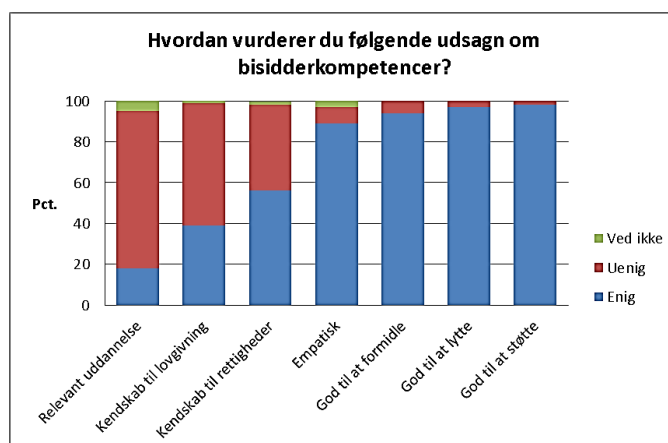
- Kendskab til borgerens rettigheder
- Kendskab til relevant lovgivning
- Relevant uddannelse

Søjlediagrammerne i figurerne 3.8., 3.9. og 3.10. viser, hvordan respondenterne fra henholdsvis jobcentrene, foreningerne og frivilligcentrene vurderer de syv bisidderkompetencer.²

Jobcentrene

Respondenterne fra jobcentrene lægger mest vægt på, at bisiddere skal være gode til at støtte, lytte og formidle, ligesom empati er en vigtig egenskab.

Faglige kvalifikationer som relevant uddannelse og kendskab til lovgivning og rettigheder prioriteres i mindre grad. Det er dog bemærkelsesværdigt, at respondenterne er nogenlunde delt på midten, når det drejer sig om kendskab til borgerens rettigheder.



Figur 3.8.

² Spørgsmålene i spørgeskemaet var formuleret som følger:

Hvordan vurderer du følgende udsagn:

- 1) En bisidder skal være empatisk, 2) En bisidder skal være god til at formidle, 3) En bisidder skal være god til at lytte, 4) En bisidder skal være god til at støtte, 5) En bisidder skal have kendskab til borgerens rettigheder, 6) En bisidder skal have kendskab til relevant lovgivning, 7) En bisidder skal have en relevant uddannelse.

Se også spørgeskemaerne med svarfordelinger i bilagsrapporten.

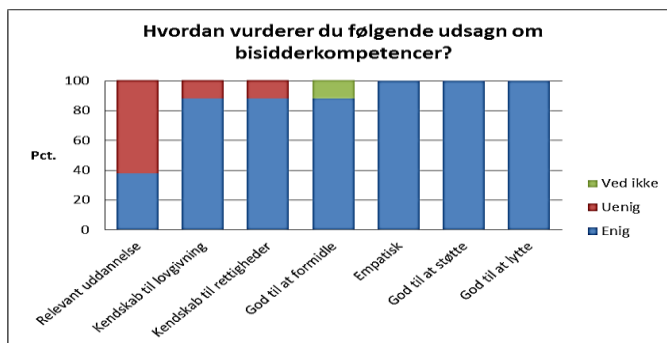


Ligestilling, ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Foreningerne

De personlige egenskaber tillægger respondenterne fra foreningerne også helt afgørende vægt.

De har dog en anden vurdering end respondenterne fra jobcentrene, når det drejer sig om de faglige kvalifikationer. Ni ud af ti respondenter fra foreningerne er således enig i, at en bisidder skal have kendskab til borgerens rettigheder og relevant lovgivning. Forholdsvis flere respondenter fra foreningerne end jobcentrene er ligeledes enig i, at en bisidder bør have en relevant uddannelse.



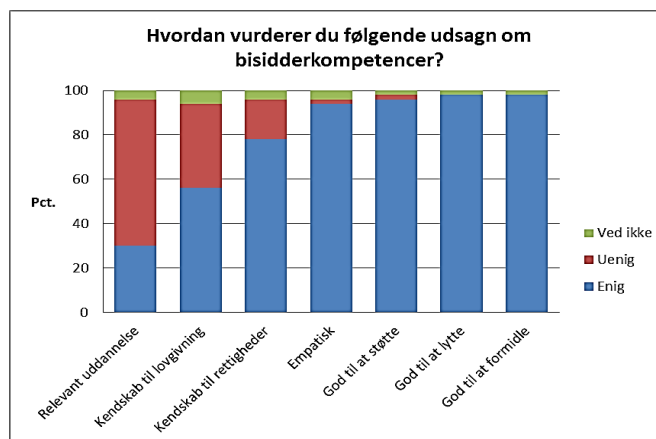
Figur 3.9.

Frivilligcentrene

Respondenterne fra frivilligcentrene har stort set samme svarmønster som foreningerne og jobcentrene: Bisiddere skal være gode til at formidle, lytte og støtte. Uddannelsen er mindre vigtig, men kendskab til såvel rettigheder som relevant lovgivning vægtes relativt højt.

Som det fremgår, prioriterer langt de fleste respondenter uanset kategori de personlige egenskaber. En god bisidder er med andre ord god til at støtte, lytte og formidle.

I den anden ende af skalaen lægges der mindre vægt på faglige kvalifikationer i form af uddannelse. Respondenter fra såvel foreninger som frivilligcentre mener dog i modsætning til respondenterne fra jobcentrene, at det også har betydning, at en bisidder har kendskab til borgerens rettigheder og relevant lovgivning, ligesom det ses som en fordel at have en relevant uddannelse.



Figur 3.10.

Kompetencer og roller

Der tegner sig et billede af, at de fleste respondenter prioriterer de kompetencer, som er mest relevante, når bisidderen indtager en mere passiv rolle, nemlig en række personlige egenskaber.

Hvis bisidderen er mere aktiv i rollen, bliver der brug for andre kompetencer, nemlig forskellige faglige kvalifikationer, som alligevel tillægges forholdsvis mindre vægt af de fleste respondenter.

Det er sammenfattende en tendens, at de fleste respondenter i de tre kategorier - jobcentre, foreninger, frivilligcentre - som hovedregel vægter de personlige egenskaber, især evnen til at udvise empati og være god til at lytte.

I interviewene er der også en overvægt blandt frivillige bisiddere og psykisk sårbare, der prioriterer viden om lovgivning samt en relevant uddannelse. Dette mønster gælder ikke i samme grad hverken interviewpersoner eller respondenter i spørgeskemaundersøgelsen fra jobcentrene.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Også her kan der være belæg for en hypotese baseret på en sondring mellem en passiv og aktiv bisidderrolle, nemlig at en bisidder i den ideelle ikke har behov for at kende til lovgivningen, da sagsforløbet vil forløbe uden problemer. I virkelighedens verden oplever en del psykisk sårbare og frivillige bisiddere derimod, at en sag ikke altid bliver grebet an på en måde, som er kommunikationsmæssig hensigtsmæssig eller juridisk korrekt.

En variant er, at den psykisk sårbare borger simpelthen ikke er i stand til at mobilisere et tilstrækkeligt mentalt overskud til at være en aktiv mødedeltager, der selv er i stand til at fremlægge sine synspunkter.

I sådanne situationer - argumenteres der - er det nødvendigt, at bisidderen også har viden om beskæftigelsessystemet og lovgivningen samt kan tale borgerens sag, hvorved han eller hun kommer til at være mere aktiv.

Nedenstående uddrag af samtaler med to borgere, der har psykiske lidelser, eksemplificerer behovet for bisidderstøtte. De to citater illustrerer også det skift, der kan komme på tale fra en passiv til en mere aktiv bisidderrolle:

"Jeg kan slet ikke komme igennem med noget som helst, og der er ikke nogen, som interesserer sig for det, jeg siger, eller vil høre på, hvad det egentlig er, jeg har brug for, så jeg kan komme videre. Jeg har brug for at have nogen med, som kender en lille smule til loven eller systemet også. Det vil være rigtig godt, for når man ikke selv ved noget om det og sidder deroppe [i jobcentret], kan man ikke sige noget imod én, som fortolker loven og paragrafferne. Man aner ingenting selv, og så kan man bare sige 'ja', 'nå', 'er det sådan?'"

"Altså min mand kan bakke op og støtte mig, men vedkommende fra [faglig organisation] kender for eksempel reglerne og er også mere professionel [...]. Det er i forskellige situationer, at man har behov for det [...]."

3.7. Hvad kan en frivillig bisidder bidrage med?

Hvordan kan jobcentret få gavn af, at en psykisk sårbar borger medbringer en bisidder?

Det spørgsmål er interviewpersonerne blevet stillet, og deres svar kan sammenfattes i to overskrifter:

Bisidderen som formidler

- Optræder bisidderen som formidler, hjælper han eller hun borgeren, der måske har svært ved at være mentalt til stede, med at forstå og efterfølgende huske, hvad der er talt om og aftalt på mødet.
- Bisidderen som formidler kan også have en funktion under mødet som oversætter af "myndighedssprog" og faglige termer for den pågældende borger. Det kommer frem i dette citat fra en samtale med en bisidderkoordinator:

"Bisidderne er i stand til at formidle budskaberne på en anden måde, fordi de netop ikke er en myndighed. De kan fortolke og formidle på en måde, så budskaberne bliver forstået og mere acceptable for borgeren".



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Funktionen som oversætter går imidlertid begge veje, idet det også kan være svært for jobkonsulenten eller sagsbehandleren at forklare et kompliceret regelsæt eller præmisserne for en afgørelse på en forståelig måde. Som formidler og oversætter fremmer bisidderen derfor dialogen mellem de to parter, så de forstår hinanden.

Bisidderen som den, der yder praktisk hjælp

- Bisidderen hjælper en psykisk sårbar borger med at overholde aftaler og tidsfrister. En jobkonsulent forklarer:

"Jeg tror, at der primært er brug for hjælp, når det drejer sig om opfølgning. Den psykisk sårbare borger har måske svært ved at få gjort sin del af de opgaver, der går ud på at overholde tidsfrister og alt sådan noget".

- Bisidderen hjælper vedkommende med at finde vej gennem beskæftigelsessystemet, for eksempel med at komme igennem til den rette person telefonisk eller ved personligt fremmøde. Hjælpen kan også bestå i at bestille tid hos lægen, hvilket for nogle psykisk sårbare kan virke uoverskueligt.

Bisidderen som formidler og som en person, der yder praktisk hjælp, medvirker således til at effektivisere sagsbehandlingsforløbet, idet der opstår færre misforståelser, og aftaler mellem borger og sagsbehandler bliver overholdt.

Tilsvarende har psykisk sårbare borgere fordel af at have en frivillig bisidder med til møder i jobcenteret. Langt størstedelen af interviewpersonerne nævner i den forbindelse, at det giver borgeren tryghed. En interviewperson har eksempelvis givet udtryk for, at hendes søn nu ikke længere er angst og derfor kan sove natten før, han skal op til jobcenteret, fordi han har en bisidder med.

En frivillig bisidder udtrykker det på denne måde:

"Den største fordel er, at de er ledsaget af en person, som de har tillid til, og som de føler vil støtte dem i deres sag".

Dernæst fortæller mange interviewpersoner, at psykisk sårbare får en bedre behandling i jobcenteret, når der er en frivillig bisidder til stede. En pårørende uddyber:

"Jeg tror for det første, at det giver noget respekt hos sagsbehandleren. For det andet føler de [psykisk sårbare] sig mere trygge og er ikke så usikre, når de skal afsted. Usikkerheden forsvinder lidt og det skaber tryghed, hvilket betyder meget for dem. De oplever også tryghed, når de ved, at der blev sagt de ting, der nu skulle siges. De fik hjælp og støtte, og det gør, at de ikke bliver usikre, og så får de lidt styrke til at sige noget."

Flere psykisk sårbare blandt interviewpersonerne oplyser, at de bliver taget mere seriøst, når de har en bisidder med. En psykisk sårbar borger har denne erfaring:

"Jeg får en langt bedre behandling, når jeg har en bisidder med, og jeg får også meget mere tid. Nogle gange kan vi sidde der en hel time, hvor jeg plejer at blive fejlet ud efter ti minutter, så det hjælper at have en bisidder med".

Tryghed, støtte, større lydhørhed og oplevelsen af at have fået en bedre behandling er altså de største fordele for en psykisk sårbar borger, der har en frivillig bisidder med til møder i jobcenteret.

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet er stiftet i 2009 af en kreds af uafhængige personer med dybtgående viden om beskæftigelses- og handicapspolitik, social- og sundhedspolitik, behandlings- og socialpsykiatri samt virksomhedsledelse og kommunikation. Formålet er at udvikle og formidle viden og praktiske erfaringer, involvere og skabe debat, påvirke beslutningstagere samt tage initiativer, der fremmer ligestilling, ligeværdig behandling og rehabilitering af mennesker med psykosociale handicap på arbejdsmarkedet.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

FAKTAARK



24. september 2015

J.nr.

AREK/HAA

Integrationsaftale med Jobservice Danmark

Som et led i virksomhedspartnerskabet, som blev aftalt mellem regeringen og en række parter på Marienborgmødet den 24. september 2015 om en bedre integrationsindsats, kan virksomheder nu indgå en integrationsaftale med Jobservice Danmark.

Baggrunden er det ekstraordinært store antal flygtninge, som kommer til Danmark og Europa i denne tid, og ønsket om at alle gode kræfter bidrager til at løse integrationsopgaven.

Det er aftalt, at der etableres en ekstraordinær landsdækkende virksomhedsservice over de næste to år, hvor virksomheder har mulighed for at indgå en beskæftigelsesrettet integrationsaftale. Konkret varetages opgaven af Jobservice Danmark.

Målgruppen af flygtninge

Målgruppen er flygtninge, som har fået asyl og er omfattet af det treårige integrationsprogram og som kommunerne – i praksis oftest jobcentre – altså allerede har en forpligtelse til at hjælpe i henhold til integrationsloven (asylansøgere er dermed ikke omfattet).

Målgruppen af virksomheder

Alle virksomheder som ønsker at bidrage til partnerskabet om integration kan henvende sig, og skal tilbydes hjælp. I forhold til en egentlig integrationsaftale/jobserviceaftale er fokus på større virksomheder.

Aftalen

Med integrationsaftalen får virksomheden én indgang til beskæftigelsessystemet og koordineret service på tværs af jobcentre med det klare fokus at sikre, at virksomheden får kontakt med netop de flygtninge, der passer bedst til virksomheden.

Integrationsaftalen kan både omhandle hjælp til rekruttering på ordinære vilkår, virksomhedsrettet opkvalificering og målrettede uddannelsesstilbud til personer i integrationsprogrammet.

Integrationsaftalen tager udgangspunkt i virksomhedens behov og kan bygge på samarbejde med flere jobcentre og uddannelsesinstitutioner og understøtter et enkelt og godt match mellem virksomheder og flygtninge. Aftalerne vil være et supplement til den indsats, der i øvrigt foregår fra kommunernes side i forhold til virksomhederne.



SV: Vedr.: Bevilling af dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats

Else Mørch Sørensen til: Karen Elisabeth Dam

07-10-2015 13:44

Kære Karen

Tak for det tilsendte, som vi sender til orientering til Sagsudvalget på deres kommende møde.

Og mht. dispensationsperioden fsva. "Ungepatruljen", så har du fuldstændig ret – der er tale om en skrivefejl – dispensationsperioden er retteligt 2 år (11/9 2015 til 11/9 2017). Jeg beklager fejlen.

Hvis du/I måtte have spørgsmål i øvrigt, så ring endelig.

Fortsat god dag.

Med venlig hilsen

Else Mørch Sørensen

Fuldmægtig



Arbejdsmarkeds kontor Øst
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Ny Østergade 7
4000 Roskilde
Tel 7222 3400
Dir 7222 3458

E-post ems@star.dk

Hjemmeside: www.star.dk

 Pas på miljøet – udskriv kun denne besked, hvis det er nødvendigt

Fra: Karen Elisabeth Dam [mailto:ket@ltk.dk]

Sendt: 6. oktober 2015 16:23

Til: Arbejdsmarkeds kontor Østdanmark

Cc: asa@ltk.dk; Britta Lybech; Else Sørensen; Else Mørch Sørensen

Emne: Vedr.: Bevilling af dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats

Til Arbejdsmarkeds kontor Øst

Vi modtog den 11. september 2015 dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats i Ungepatruljen og Brede Park.

Dispensationen var betinget af:

1) At vi fremsender en uddybet beskrivelse af hvordan arbejdsopgaverne adskiller sig fra de ordinære lønnede arbejdsopgaver

2) At vi fremsender kopi af tillidsmandens svar/godkendelse af nytteindsatsen Brede Park.

Ad 1.

Vi har lavet en uddybet beskrivelse af arbejdsopgaverne i henholdsvis Ungepatruljen (bilag 3 i vedhæftede) samt Brede Park (bilag 4 i vedhæftede). Beskrivelse af arbejdsopgaver knyttet til Brede Park er fremsendt til Nationalmuseet den 6. oktober 2015 (bilag 1 i vedhæftede).

Ad 2.

I forbindelse med den oprindelige ansøgning har tillidsmændene alene attesteret ansøgningen ved underskrift. På baggrund heraf har vi påny haft en drøftelse med Nationalmuseet og der er fremsendt underskrevet tilbagemelding fra Nationalmuseet (bilag 2 i vedhæftede).

Tidsperiode

Det fremgår af dispensationsskrivelsen, at der er meddelt dispensation for 2 år fsva Ungepatruljen. Det fremgår, at det vedrører perioden 11. september 2015 til 11. september 2016. Vi antager at den korrekte periode er 11. september 2015 til 11. september 2017.

Har I yderligere spørgsmål til det fremsendte, er I velkomne til at kontakte mig.

Venlig hilsen

Karen Elisabeth Dam
Specialkonsulent



LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE

Center for Arbejdsmarked
Jobindsats for forsikrede
Administrationsbygningen
Toftebæksvej 12
2800 Kgs. Lyngby
Direkte: 45 97 36 69

Omstilli 45 97 30 00
ng:
Mobil: 24 77 81 27

E-mail: ket@ltk.dk
Internet www.ltk.dk

:

Fra: Arbejdsmarkedskontor Østdanmark <amkoest@star.dk>
Til: "asa@ltk.dk" <asa@ltk.dk>, "ket@ltk.dk" <ket@ltk.dk>
Dato: 11-09-2015 10:08
Emne: Bevilling af dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats

Til Jobcenter Lyngby Taarbæk
Att.: Arbejdsmarkedschef Anne Søgaard Andersen

Hermed fremsendes Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstadens dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats i Lyngby Taarbæk Kommune .

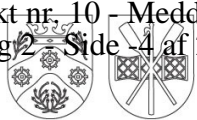
Med venlig hilsen

Susanne Hansen

Arbejdsmarkedschef



Arbejdsmarkedskontor Øst
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Ny Østergade 7-9
4000 Roskilde
Tel 7222 3400
Dir 7222 3406
Mob 2988 4797
E-post sha@star.dk
Hjemmeside: www.star.dk



Toftøbæksvej 12
2800 Kgs. Lyngby
Tlf. 45 97 30 00
www.jobnet.dk

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Hoved-
staden

Dato: 4. juni 2015
J.nr.: 20150310223
/KET

Dispensation fra rimelighedskrav ved etablering af nytteindsats

Lyngby-Taarbæk Kommune ønsker at ansøge om fortsat dispensation fra rimelighedskravet ved to tilbud om nytteindsats – Brede Park og Ungepatruljen.

Det Lokale Beskæftigelsesråd gav på møde den 25. november 2013 dispensation for rimelighedskravet. Ansøgningen fremlægges på ny som følge af ny lovgivning er trådt i kraft og som betyder, at det fremadrettet er Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, som skal modtage ansøgninger om dispensation.

Indholdsmæssigt er der ikke foretaget ændringer i tilbuddene siden dispensation blev givet af LBR, herunder i forhold til antal pladser samt indhold i opgaverne.

Vedlagt er statusnotat for brug af nytteindsats i Lyngby-Taarbæk Kommune samt udfyldt ansøgningsskema for de to tilbud, hvor der søges om fortsat dispensation.

Ansøgningen er drøftet med tillidsrepræsentanter på henholdsvis Arealdrift og Nationalmuseet, som begge har tiltrådt ansøgningen. Ligeledes er ansøgningen indstillet af et enigt hovedudvalg i Lyngby-Taarbæk Kommune på møde den 28. maj 2015. Udpluk fra referat er vedlagt.

Har I spørgsmål til ansøgningen, er I velkomne til at kontakte undertegnede.

Venlig hilsen

Karen Elisabeth Dam

Center for Arbejdsmarked
Jobcenter Lyngby-Taarbæk
45 97 32 84

N O T A T

om

Nytteindsats i Lyngby-Taarbæk

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd behandler ansøgninger om dispensation

I forbindelse med at Lov for organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen trådte i kraft pr. 1. januar 2015 er det nu Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Hovedstaden (RAR) som fremadrettet skal modtage ansøgning om dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats. Tidligere blev ansøgninger behandlet af Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Lyngby-Taarbæk Kommune har to tilbud om nytteindsats – 'Brede Park' og 'Ungepatruljen', hvor Det Lokale Beskæftigelsesråd har givet dispensation fra rimelighedskravet. Forinden var strategi om nytteindsat og ansøgningen om dispensation fra rimelighedskrav drøftet i MED udvalg samt med de lokale tillidsrepræsentanter, hvor der i lys af begge tilbuds historie og konstruktion var fuld opbakning til at fortsætte begge tilbud.

Ansøgninger om dispensation forelægges på ny for RAR, som har udsendt ny ansøgningsprocedure til kommunerne, herunder nyt ansøgningskema, som er vedlagt.

Forinden sendes ansøgningen til høring blandt de lokale tillidsrepræsentanter i Lyngby-Taarbæk Kommune og på Nationalmuseet.

Kort om nytteindsats

Nytteindsats er tilbud efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats, som handler om udførelse af samfundsnyttige opgaver hos offentlige arbejdsgivere. Nytteindsats handler om, at ledige borgere arbejder for sin ydelse. Nytteindsats anvendes primært til ledige borgere, som er klar til at gå i arbejde eller tage en uddannelse (jobparate eller uddannelsesparate). Derudover skal ledige som modtager midlertidig arbejdsmarkedsydelse eller ny kontantydelse (borgere som har opbrugt deres dagpengeret) have tilbud om nytteindsats. Fremadrettet er der også politiske meldinger om, at nytteindsats kan udbredes til flere målgrupper, herunder blandt andet flygtninge og familiesammenførte.

Det forudsættes at rimelighedskravet er opfyldt, eller at der er givet dispensation. Antallet af personer i virksomhedspraktik og i nytteindsats samt antallet af ansatte med løntilskud må maksimalt udgøre 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid 1 person, og herudover 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

Ligeledes skal opgaverne – som løses – ligge ud over det normerede niveau hos arbejdsgiveren. Aftale om nytteindsats skal være drøftet mellem virksomhed og tillidsrepræsentant/medarbejderrepræsentant.

Status for nytteindsats i Lyngby-Taarbæk Kommune

Nytteindsats i LTK er primært etableret som enkeltpladser på kommunens arbejdspladser. Derudover er etableret to kommunale tilbud i samarbejde med Nationalmuseet i Brede - 'Ungepatruljen' og 'Brede Park', hvor der er aftale om nytteindsats.

Det følger af principper for nytteindsats, at redskabet primært er rettet mod de mest ressourcestærke ledige. På den baggrund bliver nytteindsats i LTK brugt som redskab i beskæftigelsesindsatsen for:

- Unge under 30, som er åbenlyst uddannelsesparate
- Nogle af de unge under 30 år, som er uddannelsesparate.
- Unge under 30 år, som har en erhvervsuddannelse, og er jobparate
- Borgere som er jobparate og herunder borgere som modtager midlertidig arbejdsmarkedsydelse/ ny kontantydelse.
- Fra 1. juli 2015 borgere på dagpenge, hvor der er tvivl om borgeren står til rådighed.

I forhold til borgere med andre problemer end ledighed er behovet en helhedsorienteret og tværfaglig tilgang, hvor indsatsen er tilrettelagt ud fra den enkelte borgers individuelle forudsætninger og behov. I denne indsats er det i højere grad relevant at benytte virksomhedspraktik, hvor der kan tages hensyn til den enkeltes skånebehov og herunder behov for andre foranstaltninger. For de, der skønnes at kunne blive parat til uddannelse indenfor et år - de uddannelsesparate unge - kan det også i flere tilfælde give god mening at deltage i nytteindsats i 'Ungepatruljen' i kombination med, at de også modtager en intensiv uddannelsesvejledning ex. via forløb på erhvervsskole. Det er især for de unge, hvor arbejdsfællesskabet med andre unge, vurderes at have en væsentlig betydning i forhold til at motivere den unge til at komme videre med en uddannelse. Men også hvor der er behov for at arbejde med mødestabilitet og en struktureret hverdag.

Faste enkelt pladser til nytteindsats på kommunes virksomheder

Der er indgået aftaler om faste enkeltpladser på en række af kommunens virksomheder til nytteindsats. Det er blandt andet på 6 områdecentre, på 4 skoler, i 20 daginstitutioner, på rådhuset samt på to idrætsanlæg. Disse pladser benyttes primært til borgere over 30 år.

Nytteindsats på Bredepark

Brede Park har eksisteret i mange år i Lyngby-Taarbæk og blev oprindeligt etableret som del af et partnerskab mellem Nationalmuseet og Lyngby-Taarbæk Kommune. Tilbuddet har ca. 25 løbende pladser tilknyttet, hvoraf 10 er godkendt til nytteindsats. De øvrige pladser bruges til optræning af kompetencer i sammenhæng med andre indsats, herunder til borgere, som har andre problemer end ledighed.

Hovedopgaverne i Brede Park knytter sig til vedligeholdelse af den historiske park i tilknytning til gartnerboligen bag Nationalmuseets Brede Værk-udstilling. Der er tale om opgaver med at slå græs, tilplante bede, passe drivhus samt mindre vedligeholdelsesopgaver.

Pladserne til nytteindsats benyttes primært til borgere over 30 år.

Nytteindsats i Ungepatruljen

Ungepatruljen blev etableret i 2012 i tilknytning til Brede Park. Tilbuddet er etableret som en aftale mellem Nationalmuseet og Lyngby-Taarbæk Kommunes Center for Areal og Ejendomme om naturpleje af grønne områder, som hører under Nationalmuseet i Brede samt om tilsva-

rende opgaver på kommunale arealer, bl.a. områderne langs Mølleåen. Initiativet drives af en kommunalt ansat projektleder og har samlet set 20 løbende pladser tilknyttet.

Pladserne benyttes kun til unge under 30 år.

Antal borgere i nytteindsats - Særlig arbejdsmarkedsydelse

En opgørelse af 18. marts 2015 viser, at 25 borgere på særlig arbejdsmarkedsydelse siden 1. januar 2015 er henvist til nyttejob. Heraf er 9 borgere aktuelt i gang i nyttejob. Resten af de henviste borgere er enten gået i selvforsørgelse (job), sygemeldte, holder ferie eller er indberettet til a-kassen for rådighedsvurdering.

I 2014 var ca. 44 borgere på særlig arbejdsmarkedsydelse i nytteindsats.

Antal borgere i nytteindsats - Kontanthjælp

En opgørelse fra marts 2015 viser, at der var 7 borgere på kontanthjælp i nytteindsats i enkeltplaceringer på kommunens virksomheder.

En opgørelse fra marts 2015 viser, at der var 10 borgere på kontanthjælp i nytteindsats på Bredepark og 13 unge i nytteindsats i Ungepatruljen.

Arbejdsgang for nytteindsats til unge under 30 år

Når en ung borger henvender sig for at søge om forsørgelse sker følgende:

- *Informationsmøde:* Hver torsdag afholder jobcenteret informationsmøde for de unge, som har henvendt sig i den foregående uge. På informationsmødet får den unge blandt andet information om ret og pligt, uddannelsesperspektiv og pålægget om at søge uddannelse, redskaber i indsatsen og herunder også nytteindsats. Desuden deltager UU-Nord i forhold til uddannelsesvejledning.
- *Visitationssamtale:* I direkte forlængelse af informationsmødet holdes en individuel visitationssamtale med den unge. På denne samtale sker en målgruppeplacering af den unge. Unge uden en uddannelse får et uddannelsespålæg og de unge, som er åbenlyst uddannelsesparate, de der kan deltage blandt de uddannelsesparate og de jobparate, som har en uddannelse, bliver henvist til at starte i nytteindsats – primært ungepatruljen – om mandagen.

Tilbud sammen med nytteindsats for unge under 30 år

- *Jobklub:* Sideløbende med straksaktivering i nytteindsats deltager de unge jobparate i jobklub en gang om ugen, hvor de får vejledning om jobsøgning.
- *Uddannelsesvejledning:* Unge uden uddannelse og som er i nytteindsats, kan – hvis relevant – deltage i et 14-dages afklaringsforløb på K-nord. Den unge vil starte op i nytteindsats ind til afklaringsforløbet går i gang. Når afklaringsforløbet er afsluttet følges op med en samtale og nytteindsatsen fortsætter. Der kan også ske uddannelsesvejledning via UU-Nord.
Som et led i uddannelsesvejledningen kan der også iværksættes screening for læse-, skrive- og regnevanskeligheder samt ordblindhed med efterfølgende forløb fx på VUC eller erhvervsskole.

- *Tilknytning af frivillig mentor:* For nogle af de unge vil det være relevant at få tilbud om en frivillig mentor, som kan støtte dem i overgangen til uddannelse.

Nytteindsats for jobparate over 30 år

Jobparate kontanthjælpsmodtagere mødes med en klar forventning om at være aktivt jobsøgende, stå til rådighed for arbejdsmarkedet og arbejde for deres ydelse.

Alle jobparate straksaktiveres i nytteindsats.

Nytteindsats kombineres med tilbud om 'jobklub', hvor borgerne sideløbende får støtte til aktiv jobsøgning.

Samtidig screenes borgeren for eventuelle læse-, skrive og regnevanskeligheder. Herefter tilrettelægges et mere individuelt forløb, hvor indsatsen blandt andet handler om virksomhedspraktik, løntilskudsjob og realkompetencevurdering.

Nytteindsats for borgere på midlertidig arbejdsmarkedsydelse og den ny kontantydelse

Det følger af lovgivningen, at borgere som opbruger retten til dagpenge og som overgår til at modtage midlertidig arbejdsmarkedsydelse og fremover ny kontantydelse skal have tilbud om virksomhedsrettet tilbud og herunder nytteindsats. Til denne målgruppe er der primært tale om enkeltplaceringer.

Lovforslag i høring om nyt integrationsprogram

Regeringen har sendt lovforslag i høring om nyt integrationsprogram. En af emnerne i lovforslaget er brug af nytteindsats til målgruppen af flygtninge og indvandrere. Efter planen skal lovforslaget vedtages inden sommer og træde i kraft 1. juli 2015.



AMK Øst

Ansøgning til RAR om dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats

Lyngby-Taarbæk den 13. april 2015

Navn og adresse på virksomhed, hvor der ansøges om fravigelse af rimelighedskravet	Lyngby-Taarbæk Kommune Arealdrift Materielplads Baunegaard Nørregade 9 2800 Kgs. Lyngby Nationalmuseet (Brede) I.C. Modewegs Vej 2800 Kgs. Lyngby
Skriv p-nummer på det arbejdssted, ansøgningen omfatter	1003270846 (LTK) 1003404832 (Nationalmuseet)
Beskriv hvilke opgaver, der skal løses som nytteindsats	Brede Park Brede Park har mange års anciennitet i Lyngby-Taarbæk og blev oprindeligt etableret som del af et partnerskab mellem Nationalmuseet og Lyngby-Taarbæk Kommune. Tilbuddet har ca. 25 løbende pladser tilknyttet, hvoraf 10 er godkendt til nytteindsats jf. dispensation fra Det Lokale Beskæftigelsesråd den 25. november 2013. Hovedopgaverne i Brede Park knytter sig til vedligeholdelse af den historiske park i tilknytning til den ligeledes historiske gartnerbolig bag Nationalmuseets Brede Værkudstilling. Græsset slås, kanter stikkes af, der skæres ris, luges og tilplantes bede samt passes drivhus og mistbænke efter de historiske forskrifter fra Nationalmuseet i Brede. Målgrupper Brede Park har været benyttet til skiftende målgrupper – fx som et jobrettet supplement til danskuddannelse for nyttilkomne indvandrere, et første tilbud til borgere med behov for særlige skånehensyn pga. fysiske eller psykiske barrierer eller som rådighedsafprøvning eller optræning for voksne kontanthjælpsmodtagere, der ikke har andre problemer end ledighed.

	<p>Tilbuddet er kendetegnet ved, at opgaveløsningen ikke kræver faglige forudsætninger hos deltagerne, at der kan etableres eventuelle skånehensyn, samt at der er ansat en projektleder, som kan håndtere at tage i mod og introducere nye deltagere med dags varsel og melde tilbage til jobcentret om fremmøde og udeblivelser.</p> <p>Med implementering af kontanthjælpsrefomen anvendes tilbuddet til voksne, som er visiteret jobklare – enten som straksaktivering indtil mere individuel indsats tilrettelægges og/eller som virksomhedsrettet tilbud, som med den nye lovgivning skal etableres for denne målgruppe senest 3 måneder inde i ledighedsperioden.</p> <p>Her kan tilbuddet udgøre et nødvendigt supplement til øvrige tilbud og en valgmulighed bl.a. for voksne kontanthjælpsmodtagere, som ikke lige kan passes ind på – eller ikke selv ønsker at deltage i – nytteindsats i kommunale institutioner</p> <p>Om Ungepatruljen Ungepatruljen blev etableret i 2012 i tilknytning til Brede Park.</p> <p>Tilbuddet er etableret som en aftale mellem Nationalmuseet og Lyngby-Taarbæk Kommunes Center for Areal og Ejendomme.</p> <p>Hovedopgaverne i Ungepatruljen er naturpleje af grønne områder, som hører under Nationalmuseet i Brede samt om tilsvarende opgaver på kommunale arealer, bl.a. områderne langs Mølleåen.</p> <p>Initiativerne drives af en kommunalt ansat projektleder og har samlet set 20 løbende pladser tilknyttet.</p> <p>Målgruppe Målgruppen for Ungepatruljen er unge uden uddannelse, som ikke har andre problemer end ledighed. De unge er blevet mødt med et pålæg om at søge uddannelse og er sideløbende blevet støttet i vejledning og afklaring om uddannelse. De, som er påbegyndt, men faldet fra uddannelsen, er igen blevet mødt med et pålæg om at gå i uddannelse og er samtidig blevet aktiveret i Ungepatruljen frem til uddannelsesstart.</p> <p>Tilbuddet er endvidere blevet anvendt til unge, som har behov for at træne deres mødestabilitet.</p> <p>Med implementering af kontanthjælpsrefor-</p>
--	---

	men bliver tilbuddet i forlængelse af ovenstående benyttet til unge, som er visiteret åbenlyst uddannelsesparate, som ifølge den nye lovgivning har ret og pligt til et tilbud i form af nytteindsats frem til deres uddannelse går i gang – såfremt de ikke forsøger sig selv gennem ordinær beskæftigelse.				
Hvor mange personer er i forvejen i virksomhedspraktik, løntilskud og nytteindsats på det berørte arbejdssted (anfør P-nummer)?	Hos Arealdrift : 1003270846 Hos Nationalmuseet Brede : 1003404832				
Er tillidsrepræsentanten, og hvis en sådan ikke findes, så medarbejderrepræsentanten på det af ansøgningen berørte arbejdssted eller den relevante faglige organisation, blevet hørt skriftligt (Sæt kryds)?	<table border="0"> <tr> <td>Er blevet skriftligt hørt:</td> <td>Er blevet skriftligt hørt:</td> </tr> <tr> <td>Ja: <input checked="" type="checkbox"/></td> <td>Nej: <input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Er blevet skriftligt hørt:	Er blevet skriftligt hørt:	Ja: <input checked="" type="checkbox"/>	Nej: <input type="checkbox"/>
Er blevet skriftligt hørt:	Er blevet skriftligt hørt:				
Ja: <input checked="" type="checkbox"/>	Nej: <input type="checkbox"/>				
Hvad er resultatet af høringen?	Resultat:				
Hvordan har jobcentret forholdt sig til reglerne om konkurrenceforvridning?	<p>Opgaverne i begge tilbud ligger ud over, hvad både Lyngby-Taarbæk Kommunes Arealdrift og Nationalmuseet selv varetager med den normerede bemanning.</p> <p>Der er således tale om pleje af grønne områder mv., som ikke ville blive gjort, hvis ikke tilbuddene her påtog sig opgaven.</p> <p>Opgaverne tilrettelægges i tæt samarbejde mellem Nationalmuseet og den kommunale Arealdrift med inddragelse af de lokale tillidsrepræsentanter og godkendes således på forhånd af de stedlige faglige organisationer, ligesom sikkerhedsforholdene omkring arbejdets udførelse er godkendt.</p> <p>Projektlederen har en relevant faglig uddannelse og kan således give den fornødne faglige introduktion og løbende supervision af opgaveløsningen.</p> <p>Begge tilbud, Ungepatruljen og Brede Park, har været drevet sådan som kontanthjælpsreformens intention om nyttejob foreskriver.</p>				

Pr. 24. april 2015 er der ikke personer i virksomhedspraktik eller løntilskud på de to arbejdssteder.

	<p>Initiativerne har været anvendt til de, der godt kan, og med det formål at arbejde for ydelsen, motivere til uddannelse og selvforsørgelse samt etablere struktur i hverdagen.</p> <p>Endvidere er der – særligt for ungegruppen, hvor der har været stor afgang til arbejde og uddannelse – tale om kortvarige forløb med hastig "omsætning".</p> <p>Det indebærer, at det vil være vanskeligt at åbne det tilstrækkelige antal enkeltpladser i kommunale institutioner, som daginstitutioner, ældreplejen og skoler, til brug for denne målgruppe – dels fordi pladsen skal stå parat med kort varsel, dels fordi det skønnes at være stærkt ressourcekrævende for de enkelte institutioner at skulle introducere nye personer så ofte, som det her vil være tilfældet, og tillige rapportere om fremmøde og udeblivelser.</p>
Beskriv hvordan arbejdet på arbejdsstedet vil have et indhold, som giver den enkelte person i nytteindsats mulighed at udføre et arbejde, der gør nytte	<p>Siden Brede Park har påtaget sig løsningen af vedligeholdelse af Brede Park og områderne omkring gartnerboligen har området kunnet være et supplement for de besøgende på Brede Værk-udstillingen. Samtidig vedligeholdes et stort rekreativt område, som i det daglige benyttes flittigt af lokale beboere, ældreklub og daginstitutioner.</p> <p>For Ungepatruljen har arbejdet en stor nytteværdi for de borgere, som benytter de grønne arealer omkring Nationalmuseet, men også i forhold til kommunens grønne arealer i øvrigt.</p> <p>Erfaringerne med Ungepatruljen, som har været fulgt af LBR, har været særdeles positive, og opfølgningen har vist stor effekt både i forhold til arbejde og uddannelse.</p> <p>Den faglige vurdering er, at Ungepatruljen – kombineret med pålæg om uddannelse – motiverer de unge til at gå i uddannelse og bidrager til at skabe struktur og stabilitet i dagligdagen, for de unge, der har vendt op og ned på dag og nat. Samtidig kan tilbuddet tilskynde de, der kan, til at tage et "brødjjob", så de kan forsørge sig selv frem til uddannelsen starter.</p>
Angiv hvordan forholdet mellem antallet af personer i nytteindsats og antallet af ordinært ansatte vil blive, hvis ansøgningen imødekommes ¹	<p>Nytteindsatspladserne i Ungepatruljen og Brede Park foregår i et samarbejde mellem Lyngby-Taarbæk Kommune, Arealdrift og Nationalmuseet i Brede.</p> <p>I lyset af tilbuddets konstruktion og fordi opgaverne i perioder af året kan relatere sig til den ene part i samarbejdet mere end den an-</p>

	<p>den, ansøges for en god ordens skyld om fravigelse af rimelighedskravet særskilt i relation til Lyngby-Taarbæk Kommunes Arealdrift (ungpatruljen) samt Nationalmuseet i Brede (Brede Park).</p> <p>Der ansøges således om fravigelse fra rimelighedskravet for forholdet mellem ordinært ansatte og praktikpladser på baggrund af følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er 150 ordinært ansatte ved Nationalmuseets (lokation i Brede). Tilbuddenes 30 pladser samlet set overstiger således rimelighedskravet med 10 pladser. • Der er 100 ordinært ansatte i Arealdrift. Tilbuddenes 30 pladser samlet set overstiger således rimelighedskravet med 15 pladser. <p>Fravigelsen fra rimelighedskravet i de pågældende tilbud er drøftet med de lokale tillidsrepræsentanter, hvor der i lyset af initiativernes historie og konstruktion er fuld opbakning til at fortsætte de eksisterende tilbud.</p>
<p>Angiv varigheden af dispensationen - (Periode på mellem 1 og 2 år)</p>	<p>Der søges om dispensation for 2 år.</p>
<p>Er opgaver der udføres som nytteindsats tidligere blevet udført som ordinært arbejde?</p>	<p>Ja: <input type="checkbox"/> Nej: <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Hvis ja: Hvornår?</p> <p>_____</p>
<p>Underskrift</p>	<p>22/4 15 <i>[Signature]</i> <i>TR Preben Toftvej 3F</i> Repræsentant Nationalmuseet</p> <hr/> <p>14/4 - 2015 <i>[Signature]</i> Repræsentant Areal Drift</p>

TR for Arealdrift 3F

[Signature]

Vejledning: Ansøgning om dispensation fra rimelighedskravet

Uddrag af bekendtgørelse nr. 1563 af 23/12/2014 om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.

Det regionale arbejdsmarkedsråds opgaver ved dispensation fra rimelighedskravet for nytteindsats

§ 12. Det regionale arbejdsmarkedsråd, som dækker den kommune, hvor en virksomhed er beliggende, kan efter ansøgning fra jobcenteret dispensere fra kravet i § 83, stk. 1, i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats om, hvor mange personer der må være i nytteindsats i forhold til antallet af ordinært ansatte. Dette gælder dog ikke for opgaver, der omfatter visiterede ydelser efter lov om social service.

Stk. 2. Det skal af ansøgningen om dispensation fra rimelighedskravet fremgå,

- 1) hvilke opgaver der skal løses som nytteindsats,
- 2) hvilke arbejdspladser, jf. § 83, stk. 4, i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, der er omfattet af ansøgningen, herunder hvor mange personer, der i forvejen er i tilbud om virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud på de berørte arbejdspladser,
- 3) at tillidsrepræsentanten eller hvis en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant på de af ansøgningen berørte arbejdspladser er blevet hørt samt resultatet af høringen, og
- 4) hvordan jobcenteret har forholdt sig til reglerne om konkurrenceforvridning.

Stk. 3. Jobcenteret skal i ansøgningen om dispensation dokumentere, at arbejdet på arbejdspladsen fortsat vil have et indhold, som giver den enkelte person, der deltager i nytteindsats, mulighed for en beskæftigelse for sin ydelse, hvor personen indgår i et arbejdsfællesskab og udfører et arbejde, der gør nytte.

Stk. 4. Dispensationen gives som en afgørelse om forholdet mellem antallet af personer i nytteindsats og antallet af ordinært ansatte.

Stk. 5. Det regionale arbejdsmarkedsråd kan træffe afgørelse om dispensation med virkning for en periode på mellem 1 og 2 år.

Stk. 6. Det regionale arbejdsmarkedsråd er beslutningsdygtigt, når formanden og mindst halvdelen af de udpegede medlemmer er til stede. Afgørelse om dispensation træffes ved enstemmighed.

Stk. 7. Det regionale arbejdsmarkedsråds afgørelse kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.

Uddrag af bekendtgørelse nr. 1564 af 23/12/2014 om en aktiv beskæftigelsesindsats

Forholdet mellem antal ansatte med og uden tilskud

§ 83. Antallet af ansatte med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og antallet af personer i virksomhedspraktik, herunder i nytteindsats, efter lovens kapitel 11 må maksimalt udgøre

- 1) 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid 1 person, og herudover
- 2) 1 person for hver 10 ordinært ansatte.

Stk. 2. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, hvorvidt dette er opfyldt.

Stk. 3. Ved ansættelse i offentlige virksomheder af personer omfattet af § 1, nr. 6, kan begrænsningen i stk. 1 fraviges, når virksomheden kan godtgøre, at ansættelsen kan medvirke til at opnå eller fastholde beskæftigelse. Virksomheden skal i den forbindelse redegøre fyldestgørende for, hvorledes man kan opfylde formålet med tilbuddet. Der skal foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant om, at der er enighed om dette.

Stk. 4. Virksomheden afgrænses som udgangspunkt som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer), jf. lov om det centrale virksomhedsregister. Såfremt der er enighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte herom, kan der ske en anden afgrænsning. Der skal foreligge skriftlig tilkendegivelse om dette fra arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, der er ansat på den adresse (P-nummer), hvor ansættelsen med løntilskud skal ske.

Stk. 5. Ved opgørelsen af antallet af ordinært ansatte medregnes alle beskæftigede uden hensyn til arbejdstidens længde. Der skal dog ikke medregnes ansatte med offentligt tilskud og personer, der er ansat i henhold til en ansættelsesaftale, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave.

Stk. 6. Opgørelsen sker ved at beregne gennemsnittet af antallet af ordinært ansatte i de seneste 3 måneder før ansættelsen af personen med løntilskud.

Stk. 7. I virksomheder, hvor antallet af ansatte er skiftende på grund af sæsonsvingninger, kan opgørelsen i stk. 5 udvides fra 3 til 4 måneder.

Ansøgning om dispensation til *RAR Hovedstaden, RAR Sjælland og RAR Bornholm* stiles til:

Arbejdsmarkedskontor Øst
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Ny Østergade 7-9
DK-4000 Roskilde

E-mail: amkoest@star.dk

Tlf. 72 22 34 00

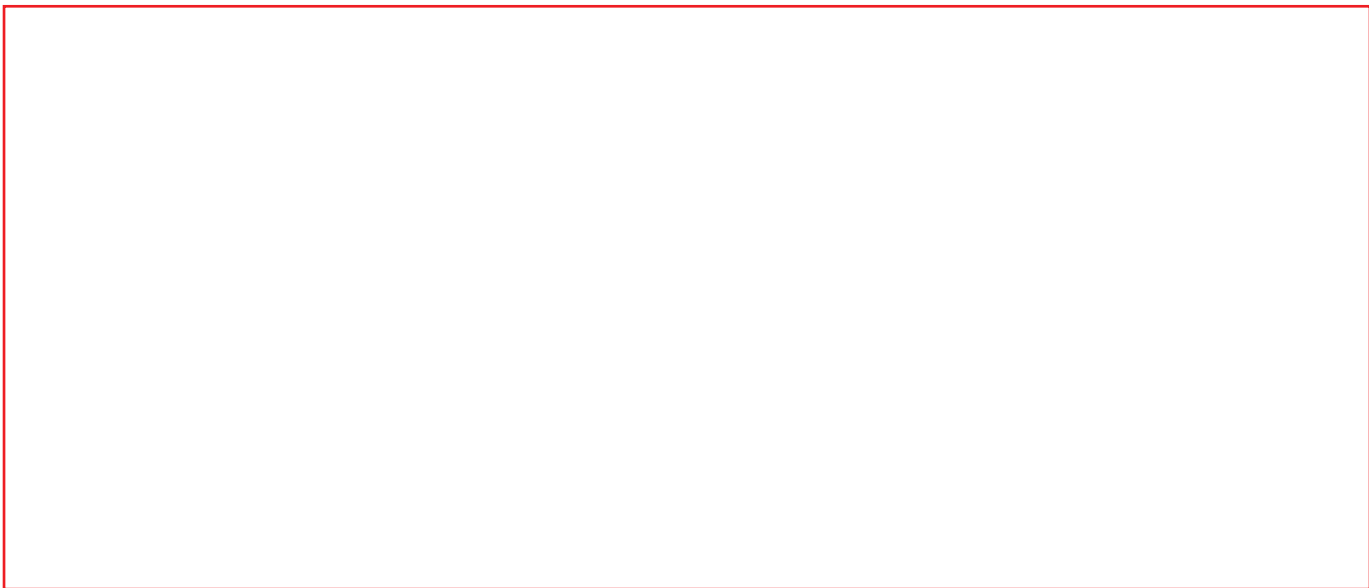
Oversigt over De Regionale Arbejdsmarkedsråd i Østdanmark

RAR Sjælland: Faxe, Greve, Køge, Lejre, Roskilde, Solrød, Guldborgsund, Holbæk, Kalundborg, Lolland, Næstved, Odsherred, Ringsted, Slagelse, Sorø, Stevns og Vordingborg (17 kommuner).

RAR Hovedstaden: København, Frederiksberg, Dragør, Tårnby, Albertslund, Ballerup, Brøndby, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, Lyngby-Taarbæk, Rødovre, Vallensbæk, Allerød, Egedal, Fredensborg, Frederikssund, Halsnæs, Furesø, Gribskov, Helsingør, Hillerød, Hørsholm og Rudersdal (28 kommuner).

RAR Bornholm: Bornholms regionskommune (1 kommune).

Sidst revideret 2. marts 2015



<p>4. Dispensation fra rimelighedskrav ved etablering af nytteindsats</p> <p><i>Bilag var udsendt sammen med dagsordenen</i></p>	<p>Anne orienterede om at alle kommuner fra 2014 er forpligtet til at oprette nyttejob. Formålet med nytteindsatsen er, at den ledige skal arbejde for sin ydelse. Nytteindsats består overordnet af udførelse af samfundsnyttige opgaver på en kommunal, regional eller statslig arbejdsplads. Nytteindsatsen kan omfatte alle de ting, som normalt ikke udføres. Der må således ikke være tale om, at den ledige indsættes som erstatning for ordinært ansatte.</p> <p>Anne henviste til det udsendte materiale, hvoraf det fremgår at LTK ønsker at ansøge om fortsat dispensation fra rimelighedskravet ved to tilbud om nytteindsats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brede Park • Ungepatruljen <p>Der skal fremsendes en ny ansøgning, hvor der er vedlagt et statusnotat for brug af nytteindsats i LTK samt udfyldt ansøgningskema for de to tilbud, hvor der søges om fortsat dispensation til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd Hovedstaden.</p> <p>Britta orienterede kort om indholdet i tilbuddene på Brede park og Ungepatruljen. Lagde vægt på den tætte dialog og gode sparring med CAE.</p> <p>Jørgen var enig i, at det var vigtigt med den tætte dialog omkring den daglige drift ved nyttejobs. Husk også en tæt dialog til TR på området.</p> <p>Jonna fremhævede, at nytteindsatsen virker. Støtter derfor op om det.</p> <p>Anne opfordrede til at der også fremover var en tæt kontakt til projekter, herunder afholdelse af korte opfølgingsmøder og selvfølgelig en god løbende dialog.</p>
---	--



	Med de faldne bemærkninger anbefaler Hovedudvalget dispensationsansøgningen.
--	--



Jobcenter Lyngby Taarbæk
Att.: Arbejdsmarkedschef Anne Søgaard Andersen

Det regionale Arbejdsmarkedsråd
for Hovedstaden

Styrelsen for
Arbejdsmarked
og Rekruttering
Ny Østergade 7-9
DK-4000 Roskilde

T: +45 72 22 34 00
E: amkoest@star.dk

www.star.dk/amk-oest

11. september 2015

J.nr. 15/03679

Dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats

Sagsudvalget for Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstaden har på mødet 26. august 2015 behandlet Jobcenter Lyngby Taarbæks ansøgning af 10. juni 2015 om dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats i 2 projekter, hhv. ”Ungepatruljen” og ”Brede Park”, jf. § 12 i bekendtgørelse om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v..

”Ungepatruljen”

På baggrund af Jobcenter Lyngby Taarbæks ansøgning giver Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstaden dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats i 2 år.

Dispensationen omfatter:

Arbejdssted	Lyngby Taarbæk Kommune Arealdrift Materialplads Baunegaard Nørregade 9 2800 Lyngby P-nr.: 1003270846
Dispensationsperiode	2 år (11/9 2015 – 11/9 2016)
Forholdet mellem antallet af personer i nytteindsats og antallet af ordinært ansatte vil i dispensationsperioden være	15 personer i nytteindsats og 100 ordinært ansatte.

”Brede Park”

På baggrund af Jobcenter Lyngby Taarbæks ansøgning giver Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstaden dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats i 1 år.

Dispensationen omfatter:

Arbejdssted	Nationalmuseet (Brede) I. C. Modewegs Vej 2800 Lyngby P-nr.: 10033404832
Dispensationsperiode	1 år (11/9 2015 – 11/9 2016)
Forholdet mellem antallet af personer i nytteindsats og antallet af ordinært ansatte vil i dispensationsperioden være	10 personer i nytteindsats og 150 ordinært ansatte.

Dispensationen er **betinget af**, at Jobcenter Lyngby Taarbæk fremsender en beskrivelse af, hvordan nytteindsatsarbejdsopgaverne adskiller sig fra de ordinære/lønnede arbejdsopgaver i projekterne. Vi skal derfor anmode jobcentret om at fremsende en sådan beskrivelse.

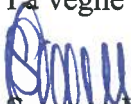
Derudover ønsker Sagsudvalget at få kopi af tillidsmandens svar /godkendelse af nytteindsatsen ”Brede Park”, hvis en sådan dokumentation forefindes. Sagsudvalget er opmærksom på, at tillidsrepræsentanterne allerede har attesteret retmæssigt i ansøgningskemaet, så Sagsudvalgets forespørgsel er supplerende.

Ved eventuel ansøgning om yderlig forlængelse af dispensationen vil sagsudvalget lægge vægt på, at der foreligger evaluering af den hidtidige indsats i den forgangne 1 årige dispensationsperiode.

Evt. spørgsmål i forbindelse med denne dispensation kan rettes til: Else Sørensen: tlf. 72 22 34 60, eso@star.dk eller Else Mørch: tlf. 72 22 34 58, ems@star.dk

Med venlig hilsen

På vegne af Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstaden.



Susanne Hansen
Arbejdsmarkedschef

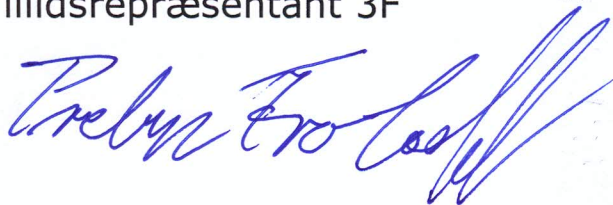
Frilandsmuseets tillidsmands svar/godkendelse af nytteindsatsen 'Brede Park'.

Kommentar:

Frilandsmuseet ser ingen problemer i fravigelse af rimelighedskravet, da museet ikke udfører opgaver udover supervision på det pågældende område

Dato og underskrift: 6/10 - 15

Tillidsrepræsentant 3F



Driftsleder



LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE
Center for Arbejdsmarked

Journalnr. : 20150310223
Dato : 22.09.2015
Skrevet af : KET /45973669

N O T A T

Beskrivelse af arbejdsopgaverne knyttet til Unge Patruljen

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd har i brev af 11. september 2015 meddelt dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats Ungepatruljen i 2 år. Det fremgår af dispensation at det vedrører perioden 11. september 2015 til 11. september 2016. Lyngby-Taarbæk Kommune antager at den korrekte periode er 11. september 2015 til 11. september 2017.

Dispensation er givet på betingelse af:

- 1) Jobcenter Lyngby-Taarbæk fremsender en beskrivelse af, hvordan nytteindsatsarbejdsopgaverne adskiller sig fra de ordinære/lønnede arbejdsopgaver.

Ad 1.

Ungepatruljen kan dels udføre arbejdsopgaver tilknyttet Nationalmuseets områder, herunder parken i tilknytning til National Museet, hvor også Brede Park udfører opgaver. Derudover udfører ungepatruljen opgaver for Lyngby-Taarbæk Kommune, Arealdrift – eksempelvis vedligeholdelses- og rengøringsopgaver på grønne arealer samt oprydningsopgaver i arkiv/opmagasineringssteder.

Der er ansat to projektledere, som har den daglige driftsopgave i forhold til ungepatruljen. Det handler om at modtage de unge og indgå i dialog med Arealdrift i Lyngby-Taarbæk Kommune om hvilke opgaver, som skal løses. Opgaverne i Ungepatruljen kan variere og aftales ad hoc med Arealdrift, herunder tillidsrepræsentanten forinden en opgave sættes i værk. Afsættet for opgaverne, som løses af de unge i Ungepatruljen er, at der er tale om opgaver, som ellers ikke ville blive løst af kommunens medarbejdere ansat i Arealdrift.

De konkrete arbejdsopgaver for ungepatruljen er:

- Vedligeholdelse af Brede Park efter historiske forskrifter. Det handler blandt andet om kun at dyrke sæsonbestemte afgrøder og afgrøder, som var tilgængelige i et historisk perspektiv. Ligeledes at selve såteknik og opbygning af bede mv. følger historiske retningslinier jf. også beskrivelse i ansøgningskemaet om typer af arbejdsopgaver.
- Vedligeholdelse af historiske små bygninger (i Brede Park) – eksempelvis drivhus og mistbænke. Denne vedligeholdelse sker ligeledes efter historiske forskrifter og ved at anvende materialer, som har været tilgængelige i et historisk perspektiv.

- Vedligeholdelse af 3 mindre grønne arealer, som Lyngby-Taarbæk Kommune ejer og hvor der ikke er afsat ressourcer til vedligeholdelse.
- Oprydning på arkiv og opmagasineringssteder, hvor der ikke er prioriteret ressourcer til at lave dels oprydning eller systematisering af ældre indbo.

NOTAT

Beskrivelse af arbejdsopgaverne knyttet til Brede Park

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd har i brev af 11. september 2015 meddelt dispensation fra rimelighedskravet ved etablering af nytteindsats 'Brede Park' for perioden 11. september 2015 til 11. september 2016. Dispensation er givet på betingelse af:

- 1) Jobcenter Lyngby-Taarbæk fremsender en beskrivelse af, hvordan nytteindsatsarbejdsopgaverne adskiller sig fra de ordinære/lønnede arbejdsopgaver.
- 2) Sagsudvalget får kopi af tillidsmandens svar/godkendelse af nytteindsatsen 'Brede Park'.

Ad 1.

Lyngby-Taarbæk Kommune præciserer, at der på Brede Park ikke er ordinært ansatte udover to projektledere, som er ansat af Lyngby-Taarbæk Kommune. Opgaverne for projektlederne er at drifte indsatsen på Brede Park, herunder at modtage borgere i aktiveringsforløb samt dialog om arbejdsopgaver mv. med Nationalmuseet.

'Brede Park' har lokaler til rådighed i en ejendom, som ejes af Nationalmuseet og der udføres arbejdsopgaver i den historiske have, som ligger i tilknytning til National Museets udstilling. Haven ejes ligeledes af National Museet.

Arbejdsopgaverne handler overordnet set om naturpleje af parken og vedligeholdelse af mindre bygninger efter historiske forskrifter og denne opgave bliver ikke løftet af andre, herunder ordinært ansatte på Nationalmuseet.

Inden Lyngby-Taarbæk Kommune og Nationalmuseet indgik partnerskabsaftale om at etablere Brede Park, blev parken ikke vedligeholdt ud over et minimum, der handlede om at slå græsarealerne.

De nuværende arbejdsopgaver i Brede Park handler således om:

- Vedligeholdelse af parken efter historiske forskrifter. Det handler blandt andet om kun at dyrke sæsonbestemte afgrøder og afgrøder, som var tilgængelige i et historisk perspektiv. Ligeledes at selve såteknik og opbygning af bede mv. følger historiske retningslinier jf. også beskrivelse i ansøgningskemaet om typer af arbejdsopgaver.
- Vedligeholdelse af historiske små bygninger – eksempelvis drivhus og mistbænke. Denne vedligeholdelse sker ligeledes efter historiske forskrifter og ved at anvende materialer, som har været tilgængelige i et historisk perspektiv.

Ad 2.

Ansøgningen om dispensation fra rimelighedskravet vedrørende Brede Park, har været drøftet med tillidsmand på Nationalmuseet på møde den 22. april 2015. Der er ikke udfærdiget referat af dette møde.

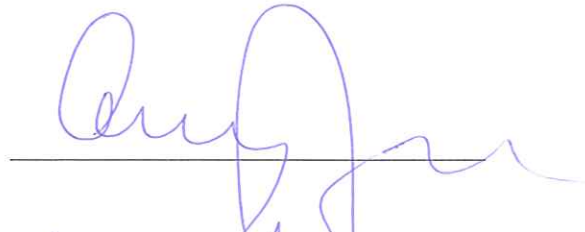
Der er indhentet en skriftlig tilbagemelding fra tillidsmanden på Nationalmuseet, som er vedlagt dette notat.

Underskriftsblad til

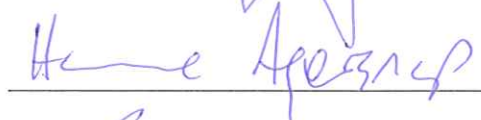
Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalgets protokol

Tirsdag den 27. oktober 2015

Anne Jeremiassen



Hanne Agersnap



Ib Carlsen



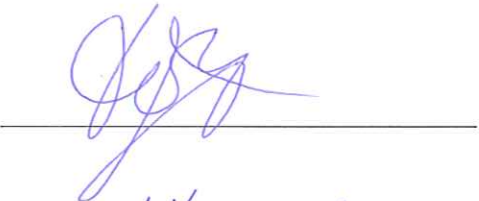
Jakob Engel-Schmidt



Curt Købsted



Henrik Brade Johansen



Karsten Lomholt

