



## Åbent Referat

til

## Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

Mødedato: Onsdag den 6. februar 2013

Mødetidspunkt: 8:15 - 10:15

Mødested: Møderum 4, Jobcentret

Deltagere: Thyge Nielsen, Kjeld Anker Espersen, Arne Haahr  
Hansen, Lisbet Rosendahl, Marianne Bruun Kristiansen,  
Keld Jacobsen, Tom Arnt Thorup

Fraværende: Ingen

Referent: Lena Andersen

**Indholdsfortegnelse**

	Side
260. Godkendelse af dagsorden .....	571
261. Aftalestyring 2013 - Jobcenter Varde og Psykiatri og Voksenservice .....	572
262. Brugertilfredshedsmåling i Jobcenter Varde .....	574
263. Uddannelses tilbud til unge i Jobcenter Varde .....	576
264. Status akutpakke/særlig uddannelsesordning .....	578
265. Status på førtids- og fleksjobreform .....	579
266. Lovændringer på social- og beskæftigelsesområdet ved årsskiftet 2012/2013 ....	580
267. Gensidig orientering .....	582
Bilagsliste .....	583
Underskriftsblad .....	584



## **Varde Kommune**

**Udvalget for Arbejdsmarked og  
Integration**

**06-02-2013**

### **260. Godkendelse af dagsorden**

Dok.nr.: 1125

Sagsid.:

Initialer: LEAN

**Åben sag**

### **Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-02-2013**

Fraværende: Ingen

Godkendt.



## **261. Aftalestyring 2013 - Jobcenter Varde og Psykiatri og Voksenservice**

Dok.nr.: 868  
Sagsid.: 12/11714  
Initialer: LEAN

### **Åben sag**

### **Sagsfremstilling**

De enkelte virksomheders handleplaner struktureres under fire overskrifter:

1. Organisatorisk kvalitet
2. Personalemæssig kvalitet
3. Bruger-mæssig kvalitet
4. Faglig kvalitet

#### Jobcenter Varde

I forhold til handleplanen er jobcentret underlagt nogle lovgivningsmæssige rammer samt ministermål, der er forankret i beskæftigelsesplanen.

Jobcentrets virke er afgrænset ved 4 dimensioner:

1. Lovgivningen
2. Beskæftigelsesplanen, der årligt udformes for de arbejdsmarkedspolitiske målsætninger
3. Budget. Ressourcer til indsatsen prioriteres i den årlige budgetproces i Varde Kommune
4. Jobcentrets dagligdag

Det er den 4. dimension – Jobcentrets dagligdag – der danner grundlag for jobcentrets handleplan.

Handleplanen indeholder mål for følgende fokusområder

- Job- og uddannelsesmesse
- Implementering af IT-løsninger jfr. jobcentrets interne handleplan 2013
- Yderligere opdyrkning af mentornetværket
- Trivsels- og personaledag
- Udbredelse af resultatstyring (RBS)
- Videreudvikling af brugertilfredshedsundersøgelse
- Implementering af serviceniveautjek i Kompetencecenter og Flexgruppe
- Kompetenceudviklingsproces i f.m. fleks- og pensionsreform
- Videreførelse af forsøg om "Brug for alle"
- Projekt om ungeindsats (LBR-støttet)

#### Psykiatri og Voksenservice

Psykiatri og Voksenservice er kendetegnet ved at være en afdeling med både myndigheds- og udføreropgaver, som går på tværs af både social- og arbejdsmarkedslovgivning og 2 politiske udvalg.

Denne organisering er helt i overensstemmelse med de nye lovfastsatte krav om tværgående indsatser i de aktuelle reformer, som enten er trådt i kraft i 2012, eller er på vej.

I aftalen for 2013 er beskrevet hvilke emner, der i 2013 vil være særlig fokus på:

- Implementering af fleks- og førtidspensionsreformen i hele virksomheden
- Fortsat implementering af strategi for borgere med en sindslidelse
- Planlægning og etablering af nyt botilbud for sindslidende



## Varde Kommune

### Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

06-02-2013

- Gennemførelse af projekt "Brug for alle"
- Udarbejdelse og implementering af BUM-model i samarbejde med Social og Handicapservice
- Fortsat udvikling og driftseffektivisering af virksomheden til gavn for borgerne.

### Retsgrundlag

Styrelsesvedtægten

### Økonomi

Udgifter i forbindelse med målopfyldelse af fokusområderne holdes primært inden for virksomhedernes økonomiske rammer

### Høring

Ingen

### Bilag:

- |   |   |            |
|---|---|------------|
| 1 | Åben #928249 v1 - Handleplan for Jobcenter Varde 2013.doc | 100/13     |
| 2 | Åben Aftalestyring 2013 - Psykiatri og Voksenservice      | 1013488/12 |

### Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,  
**at** aftalerne for Jobcenter Varde og Psykiatri og Voksenservice godkendes.

### Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 09-01-2013

Fraværende: Ingen

Udsættes til næste udvalgmøde.

### Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-02-2013

Fraværende: Ingen

Anbefalingen blev godkendt.



## **262. Brugertilfredshedsmåling i Jobcenter Varde**

Dok.nr.: 1145  
Sagsid.: 12/9221  
Initialer: 45329  
**Åben sag**

### **Sagsfremstilling**

Med baggrund i et ønske om at undersøge borgernes tilfredshed med Jobcenter Vardes indsats igangsatte jobcentret i samarbejde med Kilde Consult i oktober 2012 en brugertilfredshedsmåling. Analysen foreligger december 2012.

Tilfredshedsmålingen er gennemført på sygedagpengemodtagere i matchgruppe 2, som er ét af 4 udvalgte tilbud på Kompetencecentret. Datagrundlag er 50 tilfældigt udvalgte borgere. Kilde Consult vurderer, at målingen er valid i resultatopgørelsen.

Tilfredshedsmålingen viser en generel tilfredshed med Jobcentret, herunder især Kompetencecentrets tilbud. Den samlede tilfredshedsvurdering af et samlet sammenhængende forløb i en sygedagpengesag viser 68 % tilfredshed og 69 % tilfredshed med forløb set i sammenhæng med Jobcentrets fastsatte værdier (figur 54 og 59).

Selvom der er en generel tilfredshed med jobcentret, viser målingen også udviklingsområder, som jobcentret skal arbejde videre med. Der er en række punkter, som jobcentret i den kommende tid vil se nærmere på med henblik på forbedringer. Fx tydeliggør figur 22, at jobcentret kan optimere, hvornår i sygeperioden, der tilbydes ressourceprofilforløb til sygemeldte, og figur 25 viser, at den mundtlige information kan forbedres.

Jobcenter Varde vil fremover måle tilfredshedsgraden hos borgerne på udvalgte målgrupper og tilbudstyper ved at lave brugertilfredshedsmålinger. I den sammenhæng vurderer jobcentret, at brugertilfredshedsmålinger kan laves uden ekstern konsulentstøtte. Jobcentret arbejder på at sætte medarbejderressourcer af til denne opgave.

### **Forvaltningens vurdering**

Det er forvaltningens vurdering, at pilotundersøgelsen fra Kilde Consult fremadrettet kan danne afsæt for en systematisering af jobcentrets måling af brugertilfredshed.

### **Retsgrundlag**

Ingen.

### **Økonomi**

Pilotmålingen er gennemført ekstern for kr. 50.000. Fremadrettet gennemføres brugertilfredshedsmålinger indenfor jobcentrets driftsramme.

### **Høring**

Ingen.



## Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og  
Integration

06-02-2013

### Bilag:

1 Åben KildeConsult\_brugertilfredshedsmåling\_rapport.pdf

1025991/12

### Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,

**at** udvalget gennemgår og drøfter brugertilfredshedsmålingen fra Kilde Consult, og **at** jobcentret fremover arbejder med brugertilfredshedsmålinger i 2-4 udvalgte indsatsområder pr. år. Resultatet af målingerne forelægges udvalget.

### Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 09-01-2013

Fraværende: Ingen

Udsættes til næste udvalgmøde.

### Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-02-2013

Fraværende: Ingen

Drøftelse foretaget. Udvalget er tilfreds med den foretagne brugertilfredsmåling.

Jobcentret arbejder med brugertilfredshedsmålinger i 2-3 udvalgte indsatsområder i 2013. Resultaterne forelægges udvalget.

Det afgøres derefter, om der skal bruges eksterne evaluatore fremover.

**263. Uddannelsestilbud til unge i Jobcenter Varde**

Dok.nr.: 1088  
Sagsid.: 12/12895  
Initialer: 45329  
**Åben sag**

**Sagsfremstilling**

Jobcenter Varde har en stigning i antal af kontanthjælpsmodtagere under 30 år i match 2 målgruppen.

Med afsæt heri ønsker Jobcenter Varde at etablere et uddannelsestilbud til fortrinsvis match 2 kontanthjælpsmodtagere under 30 år med start 15. april 2013. Tilbuddet skal øge andelen af unge fra jobcentret i uddannelse.

Tilbuddet forankres organisatorisk i Kompetencecentret, men får til huse på Campus Varde, fordi jobcentret lægger vægt på at placere det i et uddannelsesmiljø.

Tilbuddet adskiller sig fra Kompetencecentrets øvrige beskæftigelsesrettede tilbud ved at være uddannelsesfremmende.

Tilbuddet vil have en varighed på 40 uger om året vekslende mellem virksomhedspraktik og undervisning.

Medarbejderne vil bestå af én fast underviser og eksterne undervisere, bl.a. UU Varde, vejledere fra EUC Vest, Varde Handelsskole, Varde Gymnasium, VUC og Social- og Sundhedsskolen. Herudover tilknyttes uddannelsesmentor, som kan støtte den unge i overgangen til ungdomsuddannelse. Uddannelsesmentoren kan kobles på den unge i slutningen af jobcentrets ungetilbud og i opstarten på ungdomsuddannelse. Jobcenter Varde vil i den forbindelse (1) indgå en række samarbejdsaftaler med nævnte aktører og (2) ansætte underviser til ungetilbud og en uddannelsesmentor.

Fagkoordinator Karina Juel Winther deltager under sagens behandling.

**Retsgrundlag**

Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats, kapitel 10 og 11.

**Økonomi**

Jobcenter Vardes ungetilbud finansieres indenfor jobcentrets økonomiske ramme.

**Høring**

Ingen





## Varde Kommune

Udvalget for Arbejdsmarked og  
Integration

06-02-2013

### Bilag:

1 Åben Ungetilbud\_JobcenterVarde

13101/13

### Anbefaling

Forvaltningen anbefaler,

**at** udvalget gennemgår og drøfter beskrivelsen af Jobcenter Vardes ungetilbud, og

**at** udvalget træffer beslutning om, at Jobcentrets ungetilbud igangsættes.

### Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-02-2013

Fraværende: Ingen

Anbefalingen blev godkendt.

Tilbage melding til udvalget januar 2014.

**264. Status akutpakke/særlig uddannelsesordning**

Dok.nr.: 975  
Sagsid.: 12/9929  
Initialer: birg  
**Åben sag**

**Sagsfremstilling**

Det er aftalt, at udvalget hver måned, og indtil videre det næste halve år, får en status på indsatserne.

De talmæssige opgørelser for de to områder rykker sig fra uge til uge, så en opgørelse, dateret den 4. februar 2013, vil blive omdelt på mødet og kommenteret.

**Forvaltningens vurdering**

De nyeste data vil blive vurderet og kommenteret på mødet den 6. februar 2013.

**Retsgrundlag**

Aftalegrundlag af 31. august 2013.

**Økonomi**

Udgifter til personlig jobformidler, som kun delvist dækkes af statslig bevilling.

**Høring**

Ingen

**Anbefaling**

Forvaltningen anbefaler,  
**at** udvalget tager orienteringen til efterretning.

**Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-02-2013**

Fraværende: Ingen

Orienteringen blev taget til efterretning.

**265. Status på førtids- og fleksjobreform**

Dok.nr.: 1144

Sagsid.: 07/473

Initialer: frje

**Åben sag****Sagsfremstilling**

Det er aftalt, at udvalget får en status på hvert udvalgmøde om førtids- og fleksjobreformen.

På mødet den 6. februar vil udvalget få en orientering om følgende punkter:

- Status i forhold til igangværende drøftelser og forhandlinger om sundhedskoordinator og klinisk funktion.
- Udfordringer og muligheder ved etablering af fleksjob efter de nye lovregler.
- Workshop om rehabiliteringsteam den 5 marts.

**Retsgrundlag**

Ingen

**Økonomi**

---

**Høring**

Ingen

**Anbefaling**

Forvaltningen anbefaler,

**at** udvalget tager orienteringen til efterretning.**Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-02-2013**

Fraværende: Ingen

Orienteringen blev taget til efterretning.



## **266. Lovændringer på social- og beskæftigelsesområdet ved årsskiftet 2012/2013**

Dok.nr.: 1134  
Sagsid.: 13/2006  
Initialer: irni  
**Åben sag**

### **Sagsfremstilling**

Jobcenter Vardes sekretariat har udarbejdet en oversigt over lovændringer på social- og beskæftigelsesområdet ved årsskiftet 2012/2013. På oversigten er for hver lovændring angivet de tovholdere, som er ansvarlige for tolkning, videreformidling, udarbejdelse af retningslinier og implementering.

Oversigten revideres løbende og i takt med vedtagne lovændringer.

### **Forvaltningens vurdering**

Det er vurderingen og forventningen, at oversigten skaber gennemsigtighed og giver overblik over de mange lovændringer, som kommer løbende. Oversigten skal endvidere anvendes i opfølgningen på implementering og resultat af indsatsen på de enkelte områder.

### **Retsgrundlag**

Diverse lovgivning på social- og beskæftigelsesområdet.

### **Økonomi**

Ingen

### **Høring**

Ingen

### **Bilag:**

1 Åben Lovændringer trådt i kraft ved årsskiftet 2012/2013

13944/13

### **Anbefaling**

Forvaltningen anbefaler,  
**at** udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-02-2013**

Fraværende: Ingen

Orienteringen blev taget til efterretning.



## **Varde Kommune**

**Udvalget for Arbejdsmarked og  
Integration**

**06-02-2013**



## **267. Gensidig orientering**

Dok.nr.: 1126  
Sagsid.: 09/12996  
Initialer: LEAN  
**Åben sag**

### **Sagsfremstilling**

#### **Orientering v/formanden**

- Uddannelsesmessen den 7. marts.
- Orientering fra LBR-mødet den 4. februar.

#### **Orientering v/direktøren**

- Orientering om program for rundtur marts/april.

### **Gensidig orientering**

## **Beslutning Udvalget for Arbejdsmarked og Integration den 06-02-2013**

Fraværende: Ingen

Orienteringerne blev taget til efterretning.



## Bilagsliste

261. Aftalestyring 2013 - Jobcenter Varde og Psykiatri og Voksenservice
  1. #928249 v1 - Handleplan for Jobcenter Varde 2013.doc (100/13)
  2. Aftalestyring 2013 - Psykiatri og Voksenservice (1013488/12)
  
262. Brugertilfredshedsmåling i Jobcenter Varde
  1. KildeConsult\_brugertilfredshedsmåling\_rapport.pdf (1025991/12)
  
263. Uddannelses tilbud til unge i Jobcenter Varde
  1. Ungetilbud\_JobcenterVarde (13101/13)
  
266. Lovændringer på social- og beskæftigelsesområdet ved årsskiftet 2012/2013
  1. Lovændringer trådt i kraft ved årsskiftet 2012/2013 (13944/13)



## **Underskriftsblad**

\_\_\_\_\_  
Thyge Nielsen

\_\_\_\_\_  
Kjeld Anker Espersen

\_\_\_\_\_  
Arne Haahr Hansen

\_\_\_\_\_  
Lisbet Rosendahl

\_\_\_\_\_  
Marianne Bruun Kristiansen

\_\_\_\_\_  
Keld Jacobsen

\_\_\_\_\_  
Tom Arnt Thorup



**Bilag:** 261.1. #928249 v1 - Handleplan for Jobcenter Varde 2013.doc

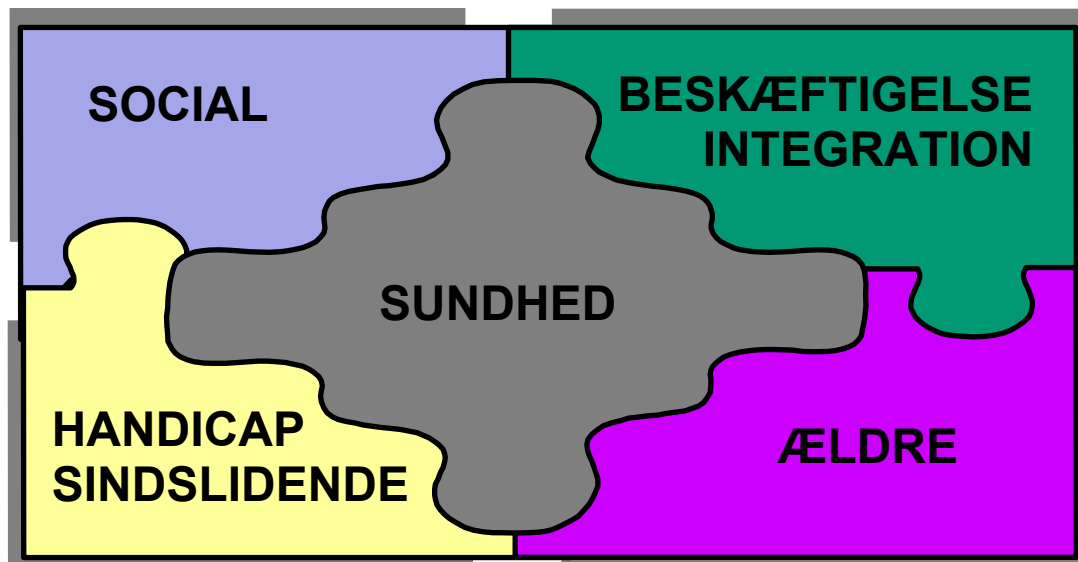
**Udvalg:** Udvalget for Arbejdsmarked og Integration  
**Mødedato:** 06. februar 2013 - Kl. 8:15

**Adgang:** Åben  
**Bilagsnr:** 100/13

---

**Varde Kommune**  
**Social, Sundhed og Beskæftigelse**

**BORGEREN I CENTRUM – NEM ADGANG**



**HANDLEPLAN FOR JOBCENTER VARDE**

**DET GODE LIV**

**2013**

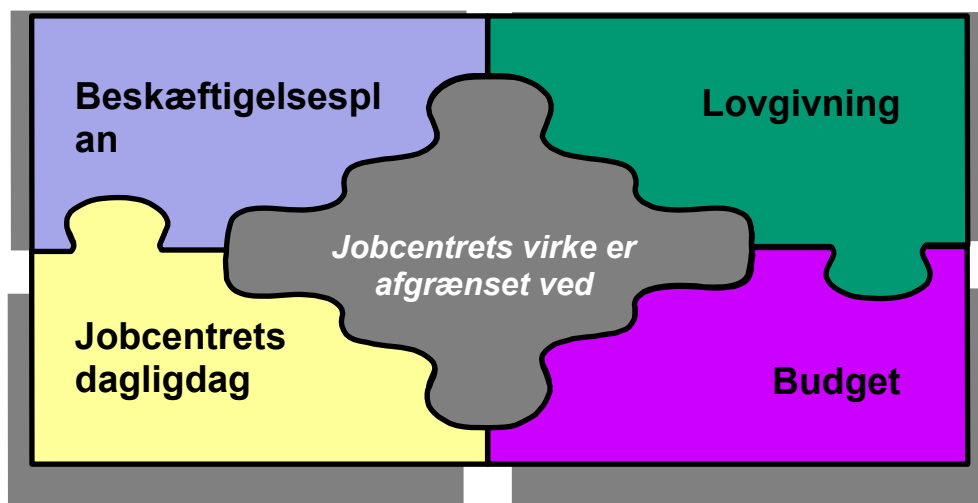
## INDHOLD

Indledning	3
Brugeren i Centrum	3
Brugermæssig kvalitet	4
Inddragelse af frivillige	5
Godt arbejdsmiljø	6
Kvalitet i arbejdet	7
Faglig udvikling	7
Synligt og gennemskueligt serviceniveau	8
Udarbejdelse af strategier på udvalgte områder	9
Vi arbejder sammen på tværs	10
Start og slut med træet som udgangspunkt	11

## INDLEDNING – 1. BRUGEREN I CENTRUM

Jobcentrets virke er afgrænset ved 4 dimensioner:

1. Lovgivningen
2. Beskæftigelsesplanen der årligt udformes for de arbejdsmarkedspolitiske målsætninger.
3. Budget: Ressourcerne til indsatsen, der prioriteres i den årlige budgetproces i Varde Kommune.
4. Rammerne for jobcentrets dagligdag i forhold til borgere og personale



Som en fælles referenceramme har jobcentret formuleret en mission og vision for sit virke. Derudover har jobcentret formuleret egne værdier som passer fint i rammen med Varde Kommunes værdigrundlag.

*Vi forener menneskers behov for arbejde med virksomheders behov for arbejdskraft.*

*Vi vil være et jobcenter,*

- *der servicerer et dynamisk arbejdsmarked*
- *der er en kompetent, troværdig og serviceminded samarbejdspartner*
- *der er det naturlige sted hvor borgeren og virksomheden mødes.*



## Værdier for Jobcenter Varde

### Ordentlighed

Vi udviser respekt, og er ansvarlige og opmærksomme i kontakten med borgere, samarbejdspartnere og kolleger

### Faglighed og udvikling

Fagligheden er fundamentet for vores arbejde. Vi deler viden, arbejder i teams og udvikler vores kompetencer løbende. Stadige forandringer gør, at vi udvikler os fagligt og personligt og finder nye veje i takt med arbejdsmarkedets behov.

### Glæde og gejst

Vi har fokus på trivsel, anerkendelse og engagement. Ved at agere med ansvar, respekt og humor ønsker vi at være en attraktiv arbejdsplads.

Det er ud fra missionen, at jobcentrets medarbejdere agerer i det daglige.

Jobcentret beskæftiger 115 medarbejdere der fra medio året er samlet på 2 adresser: Frisvadvej og Laboratorievej i Varde.

På Frisvadvej er Jobbutik og varetagelsen af myndighedsopgaven i Jobcentret medens Laboratorievej varetager den del af de aktive tilbud som varetages i eget regi.

## 1. BRUGERMÆSSIG KVALITET

I løbet af et år har flere en 15.000 borgere i Varde kontakt til jobcentret. Rammerne for denne kontakt er lovgivningsmæssigt reguleret både for arbejdssøgende og sygemeldte. Lovgivningen fokuserer på at ydelserne fra centret gives rettidigt og overholder en kvalitetsmæssig standard i forhold til afgørelser truffet af centret – og grundlaget herfor. I forhold til de afgivne tilbud og i øvrigt truffe afgørelser, er der lovgivningsmæssigt etableret et ankesystem som borgeren kan støtte sig til.

Jobcentret har tilstræbt en imødekommende indretning på Frisvadvej med lyse lokaler, løbende kunststudstilling på vægge, samt et jobsøgningsmiljø i jobbutikken der virker tiltalende, med borger pc'er samt relevant jobsøgningsmateriale. Filosofien er "hjælp til selvhjælp" for alle Vardes borgere, både i forhold til jobsøgning og fastholdelse.

1. Der er gode borgerrettede IT løsninger som: E-boks, nemID, Borger.dk
2. Der er samarbejde med VEU og UU, som har faste træffetider i jobbutikken
3. Der er månedlig annoncering i Varde Ugeavis om kampagner. F.eks jobrotation, voksenlærlinge, fleksjob mv.
4. Hjemmesiden [www.jobcentervarde.dk](http://www.jobcentervarde.dk) er gået i luften i 2012, og udbygges løbende.

Som konkret mål opstilles følgende:

1. Der afholdes i 1. kvartal 2012 en Job- og uddannelsesmesse i Kompetencecentret. Succesmålet er 500 besøgende.
2. i 2013 implementeres følgende IT løsninger jf. handleplan 2013:
  - Central indkaldeenhed
  - Stander til registrering af fremmøde af borgere
  - SMS løsning, hvor borgere får en SMS om møder, aftaler, udbetalinger mv.
  - Elektronisk tilstedeværelsessystem til Kompetencecentret, der registrerer fremmøde af borgere.

## 2. INDDRAGELSE AF FRIVILLIGE

Jobcentrets virke understøttes i et vist omfang af frivillig indsats.

- 1) Der er etableret et samarbejde med bisiddere, der hjælper ved møder, vanskelige samtaler, læsning af tekst, samt udformning af ansøgninger.
- 2) Der har i en årrække været drevet et mentornetværk i Varde, der på frivillig basis medvirker ved håndholdt indsats i forhold til praktikanter o.l., samt yder indsats i forhold til fastholdelse af kollegaer.
- 3) I regi af Integrationsrådet er etableret et korps af rollemodeller fra gruppen af unge med anden etnisk baggrund samt forældrekorps.

Jobcentret medvirker til at disse frivillige tilbud bliver kendt, og arbejder sammen med det Lokale Beskæftigelses Råd (LBR) for, at udvikle mentornetværket. Dels ved kursusaktivitet og dels ved arrangementer.

Der vil i 2013 blive gjort en ekstra indsats for yderligere at opdyrke mentornetværket

## PERSONALEMÆSSIG KVALITET

### 3. GODT ARBEJDSMILJØ

Medarbejderne i jobcentret er den vigtigste ressource, og der gøres store bestræbelser for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Ud over årlige MUS-samtaler gennemføres systematisk arbejdspladsvurdering samt trivselsundersøgelser.

Der er en høj grad af delegering af kompetence og ansvar i organisationen.

Arbejdspladsen er bevidst om, og forsøger at være forbillede for andre virksomheder når det gælder rummelighed. Rummelighed tænkes bl.a. ind i forhold til personaleansættelser. Der er således også en stressvejleder funktion samt etableret brede rammer for personale pleje.

For at fremme sundhed og engagement forsøges løbende at motivere ansatte til deltagelse i diverse motionsarrangementer som f.eks. Vestkystløb, cykelløb, Tistrup minitri, ligesom der årligt holdes en personale dag med faglig og social indhold. Derudover arbejdes der aktivt med JOB & KROP projektet.

Der er etableret en frugtordning som fungerer fint, og som alle er glade for. Der er en kantineordning som kan benyttes af ansatte i jobcentret. Det er dog en udfordring da et antal ansatte er placeret på Laboratorievej. Rammevilkår for Frisvadvej og Laboratorievej er således forskellige.

Alle ansatte tilbydes og opfordres til at deltage i hjertestarterkursus samt 1.hjælpskursus.

Jobcentret har sammen med MED-udvalget vedtaget at sætte ekstra fokus på sygefravær. Der er allerede fokus på sygefravær, men jobcentret har sammen med MED-udvalget et ønske om en mere kontinuerlig opfølgning på fravær. Den nye mulighedserklæring er baseret på dialog mellem leder og den sygemeldte medarbejder om, hvordan medarbejderen hurtigt kan vende tilbage til arbejdet i det omfang, medarbejderen er i stand til det. Ligeledes kan en medarbejder kontaktes tidligere som Varde Kommunes sygefraværspolitik foreskriver, hvis der er et arbejdsrelateret behov. Medarbejder og leder kan indbyrdes aftale tidligere kontakt.

Jobcentret har tilknyttet en psykolog. Brug af psykolog aftales med leder og medarbejder i fællesskab.

Som konkret mål opstilles følgende:

## 4. KVALITET I ARBEJDET

Jobcentret har i sin organisering valgt at tilknytte fagkoordinatorer til de enkelte teams. Koordinatorernes opgave er blandt andet, at medvirke til, at implementere kvalitetsstandarder/ arbejdsgange i forhold til de enkelte opgaver i jobcentret.

Lovgivningen

definerer en lang række kvalitetsstandarder for den indsats der udføres i jobcentrene.

Der gennemføres kvartalsvise kvalitetstjek og ledelsestilsyn på konkret udvalgte områder.

Resultatbaseret styring (RBS) er kørt som pilotprojekt i 2012

Der er i 2013 ekstra fokus på forandringsledelse for fagkoordinatorer i f.t. deres særlige position i den organisatoriske kontekst.

I 2013 tages stilling til udbredelse af resultatbaseret styring for de områder der vurderes hensigtsmæssigt i forhold til de ressourcer der medgår til opgaven

Brugertilfredsheds-undersøgelsen udarbejdet af Kilde Consult videreudvikles som koncept i 2013

## 5. FAGLIG UDVIKLING

Fagligheden er fundamentet for jobcentrets arbejde. Jobcentret har derfor udarbejdet en kompetenceudviklingsstrategi. Formålet med strategien er:

- At udvikle kompetenceområdet til gavn for jobcentrets ansatte i takt med arbejdsmarkedets behov.
- At hæve det faglige niveau ved efteruddannelse og anden faglig aktivitet, på tværs, team- og individniveau.
- At sikre overensstemmelse med jobcentrets vision, mål og behov.



Strategien justeres hvert år på baggrund af lovmæssige justeringer, arbejdsmarkedets behov og ikke mindst på baggrund af MUS-samtaler / GRUS-samtaler

I forhold til den faglige udvikling er der fokus på:

1. Kompetenceudvikling af medarbejderne både ved deltagelse i centrale og regionalt arrangerede kurser, og ikke mindst kompetenceforløb der arrangeres lokalt i jobcenter regi.
2. Samarbejde med øvrige jobcentre om metodeudvikling samt erfaringsudveksling.  
Konkret har Jobcenter Varde medvirket ved udvikling af regionale kurser for jobcenter medarbejdere i SYD Danmark.
- 2a. Der er etableret et snævert samarbejde med jobcentre i Esbjerg, Vejen og Billund der primært omhandler tværgående LBR-aktiviteter samt borgerrettede aktiviteter, for et bredere arbejdskraftopland end kommunegrænsen.
3. I 2013 er der væsentlige lovgivningsmæssige ændringer. Bl.a. reformen om fleks- & pension.

Ved fleks- & pensionsreformen sikre et holdningsfokus på muligheder frem for begrænsninger på arbejdsmarkedet. Dette skal ske ved kompetenceudvikling af relevante medarbejdere.

## 6. SYNLIGT OG GENNEMSKUELIGT SERVICENIVEAU

Gennemføre serviceniveau tjek i kompetencecentret med fokus på det virksomhedsrettede arbejde. Dette skal ske ved ekstern konsulent. For øvrige grupper i Kompetencecentret gennemføres serviceniveau tjek som et internt projekt.

Gennemføre serviceniveau tjek for Fleks-gruppen. Dette skal ske ved ekstern konsulent.

Målet er at der gennemføres serviceniveau tjek i Kompetencecentret og Fleks-gruppen (under Sygedagpengeteamet) inden udgangen af 2013.

Der vil i forbindelse med implementeringen være et tæt samarbejde med øvrige teams. Især vil en videreudvikling af BUM-modellen (Bestiller-Udfører-Modtager modellen) medføre et tæt samspil med Kompetenceteamet.

Den ændrede aktiveringsstrategi har fokus på den virksomhedsvendte indsats, og hermed vil arbejdsmarkedskonsulenternes rolle og opgaveløsning komme i fokus.

I aktiveringsstrategien er der fokus på den virksomhedsvendte indsats. Som en del af aktiveringsstrategien er der udformet en egentlig virksomhedsstrategi

Jobcentret søger løbende at leve op til de fælles standarder der er gældende for Varde Kommune, herunder besvarelsesfrister samt selvsagt de regler der er fastlagt i forvaltningslov og offentlighedslov.

## **7. UDARBEJDELSE AF STRATEGIER PÅ UDVALGTE OMRÅDER**

Jobcentret er hovedaktør i beskæftigelsespolitikken, men der er et aktivt samspil med øvrige politikområder.

Særlig fokus er der på den tværgående ungeindsats.

Jobcentret har som tidligere nævnt stor fokus på den virksomhedsvendte indsats, og på dette grundlag vil der ligeledes være basis for et tættere samspil med erhvervspolitiske aktører.

Som noget nyt forsøges etableret et videnspanel for at understøtte ovennævnte.

Der planlægges 3 virksomhedsbesøg i Varde Kommune i foråret 2013 med deltagelse af det politiske udvalg.

I forhold til ungeindsatsen arbejdes der på at gennemføre et projekt med støtte af LBR, Der har til formål at være med til at styrke en samlet indsats for unge i Varde Kommune

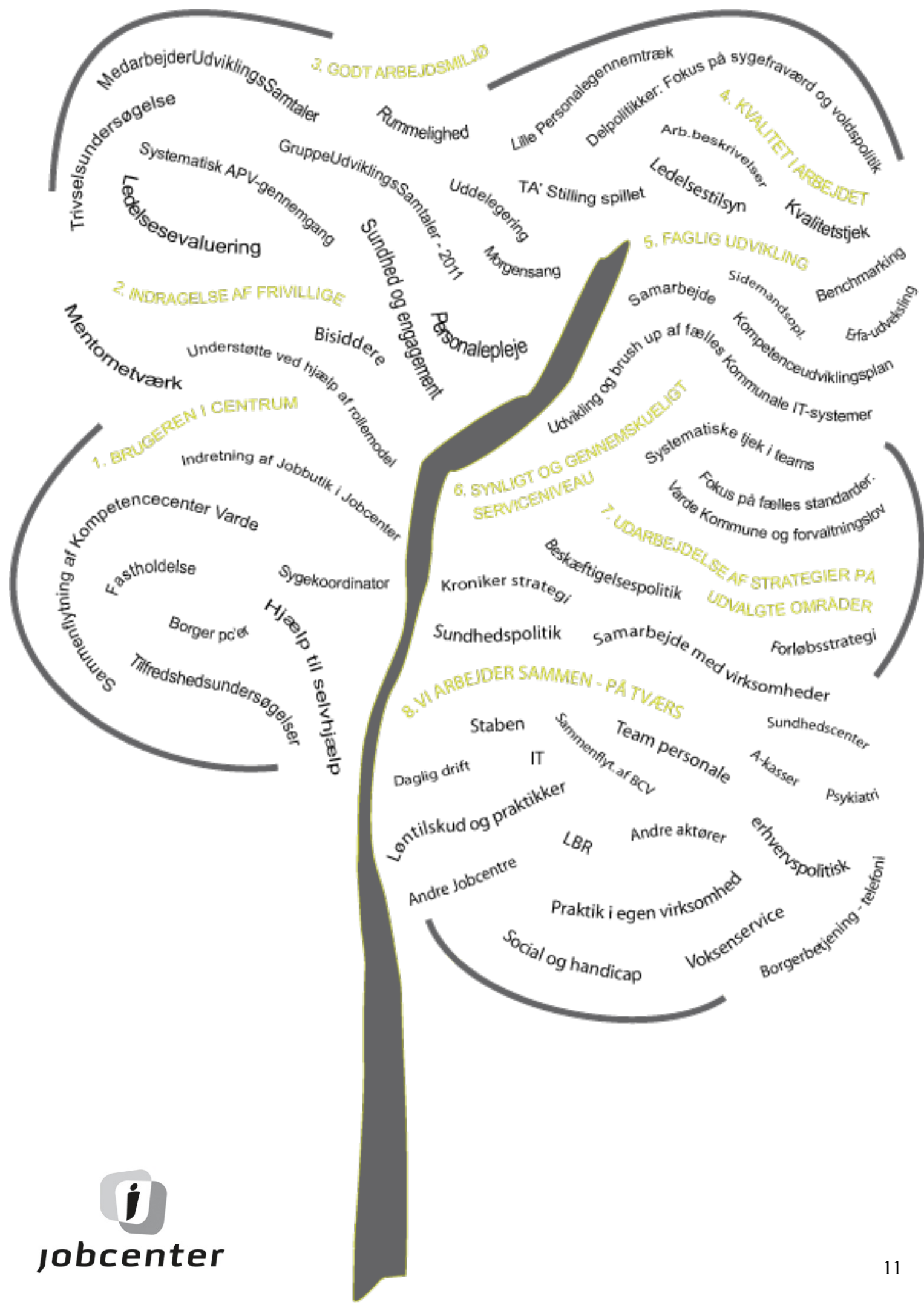
## 8. VI ARBEJDER SAMMEN PÅ TVÆRS

Jobcentret indgår i en lang række samarbejdsrelationer til andre virksomheder og organisationer.

I Varde Kommune er der et snævert samarbejde om den daglige drift med it, personale, løn, udvikling, økonomi mv. Samarbejdet om vore kerneopgaver sker i samarbejdet med Staben, Voksenservice, Psykiatri, Sundhedscenter og Social og Handicap. Der er endvidere et tæt samarbejde med alle virksomheder om fremskaffelse af relevante tilbud til borgerne samt fastholdelse af medarbejdere.

Det arbejdes tæt sammen med Team Personale om at etablere og understøtte jobrotationsprojekter.

Der arbejdes tæt sammen med Borgerservice om at forbedre telefonkulturen, herunder tilgængeligheden generelt.



**Bilag:** 261.2. Aftalestyring 2013 - Psykiatri og Voksenservice

**Udvalg:** Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

**Mødedato:** 06. februar 2013 - Kl. 8:15

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 1013488/12

# Aftalestyring

## Aftale mellem Varde Byråd og Psykiatri og Voksenservice 2013

### Varde Kommunes overordnede vision

- Vi vil opleves som et sted
- med et hav af muligheder, og plads til fyrtårne
    - hvor det gode liv kan leves
  - med adgang til unikke naturområder

### Psykiatri & Voksenservice's værdigrundlag

I Psykiatri & Voksenservice har vi sammen valgt nogle overordnede værdior. De enkelte arbejdssteder skal uddybe ordenes betydning hos netop dem.  
De valgte værdior er: respekt, ansvar-frihed, tillid, faglighed, samarbejde, humor, kommunikation.

### Vision for Psykiatri & Voksenservice

Den fælles vision er "En god arbejdsplads, hvor vi trives og har borgeren i centrum".

### Generelle aftaleforhold

Grundlaget for aftaleholderens aftale er beskrevet i følgende dokumenter:

- "Overordnede principper for aftalestyring – 2012", vedtaget af Varde Kommunes Byråd den ?? (dok.nr. 1022255 )
- Overenskomstmæssige og personalepolitiske aftaler gældende for Varde Kommune
- MED-aftalen

Aftalen er udarbejdet i samarbejde med udvalget for Social og Sundhed og Arbejdsmarked & Integration, hvor der i december måned er en drøftelse af, hvilke mål for udvikling der skal indgå i aftaleholderens aftale.

Udover disse udviklingsmål har aftaleholderen egne driftsmål som der arbejdes mod.  
Udviklingsmålene fremgår af bilag nr. 1, der er en del af aftalen.

## **Budget**

Aftaleholderens budget danner den økonomiske ramme for aftaleholderens virke.

Budgettet vedhæftes som bilag 2, og indgår som en del af aftalen.

### **Kort beskrivelse af Psykiatri & Voksenservice**

Aftaleholderen beskæftiger 81 medarbejdere, hvoraf 47 er fuldtidsstillinger fordelt på følgende fagområder:

Myndighedsopgaver vedr. kontanthjælp, integration, sygedagpenge, psykiatri, socialt udsatte samt misbrugsområdet.

Udføreropgaver vedr. bostøtte, drift af botilbud, drift af dagtilbud.

Herudover lidt aktuelt i forhold til de udfordringer, der er på området:

Vi står aktuelt overfor nogle store reformer på arbejdsmarkedsområdet i form af førtidspensions- og fleksjobreform, digitaliseringsbølger på sygedagpengeområdet og akutjobpakke.

På socialpsykiatriområdet vil en førtidspensions- og fleksjobreform også få en stor betydning. Dertil kommer de løbende drøftelser med regionerne om opgaveglidning fra region til kommunerne og de udfordringer der følger heraf.

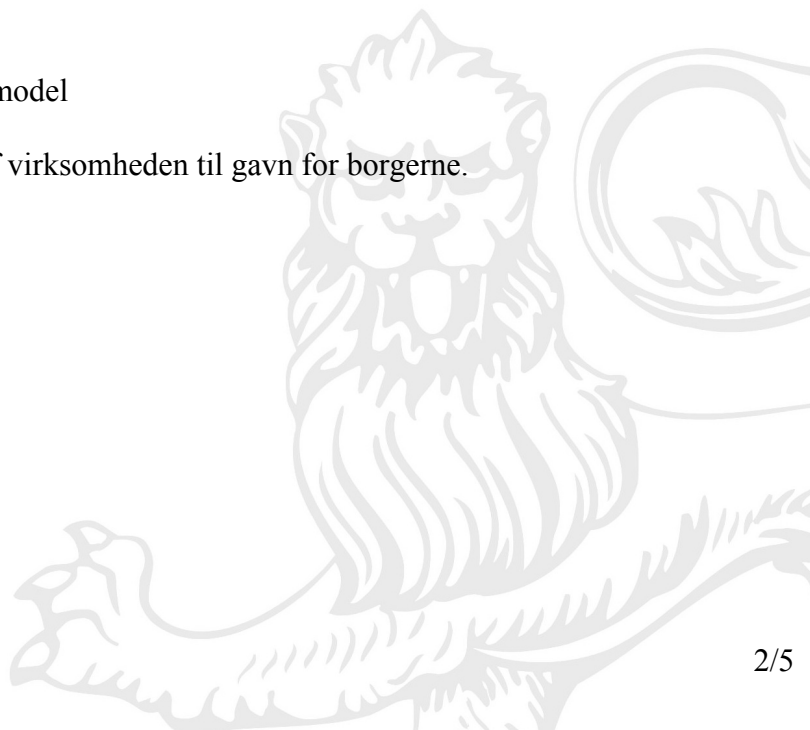
### **Mål for udvikling 2013**

Aftaleholderen har med afsæt i de landspolitiske strømninger, lokale politikker og udfordringer peget på en række udviklingsmål.

Der er som et led i dialogen aftalt udviklingsmål, der fremgår af bilag nr. 1.

Der er i perioden særlig fokus på:

- Implementering af Fleks- og Førtidspensionsreformen i hele virksomheden
- Fortsat implementering af Strategi for voksne borgere med en sindslidelse
- Planlægning og etablering af nyt botilbud for sindslidende
- Gennemførelse af Projekt Brug For Alle
- Udarbejdelse og implementering af BUM-model
- Fortsat udvikling og driftseffektivisering af virksomheden til gavn for borgerne.



## Aftalens mål- og indholdsdel

## Bilag 1

Mål for udvikling 2020 mål	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering Der evalueres på målet senest ultimo 2013, for en status på målopfyldelsen. Evalueringen sker ved:
Borgeren i centrum	Brugertilfredshed Ingen klager over sagsbehandler Borgeren oplever reel medinddragelse Øget grad af selvhjulpethed	Fokus på kommunikationsmetoder og indhold/sprogbrug i skriftlige afgørelser.  Vi tilpasser kontinuerligt vores tilbud til borgerens behov – vi skal matche det der efterspørges.	Evt. klager vurderes løbende ifht hvad vi kan gøre bedre  Lave stikprøvekontrol ifht brugertilfredshed, herunder også fra samarbejdspartnere
Inddragelse af frivillige	Vi har udviklet og udvidet samarbejdet med frivillige.	Afholde dialogmøder med frivillige ifht forventninger og ønsker. Udnytte fysiske rammer og muligheder bedre/mere end i dag.	Lave en samlet oversigt over hvilke områder der har tilknyttet frivillige
Arbejde sammen på tværs	Samarbejde på tværs er blevet et fast, naturligt element i hverdagen.	Kontinuerligt fokus på at udnytte fordele ved at samarbejde på tværs både internt og eksternt. Deltage i Helhedsplan for Boulevardbebyggelsen.	Tages løbende op på ledermøde og personalemøder til vurdering og evaluering.
Godt arbejdsmiljø	Vores trivselsundersøgelser viser at arbejdsmiljøet er godt. Vi får glade smileys af tilsynsmyndigheder.	Fokus på forbedringspotentiale beskrevet i trivselsundersøgelser. Opprioritering af MUS og kompetenceudviklingsplaner	Evaluering af Trivselsundersøgelses resultat i den kadence som det er aftalt i Sikkerhedsgruppen.



<b>Mål for udvikling 2020 mål</b>	<b>Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling</b>	<b>Handleplaner</b>	<b>Evaluering</b> Der evalueres på målet senest ultimo 2013, for en status på målopfyldelsen. Evalueringen sker ved:
Faglig kvalitet i arbejdet og faglig udvikling	Vi er fagligt klædt på til de lovmæssige udfordringer vi møder.	Vi sikrer mulighed for løbende relevant kompetenceudvikling	Evalueres på personalemøder samt i Trivselsundersøgelse og på MUS.
Synligt gennemskueligt serviceniveau	Vi har et tilgængeligt ydelseskatalog. Vi har implementeret Bestiller Udfører Modtager model sammen med Social & Handicap.	Der er udarbejdet handleplan på specialområdet for arbejdet.	Evaluering sker løbende på styregruppemøder
Velfærdsteknologi	Vi har etableret et ”ambassadør-korps” som er motivator og igangsætter for at udvikle brugen af velfærdsteknologi for målgruppen, Vi deltager i relevante temdage mv.	Der er beskrevet herom i Strategien. Der vil i løbet af 2013 blive udarbejdet en nærmere handleplan,	Ledergruppen evaluerer sammen med ambassadørgruppen 2 gange årligt.
Det nære sundhedsvæsen	Vi deltager i diverse relevante fora og bidrager med input og sparring til udvikling af området.	Stabens handleplaner ifht Det nære sundhedsvæsen følges	Der evalueres i henhold til de aftalte evalueringsprocesser på de enkelte områder beskrevet i sundhedsaftaler mv.
Førtidspension- og fleksjobreform	Vi har fået etableret et velfungerende Rehabiliteringsteam og styregruppens overordnede mål følges planmæssigt	Der er udarbejdet kommissorium og beskrivelse af organisering.	Der evalueres løbende på styregruppe – og arbejdsgruppemøder.

## Bilag 2 – Budget

<b>603 Psykiatri og Voksenservice</b>	<b>38.545.590</b>
<b>05 Sociale opgaver og beskæftigelse</b>	<b>6.900.000</b>
<b>38 Tilbud til voksne med særlige behov</b>	<b>6.900.000</b>
<b>52 Botilbud til midlertidigt ophold (§ 107)</b>	<b>6.900.000</b>
<u>1 Indenfor rammen</u>	3.072.660
<b>04 Sundhedsområdet</b>	<b>100.000</b>
<b>62 Sundhedsudgifter m.v.</b>	<b>100.000</b>
<b>88 Sundhedsfremme og forebyggelse</b>	<b>100.000</b>
<b>05 Sociale opgaver og beskæftigelse</b>	<b>2.972.660</b>
<b>32 Tilbud til ældre og handicappede</b>	<b>728.640</b>
<b>33 Forebyggende indsats for ældre og handicappede</b>	<b>728.640</b>
<b>38 Tilbud til voksne med særlige behov</b>	<b>2.244.020</b>
<b>53 Kontaktperson- og ledsageordninger (§§ 45,97-99)</b>	<b>2.244.000</b>
<b>58 Beskyttet beskæftigelse (§ 103)</b>	<b>20</b>
<u>2 Udenfor rammen</u>	28.572.930
<b>05 Sociale opgaver og beskæftigelse</b>	<b>28.572.930</b>
<b>38 Tilbud til voksne med særlige behov</b>	<b>28.572.930</b>
<b>42 Botilbud for personer med særlige sociale problemer (§§109-110)</b>	<b>1.897.520</b>
<b>44 Alkoholbehandling og behandlingshjem for alkoholskadede (sundhedslovens § 141)</b>	<b>1.972.000</b>
<b>45 Behandling af stofmisbrugere (efter servicelovens § 101 og sundhedslovens § 142)</b>	<b>6.561.470</b>
<b>50 Botilbud til længerevarende ophold (§ 108)</b>	<b>2.798.130</b>
<b>52 Botilbud til midlertidigt ophold (§ 107)</b>	<b>10.836.370</b>
<b>58 Beskyttet beskæftigelse (§ 103)</b>	<b>1.955.240</b>
<b>59 Aktivitets- og samværstilbud (§104)</b>	<b>2.552.200</b>

**Bilag:** 262.1. KildeConsult\_brugertilfredshedsmåling\_rapport.pdf

**Udvalg:** Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

**Mødedato:** 06. februar 2013 - Kl. 8:15

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 1025991/12



**Jobcenter Varde  
Effektmåling – Brugertilfredshed  
Kompetencecentret Sygedagpengemodtagere  
November 2012**







**Indholdsfortegnelse**

Indledning	5
Spørgeskema	5
Dataindsamling	6
Rapport	6
Tilbud, deltaget i	7
Beskæftigelse inden sygemelding	7 – 9
Højeste afsluttede uddannelse	9 – 11
Årsag til sygemelding	11 – 14
Sygdom i forhold til uddannelse	14
Hvor lang tids sygemelding	15 – 16
Tilfredshed med information inden opstart på forløb	16 – 18
Vurdering af forløbet i kompetenceteamet	19 – 21
Vurdering af personalet	22
Tilbud	23 – 24
Aktiv i egen sag	25 – 26
Forslag og idéer	27 – 31
Demografi	32 – 34
Konklusion	35
Anbefaling	36



### Indledning

Kilde Consult ApS har for Jobcenter Varde gennemført og udarbejdet en borgeranalyse på baggrund af fire kategorier af borgere defineret og formuleret af Jobcenter Varde.

Jobcenter Varde har et Kompetencecenter, hvor ledige registreres, visiteres og inddeles i match grupper med det formål at få de ledige tilbage på arbejdsmarkedet så effektivt som muligt.

Der registreres hvert år mellem 2.000 og 3.000 CPR numre, og der er et dagligt besøgstal på omkring 200 personer. Der arbejdes med modulopbygget aktivering og i individuelle projekter.

Jobcenter Varde har besluttet at gennemføre undersøgelsen hos 4 udvalgte kategorier af sygedagpengemodtagere som en effektmåling i form af måling af tilfredshed.

Undersøgelsen er gennemført på sygedagpengemodtagere i match gruppe 2, som er i tilbud i Kompetencecentret i uge 44 2012.

Der er udvalgt interview personer indenfor følgende målgrupper:

1. Afklaring af beskæftigelsesmål
2. Afklaring af arbejdsevne
3. Fastholdelsespraktik
4. Ressourceprofilforløb

Grundlaget for undersøgelsen er aftalt således, at Jobcenter Varde finder 20 borgere fra hver af de valgte 4 kategorier, hvoraf de 15 interviewes.

I 2 af kategorierne er det dog ikke lykkedes at finde frem til alle 15 interview personer med de forudbestemte forudsætninger. Der er her interviewet 10 personer i hver kategori. Da der er tale om en 100 % andel, der er interviewet i hver af disse kategorier, er analysen alligevel særdeles valid i resultatopgørelsen.

De udvalgte personer til interview har modtaget et informations brev i Jobcenter kuvert, hvor de orienteres om, at de vil blive ringet op i løbet af de næste dage.

Kilde Consult ApS har lavet udkast til brevet som er godkendt af Jobcenter Varde. Der er alene sendt breve ud til det antal personer, som efterfølgende er blevet interviewet.

Der er kun enkelte personer, som af personlige grunde har takket nej til at deltage i undersøgelsen. I disse tilfælde er der sendt brev til den næste på listen, som efterfølgende har sagt ja.

### Spørgeskema

Spørgeskema til interview undersøgelsen er udarbejdet og gennemarbejdet af Kilde Consult ApS i samarbejde med Jobcenter Varde.



### Dataindsamling

Data er indsamlet gennem telefoninterview, hvor der i forbindelse med afgivelse af svar er lagt op til en uddybning, ved at borgeren har haft mulighed for at komme med både positive og negative indtryk fra deres sagsbehandling og tilbud i og med Kompetencecentret.

Der har ligeledes været tale om en form for borgerinddragelse derved, at borgeren har kunnet komme med gode idéer til en forbedret indsats, såvel generelt i Kompetencecentret som i forhold til borgerens egen situation.

Generelt har borgerne taget godt imod spørgerammen, og har udtrykt tilfredshed med at få lov til at komme med deres vurdering af behandlingen af deres ofte uønskede personlige situation. Enkelte borgere har samtidig givet udtryk for et trist forløb med tårer og gråd ind imellem svarene. Dette opfattes som en naturlig reaktion på, at man ofte som menneske føler, man uforskyldt er kommet i en svær og uoverskuelig personlig situation.

### Rapport

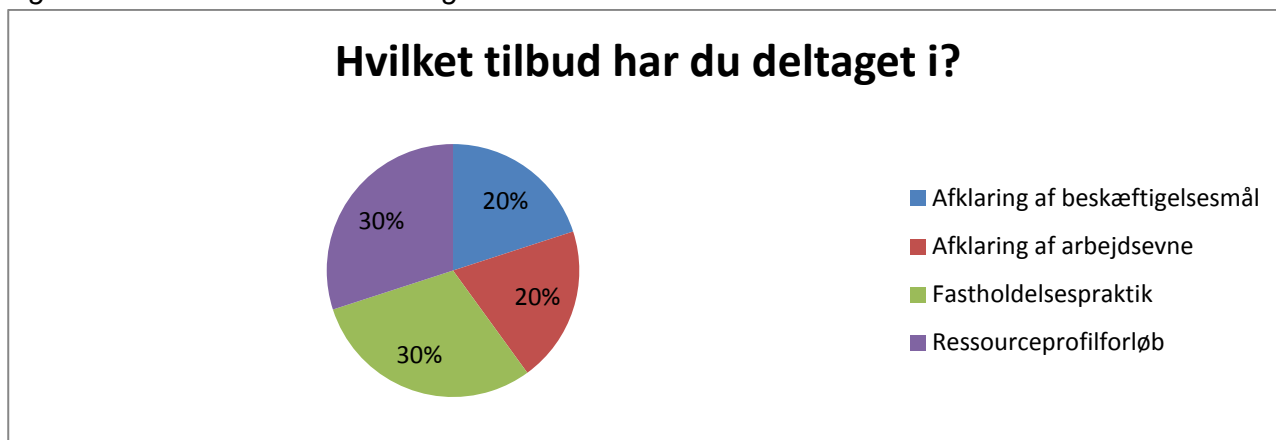
I den efterfølgende analyserapport er svarene gengivet ved hjælp af figurer og grafer med underbyggende tekst. Der er lavet sammenfatning af udtalelser på hvert enkelt spørgsmål og parameter.

Som udgangspunkt er svarene gengivet i en sammenfatning af svarene generelt og derefter er svarene delt ud på hver af de 4 kategorier, der analyseres på.

For overskuelighedens skyld er nogle af svarene alene gengivet som hovedsvar, da der i disse tilfælde er en meget lille og næsten ikke målbar forskel de enkelte kategorier imellem. Dette kan eksempelvis gælde på tilfredshed med udleveret materiale og lignende spørgsmål.

**Tilbud, deltaget i**

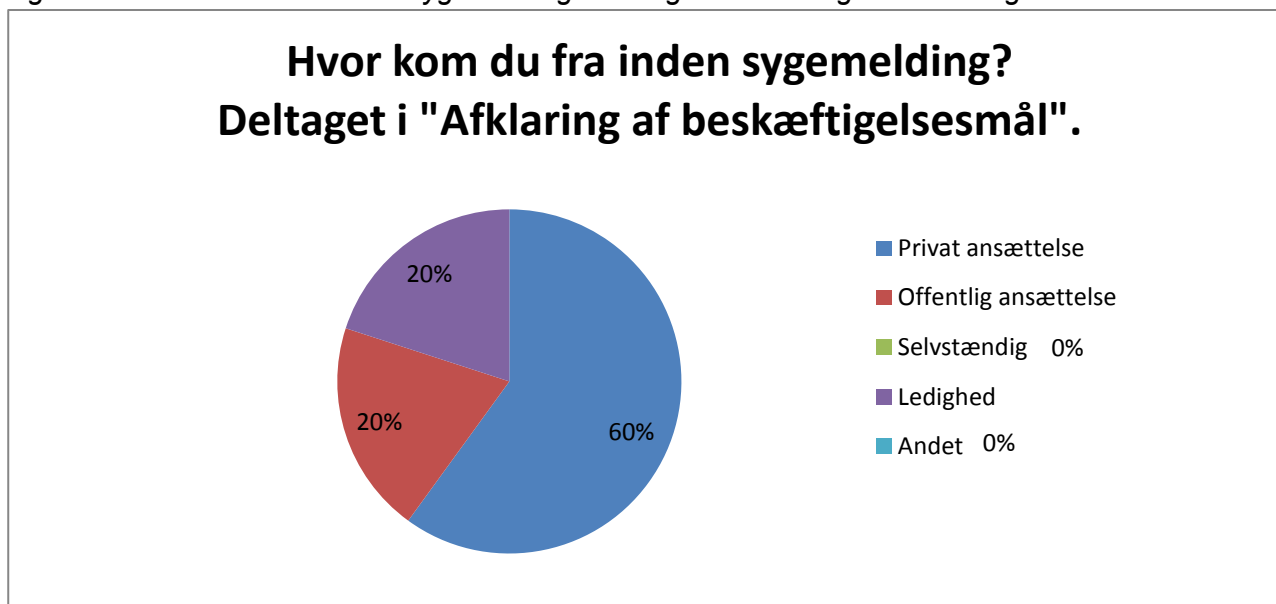
Figur 1: Hvilket tilbud har du deltaget i?



Figur 1 viser at 20 % svarende til 10 af respondenterne har deltaget i forløbet "Afklaring af beskæftigelsesmål". 20 % svarende til 10 af respondenterne har deltaget i "Afklaring af arbejdsevne". 30 % svarende til 15 respondenter har deltaget i "Fastholdelsespraktik". De sidste 30 % svarende til 15 respondenter har deltaget i "Ressourceprofilforløb".

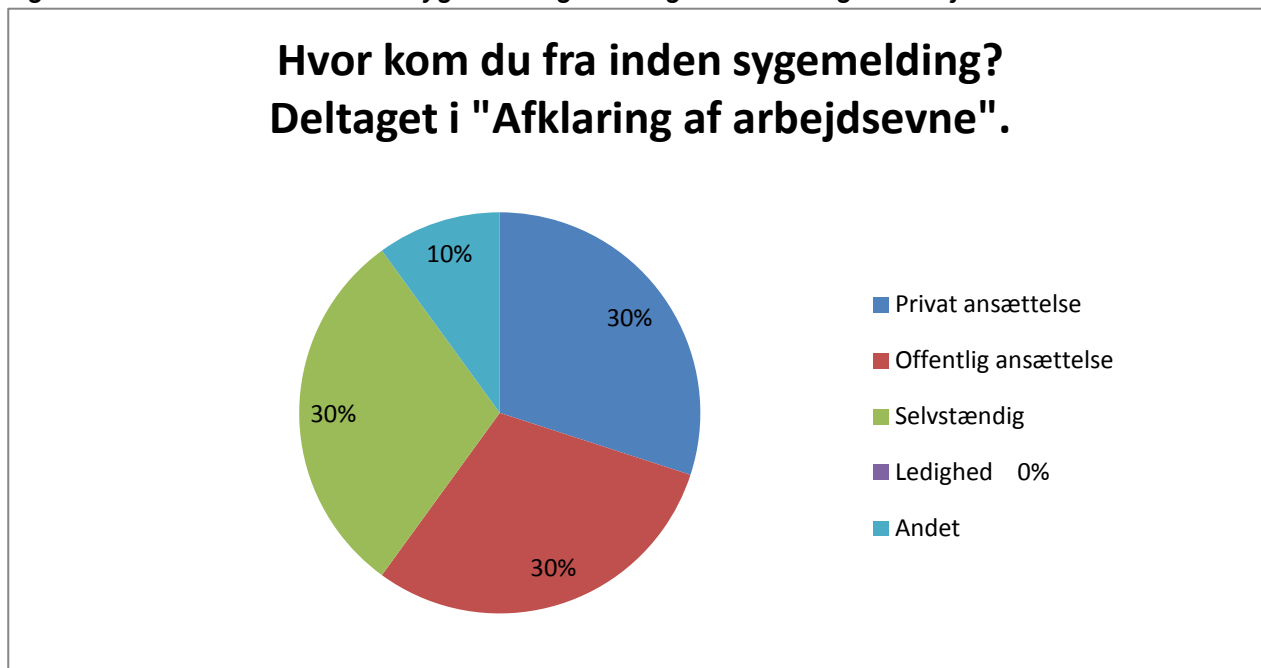
**Beskæftigelse inden sygemelding**

Figur 2: Hvor kom du fra inden sygemelding? Deltaget i "Afklaring af beskæftigelsesmål".



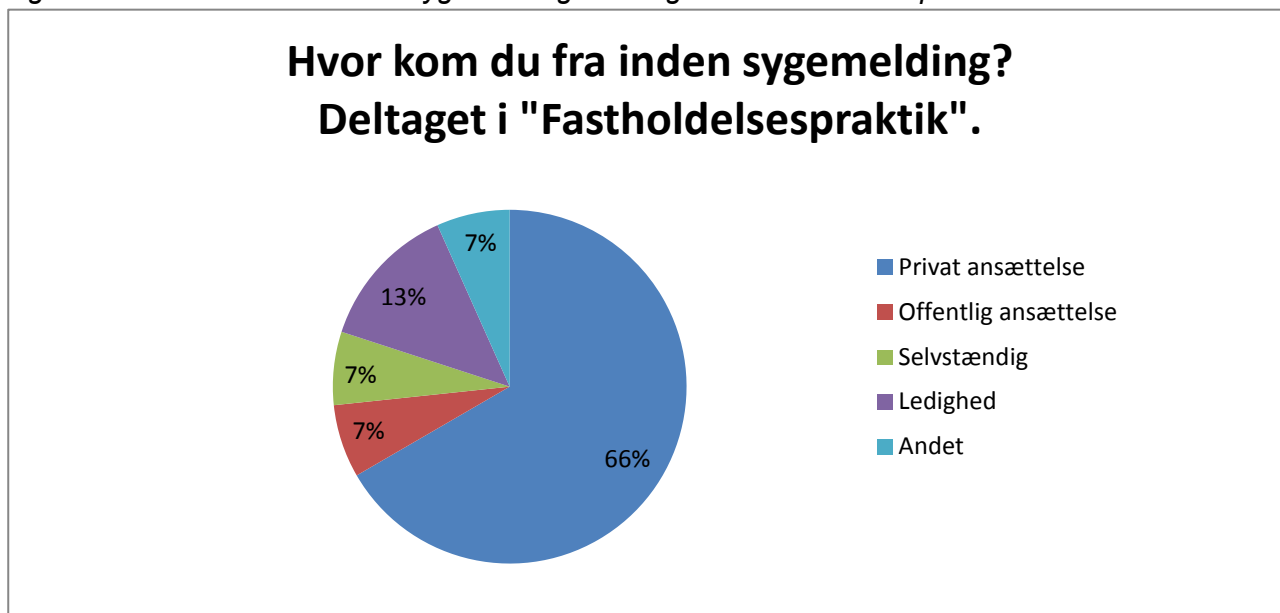
Denne figur viser, at 60 % af de respondenter, der har deltaget i "Afklaring af beskæftigelsesmål", kom fra privat ansættelse inden sygemelding. 20 % af denne gruppe kom fra offentlig ansættelse inden sygemelding, og 20 % kom fra ledighed inden sygemelding.

Figur 3: Hvor kom du fra inden sygemelding? Deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne".



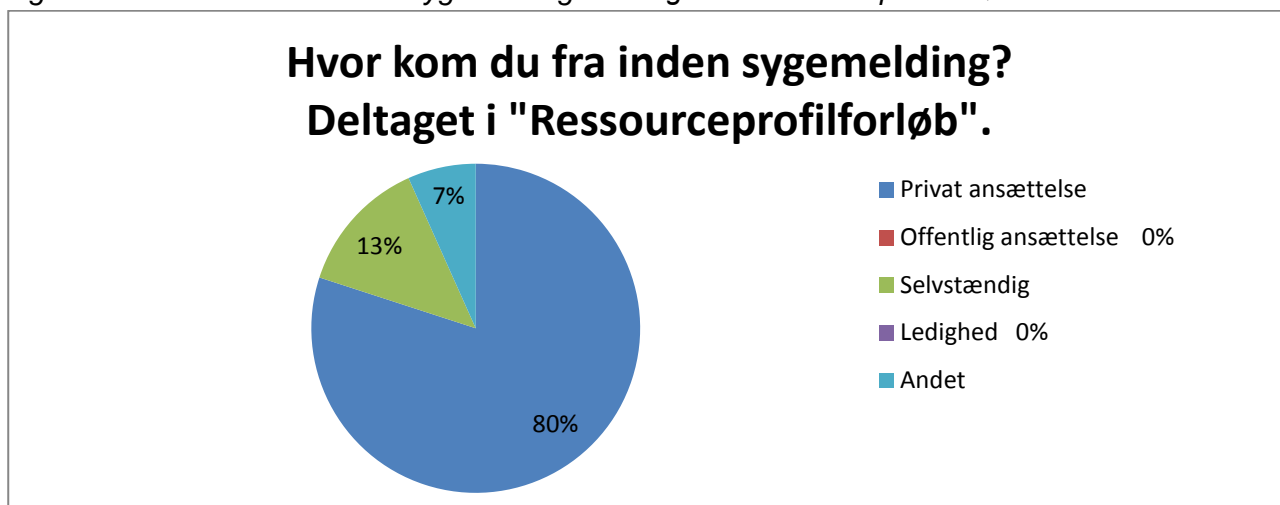
Figur 3 viser, at 30 % af de respondenter, der har deltaget i forløbet "Afkklaring af arbejdsevne", kommer fra privat ansættelse. 30 % i denne gruppe kommer fra offentlig ansættelse. 30 % har været selvstændige inden sygemelding, og 10 % af denne gruppe svarer "andet", hvilket indbefatter uddannelse. Ingen i denne gruppe kommer fra ledighed inden sygemelding.

Figur 4: Hvor kom du fra inden sygemelding? Deltaget i "Fastholdelsespraktik".



Figur 4 viser, at 66 % af de respondenter, der har deltaget i "Fastholdelsespraktik", kommer fra privat ansættelse inden sygemelding. 7 % i denne gruppe kommer fra offentlig ansættelse, 7 % har været selvstændige inden sygemelding, 13 % var ledige inden sygemelding, og 7 % svarer "andet", hvilket indbefatter uddannelse.

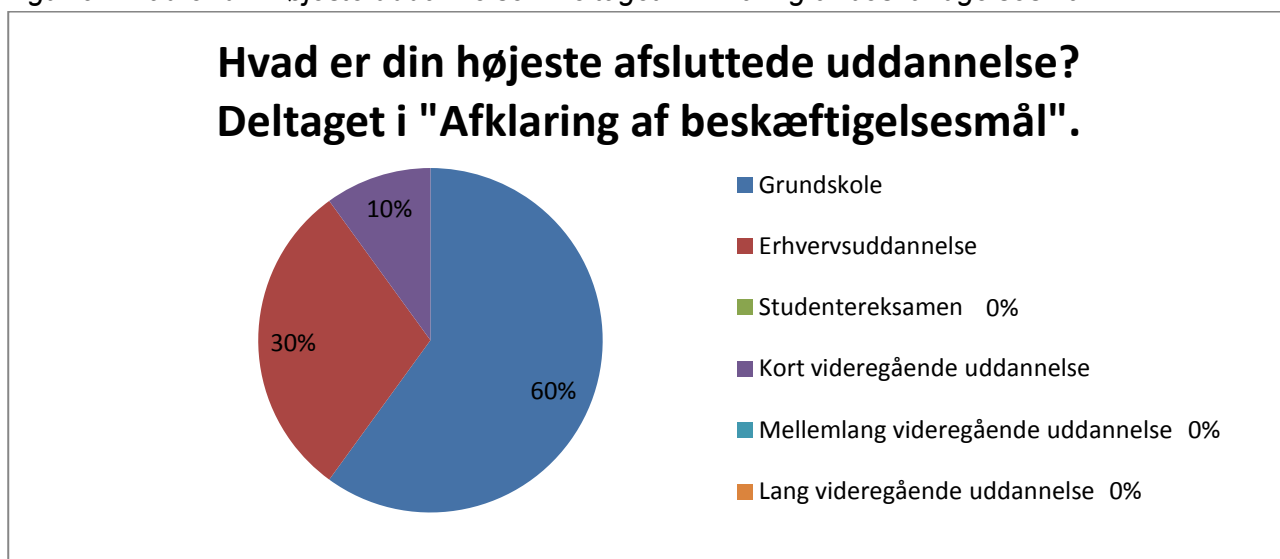
Figur 5: Hvor kom du fra inden sygemelding? Deltaget i "Ressourceprofilforløb".



Denne figur viser, at 80 % af de respondenter, der har deltaget i "Ressourceprofilforløb", kommer fra privat ansættelse inden sygemelding. 13 % i denne gruppe har været selvstændige inden sygemelding, mens 7 % svarer "andet", som indbefatter uddannelse. Ingen i denne gruppe kommer fra offentlig ansættelse eller ledighed.

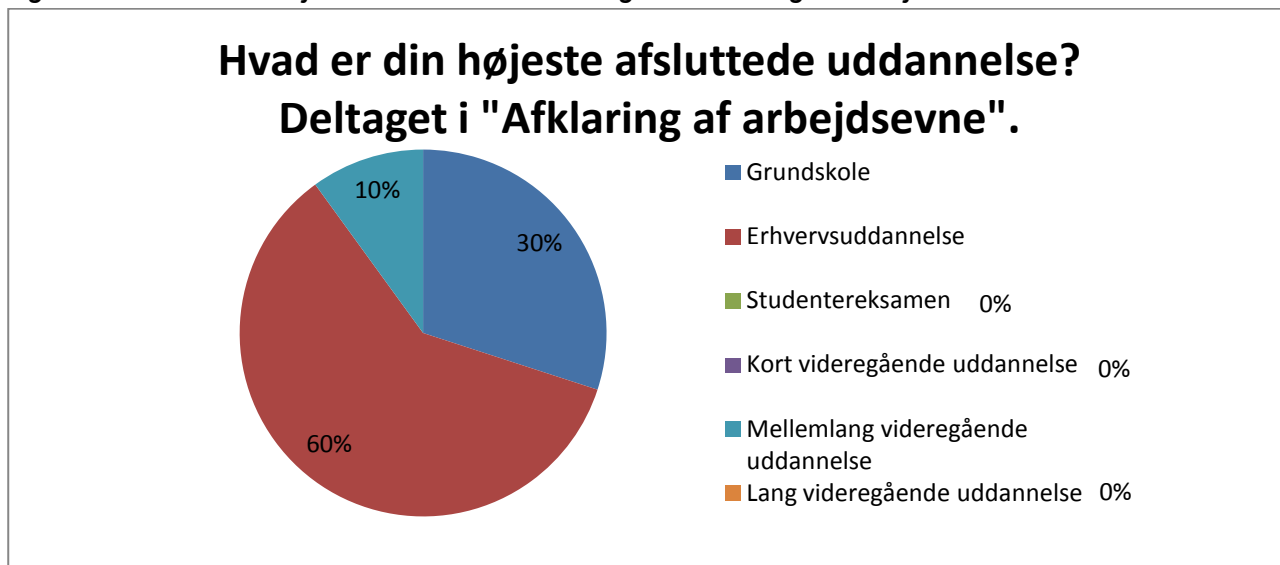
### Højeste afsluttede uddannelse

Figur 6: Hvad er din højeste uddannelse? Deltaget i "Afklaring af beskæftigelsesmål".



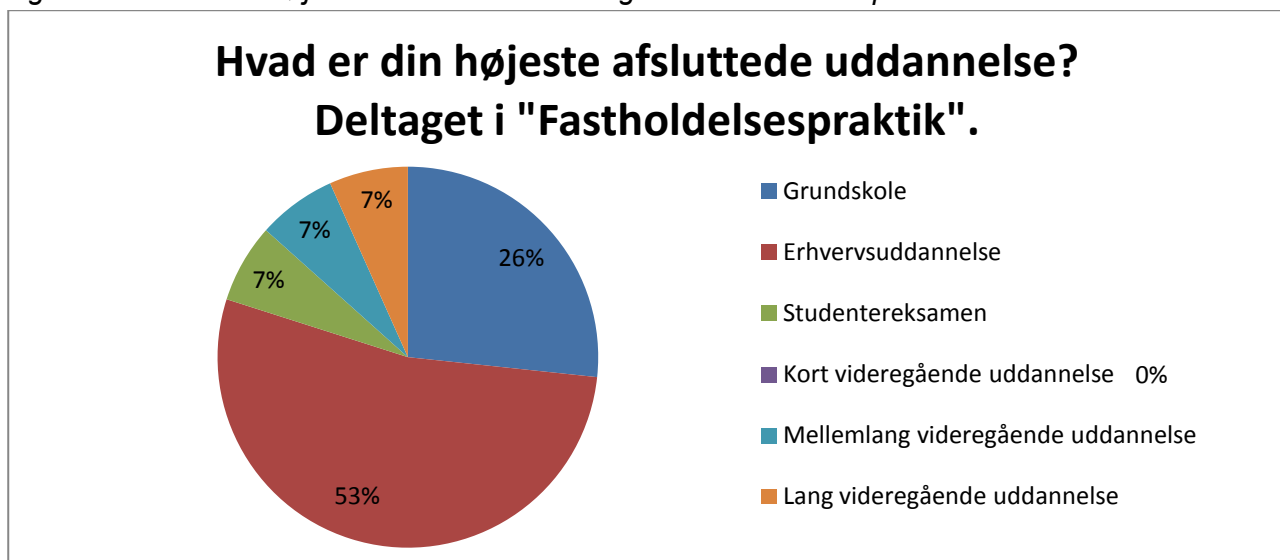
Figur 6 viser fordelingen af uddannelsesniveauer hos de respondenter, der har deltaget i "Afklaring af beskæftigelsesmål". Det ses bl.a., at 60 % af respondenterne i denne gruppe har afsluttet grundskolen som deres højeste uddannelse. 30 % i denne gruppe har afsluttet en erhvervsuddannelse som deres højeste uddannelse. 10 % i denne gruppe har afsluttet en kort videregående uddannelse. Ingen i denne gruppe har afsluttet studentereksamen, mellemlang videregående eller lang videregående uddannelse som højeste uddannelse.

Figur 7: Hvad er din højeste uddannelse? Deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne".



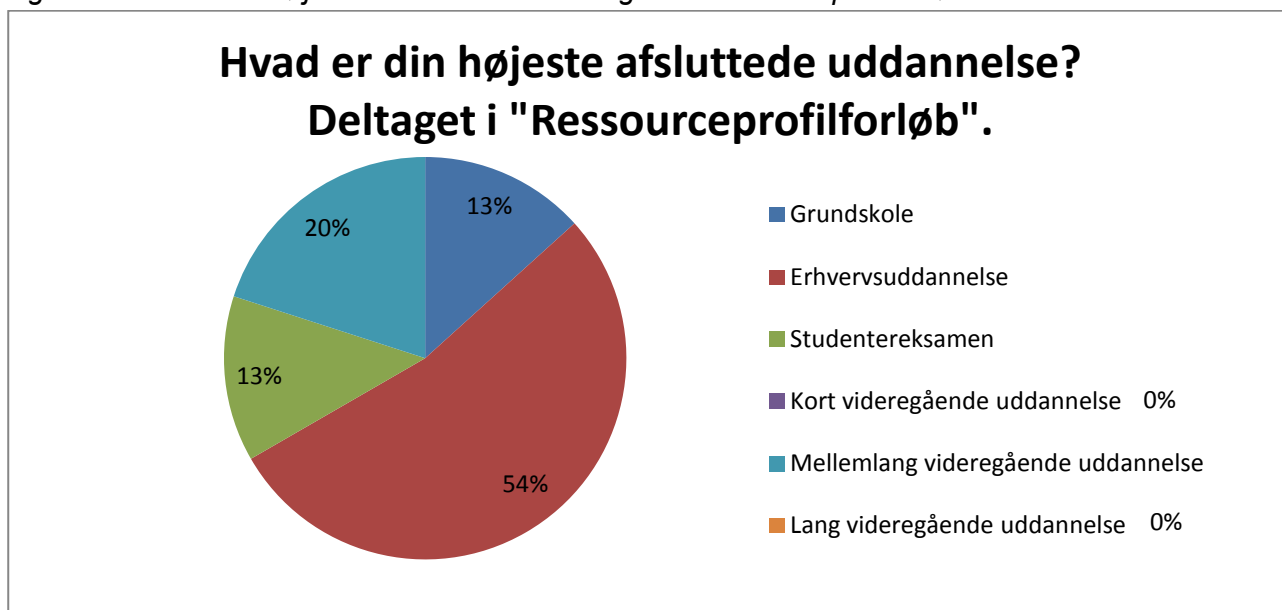
Figur 7 viser, at 30 % af de respondenter, der har deltaget i forløbet "Afkklaring af arbejdsevne", har grundskole som deres højeste afsluttede uddannelse. 60 % i denne gruppe har erhvervsuddannelse som deres højeste afsluttede uddannelse. 10 % svarer, at en mellemlang videregående uddannelse er deres højeste afsluttede uddannelse. Ingen i denne gruppe svarer, at deres højeste afsluttede uddannelse er studentereksamen, kort videregående uddannelse eller lang videregående uddannelse.

Figur 8: Hvad er din højeste uddannelse? Deltaget i "Fastholdelsespraktik".



Figur 8 viser, at 26 % af respondenterne i gruppen, der har deltaget i "Fastholdelsespraktik", har grundskole som deres højeste uddannelse. 53 % i denne gruppe har en erhvervsuddannelse som deres højeste uddannelse. 7 % har en studentereksamen som højeste uddannelse. 7 % har en mellemlang videregående uddannelse, og 7 % har en lang videregående uddannelse som deres højeste uddannelse. Ingen i denne gruppe svarer, at de har en kort videregående uddannelse, som deres højeste uddannelse.

Figur 9: Hvad er din højeste uddannelse? Deltaget i "Ressourceprofilforløb".



Figur 9 viser, at 13 % af de respondenter, der har deltaget i "Ressourceprofilforløb", har grundskole som deres højeste afsluttede uddannelse. 54 % i denne gruppe svarer, at de har en erhvervsuddannelse som deres højeste afsluttede uddannelse. 13 % svarer, at de har en studentereksamen som højeste afsluttede uddannelse. 20 % svarer, at en mellemlang videregående uddannelse, er deres højeste afsluttede uddannelse. Ingen i denne gruppe har svaret, at en kort videregående eller en lang videregående uddannelse er deres højeste afsluttede.

### Årsag til sygemelding

Figur 10: Af hvilken grund er du sygemeldt? Deltaget i "Afklaring af beskæftigelsesmål"

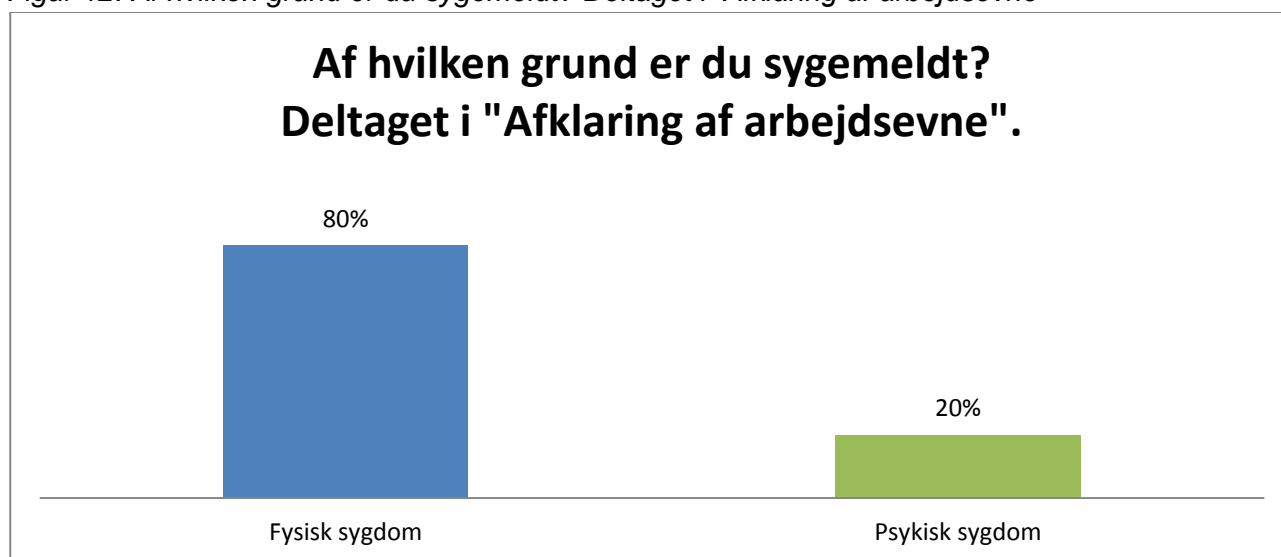


Figur 10 viser, at 90 % af de respondenter, der har deltaget i forløbet "Afklaring af beskæftigelsesmål", er sygemeldt pga. af en fysisk lidelse. 10 % pga. en psykisk lidelse.

Figur 11: Af hvilken grund er du sygemeldt?  
Deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål", udspecificeret.

Årsag til sygemelding	Antal
Skulder problemer	2
Diskosprolaps	1
Dårlig ryg	1
Muligvis Borelia, diagnose endnu ikke stillet	1
Nyt knæ	1
Sukkersyge	1
Trafikulykke	1
Udposning på hovedpulsåre	1
Psykiske problemer	1

Figur 12: Af hvilken grund er du sygemeldt? Deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne"



Figur 12 viser at 80 % af respondenterne i gruppen, der har deltaget i forløbet "Afkklaring af arbejdsevne", er sygemeldt pga. en fysisk lidelse. 20 % i denne gruppe er sygemeldt pga. en psykisk lidelse.

Figur 13: Af hvilken grund er du sygemeldt?  
Deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne", udspecificeret.

Årsag til sygemelding	Antal
Ryg problemer	2
Forkalkning i højre ben, og by-pass opereret	1
Hjerneblødning	1
Sygdom på indre øre	1
Trafikulykke	1
Problemer med knæ, skulder og ryg	1
Fysisk sygdom, ikke specificeret	1
Depression	1
Bulimi og depression	1

Figur 14: Af hvilken grund er du sygemeldt? Deltaget i "Fastholdelsespraktik"



Denne figur viser, at der er 47 % af respondenterne i gruppen, der har deltaget i forløbet "Fastholdelsespraktik" er sygemeldt pga. en fysisk lidelse, mens 53 % er sygemeldt pga. en psykisk lidelse.

Figur 15: Af hvilken grund er du sygemeldt?  
Deltaget i "Fastholdelsespraktik", udspecificeret.

Årsag til sygemelding	Antal
Smerter i bækken	1
Arbejdsulykke	1
Ben amputeret	1
Ryg problemer	1
Nye skuldre	1
Slidgigt, nyt knæ	1
Slitage	1
Stress	4
Stress relaterede hjerte problemer	1
Stress, angst og depression	1
Kronisk sygdom, angst og depression	1
Depression	1

Figur 16: Af hvilken grund er du sygemeldt? Deltaget i "Ressourceprofilforløb"



Figur 16 viser, at 60 % af de respondenter, der tilhører gruppen der har deltaget i "Ressourceprofilforløb", er sygemeldt pga. en fysisk lidelse. 40 % i denne gruppe er sygemeldt pga. at en psykisk lidelse.

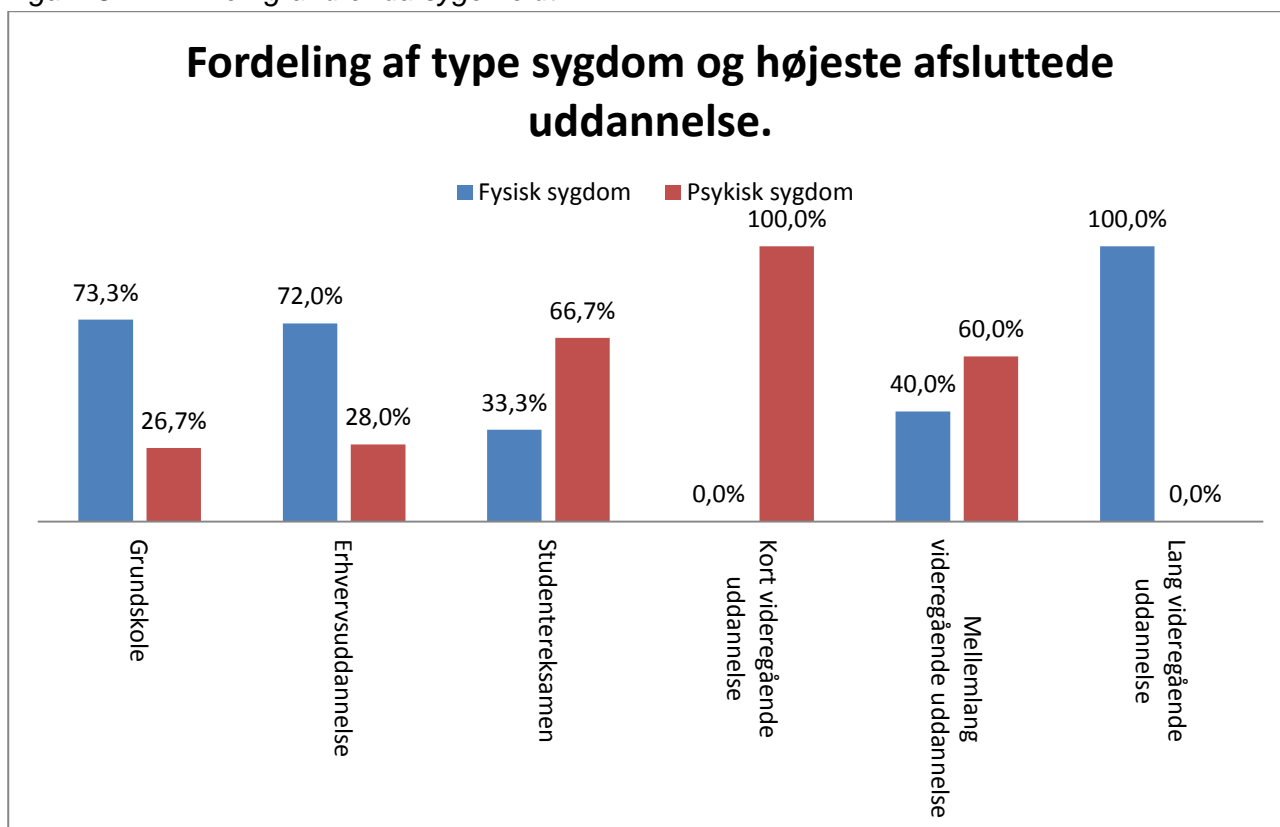


Figur 17: Af hvilken grund er du sygemeldt?  
Deltaget i "Ressourceprofilforløb", udspecificeret.

Årsag til sygemelding	Antal
Arbejdsskade – fysisk	3
Diskusprolaps	2
Hjerteproblemer	1
Kronisk sygdom – fysisk	1
Nervebetændelse	1
Slidgigt	1
Stress og depression	4
Stress og angst	1
Panikangst og social fobi	1

### Sygdom i forhold til uddannelse

Figur 18: Af hvilken grund er du sygemeldt?



Denne figur viser typen af sygdom som årsag til sygemelding fordelt på uddannelsesniveau.

**Hvor lang tids sygemelding?**

Figur 19: Hvor lang tid har du været sygemeldt? Deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål"



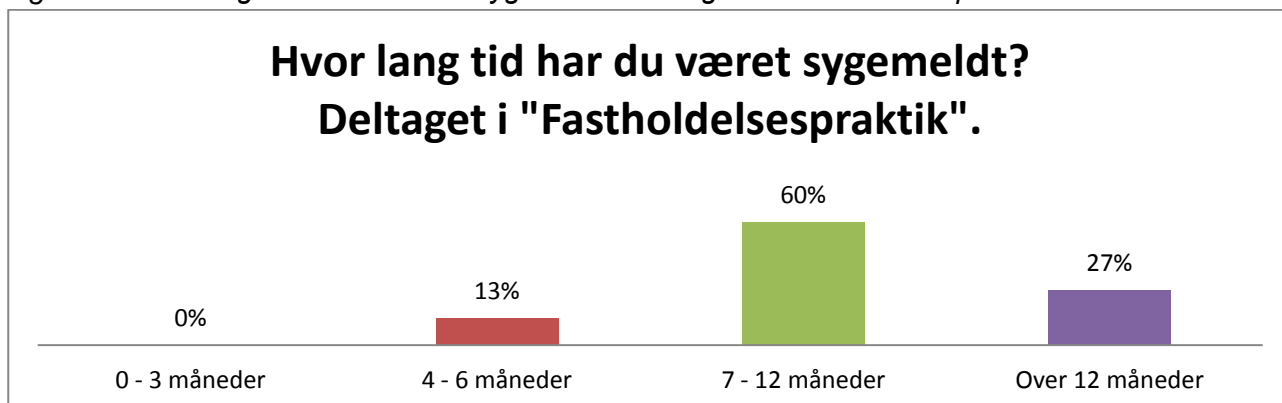
Figur 19 viser, at 60 % af gruppen, der har deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål" har været sygemeldte i 7 – 12 måneder. 30 % af denne gruppe har været sygemeldte i over 12 måneder, mens 10 % har været sygemeldte i 4 – 6 måneder. Ingen i denne gruppe svarer, at de har været sygemeldte i 0 – 3 måneder.

Figur 20: Hvor lang tid har du været sygemeldt? Deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne"



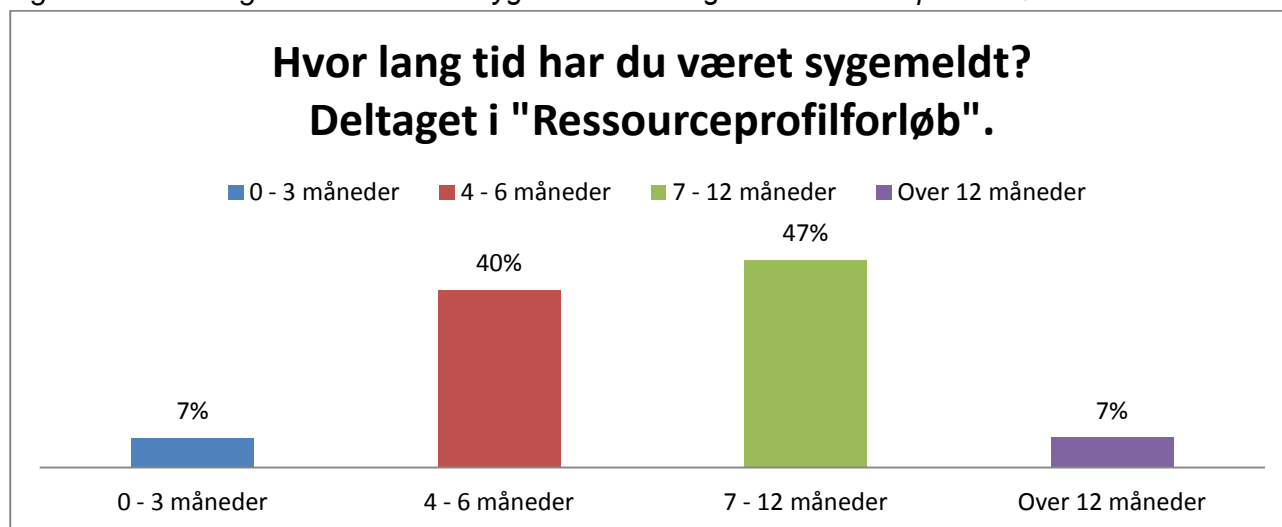
Alle respondenter i denne gruppe har været sygemeldte i over 12 måneder.

Figur 21: Hvor lang tid har du været sygemeldt? Deltaget i "Fastholdelsespraktik"



Figur 21 viser, at 60 % af de respondenter, der har deltaget i "Fastholdelsespraktik", har været sygemeldte i 7 – 12 måneder. 27 % har været sygemeldte i over 12 måneder, mens 13 % i denne gruppe har været sygemeldte i 4 – 6 måneder. Ingen i denne gruppe har svaret, at de har været sygemeldte i 0 – 3 måneder.

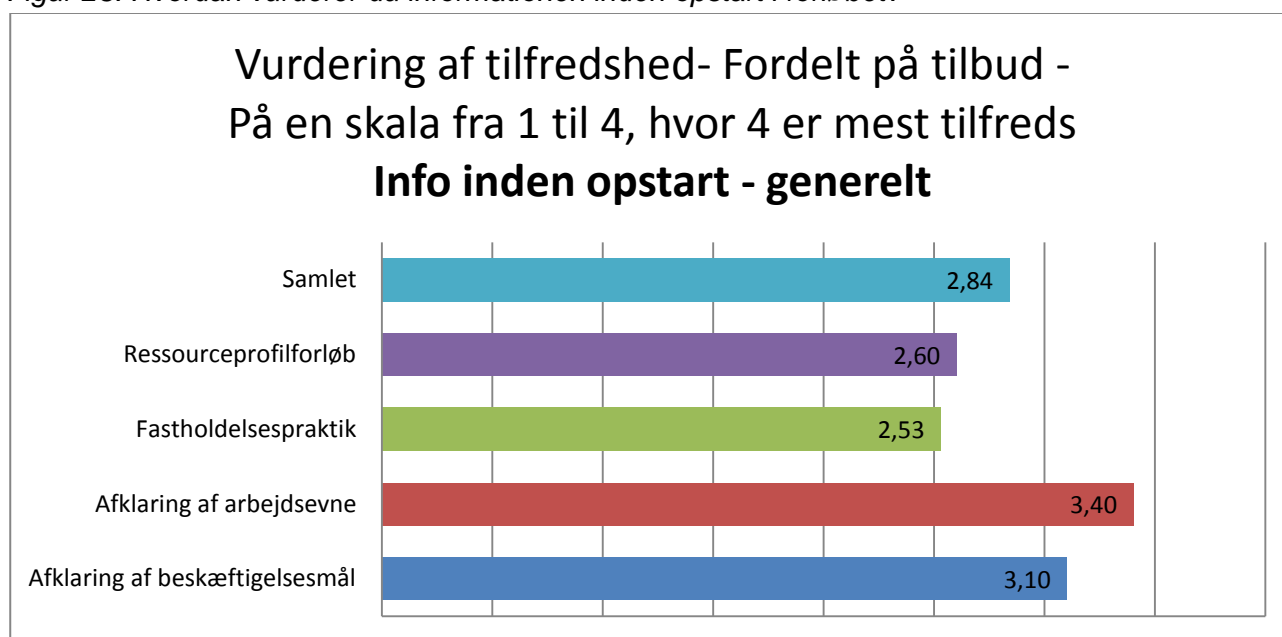
Figur 22: Hvor lang tid har du været sygemeldt? Deltaget i "Ressourceprofilforløb"



Denne figur viser, at 47 % i gruppen, der har deltaget i "Ressourceprofilforløb", har været sygemeldt i 7 – 12 måneder. 40 % i denne gruppe har været sygemeldt i 4 – 6 måneder, 7 % har været sygemeldt i over 12 måneder, mens 7 % har været sygemeldt i 0 – 3 måneder.

#### Tilfredshed med information inden opstart på forløb

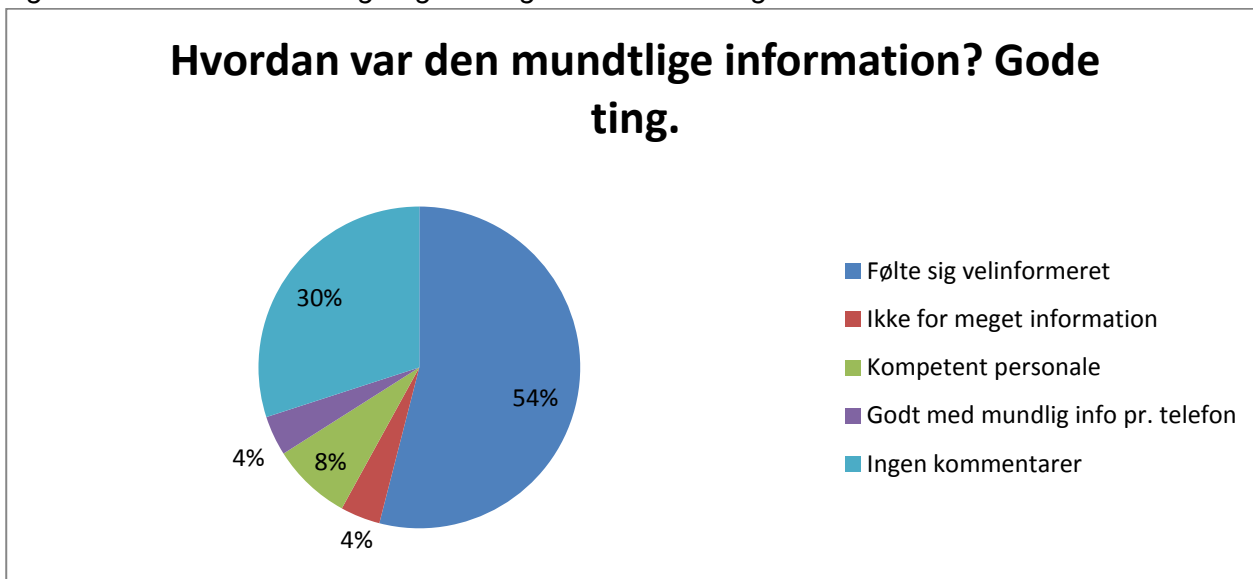
Figur 23: Hvordan vurderer du informationen inden opstart i forløbet?



Figur 23 viser gennemsnitskarakteren for hvert af de fire forløb, samt den samlede gennemsnitskarakter givet af respondenterne i spørgsmålet om, hvordan informationen har været inden opstart i forløbet. (1 er dårligste karakter og 4 er mest tilfreds)

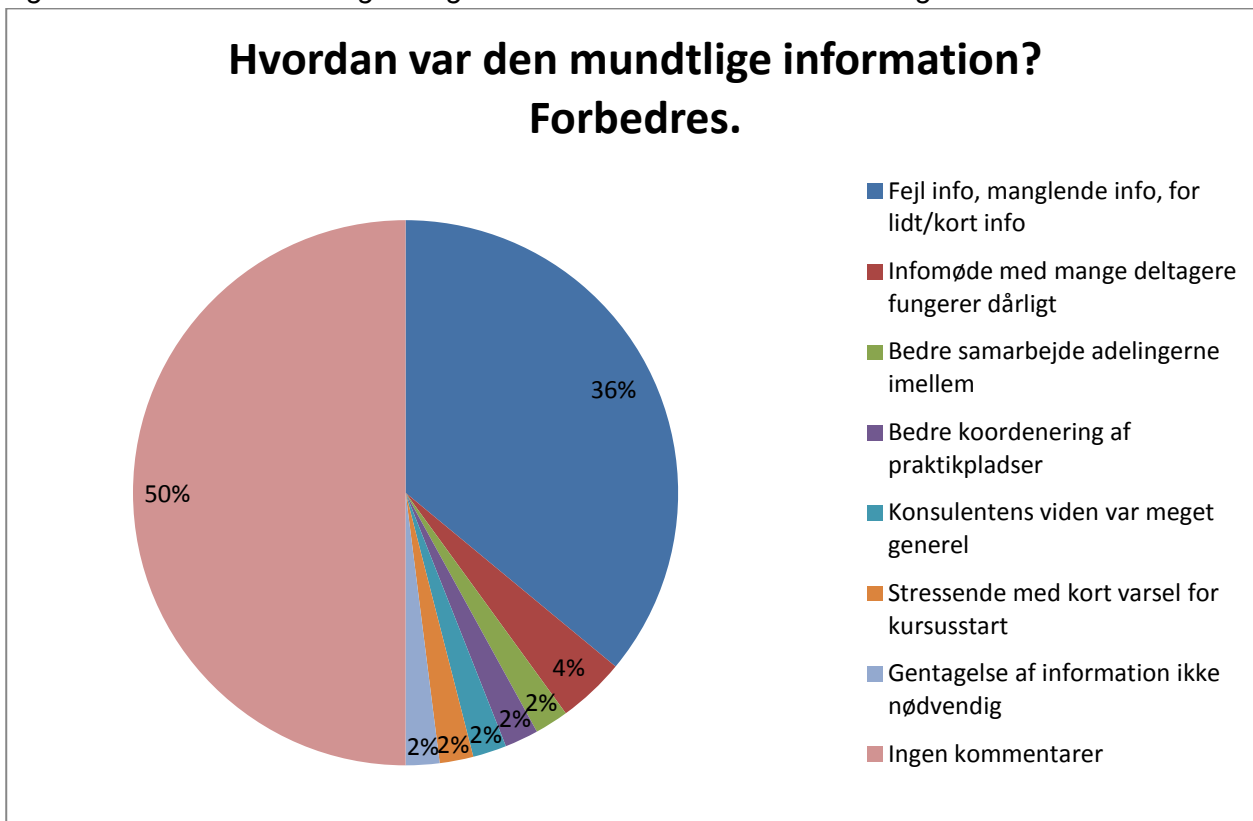
Den klart højeste grad af tilfredshed er ved "Afklaring af arbejdsevne", efterfulgt af "Afklaring af beskæftigelsesmål".

Figur 24: Kan du nævne nogen gode ting ved den mundtlige information?



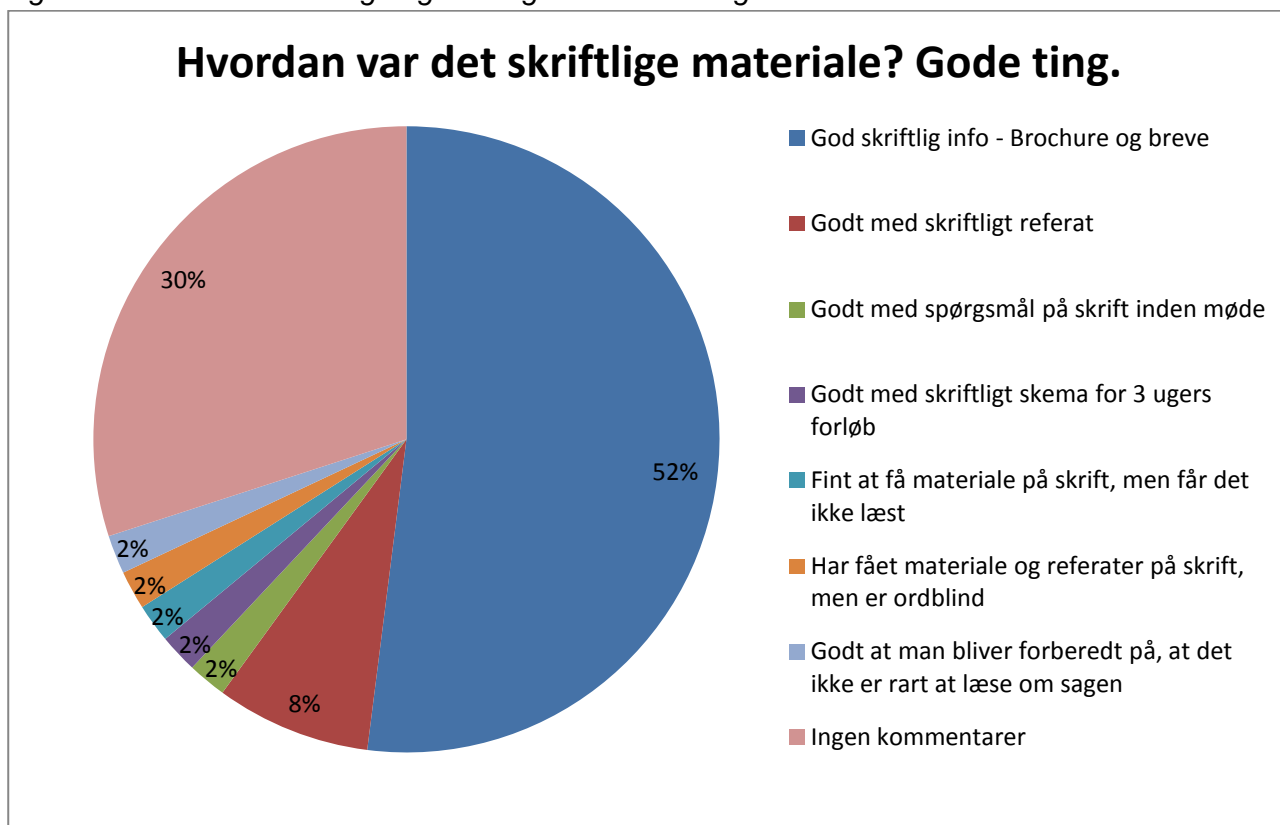
Figur 24 viser hvad respondenterne har givet af kommentarer mht. til gode ting ved den mundtlige information inden opstart på forløbet. 54 % svarer, at de føler sig velinformeret. 8 % svarer, at personalet er meget kompetent, herunder både i Jobcenteret og i Kompetencecenteret. 4 % svarer, at det er bedst ikke al for meget information, mens 4 % svarer, at det er godt, man kan få mundtlig information via telefonen. 30 % har ingen kommentarer, hvilket betragtes som neutral.

Figur 25: Kan du nævne nogen ting der kan forbedres ved den mundtlige information?



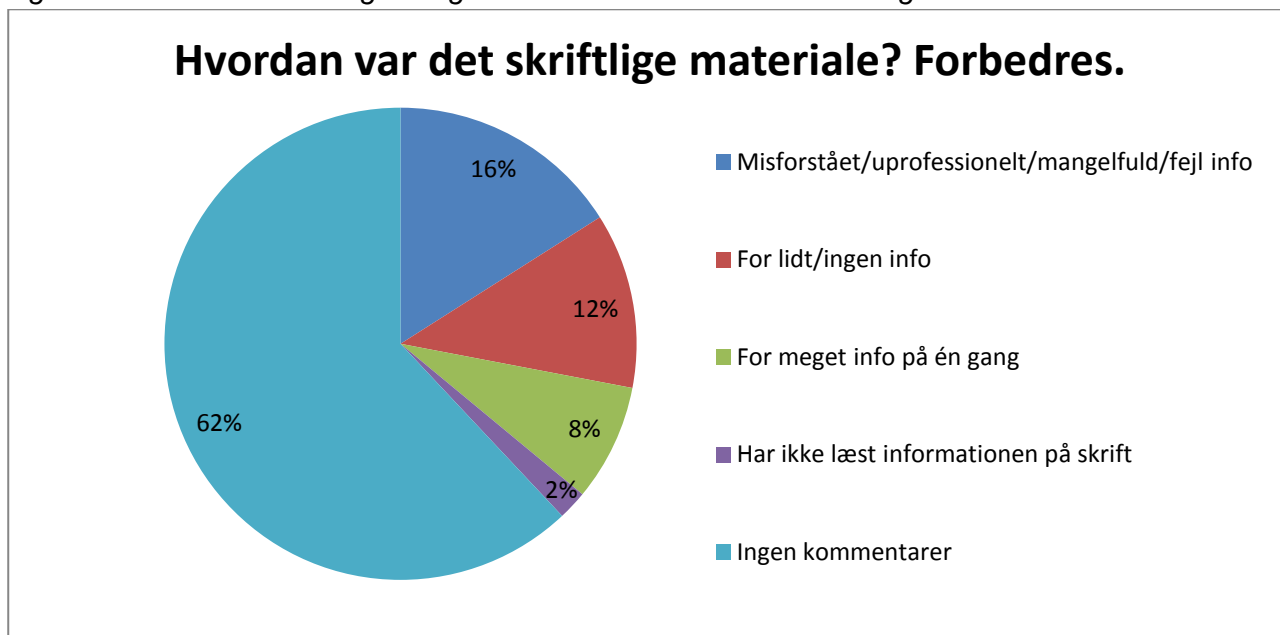
Figur 25 viser respondenternes kommentarer om hvad der efter deres mening kan forbedres i den mundtlige information. Når 50 % ikke har kommentarer viser det indirekte tilfredshed.

Figur 26: Kan du nævne nogen gode ting ved den skriftlige information?



Figur 26 viser respondenternes kommentarer mht. gode ting vedrørende det skriftlige materiale.

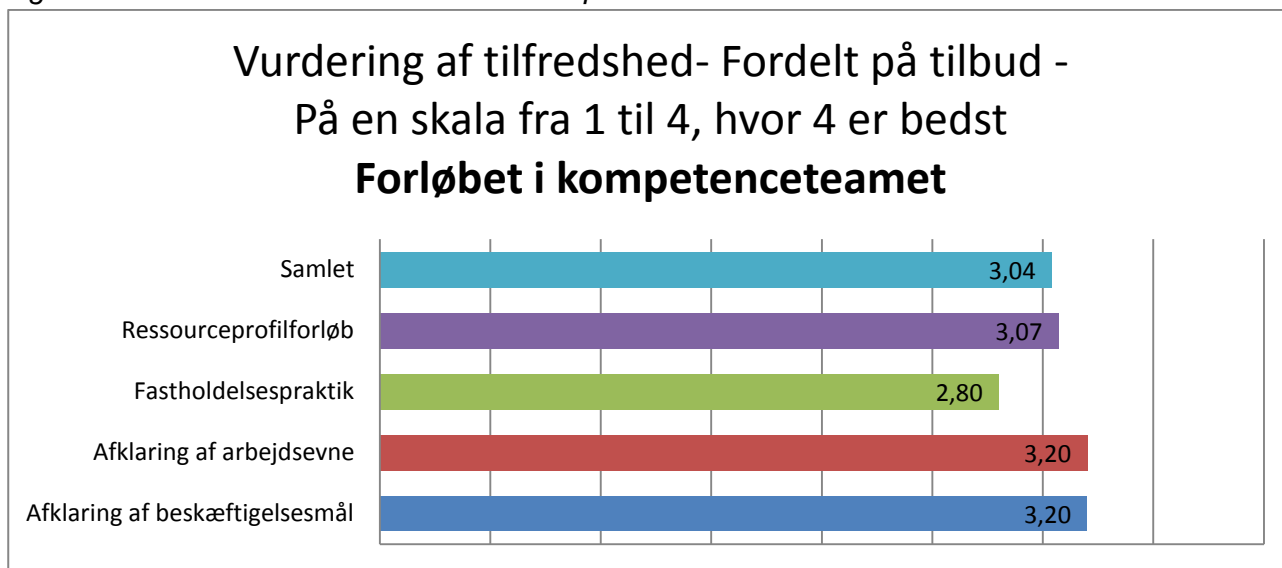
Figur 27: Kan du nævne nogen ting der kan forbedres ved den skriftlige information?



Figur 27 viser respondenternes kommentarer på, hvad der kan forbedres mht. det skriftlige materiale. Når 62 % ikke kan nævne ting til forbedring, tyder det på, at man føler budskaberne er forstået.

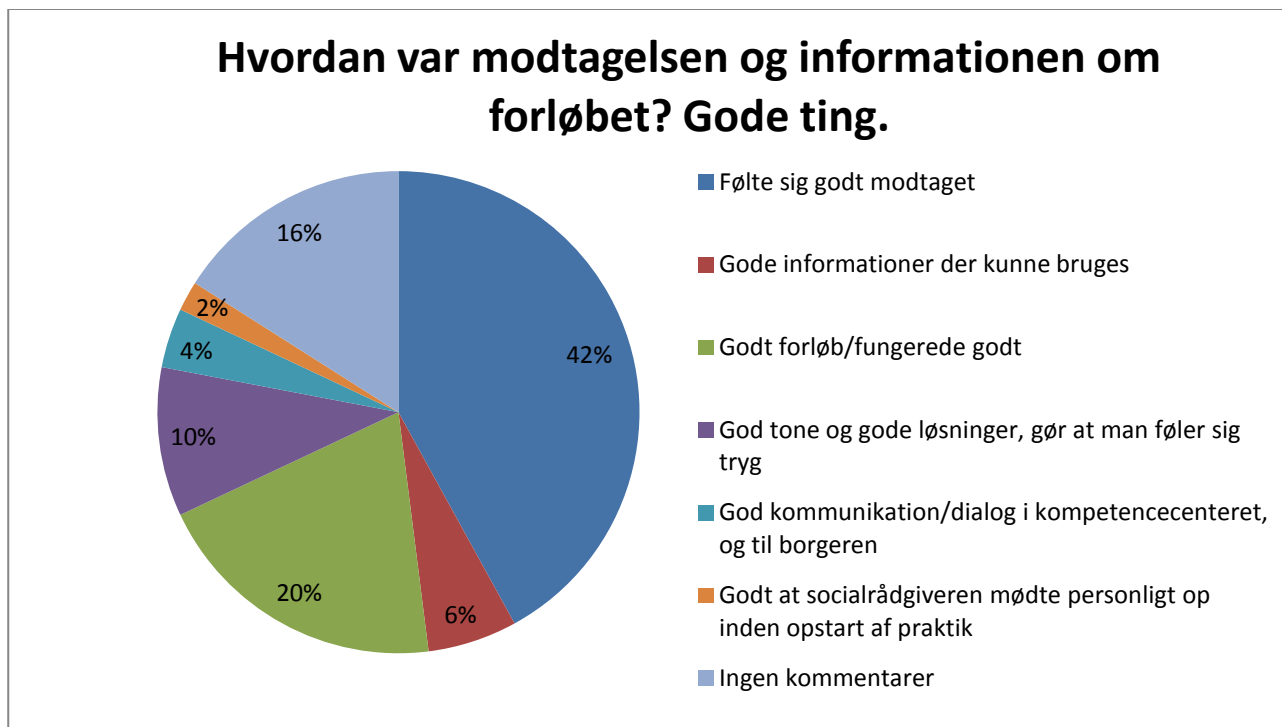
Vurdering af forløbet i kompetenceteamet

Figur 28: Hvordan vurderer du forløbet i kompetenceteamet?



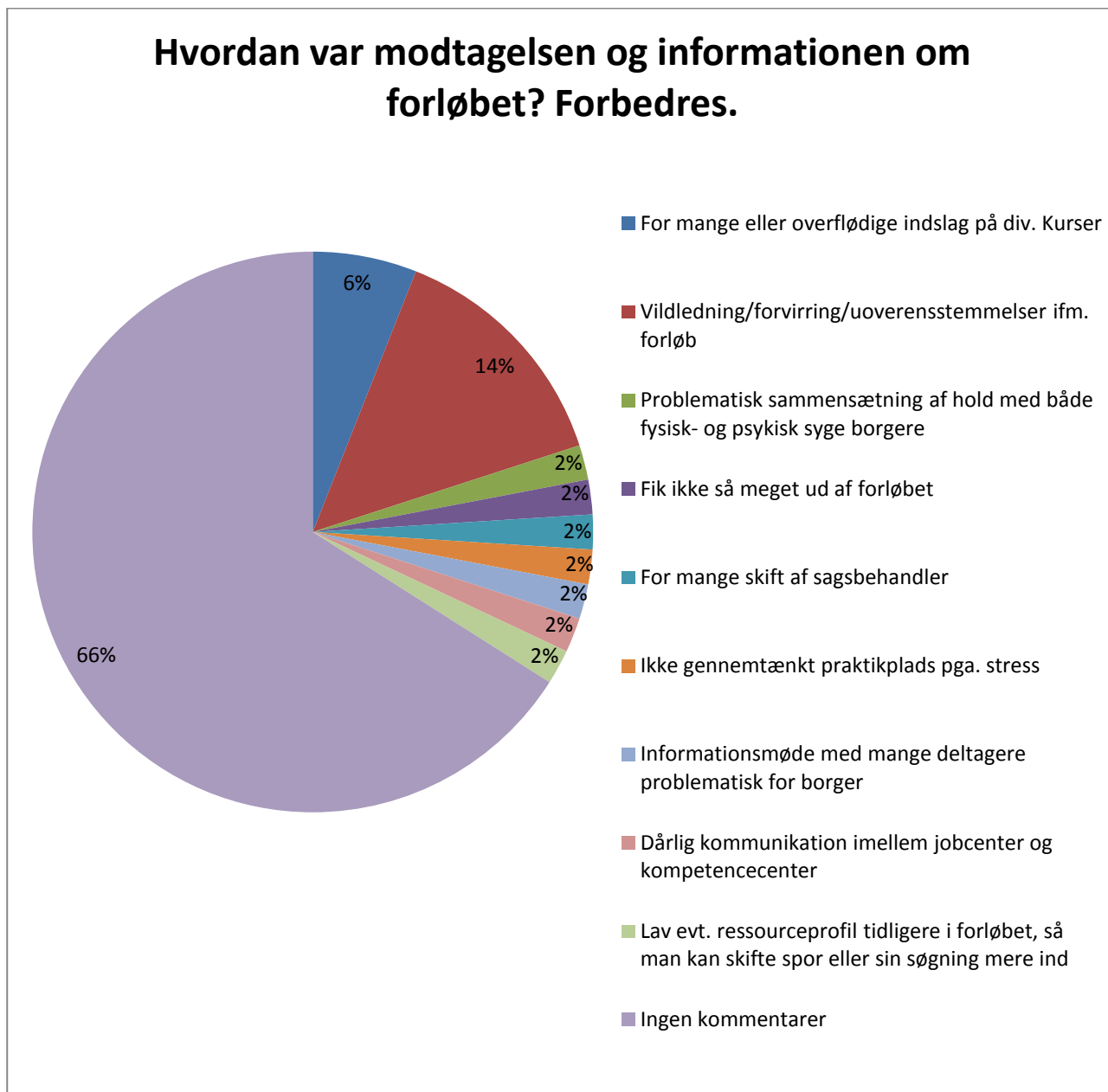
Denne figur viser, gennemsnitskarakter givet på spørgsmålet omkring generel tilfredshed med forløbet i kompetenceteamet. (1 er dårligst, 4 er bedst)

Figur 29: Kan du nævne nogen gode ting, omkring hvordan modtagelsen og informationen om forløbet har været?



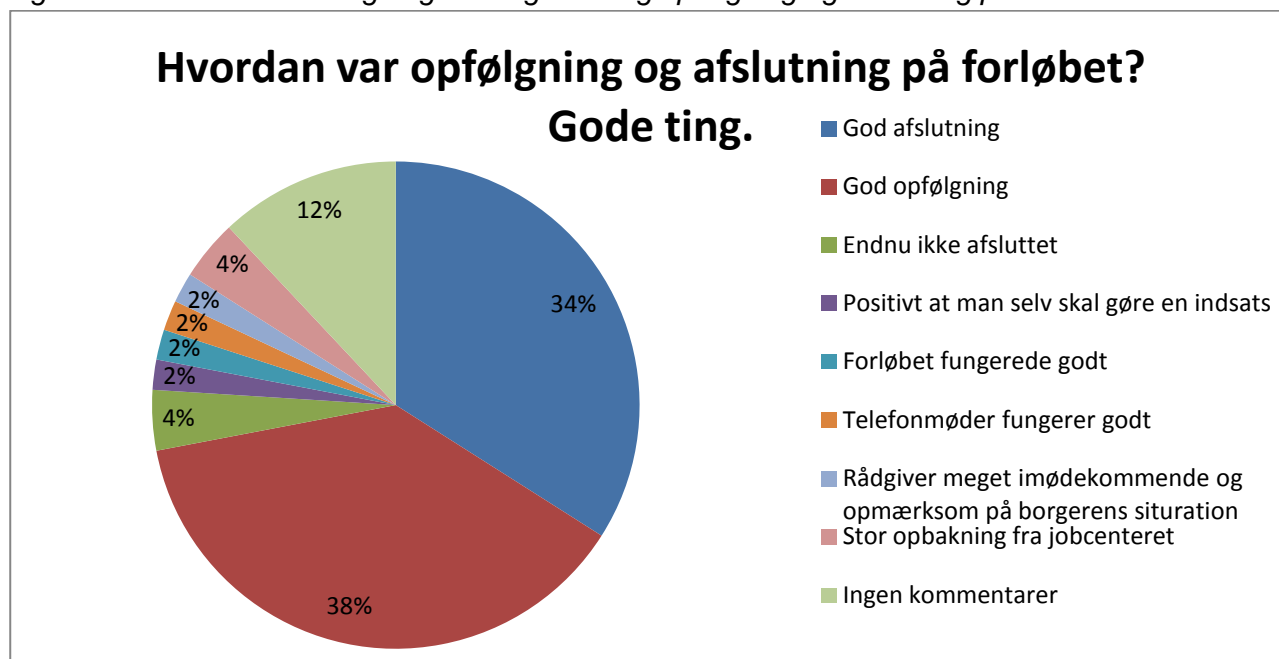
Figur 29 viser respondenternes kommentarer til hvad de kan nævne af gode ting, i forbindelse med modtagelsen og informationen om forløbet. Ingen kommentarer vurderes som neutral.

Figur 30: Kan du nævne nogen ting der kan forbedres, omkring hvordan modtagelsen og informationen om forløbet har været?



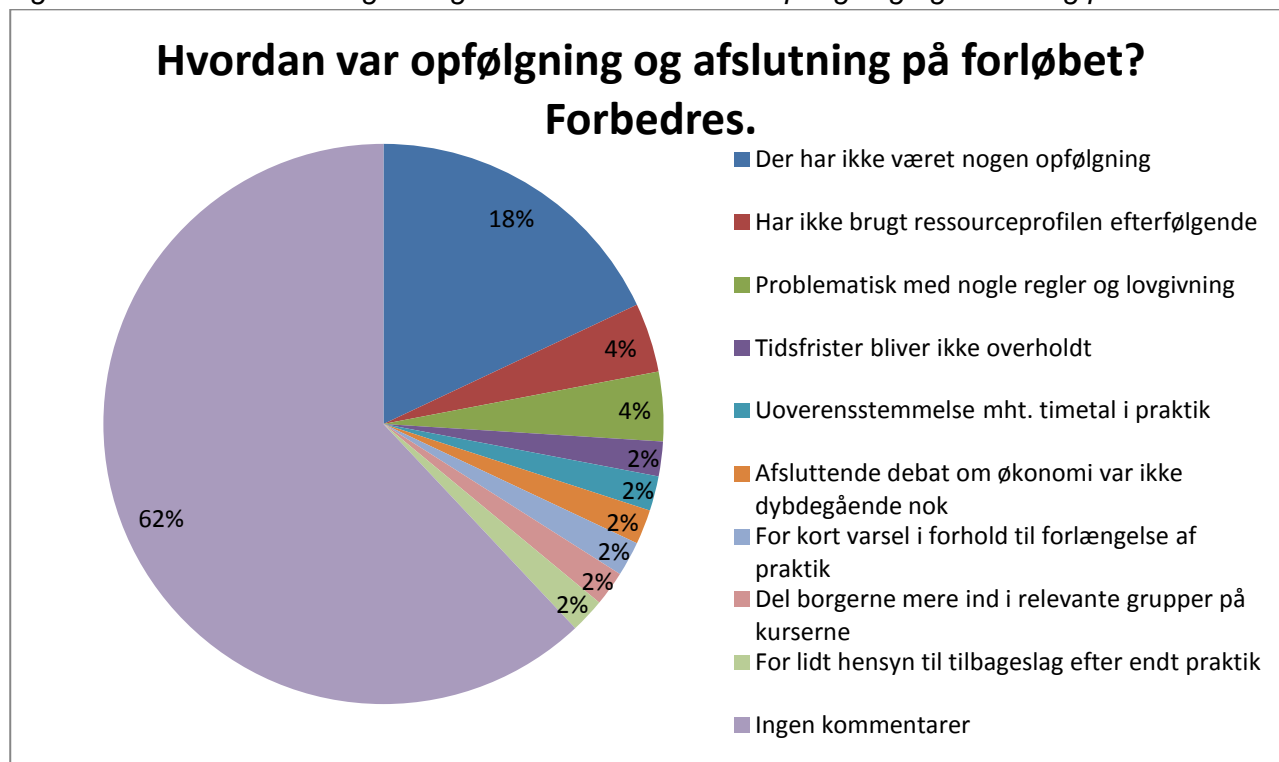
Figur 30 viser respondenternes kommentarer til hvad der kan forbedres i forbindelse med modtagelsen og informationen om forløbet. Når 66 % ikke har yderligere kommentarer, vurderes det som accept af forløbet

Figur 31: Kan du nævne nogen gode ting omkring opfølgning og afslutning på forløbet?



Figur 31 viser respondenternes kommentarer om hvad der var godt i forbindelse med opfølgning og afslutning på forløbet. Generelt er der stor tilfredshed med afslutning og opfølgning på forløbet i kompetencecenteret.

Figur 32: Kan du nævne nogen ting der kan forbedres ved opfølgning og afslutning på forløbet?

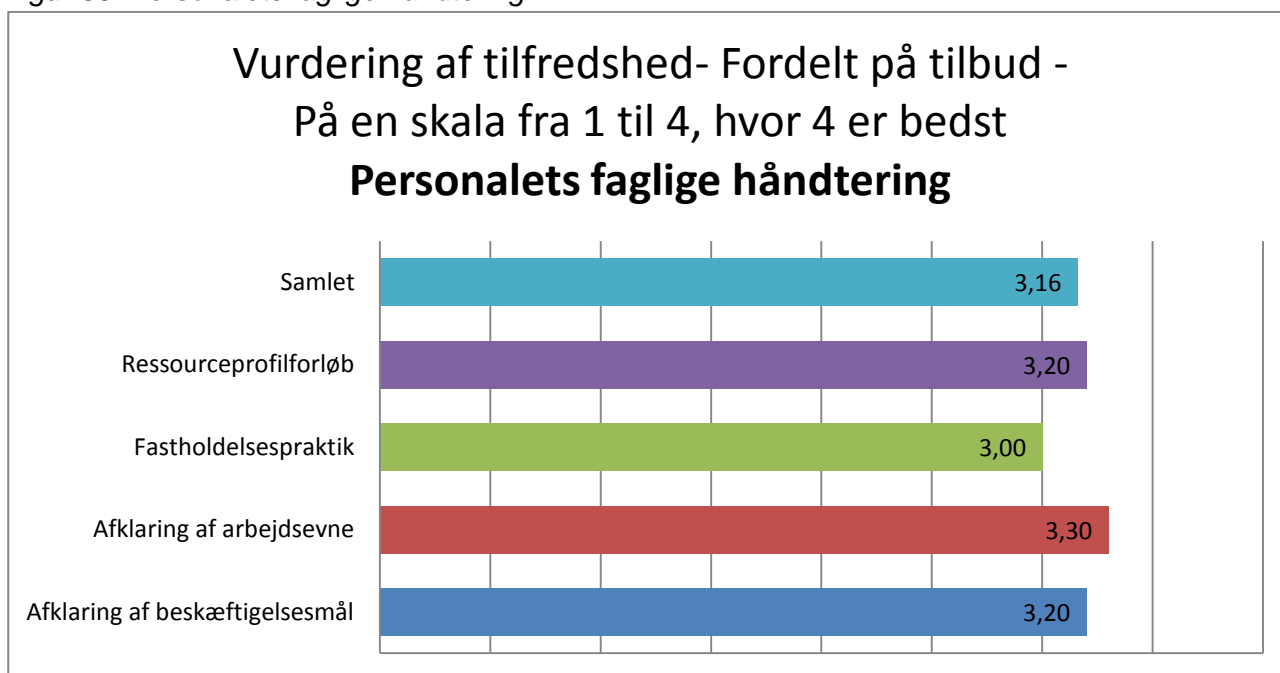


Figur 32 viser respondenternes kommentarer til forbedringer i forbindelse med opfølgning og afslutning på forløbet. Når 62 % ikke nævner ting, der kan forbedres, kan dette være udtryk for, at man ikke har haft et alternativ at forholde sig til, og egentlig er tilfreds, som det er.



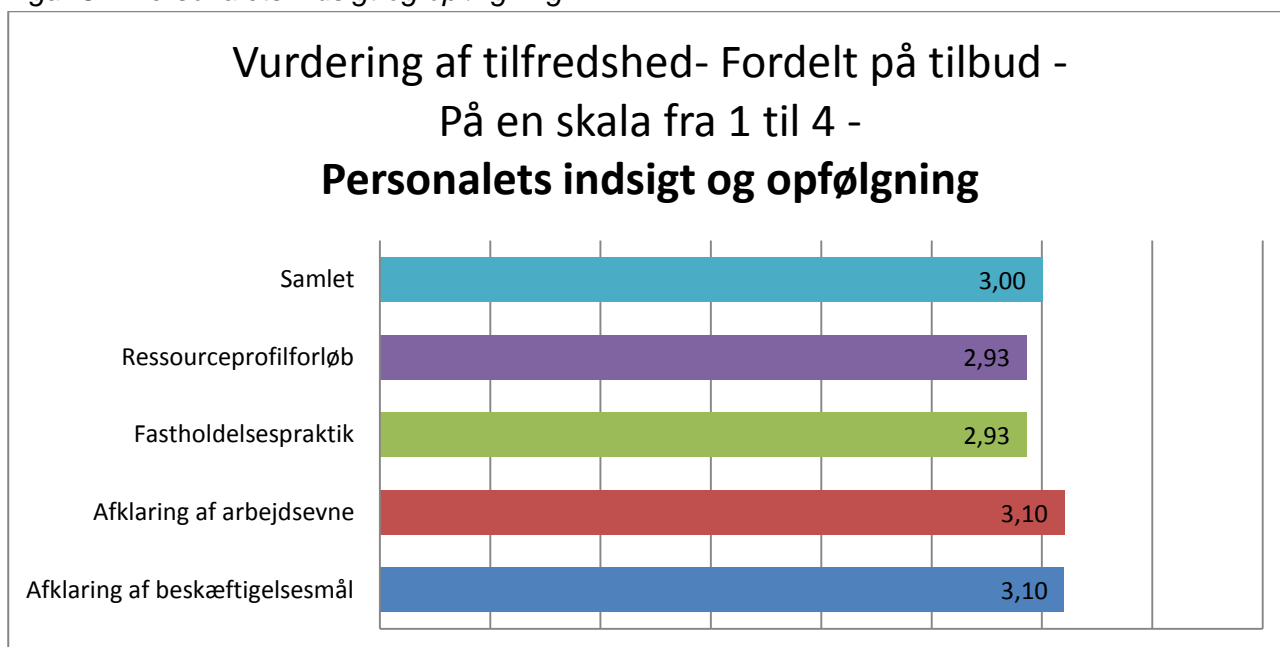
Vurdering af personalet

Figur 33: Personalets faglige håndtering



Figur 33 viser respondenternes vurdering af tilfredsheden med personalets håndtering, fordelt på en skala fra 1 til 4. (1 er dårligst, 4 er bedst)

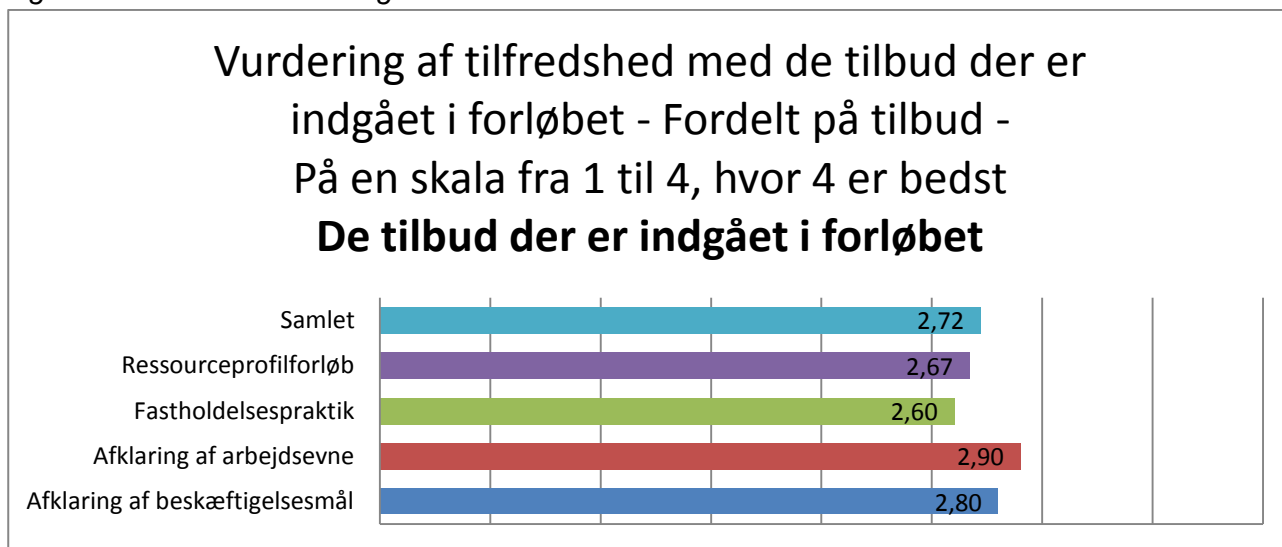
Figur 34: Personalets indsigt og opfølgning



Figuren her viser respondenternes vurdering af personalets indsigt og opfølgning på en skala fra 1 til 4. (1 er dårligst, 4 er bedst)

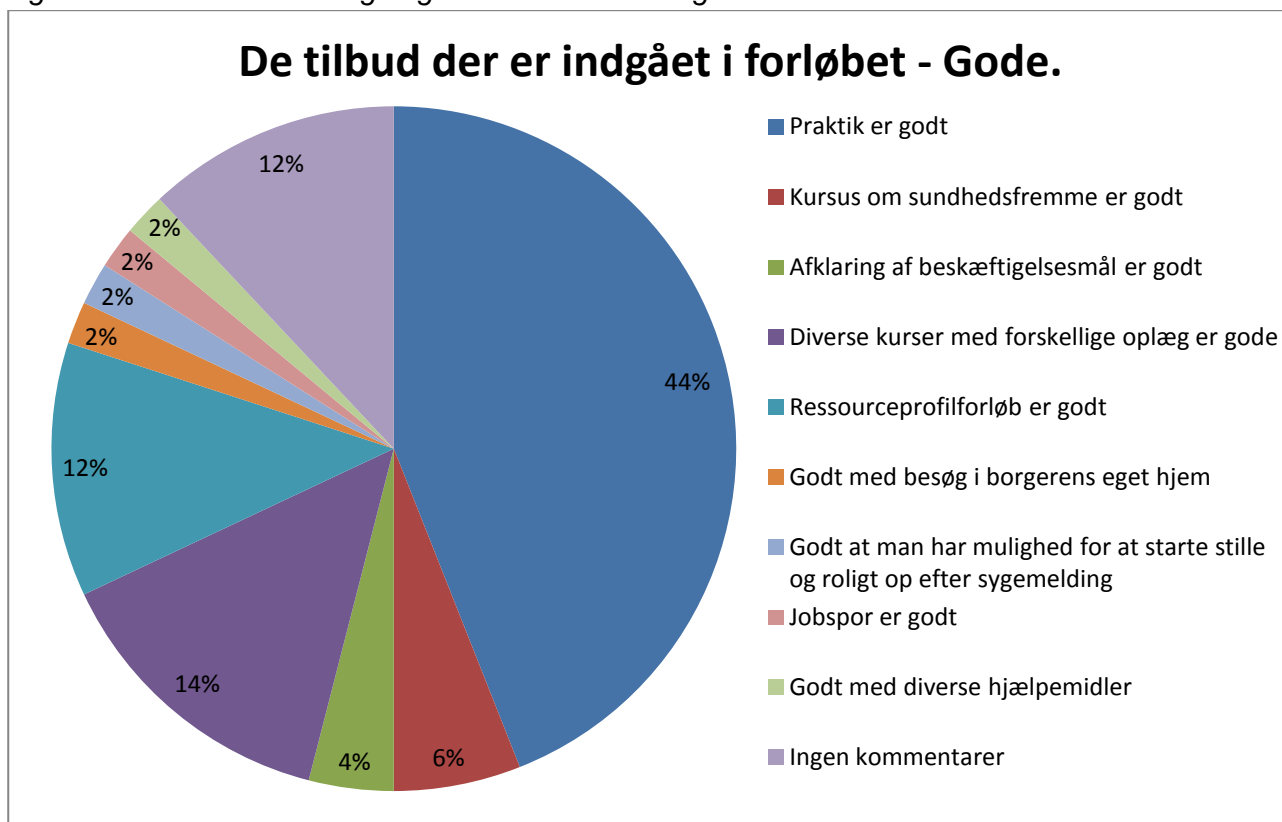
Tilbud

Figur 35: De tilbud der er indgået i forløbet



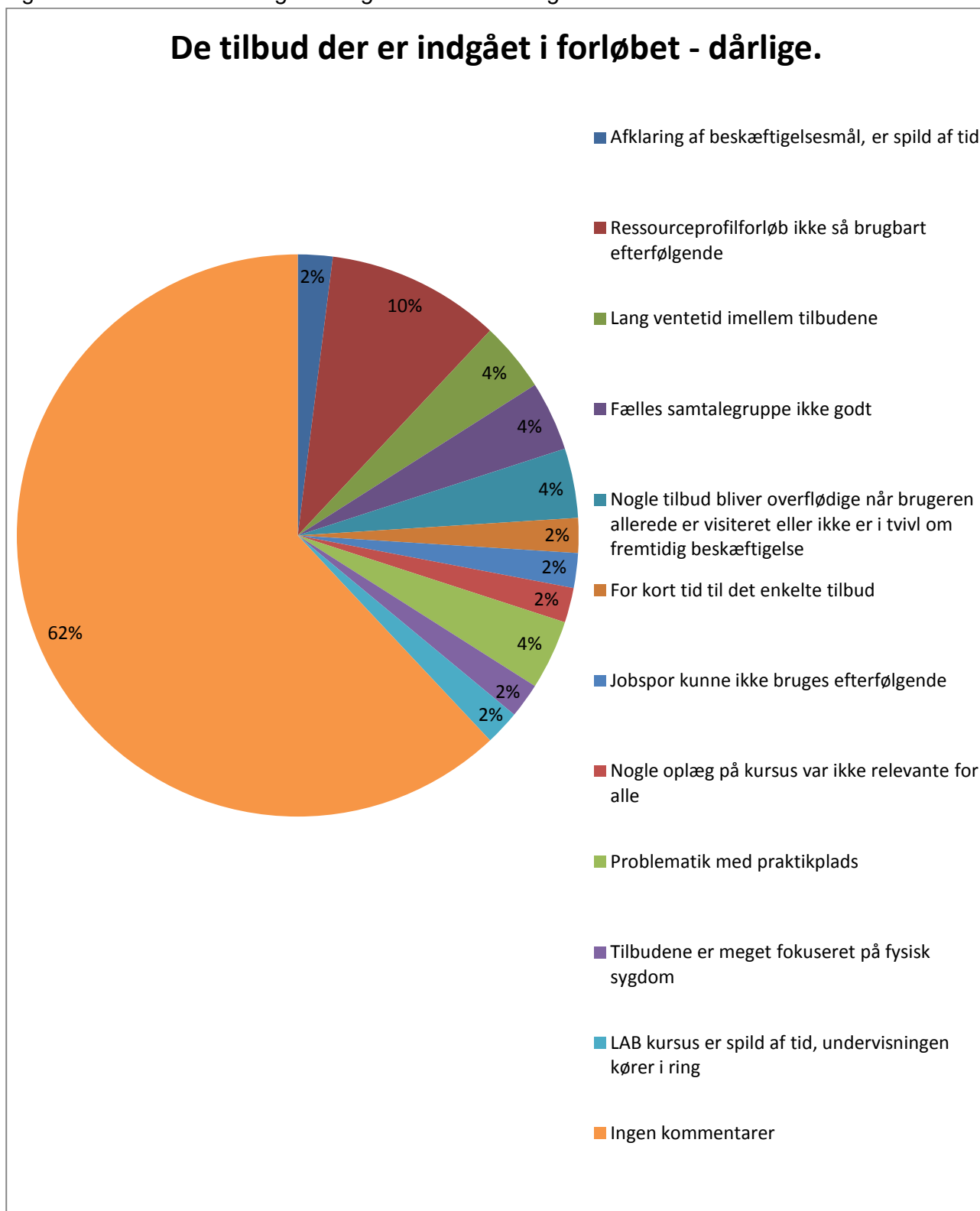
Figur 35 viser et gennemsnit på respondenternes vurdering af de tilbud der er indgået i forløbet, på en skala fra 1 til 4. (1 er dårligst, 4 er bedst)

Figur 36: Kan du nævne nogen gode tilbud der er indgået i forløbet?



Figur 36 viser respondenternes kommentarer om hvilke tilbud der har været gode, i forbindelse med forløbet. 44 % nævner praktik, 14 % kurser og 12 % "Ressourceprofilforløb" som gode tilbud i forløbet.

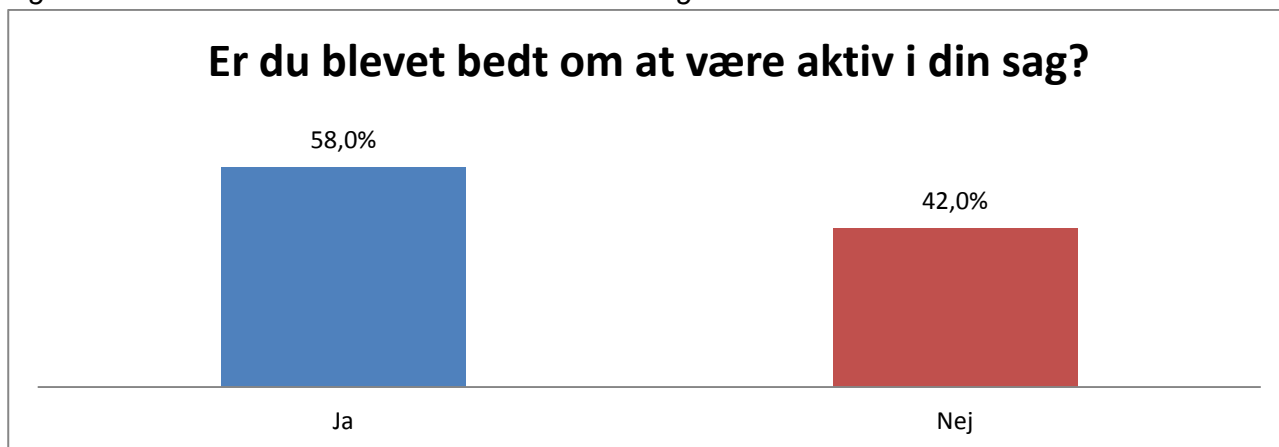
Figur 37: Kan du nævne nogen dårlige tilbud der er indgået i forløbet?



Figur 37 viser respondenternes kommentarer om hvilke tilbud der har været dårlige, i forbindelse med forløbet. Når 62 % ikke har kommentarer, vurderes det, at man accepterer de tilbud der er blevet anvist i de enkelte personers sagsforløb.

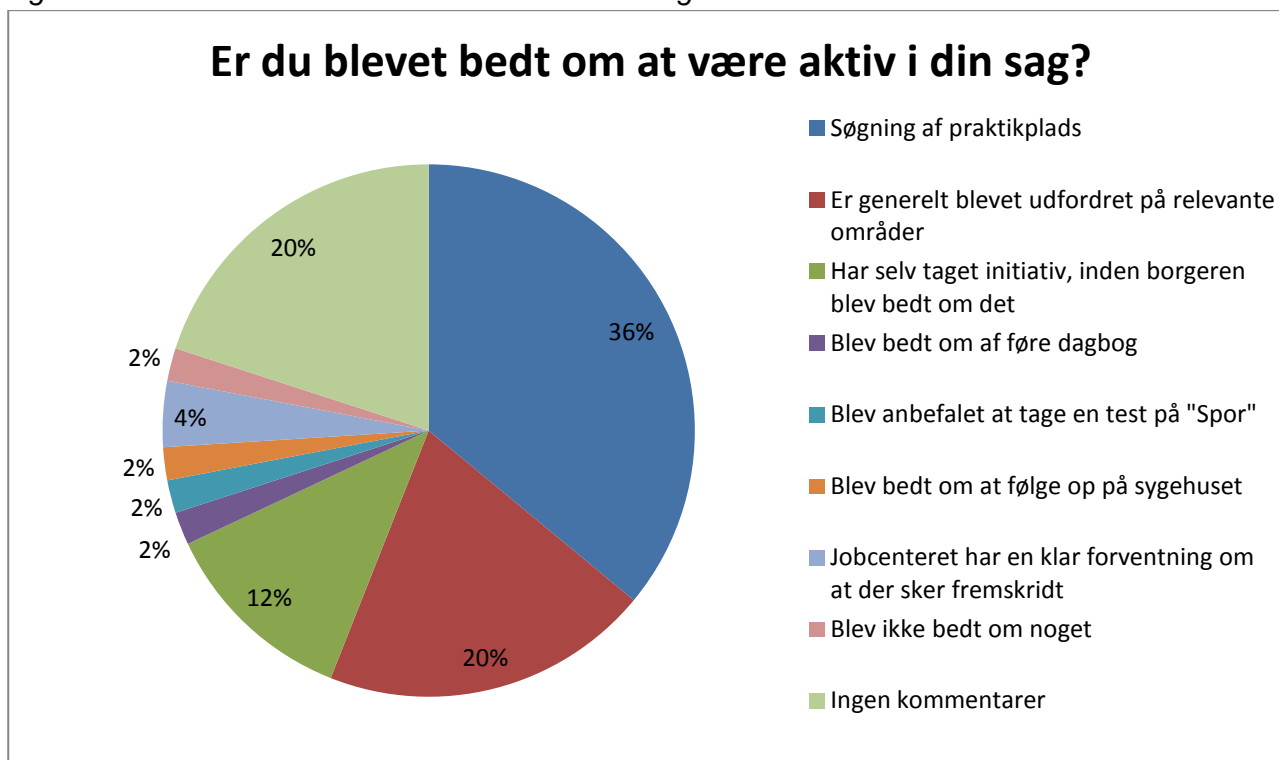
**Aktiv i egen sag**

Figur 38: Er du blevet bedt om at være aktiv i din sag?



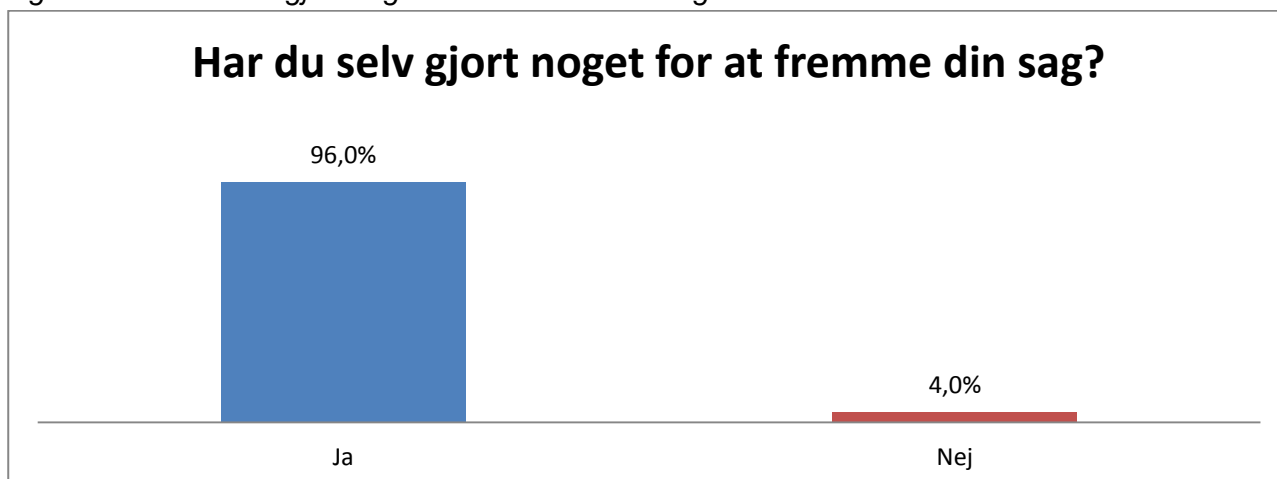
Figur 38 viser, at 58 % af respondenterne er blevet bedt om at være aktive i deres egen sag. 42 % svarer nej til at være blevet bedt om dette.

Figur 39: Er du blevet bedt om at være aktiv i din sag? Forklar?



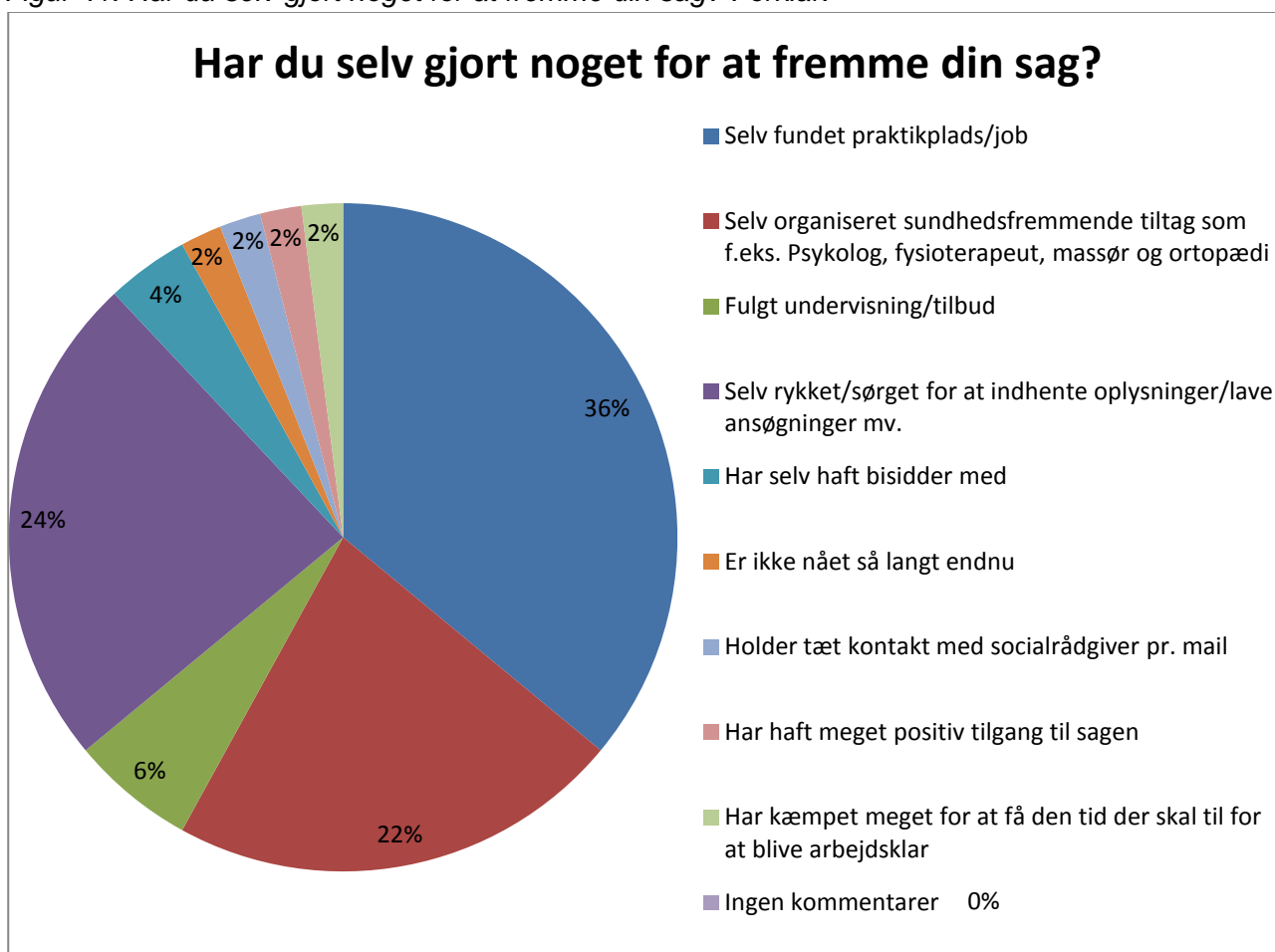
Denne figur viser respondenternes forklaring for, på hvilken måde de er blevet bedt om at være aktive i deres sag. 4 ud af 5, af de 58 % der har sagt "ja" i figur 38 fortæller her, hvordan man på forskellig vis er blevet bedt om at tage initiativ i deres egen sag.

Figur 40: Har du selv gjort noget for at fremme din sag?



Denne figur viser respondenternes svar på spørgsmålet, "Har du selv gjort noget for at fremme din sag". Hertil svarer 96 % "ja", mens kun 4 % svarer "nej".

Figur 41: Har du selv gjort noget for at fremme din sag? Forklar.



Figur 41 viser respondenternes forklaring for på hvilken måde, de selv har gjort noget for at fremme deres sag. Det ses bl.a., at 36 % selv har fundet praktikplads eller job, mens 22 % selv har organiseret eller sørget for f.eks. psykolog, fysioterapeut, massør eller ortopædi. 24 % nævner, at de selv har sørget for at indhente oplysninger fra bl.a. sundhedsvæsenet eller lavet forskellige ansøgninger. Alle respondenter har haft kommentarer til dette spørgsmål.

### Forslag og idéer

#### **Figur 42: Har du forslag og/eller idéer til forbedring af forløbet generelt?**

##### **Deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål"**

###### Forslag/idé

- Kortere tidsforløb både fra indkaldelse til mødets afholdelse og under sagsbehandling
- Bedre information og vejledning omkring lovgivning og hvordan man forholder sig til at være sygemeldt
- Rådgivere skal være mere inde i regler for revalidering og lovgivning, og være bedre til at informere
- Bedre forberedelse, og forståelse for forskellige sygdomme
- Hjælpe borgerne med at forstå uddannelsesplanen

Denne figur viser et overblik over de forskellige emner som borgerne i gruppen, der har deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål", har nævnt i forbindelse med dette spørgsmål.

#### **Figur 43: Har du forslag og/eller idéer til forbedring af forløbet generelt?**

##### **Deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne"**

###### Forslag/idé

- Oprettelse af virksomhedsbase, som tilbyder praktikpladser
- Rådgivere skal kende mere til sygdommens karakter
- Der er for langsom sagsgang (f.eks. ved ferier) og for langt forløb uden afklaring
- Godt at borgerne er delt op efter arbejdsvilje og arbejdsevne

Figur 43 viser hvilke emner borgerne, der har deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne", har nævnt i forbindelse med spørgsmålet om forslag og idéer til forløbet generelt.

#### **Figur 44: Har du forslag og/eller idéer til forbedring af forløbet generelt?**

##### **Deltaget i "Fastholdelsespraktik"**

###### Forslag/idé

- Socialrådgivere skal ikke vide lidt om alt, men alt om lidt, så man får vurderet personlige ressourcer
- Bedre kommunikation jobcenter og kompetencecenter imellem
- Bedre smertehåndtering - mere alsidighed i undervisningen – kan ikke tåle at sidde så meget
- Er positiv, Varde kommune formår professionelt at få os videre

Figur 44 viser forslag og idéer til forbedringer, fra de respondenter der har deltaget i "Fastholdelsespraktik".

#### **Figur 45: Har du forslag og/eller idéer til forbedring af forløbet generelt?**

##### **Deltaget i "Ressourceprofilforløb"**

###### Forslag/idé

- Interessant forløb, mangler viden om formål og output
- Der er stor forskel på sagsbehandlere. Rart at vide når der er brug for en bisidder, - og der er for mange skift af rådgivere
- Opfølgende telefonsamtaler med socialrådgivere er overflødige, når man får en konsulent i kompetenceteamet.
- Bedre kommunikation kommune og sygehus imellem
- Dejligt at forløbet er få timer af gangen
- Fredericia har en god model, som man kan lære af

Figur 45 viser emner til forslag og idéer fra respondenter med deltagelse i "Ressourceprofilforløb".

**Figur 46: Har du forslag og/eller idéer i forhold til din egen udvikling?**

**Deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål"**

Forslag/idé

- Jobcentret har fungeret fint, men der begrænsninger og ventetider i sundhedssektoren
- Tidsfrister skal overholdes, og bedre samarbejde sagsbehandlere indbyrdes, så man ikke skal starte forfra med en ny sagsbehandler
- Man skal også selv være opsøgende, - men det er også vigtigt at Kompetencecentret har syn for brugernes forskellighed
- Lovgivningen begrænser muligheder
- En borger: Jeg skulle have lyttet til kommens fagfolk, men tog sagen i egen hånd

Figur 46 viser forslag og idéer i forhold til egen udvikling for de respondenter, der har deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål".

**Figur 47: Har du forslag og/eller idéer i forhold til din egen udvikling?**

**Deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne"**

Forslag/idé

- For lang sagsbehandlingstid er en frustration og psykisk belastning, når man er ved at miste sit forsørgelsesgrundlag
- For stor udskiftning af rådgivere, man starter hele tiden med at forklare sig forfra
- Bedre kommunikation mellem sundhedssektoren og Jobcentret
- Der bør ikke være noget loft for mennesker, der har en lægelig sygdomsvurdering

Denne figur viser de emner, der er blevet nævnt i forbindelse med spørgsmålet om forslag og idéer i forhold til egen udvikling for de respondenter, der har deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne".

**Figur 48: Har du forslag og/eller idéer i forhold til din egen udvikling?**

**Deltaget i "Fastholdelsespraktik"**

Forslag/idé

- Giv borgeren en fornemmelse af tryghed, uden at koncentrere sig om love og paragraffer, - gerne på kurser sammen med praktik
- Spild med aktiveringskurser, brug omskoling i stedet for, - vil gerne hurtigst muligt i arbejde igen, - for langsom sagsgang
- Bedre hensyn til opdeling for fysiske og psykiske lidelser, - gerne mere fysioterapeut
- Er positiv, - vil ikke sættes i bås med useriøse medborgere

Figur 48 viser fremkomne forslag og/eller idéer i forhold til borgerens egen udvikling fordelt på de respondenter, der har deltaget i "Fastholdelsespraktik".

**Figur 49: Har du forslag og/eller idéer i forhold til din egen udvikling?**

**Deltaget i "Ressourceprofilforløb"**

Forslag/idé

- Efterbehandling ville få langt flere i arbejde, for mange tabes i forløbet
- For lang ventetid ved sygehusene, dårlig kommunikation, svært at gå hjemme i uvished
- Der bør være hurtigere behandling fra læger, socialrådgivere mv.
- Det motiverer borgeren med hurtig sagsgang og man får en bedre hverdag, når der er sociale input
- Mangler diagnose og er uafklaret. Godt at ressourceforløbet er få timer af gangen

Denne figur viser forslag og idéer i forhold til udvikling i egen sag for de respondenter, der har deltaget i "Ressourceforløb".

**Figur 50: Har du forslag og/eller idéer i forhold til jobcenteret?**

**Deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål"**

Forslag/idé

- Bedre kommunikation mellem afdelingerne i jobcentret, kompetencecentret og bedre kontakt til borgerne. Bedre match mellem rådgivere og borgere
- Vigtigt at rådgiver tilkendegiver at arbejde for borgerens ve og vel
- Konsulenter i Jobcenter skal være bedre forberedt og sat sig ind i sagerne
- Bedre kontakt til borgerne, - evt. opfølgning fra praktik til job

Figur 50 viser forslag og idéer fremkommet af de respondenter, der har deltaget i "Afkklaring af beskæftigelsesmål".

**Figur 51: Har du forslag og/eller idéer i forhold til jobcenteret?**

**Deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne"**

Forslag/idé

- Vigtigt at rådgiver tilkendegiver at arbejde for borgerens ve og vel
- Bedre kontakt til borgerne, - evt. opfølgning fra praktik til job
- Det skal være lettere at komme i arbejdsprøvning eller alternativ hertil.
- Mere samarbejde borger-Jobcenter jo nærmere dagpengestop.
- Der er uudnyttede muligheder i Kompetencecenteret

Denne figur viser forslag og idéer fra de respondenter, der har deltaget i "Afkklaring af arbejdsevne".

**Figur 52: Har du forslag og/eller idéer i forhold til jobcenteret?**

**Deltaget i "Fastholdelsespraktik"**

Forslag/idé

- Den første samtale skal være individuel og der skal gøres mere for at udrede borgeren grundigt. Hvordan kan man give tidsfrist til raskmelding ved sygemelding?
- Kun én rådgiver og bedre kommunikation og sagsbehandling
- Det er vigtigt, at rådgiveren ikke virker forudindtaget, så man føler noget trukket ned over hovedet
- Jobcenter medarbejdere skal have de rette kompetencer
- Mere fokus på forskel mellem fysiske og psykiske sygdomme
- Ikke godt, at det hele er under kommunen
- Problem at fagforening må se firmaregnskab 3 år tilbage, - har kostet borgeren penge

Figur 52 viser de forslag og idéer de respondenter, der har deltaget i "Fastholdelsespraktik", er kommet med.

**Figur 53: Har du forslag og/eller idéer i forhold til jobcenteret?**

**Deltaget i "Ressourceprofilforløb"**

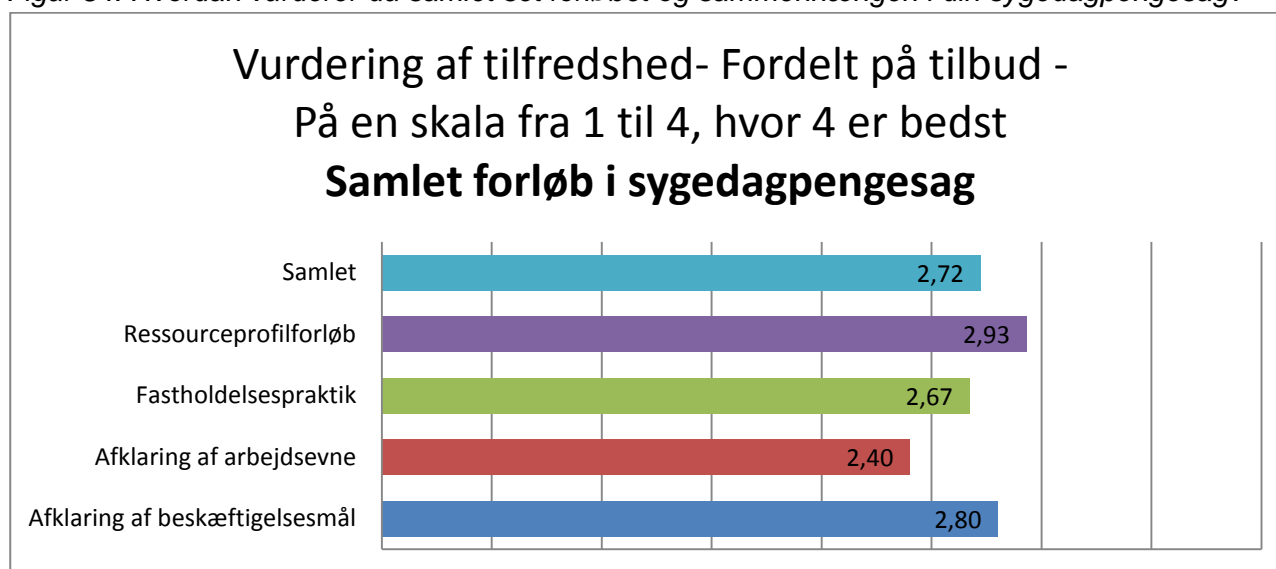
Forslag/idé

- Sagsgangene er for komplekse. Gruppér borgerne efter sygdommes sværhedsgrad
- Tag hensyn til sygemeldte i job
- Mere indhold i møder med socialrådgiver
- Sagsbehandlere skal blive bedre til at samarbejde med behandlere, psykologer osv.
- Alternativ behandling, farveterapi, musik, evt. kreativt værksted eller arbejdscafé som alternativ til virksomhedspraktik
- Loven er som den er

Figur 53 viser de kommentarer de respondenter, der har deltaget i "Ressourceforløb", er kommet med.



Figur 54: Hvordan vurderer du samlet set forløbet og sammenhængen i din sygedagpengesag?



Figur 54 viser den samlede tilfredshed med forløbet og sammenhængen i sygedagpengesagen. F.eks. kan man se, at de respondenter, der har deltaget i "Ressourceprofilforløb", i gennemsnit har givet højest karakter, med en gennemsnitskarakter på 2,93 på en skala fra 1 til 4, hvor 4 er bedst.

**Figur 55: Hvordan vurderer du samlet set forløbet i din sygedagpengesag?**

**Deltaget i "Afklaring af beskæftigelsesmål"**

Kommentar

- Første halvdel af forløbet var problematisk, anden halvdel var god
- Forløbet har været godt
- Jobcentret trækker ned, Kompetencecentret trækker op
- Fungerede godt, efter sagsbehandlerskift

Denne figur viser de kommentarer respondenterne, der har deltaget i "Afklaring af beskæftigelsesmål", er kommet med på spørgsmålet om det samlede sygedagpengeforløb.

**Figur 56: Hvordan vurderer du samlet set forløbet i din sygedagpengesag?**

**Deltaget i "Afklaring af arbejdsevne".**

Kommentar

- Meget langsommelig proces, både i Jobcentret og sundhedsvæsenet, man skal selv skubbe meget på
- For stor udskiftning af sagsbehandlere
- Mangel på forståelse for sygdomssituation fra Jobcentrets side
- Dejligt at man får lov at komme sig, uden at blive presset af Jobcentret

Denne figur viser kommentarer fra de respondenter, der har deltaget i "Afklaring af arbejdsevne".

**Figur 57: Hvordan vurderer du samlet set forløbet i din sygedagpengesag?**

**Deltaget i "Fastholdelsespraktik"**

Kommentar

- Bedre kommunikation Jobcenter, Kompetencecenter og behandlingssystemet imellem
- Forløbet har været godt og meget indholdsrigt, borgere har opdaget mange nye muligheder
- Stor usikkerhed om ophør af sygedagpenge og mange korte frister

Figur 57 viser de kommentarer respondenterne, der har deltaget i "Fastholdelsespraktik", er kommet med.

**Figur 58: Hvordan vurderer du samlet set forløbet i din sygedagpengesag?  
Deltaget i "Ressourceprofilforløb".**

Kommentar

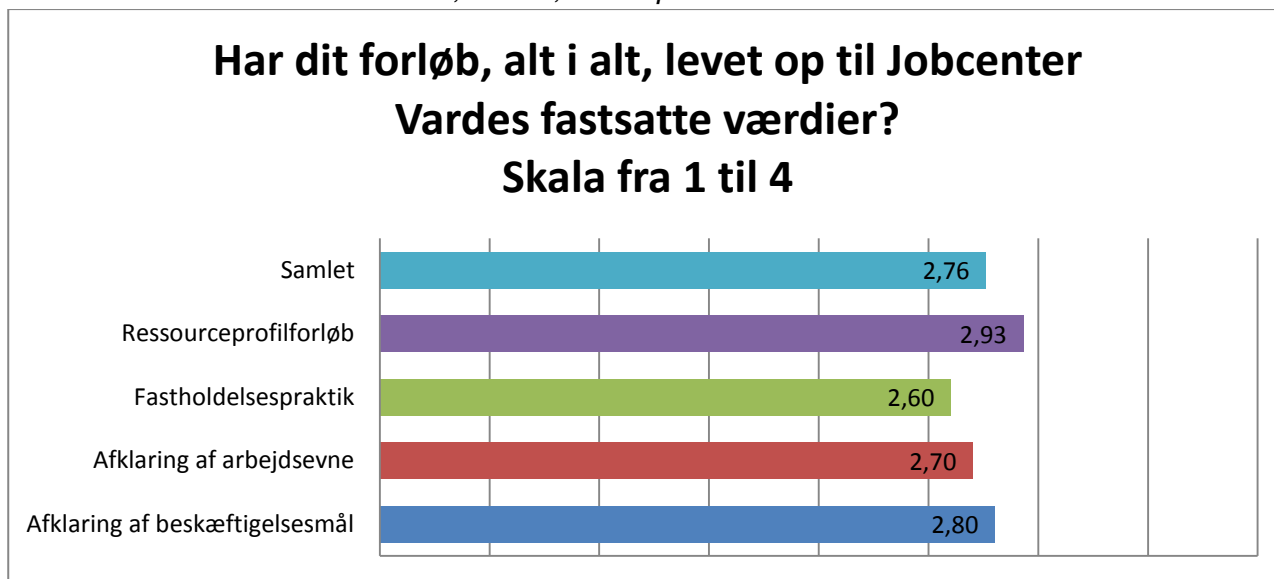
- God sammenhæng i sygedagpengesag. Godt at komme ud blandt andre mennesker, og have en hverdag.
- Gode tilbud i forløbet
- Godt samarbejde med socialrådgiver
- Problematisk med mange skift i sagsbehandlere
- Man skal selv sørge for at følge op
- Indviklet og langvarig papirgang
- Man føler, som borger, at "systemet" gerne vil "af med" en, hurtigst muligt

Figur 58 viser de kommentarer, der er kommet fra de respondenter, der har deltaget i "Ressourceprofilforløb".

Figur 59: Jobcenter Varde har et sæt værdier, som man skal arbejde efter.

- a. Faglighed og udvikling
- b. Ordentlighed
- c. Glæde og gejst

Har dit forløb hos Jobcenter Varde, alt i alt, levet op til værdierne?



Figur 59 viser gennemsnitskarakterer, givet fra de fire forskellige grupper, samt samlet.

Hvis man omskriver effektmålingen til %, svarer samlet 2,76 på en skala fra 1 – 4 til, at der er 69 % tilfredshed ud af 100.

2,93 svarer til 73 %

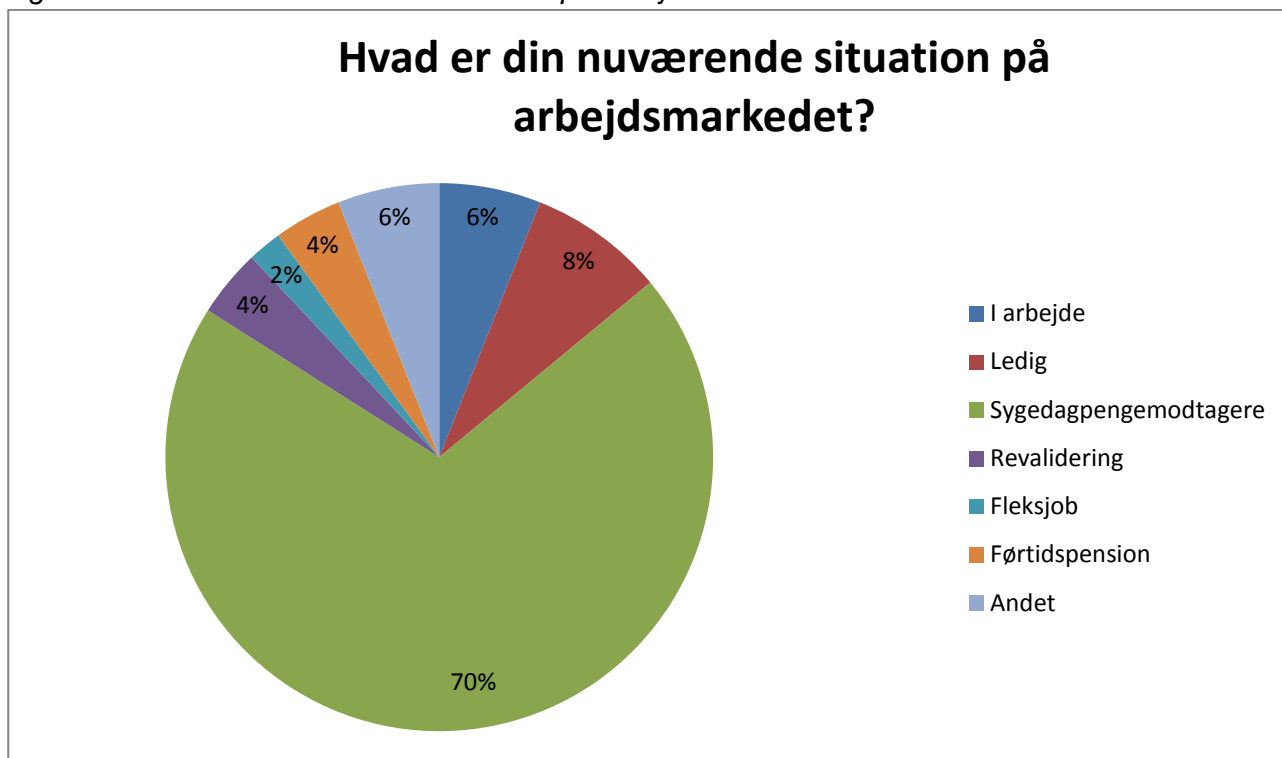
2,60 svarer til 65 %

2,70 svarer til 67,5 %

2,80 svarer til 70 %

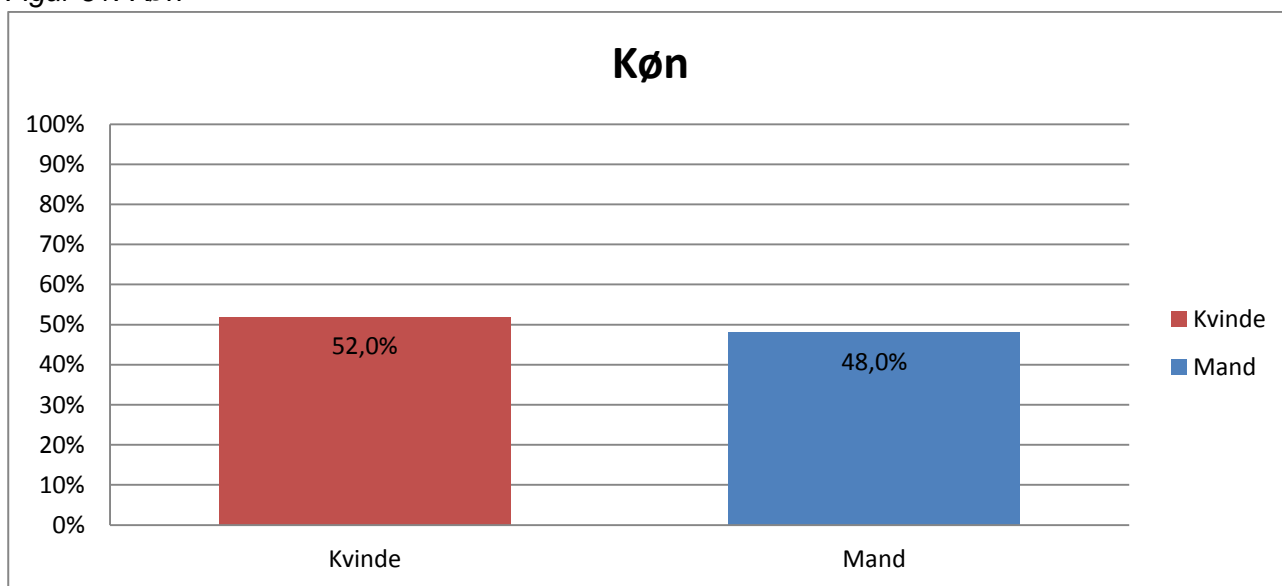
Demografi

Figur 60: Hvad er din nuværende situation på arbejdsmarkedet?



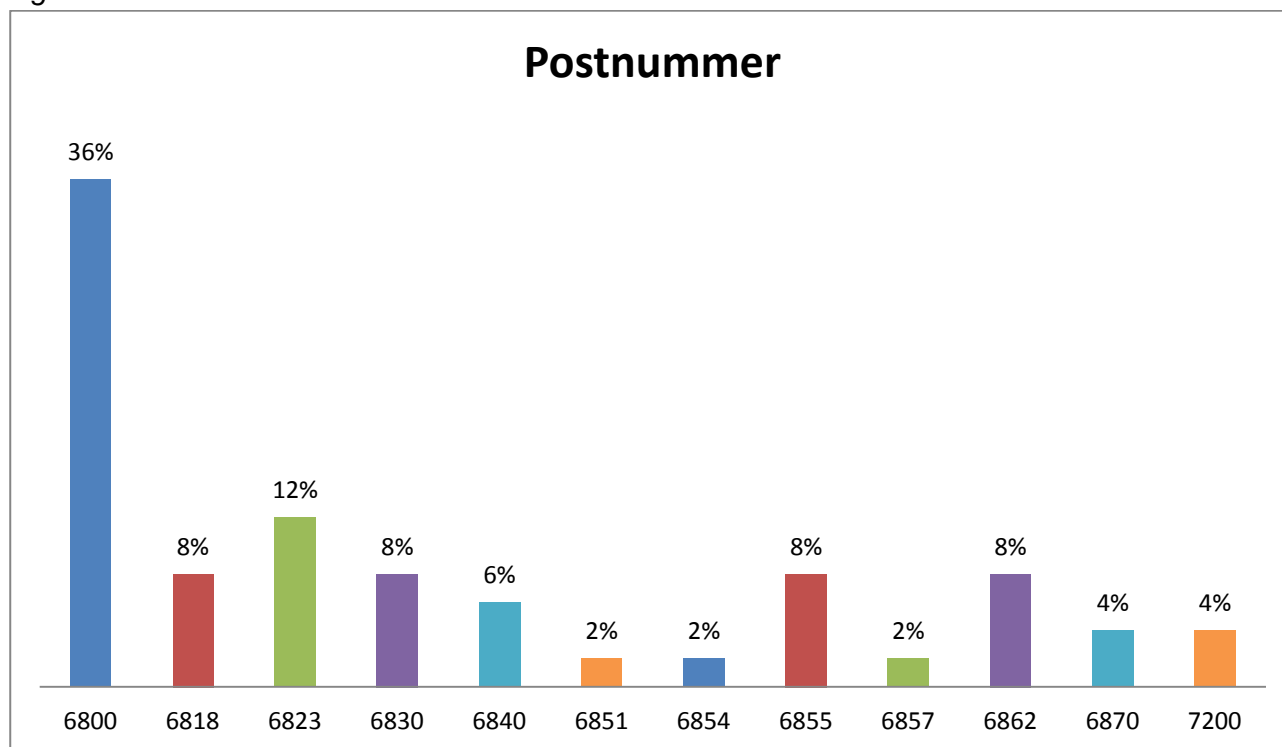
På figur 60 ses det bl.a., at 70 % af respondenterne fortsat er sygedagpengemodtagere, mens 8 % er raskmeldte og ledige. 6 % er i arbejde, 4 % har fået tilkendt revalidering, 2 % har fået tilkendt fleksjob og 4 % har fået tilkendt førtidspension. 6 % har svaret "andet" hvilket er respondenter, der er under uddannelse.

Figur 61: Køn



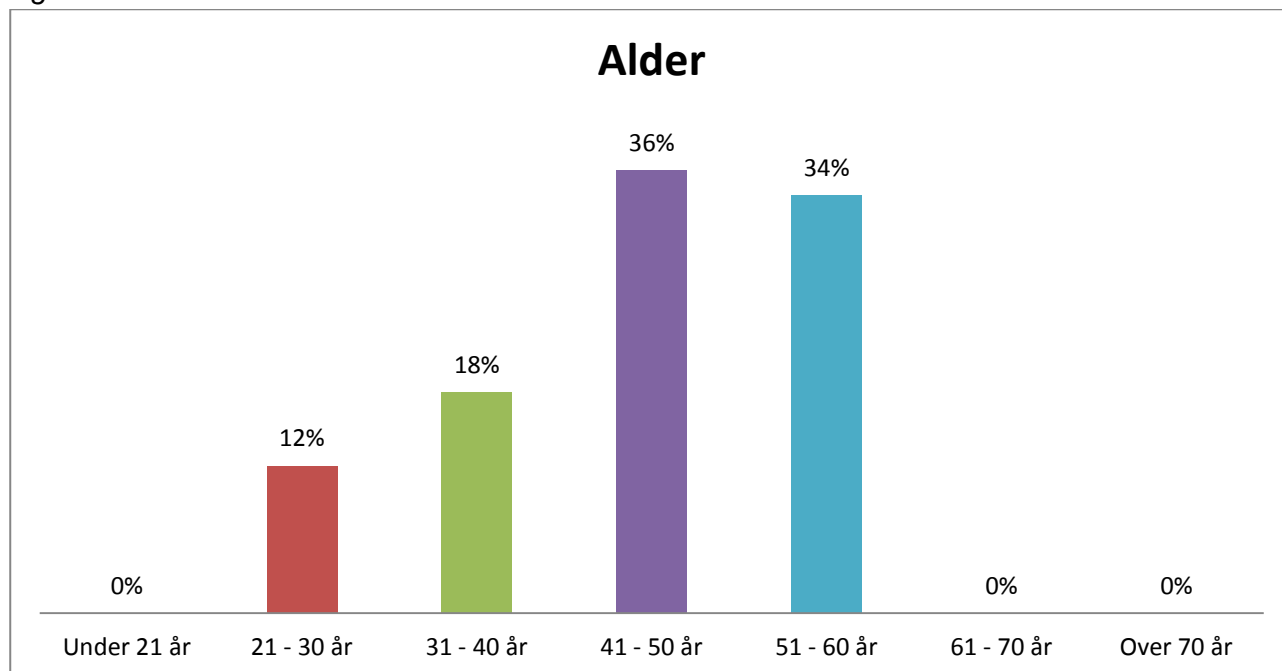
Figur 61 viser, at 52 % af respondenterne i denne undersøgelse er kvinder, mens 48 % er mænd.

Figur 62: Postnummer



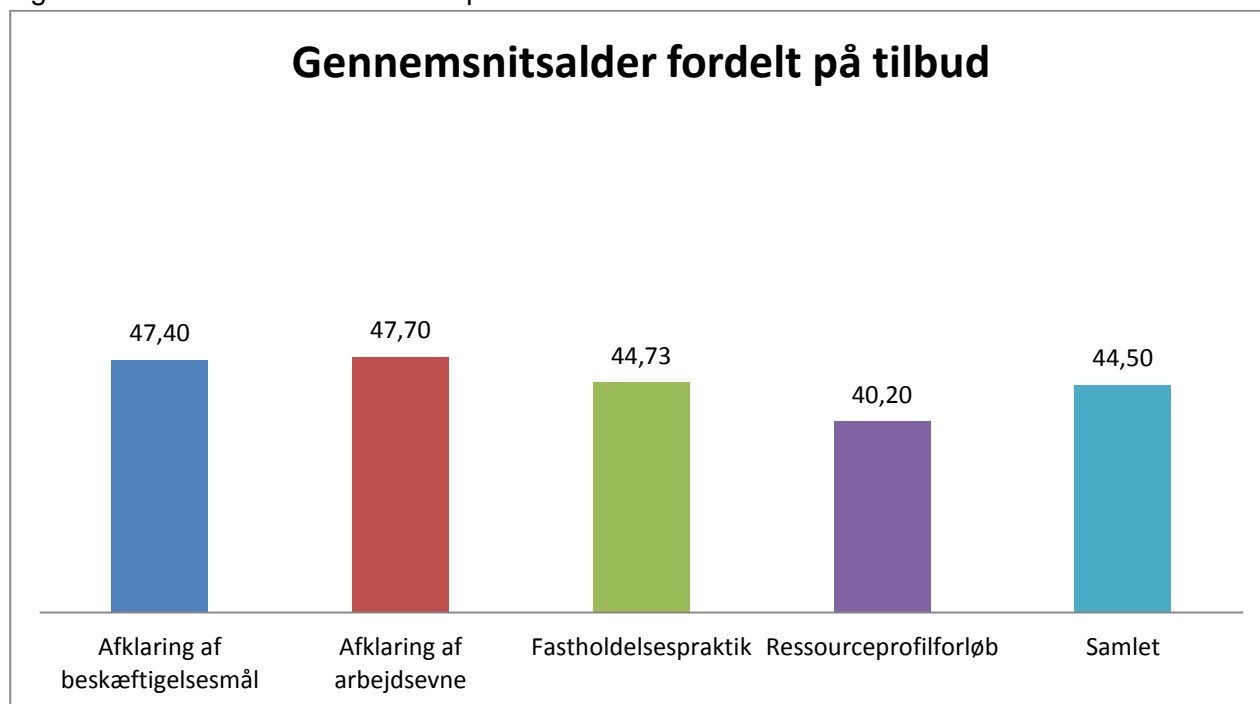
Her ses fordelingen af postnumre for respondenterne.

Figur 63: Alder



Figur 63 viser fordelingen af respondenternes alder.

Figur 64: Gennemsnitsalder fordelt på tilbud



Figur 64 viser, den gennemsnitlige alder for respondenterne, fordelt på de 4 grupper, samt samlet.

## Konklusion

Overordnet set kan det konkluderes, at det fortrinsvis er de lavest uddannede der er sygemeldt på grund af en fysisk belastende årsag.

Samtidig fremgår det ret tydeligt, at personer med en højere uddannelse har en sygemelding, som typisk har sin årsag i stress, depression, angst og social fobi m.v.

Uddannelsesniveau har ligeledes stor betydning for, hvilket forløb den enkelte borger visiteres til i Kompetencecentret.

De personer, der har deltaget i ”Fastholdelsespraktik” har generelt en betydelig lavere tilfredshed end de andre tre grupperinger i denne undersøgelse.

*Dette skyldes især, ifølge deres eget udsagn:*

- Der er for mange skift af sagsbehandler – starte forfra med forklaringer
- Der er en for langstrakt og utilstrækkelig sagsbehandling
- Der tages for lidt individuelt hensyn til den enkeltes situation
- Der skal være bedre opdeling mellem fysiske og psykiske lidelser
- Der bør være en betydelig bedre kommunikation

*Af de gennemgående forslag til forbedringer kan især fremhæves:*

- Det er problematisk med mange skift af socialrådgivere
- Det er belastende hver gang at skulle forklare sig forfra
- Især personer med psykiske lidelser føler sig ikke rigtig forstået
- Der udtrykkes manglende kendskab hos personalet til de enkelte sygdommes karakter

*Af personlige gode ting og forslag til forbedringer kan nævnes:*

- Hovedparten af sygemeldte borgere føler sig godt modtaget i de forskellige tilbud. Generelt er der tilfredshed med en positiv tone i både Jobcenter og Kompetencecenter.
- Mange udtrykker et ønske om, at en borger på stærk medicin kan kontaktes via et telefonmøde. Hvis man bor afsides og ikke må køre bil, er det en belastning at nå frem og tilbage.
- Mange personer i analysen efterspørger praktikpladser ude i ”rigtige” arbejdssituationer, som en bedre vej til at opnå selvforsørgelse.
- Overordnet set er de fleste tilfredse med det udleverede materiale, herunder brochurer der fortæller om det forløb, man starter på.
- Det er godt med skriftlige referater fra møder, men det vil være en fordel at tydeliggøre de nye ting, der tilføjes til forløbet, så man, når man kommer næste gang, forholder sig mest til den seneste udvikling. Dermed behøver man ikke starte forfra hver gang.

### Anbefaling

Det anbefales, at Jobcenter og Kompetencecenter Varde sammenholder de udsagn borgerne har fremført – ud fra borgerens egen situation – med de sagsgange og politisk vedtagne indsatsområder, der har dannet baggrund og grundlag for de valgte handlingsprogrammer.

Det kan være en målsætning ud fra målingen i figur 59, at tilfredshedsgraden over en fastlagt periode ønskes hævet fra de nuværende 69 % til eksempelvis 80 %. Dette vil svare til en tilfredshed på 3,2 på en skala fra 1 – 4.

Der kan i denne proces ske en opfølgning ved at foretage mere dybdegående fokusinterview med såvel involverede borgere som ansatte og ledelse i Jobcenter og Kompetencecenter Varde.

Kilde Consult ApS deltager gerne i en yderligere identifikation af indsatsområder, der kan medvirke til at forbedre såvel borgernes udbytte som de ansattes vilkår for endnu mere målrettet at kunne den bedst mulige service til borgerne.

Det anbefales, at der løbende foretages effektmålinger i forhold til igangsatte initiativer og valg af indsatsområder.

10. december 2012

Udarbejdet af

Kilde Consult ApS

Linett Brokjær Larsen [LL@KildeConsult.dk](mailto:LL@KildeConsult.dk)

Jens Ingolf Nørgaard [JIN@KildeConsult.dk](mailto:JIN@KildeConsult.dk)





**Bilag:** 263.1. Ungetilbud\_JobcenterVarde

**Udvalg:** Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

**Mødedato:** 06. februar 2013 - Kl. 8:15

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 13101/13

## **På Vej i Uddannelse – et ungetilbud i Jobcenter Varde**

### **Baggrund**

Beskæftigelsesministeren har som mål for 2013 at "flere unge skal have en uddannelse. Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse starter på en erhvervskompetencegivende uddannelse".

Med afsæt heri etablerer Jobcenter Varde et *uddannelsesafklarende og -motiverende* ungetilbud for fortrinsvis match 2, kontanthjælpsmodtagere under 30 år uden uddannelse med henblik på at øge andelen af unge i uddannelse i Varde. Tilbuddet forventer at starte op 15. april 2013.

### **Indhold**

Tilbuddet vil hente inspiration fra Social- og Sundhedsskolens Ung på Arbejdsmarkedet<sup>1</sup>.

Tilbuddet adskiller sig fra Jobcentrets øvrige tilbud ved at være uddannelsesafklarende og – motiverende frem for beskæftigelsesrettet, hvorfor det fysisk placeres på Campus Varde, frem for Kompetencecentret. Dog vil tilbuddet organisatorisk knyttes til Kompetencecentret.

Tilbuddet har 15 løbende pladser med 20 lektioner om ugen i op til 40 uger.

Tilbuddet veksler mellem undervisning og praktik fordelt på 4 temamoduler á 10 ugers varighed. De ti uger består af 5 ugers holdundervisning og 5 ugers virksomhedspraktik på lokale virksomheder. Såfremt der er ledige pladser, er der mulighed for på- og afstigning hver 10. uge.

Tilbuddet vil have tilknyttet to faste medarbejdere fra Kompetencecentret, som udover at være undervisere, også etablerer virksomhedspraktik.

På hvert tema vil der, udover de faste medarbejdere, være eksterne undervisere, fx psykolog, fysioterapeut, vejledere fra EUD uddannelser i Varde, Bramming og Esbjerg og UU vejleder til rådgivning og vejledning i forhold til uddannelse.

Hertil knyttes en uddannelsesmentor, som kan støtte den unge i overgangen til ungdomsuddannelse. Uddannelsesmentoren kan kobles på den unge i slutningen af jobcentrets

---

<sup>1</sup> <http://www.sosuesbjerg.dk/Kurser-og-Efteruddannelser/Projekter/Ung-p%C3%A5-arbejdsmarkedet.aspx>

ungetilbud og i opstarten på ungdomsuddannelse. Uddannelsesmentoren forventes ansat i Jobcentret 2. kvartal 2013.

Holdundervisningens 4 temaer er følgende:

Tema 1: At indgå i en gruppe

- Roller og forventninger
- Identitet og selvbillede
- Gruppedynamik
- Kommunikation
- Samarbejde
- Behov

Tema 2: At tage en uddannelse og være aktiv på arbejdsmarkedet

- Arbejdsmiljø – psykisk, fysisk og socialt
- At være jobsøgende
- Livsløn
- Krav og forventninger
- Signalværdier
- Kommunikation

Tema 3: Sundhed

- Livskvalitet – psykisk, fysisk og socialt
- Livsstil
- Kend din krop og dens signaler
- Kost

Tema 4: Samfund

- Demokrati
- Politik – partier
- Samfund
- Ret og pligt
- A-kasse og fagforening

### **Fysiske rammer**

Campus Varde.

## Samarbejder

Jobcentret er i gang med at etablere samarbejdsaftaler med følgende aktører:

- Social- og Sundhedsskolen om sparring på projektindhold og undervisningsmaterialer
- EUD uddannelser som EUC Vest, Kjærgaard Landbrugsskole, Social- og Sundhedsskolen, Varde Gymnasium, VUC Vest og Varde Handelsskole om vejledning og uddannelsesmentor
- UU Varde om uddannelsesmotiverende vejledning

## Effekt

Jobcenter Varde har for match 2 målgruppen under 30 år en udslusningseffekt i 2. halvdel 2012 i forhold til uddannelse og arbejde på henholdsvis 15 % og 6 %.

Jobcentrets ungetilbud vil ligne Social- og Sundhedsskolens tilbud, som arbejder med samme metode og målgruppe. Social- og Sundhedsskolens udslusningseffekt er beskrevet i fodnote <sup>2</sup>.

Med afsæt i Jobcentrets hidtidige udslusningseffekt for match 2 og Social- og Sundhedsskolens erfaringer opstilles følgende estimerede effektmål for Jobcentrets ungetilbud:

- 40 % oplever en progression i forhold til matchkategori (fra match 2 til match 1)
- 25 % kommer i uddannelse
- 15 % kommer i ordinært job eller fleksjob
- 25 % kommer i andre uddannelses- eller beskæftigelsesfremmende aktiviteter

Jobcenter Varde laver (1) løbende progressionsmåling på borger og tilbud og (2) en opgørelse over udslusningseffekten.

<sup>2</sup> Fra 2009-2011 har der været 65 unge til visitationssamtale i Ung på Arbejdsmarkedet.

- 20 % er kommet i ordinært job, fleksjob eller uddannelse
- 25 % er kommet i beskæftigelsesfremmende aktiviteter
- 3 % er gået på barsel
- 7 % er udsluset til alkoholambulatorium og psykisk udredning
- 3 % er afklaret ift. arbejdsevne og uddannelsesparathed
- 5 % er flyttet til anden kommune
- 18 % er stoppet pga. psykisk sygdom, misbrug, sociale problemer og manglende fremmøde
- 5 % fortsætter i det nye og kommunalt forankrede projekt Ung på Arbejdsmarkedet
- 14 % startede aldrig i projektet efter visitationssamtale

Der laves en samlet evaluering af ungetilbuddet januar 2014.

### **Økonomi**

Med 15 løbende pladser i 40 uger om året vil ugeprisen for Jobcentrets ungetilbud være kr. 1250,-. Til sammenligning er ugeprisen på Social- og Sundhedsskolen på kr. 2207,-.

**Bilag:** 266.1. Lovændringer trådt i kraft ved årsskiftet 2012/2013

**Udvalg:** Udvalget for Arbejdsmarked og Integration

**Mødedato:** 06. februar 2013 - Kl. 8:15

**Adgang:** Åben

**Bilagsnr:** 13944/13

## Lovændringer på social- og beskæftigelsesområdet ved årsskiftet 2012/2013

Ministerium	Lov nr.	LF	Titel	Træder i kraft	Tovholder
BM	1346	L 44	<b>Lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og lov om aktiv socialpolitik</b> Midlertidig ændring af kommunernes medfinansiering af arbejdsløshedsdagpenge og kontanthjælp	1/1 2013	Birgitte Frederik
BM	1380	L 53	<b>Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love</b> Reform af førtidspension og fleksjob, herunder indførelse af ressourceforløb, rehabiliteringsteam, fleksløntilskud m.v.) (Indeholder også ændring af Servicelovens bestemmelser om merudgifter til voksne jf. § 100)	1/1 2013	Karina Lars Frederik Irene
BM	1374	L 74	<b>Lov om uddannelsesordning for ledige, som har opbrugt deres dagpengere</b>	1/1 2013	Birgitte
BM	1377	L 75	<b>Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats</b> Midlertidig forhøjelse af jobrotationsydelsen til private arbejdsgivere, individuel aftale om en mentorstøtte og midlertidig sænkelse af driftsloftet over de kommunale aktiveringsudgifter	1/1 2013	Birgitte Frederik
BM	1379	L 78	<b>Lov om ændring af lov om seniorjob og lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.</b> Ret til seniorjob til medlemmer der er født 1. juli 1955 til og med 31. december 1957	1/1 2013	Birgitte
MBU	1347	L 79	<b>Lov om ændring af lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion, lov om erhvervsuddannelser og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats</b> Finansieringsomlægning af skolepraktikydelse, omlægning af arbejdsgiverbidrag, ophævelse af præmie, løntilskud og bonus samt nye midlertidige tilskudsordninger (herunder EGU)	1/1 2013	Karina

Ministerium/ Styrelse	Bek.	Titel	Træder i kraft	Tovholder
AMS	1295	<b>Bekendtgørelse om forsøg på beskæftigelses- og sygedagpengeområdet</b>	1/1 2012	Birgitte
AMS	1317	<b>Bekendtgørelse om kommunernes finansiering af arbejdsløshedsdagpenge, uddannelsesyndelse og befodringsgodtgørelse til de forsikrede ledige</b>	1/1 2013	Birgitte



<b>AMS</b>	1418	<b>Bekendtgørelse om rehabiliteringsplan og rehabiliteringsteamets indstilling om ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende eller førtidspension</b>	1/1 2013	Lars Frederik
<b>Soc- og integr. Min</b>	1443	<b>Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om social pension, bek. nr. 1438 af 13/12-06</b>	1/1 2013	Frederik Lars
<b>SFR</b>	1414	<b>Bekendtgørelse om indbetaling af ATP-bidrag for modtagere af fleksløntilskud</b>	1/1 2013	Irene
<b>AMS</b>	1419	<b>Bekendtgørelse om uddannelsesordning for ledige som har opbrugt deres dagpengeret</b>	1/1 2013	Birgitte
<b>AMS</b>	1415	<b>Bekendtgørelse om opgørelse af 12 sammenhængende måneder med kontanthjælp eller ressourceforløbsydelse i forbindelse med ferie</b>	1/1 2013	Frederik
<b>SFR</b>	1422	<b>Bekendtgørelse om tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende med nedsat arbejdsevne</b>	1/1 2013	Frederik
<b>SFR</b>	1423	<b>Bekendtgørelse om fleksjob</b>	1/1 2013	Frederik Lars Karina Irene
<b>SFR</b>	1424	<b>Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i ledighedsydelsen samt varsling af ferie med ledighedsydelse</b>	1/1 2013	Frederik
<b>SFR</b>	1425	<b>Bekendtgørelse om beregning af og fradrag af fleksløntilskud</b>	1/1 2013	Irene
<b>AMS</b>	1427	<b>Bekendtgørelse om regulering af grænser og præmier i forsikringsordningerne for private arbejdsgivere og selvstændige erhvervsdrivende</b>	1/1 2013	Lars
<b>Soc- og integr. min</b>	1433	<b>Bekendtgørelse om retssikkerhed og administration på det sociale område</b>	1/1 2013	Birgitte
<b>AMS</b>	1128	<b>Bekendtgørelse om andre aktører</b>	4/12 2012	Birgitte Frederik