



**Til
Kommunens udvalg med ansvar for beskæftigelsesområdet**

Kopi til:
KKR Hovedstaden
Jobcenterchefer i Region Hovedstaden

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd
Arbejdsmarkedskontor Øst
Ny Østergade 9
4000 Roskilde
Tel 7222 3400
E-post amkoest@star.dk
www.rar-bm.dk

30. marts 2017

J.nr. 15/09053

Kære Udvalgsmedlemmer

Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstaden har på møde den 20. marts 2017 drøftet kommunernes beskæftigelsesplaner for 2017.

Vi vil gerne takke for nogle gode planer, der forholder sig til de centrale problemstillinger på beskæftigelsesområdet.

Rekrutteringsindsatsen er et højt prioriteret område i alle kommuner, og det vil vi gerne kvittere for. Herunder også at det tværkommunale samarbejde om rekruttering er styrket og højt prioriteret af jer.

Den helt store udfordring for rekrutteringsindsatsen lige nu er at få matchet de ledige med virksomhedernes efterspørgsel. I RAR Hovedstaden har vi især fokus på de situationer, hvor vi kan se, at rekrutteringsudfordringerne rammer områder, hvor der tilsyneladende er ledig arbejdskraft. I den forbindelse er det væsentligt, at kommunerne prioriterer indsats, som har fokus på lediges jobsøgning og støtte til at opnå ordinær ansættelse på nye jobområder.

Vi kan som beskæftigelsessystem ikke se passivt til, at ledige er registreret som stående til rådighed for en stillingsbetegnelse, hvor der samtidig er forgæves rekrutteringer. Uanset hvad der er forklaringen bag, så skal der gøres noget ved det. Og det skal gøres i et samarbejde mellem kommuner, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

På vores seminar den 10. maj sidste år inviterede vi jer til deltagelse i projekter, der skulle sætte spot på matchet mellem ledig arbejdskraft og jobåbninger indenfor brancheområder med paradoksproblemer. Det resulterede i projekter på 3 områder (rengøring, IT og revisorassistent) med deltagelse af til sammen 8 jobcentre. Projekterne giver viden og redskaber ift. afdækning af lediges kompetencer/opdatering af CV og virksomhedernes konkrete behov for kompetencer inden for området.

Vi vil som råd fortsat følge udviklingen nøje og tage initiativer på de områder, hvor vi ser udfordringer. Senest har vi besluttet, at der skal sættes aktiviteter i gang på transportområdet, og forberedelserne til det projekt er i fuld gang. Men vi vil også opfordre jer til at følge udviklingen i arbejdskraftreserve, forgæves rekrutteringer og jobåbninger. Arbejdsmarkedskontor Øst udsender månedligt aktuelle data for rekrutteringssituationen til jobcentre, som fremover også vil være tilgængelige i jobindsats.dk.

Indsatsen ift. mangel- og rekrutteringsudfordringer indebærer også fokus på sygedagpengeområdet og en tidlig indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere. Vi vil gerne kvittere for, at stort set alle kommuner har fokus på dette

Nogle få kommuner nævner i den forbindelse anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger, både som redskab til fastholdelse af medarbejdere men også et redskab til at få ledige i job eller uddannelse. Vi vil gerne opfordre, til at alle kommuner prioriterer dette for de relevante målgrupper.

Opkvalificering er fortsat et vigtigt element i indsatsen for at matche de ledige til virksomhedernes behov. Det er vores indtryk, at denne del af indsatsen generelt set har fået en mere fremtrædende plads i planerne. Kort målrettet opkvalificering af dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere bør være højt prioriteret i kommunerne.

Vi vil gerne kvittere for det arbejde, der er lagt i at indgå tværkommunale aftaler og fælles kursuskøb. Vi ved, at det er en tung proces og en stor udfordring for både jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Men der er også skabt gode resultater og erfaringer – og vi vil opfordre til øget politisk prioritering af tværkommunalt uddannelseskøb for at sikre, at der oprettes de nødvendige kursusforløb på skolerne.

Det er i den forbindelse afgørende, at der også er et tæt samarbejde mellem jobcentre og a-kasser. Rådet vil skrive til a-kasserne og opfordre dem til at samarbejde tæt med jobcentrene om motivation til og igangsættelse af målrettet opkvalificering for de ledige, bl.a. ved brug af kurser efter den regionale positivliste. Et samarbejde med virksomhederne omkring dette vil endvidere øge sandsynligheden for, at den ledige efter afsluttet kursus kommer i job.

Med beskæftigelsesplanerne tegner der sig også et tydeligt billede af, at der stadig er en stor udfordring ift. de grupper, hvor vejen til job eller uddannelse er noget længere. Det tværgående samarbejde i rehabiliteringsteams om bl.a. ressourceforløb er højt prioriteret og et vigtigt element i denne indsats er virksomhedsrettede indsatser. Vi er enige i denne prioritering. Samtidig finder rådet det afgørende, at kommunerne sikrer sig, at støttet beskæftigelse ikke er konkurrenceforvridende og ikke fortrænger andre ansatte.

Til sidst vil vi nævne **flygtningeindsatsen**, som har været højt på dagsordenen. Det er positivt, at langt de fleste beskæftigelsesplaner fokuserer på denne indsats. Det kvitterer vi for og opfordrer jer til at følge tæt med i, om indsatsen virker. Og efter vores fælles konference med KKR og Vækstforum sidste efterår, er jeg ikke i tvivl om, at der er vilje til samarbejde på tværs af alle aktører.

Jeg ser frem til rådets seminar med kommunerne den 3. maj om beskæftigelsesindsatsen, hvor jeg håber, at mange af jer har mulighed for at deltage.

Med venlig hilsen



Per G. Olsen

Formand for Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstaden



Det Regionale Arbejdsmarkedsråd
for Hovedstaden

Marts 2017

OVERSIGT

Kommunernes beskæftigelsesplaner for 2017

Kommunerne udarbejder hvert år en beskæftigelsesplan for det kommende års indsats. Efter vedtagelsen i kommunalbestyrelsen indsendes beskæftigelsesplanen til det regionale arbejdsmarkedsråd til orientering.

RAR Hovedstaden har drøftet hovedlinjerne i kommuneres beskæftigelsesplaner for 2017. Til brug for drøftelsen er vedlagte oversigt udarbejdet til rådet.

Oversigten tager udgangspunkt i de fokusområder, som rådet har udpeget i RAR Hovedstadens *Strategi- og udviklingsplan 2016 – 2018*, samt i de anbefalinger, rådet har givet kommunerne, dels på seminaret den 10. maj 2016 og dels i et kvitteringsbrev på baggrund af beskæftigelsesplanerne for 2016.

Der er således ikke tale om en udtømmende beskrivelse af hverken kommunernes beskæftigelsesplaner eller den samlede beskæftigelsesindsats i de enkelte kommuner.

Kommunernes beskæftigelsesplaner varierer i omfang og detaljeringsgrad. Nogle kommuner har tilknyttede politikker, strategier eller handlingsplaner, og nogle har valgt at gøre planerne 2-årige. For nærmere beskrivelse af indsatsen henvises til de enkelte beskæftigelsesplaner, der er tilgængelige på RARs hjemmeside.

RARS Strategi og Udviklingsplan	Beskæftigelsesplanerne for 2017
Rekruttering	
1. Tværgående samarbejde mellem flere kommuner og samarbejde med a-kasser	<p>Foruden indsatsen i Jobservice Danmark og de tværkommunale rekrutteringssamarbejder - Hovedstadens Rekrutteringssamarbejde og Nordsjællands Rekrutteringssamarbejde – angiver flere kommuner, at de arbejder tæt sammen med nabokommunerne. Fx et konkret projekt med ReVUS-midler mellem 6 kommuner i Nordsjælland om match mellem arbejdskraftens kompetencer og den faktiske efterspørgsel på arbejdskraft, der forventes i de kommende år indenfor bygge- og anlæg og transportområdet. Helsingør har samarbejde med Helsingborg om rekruttering indenfor B&A samt Turismeområdet og der planlægges fælles opkvalificeringsinitiativer.</p> <p>Rekrutteringssamarbejderne NRS og HRS indebærer også samarbejde med a-kasser, og enkelte (fx Lyngby-Taarbæk og Ishøj-Vallensbæk) omtaler samarbejdet med a-kasser ift. rekruttering.</p>
2. Indsatser der tager hånd om rekrutteringsudfordringer og mangel på arbejdskraft.	<p>Jobcentrenes deltagelse i HRS og NRS er en vigtig del af indsatsen ift. rekrutteringsudfordringer. Og alle kommuner angiver en tæt virksomhedskontakt som en vigtig forudsætning. En del kommuner nævner også synliggørelse af jobåbninger internt i jobcentret og viden om arbejdsmarkedet som en vigtig forudsætning, og nogle planer nævner specifikt de større bygge- og anlægsprojekter. Derudover nævnes RARs mangelprojekter i beskæftigelsesplanerne fra flere af de kommuner, der deltager. Flere kommuner nævner samarbejde med erhvervsnetværk o.lign., etablering af Advisory Boards med deltagelse af lokale virksomheder samt en proaktiv tilgang til virksomheder, der etablerer sig i kommunen.</p>
3. Sammenhæng til uddannelsessystemet og erhvervsfremmeområdet	<p>Stort set alle planer nævner sammenhængen til erhvervs- og vækstområdet som vigtigt – og mange kommuner har etableret én indgang for virksomhederne til kommunen i et samarbejde med erhvervsområdet.</p> <p>Mange kommuner nævner også uddannelsesinstitutionerne som vigtige samarbejdspartnere i rekrutteringsindsatsen (fx Ballerup, Frederikssund).</p>
4. Tidlig indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere	<p>Alle Beskæftigelsesplaner nævner den tidlige indsats, brugen af delvise raskmeldinger og tæt opfølgning og kontakt til virksomhederne som vigtige elementer. Brugen af Fastholdelseskonsulenter nævnes også i mange planer. En forebyggende indsats og rådgivning af virksomhederne beskrives i en del planer, og Fast Track ordningen nævnes som prioriteret indsats i mange planer.</p> <p>Flere kommuner har fastsat resultatmål ift. sygedagpenge-</p>

RARS Strategi og Udviklingsplan	Beskæftigelsesplanerne for 2017
<p>5. Særlige initiativer i samarbejdet med virksomhederne, fx ift. lære- og praktikpladser, dimittendledighed m.v.</p>	<p>indsatsen.</p> <p>Flere jobcentre nævner voksenlærlingeordningen som et vigtigt redskab, bl.a. Lyngby-Taarbæk. Og Rødovre nævner, at man efteruddanner egne konsulenter på uddannelsesområdet med fokus på RKV, merit og voksenlærlinge. Bl.a. København og Allerød nævner en intensiveret indsats for at sikre lære- og praktikpladser.</p> <p>Og nogle kommuner nævner partnerskabsaftale med bl.a. Dansk Byggeri og erhvervsskoler om sikring af praktikpladser (fx Brøndby, Herlev, Frederikssund, Rudersdal og Gentofte).</p> <p>Ift. en særlig indsats for dimittender er det kommunerne med mange nyuddannede, der adresserer problemstillingen (fx Kbh. og Lyngby-Taarbæk), men også Frederikssund og Gribskov nævner, at der er fokus på virksomhedsrettede tilbud til nyuddannede.</p> <p>En del planer beskriver en indsats ift. fritidsjob, bl.a. Gladstaxe, Furesø, og i Brøndby har man siden 2012 kørt Projektet 'Lommepegejob', som henvender sig til unge fra 13-17 år.</p> <p>Samarbejde med vikar- og rekrutteringsbureauer er også fremhævet i nogle planer, (bl.a. Hørsholm) ifm. indsatsen for at fremskaffe småjobs. Gentofte deltager i projekt <i>Tre Hovedvej til job</i>, om bl.a., at udvikle en effektiv samarbejdsmodel med vikarbureauer, hvor vikarbureauer understøtter kommunerne i at matche ledige med virksomheder via vikarbureauernes netværk, branchekendskab, rekrutteringsekspertise osv.</p>
<p>Opkvalificering</p>	
<p>6. Unge og uddannelse, herunder initiativer vedr. motivation og fastholdelse</p>	<p>En del kommuner har en organisering i et uddannelsesmiljø, og mange kommuner beskriver koordination internt med fx børne- og unge-området samt brug af mentorer, et tæt samarbejde med UU og uddannelsesinstitutioner. Alle planer har fokus på indsatsen ift. motivation, afklaring og efterfølgende behov for at følge de unge, der starter på uddannelse, for at forebygge frafald.</p> <p>Typiske elementer i indsatsen er bl.a. brug af Brobygningsforløb (fx Albertslund, Brøndby København, Gentofte), RKV til de over 25-årige (fx Gentofte) samt fritidsjob, jf. ovenfor.</p> <p>Ungeindsatsen er højt prioriteret i alle planer med beskrivelser af en differentieret indsats, alt efter om det er uddannelsesparate eller aktivitetsparate. I mange kommuner er der udarbejdet separate ungestrategier, der mere udtømmende beskriver indsatsen for unge under 30 år.</p>
<p>7. Prioritering af beskæftigelsesreformens opkvalificering</p>	<p>Et stort antal kommuner har opkvalificering som en central del af indsatsen.</p> <p>Bl.a. Albertslund nævner kompetenceudvikling som selv-</p>

RARS Strategi og Udviklingsplan	Beskæftigelsesplanerne for 2017
<p>ringsmuligheder <u>for dag-pengemodtagere</u></p>	<p>stændigt fokusområde, hvilket bl.a. indebærer, at alle ny-ledige screenes ift. uddannelsesniveau med tilbud om samtaler med uddannelsesvejleder og vejledningsforløb om ordinær uddannelse. Der er fokus på den regionale uddannelsespulje, der anvendes FVU og RKV, og der er fokus på voksenlærlingeordningen.</p> <p>Også i Herlev, Lyngby-Taarbæk, Tårnby-Dragør, Gentofte, Egedal, Helsingør og Frederikssund er der fokus på den regionale uddannelsespulje samt anvendelse af uddannelsesløft-ordningen.</p> <p>I Brøndby og Frederikssund nævnes samarbejdet med akasser og synliggørelse af muligheder som et vigtigt element.</p> <p>Set ift. planerne for 2016 er beskæftigelsesreformens opkvalificeringsmuligheder i højere grad i fokus i planerne for '17.</p>
<p>8. Tværgående samarbejde om uddannelseskøb</p>	<p>Nogle få kommuner beskriver tværgående samarbejde om køb af uddannelser. Bl.a. deltager 6 kommuner i Nordsjælland i et projekt med REVUS-midler om opkvalificering af chauffører og struktører.</p> <p>Frederiksberg nævner, at de som led i Hovedstadens Rekrutteringsservice, deltager i tværkommunal opkvalificering inden for bygge- og anlægsbranchen. Der er iværksat forløb for maskinfører og kloakrørlægger.</p>
<p>9. Opkvalificeringsinitiativer ift. <u>jobparate kontant-hjælpsmodtagere</u></p>	<p>Kompetenceudvikling har generelt fået en mere fremtrædende plads ift. sidste år. Der er fortsat stort fokus på virksomhedsrettet aktivering, men mange kommuner nævner fokus på opkvalificering også for jobparate kontant-hjælpsmodtagere (fx Albertslund, Allerød, Ballerup, Gentofte, Helsingør og Frederikssund)</p> <p>Allerød nævner, at man ifm opkvalificeringsforløb har samarbejde med andre dele af kommunen for at koble fx økonomisk rådgivning på.</p> <p>Flere kommuner nævner brugen af RKV (fx Albertslund og Ballerup).</p> <p>Og Rødovre nævner, at man efteruddanner egne konsulenter på uddannelsesområdet med fokus på RKV, merit og voksenlærlinge.</p>
<p>10. Særlige initiativer, der sætter fokus på udvalgte grupper</p>	<p>Kommunernes forskellige tilgang til beskæftigelsesplanerne (og forskellige rammevilkår) viser sig her.</p>

RARS Strategi og Udviklingsplan	Beskæftigelsesplanerne for 2017
	<p>Nogle kommuner peger på de langvarigt ledige som en særlig målgruppe, men også indvandrere/efterkommere (fx Herlev og Hvidovre), ledige LVUere (Lyngby-Taarbæk), ufaglærte ledige og gruppen af forsørgere nævnes. Endvidere peger Gladsaxe på <i>Udsatte Boligområder</i> som et særligt fokusområde.</p>
De udsatte grupper	
<p>11. Arbejdet med ressourceforløb – særlige initiativer ift. at sikre indhold og kvalitet</p>	<p>Mange af beskæftigelsesplanerne beskriver arbejdet med rehabiliteringsteams og ressourceforløb som et prioriteret område, hvor der arbejdes med en helhedsorienteret indsats og individuelt indhold i ressourceforløbene.</p> <p>Ballerup beskriver i sin plan, hvordan man arbejder med iværksættelsen af kortere ressourceforløb og dermed tidligere re-visitation. Andre kommuner beskriver, hvordan de arbejder med at forberede borgeren på mødet i rehabiliteringsteamet (fx Egedal). Og Lyngby-Taarbæk anvender introforløb til ressourceforløb.</p> <p>Der er også beskrivelser af, hvordan man nu har analyseret den hidtidige indsats for at optimere indsatsen i 2017. Bl.a. skriver Frederikssund, at der arbejdes på at minimere tids- og ressourceforbruget forud for, at en sag kan behandles i rehabiliteringsteamet og på at øge kvaliteten og intensiteten i forløbene. En tværsektoriel arbejdsgruppe er i færd med at sammensætte eksisterende tilbud og nyudviklede tilbud i pakkeforløb målrettet borgere med forskellige udfordringer i forhold til selvforsørgelse.</p> <p>Herlev Kommune vil arbejde mere målrettet med sammenhæng mellem indsats og resultater for de svageste borgere. Der vil særligt være fokus på sammenhængen mellem intensiverede kontaktforløb og brugen af mentor og opkvalificerende forløb.</p> <p>I København er der med budgetaftalen for 2017 afsat midler til at nedbringe ventetiden på en koordinerede sagsbehandler for de borgere, der er indstillet til ressourceforløb. Der er endvidere afsat midler til flere årlige møder i rehabiliterings-teamet og til eksterne jobrettede forløb, som bidrager til udredning af psykiske lidelser.</p>
<p>12. Brug af virksomhedstilbud til de svageste borgere</p>	<p>Prioriteret område i flertallet af planerne. I de fleste planer står det som et område, hvor der skal gøres en styrket indsats, og hvor det virksomhedsopsøgende arbejde skal styrkes med denne gruppe som fokus.</p> <p>Fx skriver Ballerup, at især aktivitetsparate borgere, som har været ledige i over 1 år, tilbydes mestringsforløb og/eller opkvalificeringsjob i virksomheder, med en tilknyttet "virksomhedsbuddy".</p>
<p>13. Arbejde med uddannelsesperspektiv i indsatsen for de aktivitetsparate kontant-</p>	<p>Få planer nævner uddannelsesperspektivet ift. indsatsen for de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Bl.a.: Frederiksberg nævner, at et branchepakkeforløb - udviklet</p>

RARS Strategi og Udviklingsplan	Beskæftigelsesplanerne for 2017
hjælpsmodtagere	<p>til flygtningeindsatsen med praktik og opkvalificering med henblik på at få arbejde inden for en række brancher, hvor jobmulighederne er særligt gode i hovedstadsområdet, f.eks. byggeområdet og servicejob inden for rengøring, hotel og restauration - er blevet tilpasset og breddet ud til også at omfatte aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Gribskov nævner, at den aktive indsats kan afdække behov for anvendelse af revalidering. I revalideringsindsatsen fokuserer jobcentret på områder med gode beskæftigelsesmuligheder og flaskehalsområder.</p>
14. Anvendelse af de handicap-kompenserende ordninger.	<p>10 kommuner nævner indsatsen for handicappede borger i beskæftigelsesplanen. Heraf fokuserer en del på de handicapkompenserende ordninger. Både som et redskab til fastholdelse af medarbejdere (fx Fredensborg) – men også et redskab til at få ledige i job eller uddannelse (fx Gentofte).</p> <p>Enkelte kommuner nævner samarbejde med Handicaporganisationer (Frederiksberg) og Handicapråd (Furesø). Se separat skema sidst i dokumentet.</p>
15. Særlige initiativer	<p>Kommunernes forskellige tilgang til Beskæftigelsesplanerne (og forskellige rammevilkår) viser sig her.</p> <p>Nogle kommuner peger på brugen af rollemøder og frivillige i indsatsen som et udviklingsområde (fx Hvidovre der skal behandle dette politisk i 2017). Derudover peger kommunerne på konkrete målgrupper med særlige behov. Det kan fx være anvendelse af udslusningskoordinatorer til borgere der har afsonet dom (fx Lyngby-Taarbæk) Eller familiekoordinatorer til familier med komplekse udfordringer (fx Brøndby)</p>
16. Flygtninge	<p>Med nogle få undtagelser, har alle kommuner taget Flygtninge med i Beskæftigelsesplanen Sidste år var det "kun" lidt over halvdelen af kommunerne der havde det med i planen. Ligesom det var tilfældet i 2016 er de gennemgående elementer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tværsektorielt samarbejde i kommunen - Det virksomhedsopsøgende samarbejde - Hurtig kompetenceafklaring - Virksomhedsrettede aktiviteter så hurtigt som muligt kombineret med sprogundervisning - Samarbejdet med frivillige organisationer og netværk <p>I planerne for 2017 beskriver mange kommuner fokus på overgangen fra asylcenter til kommune og brugen af RKV som centrale elementer i indsatsen. Derudover er der i mange af planerne taget højde for en indsats ift. etablering af IGU (integrationsgrunduddannelsen).</p> <p>Nogle kommuner har fastlagt meget konkrete målsætning</p>

RARS Strategi og Udviklingsplan	Beskæftigelsesplanerne for 2017
	<p>ger.</p> <p>Som eksempel kan nævnes, at Allerød bl.a. vil opnå, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimum 33 % af alle voksne flygtninge er i ordinært job inden for det 1. år • Mindst 10 flygtninge, der allerede er i arbejde fungerer som rollemodeller i netværksgrupper • Integrationsamtalerne indeholder fra start sagsbehandlernes vurdering af flygtningens egnethed ift. påbegyndelse af IGU og skal være påbegyndt 6 mdr. herefter <p>Halsnæs har målsætning om, at alle nytilkomne flygtninge får udarbejdet et CV inden for 1 måned, og at der som minimum oprettes 10 IGU pladser, heraf 3 kommunale pladser</p> <p>Frederiksberg har siden medio 2016 arbejdet med branchepakke-koncept som den primære beskæftigelsesrettede del af integrationsindsatsen. Der er ansat en branchepakkekoordinator, som har ansvaret for, at sikre sammenhæng og koordination af forløbene. Flygtninge betragtes som jobparate, og der skal arbejdes intensivt med sprog og jobkompetencer.</p> <p>Indsatsen omfatter også</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hurtig kompetenceafklaring • Indsats for at opdyrke IGU-praktikpladser • Forpligtende partnerskaber med virksomheder

Oversigt over mål i Beskæftigelsesplaner for 2017

Mål	Virksomhederne skal sikres den nødvendige arbejdskraft	Flere unge skal have en uddannelse	Borgere i udkanten af arbejdsmarkedet herunder langtidsløse kontanthjælpsmodtagere skal tættere på arbejdet	Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende	Supplerende mål
Jobcenter					
Albertslund	X	X	X		Sygdagpengeområdet
Allerød	X	X	X	X	Sygdagpengeområdet
Ballerup	X	X	X	X	Mål for aktiveringsindsats (andel virksomhedsrettet samt aktiveringsgrad)
Brøndby					Opererer med bredere målsætninger med udgangspkt. i ministermål fra 2016. B.planen gælder 2016-17
Egedal	X	X	X	X	
Fredensborg					Mål om Ungeledighed samt mål i tilknytning til investeringsstrategier
Frederiksberg	X	X	X	X	Mål vedr. ledige dagpengemodtagere. Mål vedr. sygedagpengemodtagere
Frederikssund	X	X	X	X	Sygefravær og jobafklaringsforløb
Furesø		X			Målsætninger på de enkelte målgrupper
Gentofte	X	X	X	X	
Gladsaxe	X	X	X	X	Ledige i virksomhedsrettet aktivering Ledighedsvarighed Unge i fritidsjob Andel af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere og ressourcehjælpsmodtagere i virksomhedspraktik
Glostrup					Flerårig plan - revision af mål er i proces
Gribskov	X	X	X	X	
Halsnæs	X	X	X	X	Supplerende mål på udvalgte målgrupper, herunder sygedagpengemodtagere og ressourceforløbsborgere
Helsingør		X	X	X	Antallet af borgere på offentlig forsørgelse i de forsørgelsesydelse, der er kommunale, skal falde med 10 % frem mod 2020.
Herlev	X	X	X		Ift mål 4 afventer man ny indikatormåling i jobindsats
Hillerød	X	X	X	X	
Hvidovre	X	X	X	X	Mål på integrationsområdet
Høje Taastrup					Afventer revision af Bplan 16-18
Hørsholm		X	X	X	Sygedagpengeområdet
København	X	X	X		Sygedagpengeområdet
Lyngby-Taarbæk			X		Lokale mål der understøtter ministerens mål. Resultatniveauer ikke politisk godkendt endnu
Rudersdal					Lokale mål der understøtter ministerens mål Og fire langsigtede mål for Erhvervs-, Vækst- og Beskæftigelsesudvalgets arbejde. De fire langsigtede mål modsvarer de særlige udfordringer, som Rudersdal står overfor
Rødovre		X			
Tårnby-Drøge	X	X	X	X	Mål vedr. omkostningseffektiv indsats Sygedagpengeområdet
Vallensbæk-Ishøj	X	X	X	X	Sygedagpengeområdet

Beskæftigelsesplaner 2017 - Handicapindsatsen	
Albertslund	Fokus, bl.a. ifm målrettet kontakt til virksomhederne.
Allerød	Synliggørelse af muligheder for bistand ved sygdommeldinger, herunder brug af hjælpemidler over for virksomhederne
Egedal	Jobcentret har en aktiv rolle i projektet "Tæt på tværs", der er et projekt, som skal sikre en mere koordineret og effektiv indsats på områder inden for socialpsykiatri og handicap på tværs af centrene i Egedal Kommune.
Frederiksberg	Der er udarbejdet handleplan på handicapområdet. Der skal samarbejdes med handicaporganisationerne om at afklare, udrede og iværksætte beskæftigelsesrettede tiltag. Samarbejdet skal give idéer til at skabe nye indsatser for målgruppen, der efterfølgende kan igangsættes af organisationerne
Gentofte	Vil fortsat styrke virksomhedsservicen over for virksomheder med sygemeldte samt handicappede medarbejdere. Det er en del af Gentofte Kommunes handicappolitik at kommunen skal arbejde for at skabe flere jobmuligheder med fleksible arbejdsforhold og vilkår, der tilgodeser personer med handicap Rådgiver - hvis relevant - virksomhederne om handicapkompenserende ordninger og om mulighederne for arbejdspladsfastholdelse- og indretning.
Gribskov	Et stærkt fokus på anvendelse af handicapkompenserende ydelser, herunder at stille kommunens viden til rådighed for virksomhederne, understøtter et "tilgængeligt" arbejdsmarked, der reducerer barrierer for borgere med funktionsnedsættelse.
Hvidovre	Jobcentret vil udvikle en strategi, der kan øge fastholdelse af sygemeldte og handicappede. Jobcentret bruger alle de redskaber, som er til rådighed for at bringe borgere tilbage på arbejdsmarkedet. Dette gælder både de handicapkompenserende ordninger, men også alle jobcentrets andre muligheder for vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud.
Hørsholm	Arbejdspladsindretning, hjælpemidler m.v. skal fremme hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet for sygemeldte
Rudersdal	Jobcentret har ansat to arbejdsfastholdelses-konsulenter, der blandt andet rådgiver virksomheder om mulighederne for kompenserende ordninger og ændringer af arbejdsopgaver, herunder de handicapkompenserende ordninger.
Tårnby-Drøgør	Nævnt ift. tidlig indsats for sygemeldte borger - fokus på, at fastholdelsesredskaber som mulighed for paragraf 56, personlig assistance og hjælpemidler bliver benyttet mest muligt. If. unge: Der samarbejdes med Handicap og Psykiatricentret i Kommunen i forhold til aktivitetsparate uddannelseshjælpsmod-tagere