

Udskriftsdato: 23. december 2025

VEJ nr 9610 af 20/06/2016 (Gældende)

Vejledning om koordineret tværkommunal virksomhedsservice

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 16/09403

Vejledning om koordineret tværkommunal virksomhedsservice

Indholdsfortegnelse

- 1. Indledning
- 2. Baggrund for vejledningen
- 3. Koordineret tværkommunal virksomhedsservice
 - 3.1. Dialog og gennemsigtighed
 - 3.1.1. Inspiration til vejledning af ledige i udfyldning af CV på Jobnet
 - 3.1.2. Eksempel på synliggørelse af jobs
 - 3.2. Digital udsøgning
 - 3.2.1. Inspiration til digital udsøgning
 - 3.2.2. Eksempel på digital udsøgning
 - 3.3. Rollen som tovholderjobcenter
 - 3.3.1. Inspiration til tovholderjobcentret
 - 3.3.2. Eksempel på tovholderjobcenter ved opkvalificeringsprojekt
 - 3.4. Jobservice Danmark og formelle rekrutteringssamarbejder
 - 3.4.1. Eksempel på et formelt rekrutteringssamarbejde
 - 3.5. Tværkommunale rekrutteringsaftaler og jobserviceaftaler
 - 3.5.1. Inspiration til tværkommunal rekrutteringsaftale eller jobserviceaftale
 - 3.5.2. Eksempel på udvidelse af lokal partnerskabsaftale til regional jobserviceaftale
 - 3.5.3. Eksempel på en landsdækkende jobserviceaftale

1. Indledning

Et af initiativerne i beskæftigelsesreformen fra 2014 er, at kommunerne skal samarbejde på tværs af kommunegrænserne om virksomhedskontakten, så virksomheder hurtigere kan få bedre hjælp til at rekruttere arbejdskraft. Mange jobcentre er derfor allerede godt i gang med at samarbejde på tværs af kommunegrænser.

Denne vejledning beskriver anbefalinger og inspiration til koordinering af virksomhedsservice på tværs af jobcentre. Vejledningen præsenterer derudover en række eksempler på jobcentrenes fremgangsmåder, når de samarbejder på tværs af kommunegrænser.

2. Baggrund for vejledningen

Regeringen og KL indgik i marts 2016 en topartsaftale om bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge. I aftalen skærpes jobcentrenes forpligtelse til at koordinere deres service på tværs af kommunegrænser, hvis en virksomhed henvender sig og ønsker at rekruttere til ordinær eller støttet beskæftigelse, og der ikke kan findes en egnet kandidat indenfor kommunen.

Forpligtelsen indebærer, at beskæftigelsessystemet skal koordinere på tværs af kommunegrænser for at finde egnede, ledige kandidater, hvis en virksomhed henvender sig med en jobordre til et jobcenter eller til Jobservice Danmark.

Denne vejledning er udarbejdet på baggrund af § 8, nr. 3, i lov 665 af 8. juni 2016. Med bestemmelsen indsættes et nyt stk. 3 i § 7 i Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v., der beskriver jobcentrenes forpligtelse til tværkommunalt samarbejde:

”Jobcentret skal sikre, at virksomhedsservicen koordineres på tværs af kommunegrænser, hvis en virksomhed henvender sig med ønsket om at rekruttere til ordinær eller støttet beskæftigelse, og jobcentret ikke kan finde en egnet kandidat blandt kommunens ledige. Det samme gælder, hvis en virksomhed med aktiviteter i flere kommuner henvender sig enten direkte til jobcentret eller gennem det nationale kontaktpunkt, Jobservice Danmark, med et ønske om at rekruttere til ordinær eller støttet beskæftigelse.”

3. Koordineret tværkommunal virksomhedsservice

Den koordinerede, tværkommunale virksomhedsservice bygger ovenpå virksomhedsservicen i det enkelte jobcenter og skal understøtte, at virksomhederne får den nødvendige arbejdskraft, hvis et jobcenter ikke kan finde en egnet kandidat blandt kommunens ledige.

For at fremme en koordineret virksomhedsservice på tværs af kommuner anbefaler Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, at jobcentre:

1. Går i dialog med virksomheden for at afdække virksomhedens ønske om rekruttering og afstemmer forventninger og tidsfrister for den service, som jobcentret kan levere.
2. Tilskynder virksomheden til at slå deres ledige stillinger op online, så de er synlige for alle kandidater og andre jobcentre.
3. Laver en geografisk bred udsøgning i CV’er og per e-mail opfordrer egnede, ledige kandidater til at søge de opslåede job.
4. Agerer tovholderjobcenter og tager kontakt til andre jobcentre, når der ikke kan findes egnede kandidater ved digital udsøgning.
5. Bruger de formaliserede rekrutteringsaftaler og jobserviceaftaler som ramme for at levere en koordineret virksomhedsservice.

Nedenfor uddybes anbefalingerne med inspiration og eksempler fra jobcentre på, hvordan de i praksis har koordineret deres virksomhedsservice.

3.1. Dialog og gennemsigtighed

Forudsætningen for at finde de bedst egnede, ledige kandidater til en virksomhed er, at jobcentret kender virksomhedens behov og krav til ansøgeren. I jobcentrets dialog med virksomheden afdækkes ordren og virksomheden oplyses om, hvilken service det er muligt at levere og indenfor hvilken tidsfrist.

For at synliggøre virksomhedens behov for arbejdskraft, bør jobcentret opfordre virksomheden til at slå stillingen op online. Når stillingen er tilgængelig online, kan kandidater se og søge jobbet, hvilket giver virksomheden en større og mere kvalificeret pulje af ansøgere. Modtager jobcentret en jobordre fra en virksomhed, bør jobcentret slå annoncen op via Jobnets Administrationsportal (CV-admin) eller JobKon på Jobnet. Derved kan både jobkonsulenter i eget jobcenter og andre jobcentre se stillingen og opfordre egnede, ledige kandidater til at søge. En større gennemsigtighed øger virksomhedens chancer for at finde en egnet kandidat.

Hvis virksomheden synes, at det er ressourcetungt at håndtere de modtagne ansøgninger, kan jobcentret tilbyde at være kontaktperson på jobopslaget og screene kandidaterne for virksomheden.

Jobcentret bør desuden opfordre de ledige til at have fyldestgørende og opdaterede CV'er for at give det bedst mulige grundlag for den digitale udsøgning efter egnede, ledige kandidater.

3.1.1. Inspiration til vejledning af ledige i udfyldning af CV på Jobnet

- **Udsøgnings-CV:** Forklar den ledige, at CV'et bliver brugt til udsøgning af både jobcentret og virksomheder, og at informationerne i CV'et skal være opdaterede, relevante og korrekte.
- **Fyldestgørende CV:** Gennemgå CV'et med den ledige, så den ledige får udfyldt kompetencer, uddannelser og kvalifikationer i forhold til de stillinger, den ledige søger job som.
- **Relevant faglig profil:** Vær opmærksom på, om den ledige har udfyldt "Faglig profil" med relevant information om, hvordan den ledige er som medarbejder.

3.1.2. Eksempel på synliggørelse af jobs

Tre jobcentre nord for Limfjorden samarbejder tværkommunalt på flere niveauer bl.a. i forhold til videndeling og fælles uddannelsesforløb for virksomhedskonsulenter.

De tre jobcentre har en fælles praksis for synliggørelse af jobs, og har indgået en aftale om altid at lægge alle jobs ud på Jobnet – både ordinære jobs, løntilskud, jobrotation m.v. Det skaber gennemsigtighed og giver borgerne mulighed for at søge stillinger på tværs af kommunegrænserne. Jobcentrene udsøger desuden altid de bedst egnede, ledige kandidater på tværs af kommuner.

3.2. Digital udsøgning

Jobcentret kan via JobKon eller eventuelt eget sagsbehandlersystem søge efter egnede, ledige kandidater på tværs af kommunegrænser. Ved at søge geografisk bredt kan jobcentret i mange tilfælde levere en koordineret tværkommunal virksomhedsservice med få ressourcer og uden at involvere andre jobcentre.

I JobKon kan man bl.a. udsøge CV'er på tværs af kommuner og få et søgeresultat over borgere sorteret efter bopæl.

Under punktet "Søg borgere" og "CV søgning" kan man under funktionen "Søgekriterier" søge efter CV'er med udgangspunkt i et postnummer eller by. Her vil man typisk indtaste virksomhedens beliggenhed.

Afstanden er som udgangspunkt sat til 20 km, men kan ændres til en radius fra 10-100 km ved at flytte markøren.

Yderligere oplysninger om Jobnet for Jobkonsulenter (JobKon) kan findes på www.dfdg.dk.

3.2.1. Inspiration til digital udsøgning

- **Bred geografisk, digital udsøgning:** Søg geografisk bredt, så der vises egnede kandidater på tværs af kommunegrænser.
- **Opfordre ledige:** Send en e-mail eller en besked til borgerens beskedbakke på Jobnet til de ledige, der matcher stillingsopslaget, via e-mail funktionen i JobKon eller jobcentrets egne digitale sagsbehandlingssystemer. E-mailen/beskeden bør opfordre de egnede, ledige kandidater til at sende et ansøgnings-CV og/eller en ansøgning til virksomheden indenfor ansøgningsfristen.
- **Følg op:** Kontakt virksomheden op til ansøgningsfristens udløb og hør, om virksomheden har modtaget relevante ansøgninger. Hvis det ikke er lykkedes virksomheden at finde kvalificerede kandidater, bør jobcentret tilbyde virksomheden at udsøge kandidater i et større geografisk område eller tage kontakt til andre jobcentre for at få hjælp til rekrutteringsbehovet.

3.2.2. Eksempel på digital udsøgning

De otte jobcentre i rekrutteringssamarbejdet Den Vestjyske Alliance har indgået et formelt samarbejde om virksomhedsservice.

Jobcentrene har en fælles arbejdsgang, når det gælder rekruttering, hvor den digitale udsøgning i CV'er er udgangspunktet for at finde egnede, ledige kandidater til virksomheder på tværs af kommunegrænser. I mange tilfælde er denne fremgangsmåde tilstrækkelig til at imødekomme virksomhedernes ordrer. De otte jobcentre peger dog på, at de i nogle tilfælde vælger at trække på kontaktpersonerne fra andre jobcentre i deres netværk for at supplere den digitale udsøgning. Det gælder for eksempel, når en virksomhed ønsker at rekruttere til en stilling indenfor et område med mangel, paradoksledighed eller blandt udsatte ledige. I disse tilfælde kan der være brug for sparring om muligheder for substitution (ansættelse af en kandidat med anden relevant uddannelse/kompetencer) eller viden om ledighedslængden og andre forhold i den lediges historik, som forudsætter det lokale jobcenters kendskab til den ledige.

3.3. Rollen som tovholderjobcenter

Et tovholderjobcenter har ansvaret for at koordinere en samlet service på tværs af flere jobcentre til virksomheden. Rollen som tovholderjobcenter er særlig relevant i følgende situationer:

- Større rekrutteringsordrer og eventuel ansættelse til flere lokaliteter på tværs af kommuner
- Større jobordrer på rekruttering som indeholder både ordinær og støttet beskæftigelse
- Områder med rekrutteringsudfordringer
- Opkvalificeringsprojekter

Når en virksomhed tager kontakt til et jobcenter om en større eller mere kompleks jobordre, er dette jobcenter som udgangspunkt tovholderjobcenter. Der kan aftales andet med virksomheden, hvis det er mere hensigtsmæssigt, at et andet jobcenter får tovholderopgaven. Udgangspunktet for valg af tovholderjobcenter er virksomhedens behov og geografiske beliggenhed.

Særligt i forhold til rollen som tovholderjobcenter, når det gælder samarbejde om virksomhedspladser til flygtninge

Mange virksomheder vil gerne bidrage og stille pladser til rådighed for flygtninge og familiesammenførte. Der er derfor særligt behov for at samarbejde på tværs af kommuner for at hjælpe flygtninge ind på arbejdsmarkedet.

Her er en klar rollefordeling mellem tovholderjobcentret og de andre deltagende jobcentre nødvendig. Det kan for eksempel aftales, at tovholderjobcentret fungerer som én indgang til etablering af samarbejde om pladser til flygtninge, præsenterer relevante kandidater og koordinerer dialogen med virksomheden, mens hvert deltagende jobcenter har ansvar for at følge op på egne flygtninge.

Rollen som tovholderjobcenter kan gå på skift, hvis en kommune ikke selv har relevante flygtninge, der matcher virksomhedens behov. Der kan for eksempel i regi af de regionale rekrutteringsfællesskaber aftales rammer for, hvordan tovholderrollen fordeles mellem jobcentrene, så det ikke bliver én kommune, der ofte varetager funktionen og koordineringsarbejdet.

3.3.1. Inspiration til tovholderjobcentret

- **Afstem virksomhedens behov:** Afdæk virksomhedens behov for service, ordrens indhold, kandidatprofil og stillingsbeskrivelse og opfordre virksomheden til at slå stillingerne op. Afstem forventninger til den service, tovholderjobcentret kan levere på tværs af jobcentre.
- **Involver relevante jobcentre og brug kontaktlister:** Overvej hvilke andre jobcentre, som kan bidrage med egnede ledige kandidater og varsko andre jobcentre så hurtigt som muligt. Jobcentre kan aftale at tage på sambesøg i virksomheden. Det kan for eksempel være relevant, når en virksomhed beliggende i et område med mangel på højtuddannet arbejdskraft efterspørger ledige akademikere. Her kan jobcentre med mange ledige akademikere bistå med kendskab til relevante ledige. Kontaktlister fra regionale rekrutteringsfællesskaber eller kontaktlisterne fra Jobservice Danmark kan bruges til at komme i kontakt med de relevante medarbejdere i andre jobcentre. Find listerne på www.jobservice-danmark.dk under punktet: Kontaktpersoner i jobcentre.

- **Lav ansvarsfordeling:** Tovholderjobcentret har ansvaret for at bringe viden om samarbejdet ud til andre samarbejdspartnere. Respekter de aftalte arbejdsvilkår og tovholderjobcentrets rolle for at lykkes med at give virksomheden en samlet, koordineret service. Hav fokus på, at det skal være let for de deltagende jobcentre at bidrage. Overvej om tovholderjobcentret kan varetage nogle af de administrative opgaver.
- **Forventningsafstemt ensartet service:** Det er vigtigt at afstemme arbejdsgang og serviceniveau for udsøgning og formidling til virksomheden. Husk at angive klare tidsfrister og del for eksempel tidsplan for leverancer, så deltagende jobcentre får indsigt i, hvilken service de skal levere og hvornår.
- **Følg op:** Informer løbende de deltagende jobcentre om status, næste skridt og følg op på rekrutteringssamarbejdet med virksomheden. Evaluer processen med virksomheden og del erfaringerne med de involverede jobcentre.

3.3.2. Eksempel på tovholderjobcenter ved opkvalificeringsprojekt

Jobcentrene på Fyn bruger koordinerende tovholderjobcentre, når de samarbejder om tværkommunale opkvalificeringsprojekter. Jobcentrene har udviklet en model for målrettet opkvalificering til virksomheder og brancher med mangel på arbejdskraft i samarbejde med uddannelsesinstitutionen AMU Fyn og Arbejdsmarkedskontor Syd i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

I eksemplet ønskede en større virksomhed at indgå et samarbejde om et opkvalificeringsprojekt til 20 job-åbninger. To jobcentre gik sammen om tovholderrollen på projektet og stod for at koordinere rekruttering af ledige kandidater på tværs af jobcentre og a-kasser, samt for den løbende kontakt til virksomheden og AMU Fyn. I projektet var der fokus på at opkvalificere til reelle job, at tilbyde jobgaranti til de ledige kandidater, der gennemførte forløbet, og at afklare, hvilke konkrete faglige kvalifikationer, som var nødvendige for at kunne bestride de 20 jobs.

Tovholderjobcentrene markedsførte opkvalificeringsprojektet med en jobannonce på Jobnet for at sikre virksomheden et stort udbud af motiverede og kvalificerede, ledige kandidater. Desuden blev alle jobcentre på Fyn opfordret til at henvise borgere til projektet. Der blev afholdt et informationsmøde, hvor ca. 100 kandidater mødte op fra både Fyn og Jylland, hvoraf 60 interesserede, ledige kandidater gik videre til screeningssamtale og et kort introforløb i virksomheden. Synliggørelsen af projektet skabte et godt udgangspunkt for et vellykket match, jobcentrene sparede tid på udsøgning af kandidater, og virksomheden fik de bedst egnede kandidater til projektet.

Tovholderjobcentrene aftalte en klar rollefordeling med de deltagende jobcentre. For eksempel blev det sikret, at de ledige kandidater kunne få bevilget kursusforløbet.

3.4. Jobservice Danmark og formelle rekrutteringssamarbejder

Alle landets jobcentre indgår i Jobservice Danmark og er en del af et landsdækkende samarbejde om koordinering af en samlet virksomhedsservice på tværs af kommunegrænser. Jobservice Danmark er forankret i arbejdsmarkedskontorerne under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og understøtter samarbejdet på tværs af jobcentre med for eksempel fælles servicemål og arbejdsgange, skabelon for jobserviceaftaler og faktaark om servicetilbud.

Mange jobcentre indgår også i et formelt, regionalt rekrutteringssamarbejde med andre jobcentre. Samarbejdet understøttes typisk af fælles spilleregler, uddannelsesforløb for konsulenter, strategier og et fælles fokus fra ledelsen på at styrke en koordineret, regional service til virksomhederne.

Faktaboks: Jobservice Danmark

Jobservice Danmark giver én indgang til beskæftigelsessystemet og blev oprettet 1. juli 2015, da det med beskæftigelsesreformen blev besluttet at oprette et nationalt kontaktpunkt for store virksomheder og virksomheder med et stort rekrutteringsbehov.

Jobservice Danmark bygger bro mellem større virksomheder og alle landets jobcentre og sikrer, at virksomheder let og hurtigt kommer i kontakt med det relevante jobcenter og bliver godt hjulpet. Jobservice Danmark er et supplement til jobcentrenes virksomhedsindsats, og det er fortsat jobcentrene, der har det konkrete samarbejde med virksomhederne.

Virksomhederne tilbydes to former for koordineret service: Hjælp til rekruttering af ledige kandidater på baggrund af en enkeltstående ordre eller via indgåelse af en jobservice- eller integrationsaftale.

Find mere information om Jobservice Danmark på: www.jobservicedanmark.dk.

3.4.1. Eksempel på et formelt rekrutteringssamarbejde

Mange jobcentre har allerede etableret et formelt rekrutteringssamarbejde. I Syddanmark har syv jobcentre i trekantsområdet etableret et formelt samarbejde på tværs af kommunegrænser.

De syv kommuner har indgået en aftale for at yde virksomheder bedre og mere effektiv hjælp til at få den arbejdskraft, de har brug for, og for at styrke trekantsområdet som et af de vigtigste vækstcentre i Danmark.

Jobcentrene samarbejder om en fælles rekrutteringsservice, et fælles grundlag for serviceniveau, serviceydelser og kontakt til virksomheder på tværs af kommunegrænserne. I praksis betyder det, at virksomheder ved første henvendelse i ét jobcenter får de bedst egnede, ledige kandidater i de syv jobcentre. Samarbejdet tæller også udvikling af en fælles forståelse og kompetencer for at understøtte jobcentrenes fælles serviceydelser til virksomheder.

3.5. Tværkommunale rekrutteringsaftaler og jobserviceaftaler

Jobcentre kan samarbejde om at levere en tværkommunal rekrutteringsservice via en formel aftale. For eksempel tilbyder jobcentrene i Hovedstadens Rekrutteringsservice og i Nordsjællands Rekrutteringsservice en tværkommunal rekrutteringsaftale. Desuden kan alle landets jobcentre i samarbejde med Jobservice Danmark tilbyde virksomheder en jobserviceaftale. Jobserviceaftalen udarbejdes i fællesskab ved brug af skabelonen, som findes på www.jobservicedanmark.dk.

Begge aftaletyper giver gode rammer for at yde en koordineret virksomhedsservice og skabe overblik over virksomhedens behov for arbejdskraft på både kort og langt sigt.

Målgruppen for rekrutteringsaftaler er ofte store, regionale virksomheder, mens målgruppen for jobserviceaftaler er store og landsdækkende virksomheder og virksomheder med et større rekrutteringsbehov. En jobserviceaftale kan være landsdækkende eller bestå af flere regionale aftaler. Det kan for eksempel være en landsdækkende virksomhed, der agerer på landsplan og derfor ønsker en landsdækkende, koordineret service, eller det kan være en større regional virksomhed eller en kædevirksomhed, der for eksempel er geografisk opdelt i ti regionale afdelinger.

3.5.1. Inspiration til tværkommunal rekrutteringsaftale eller jobserviceaftale

- **Virksomhedens behov:** Alle aftaler bygger på en tydelig forventningsafstemning om virksomhedens behov for jobservice.
- **Indhold i aftalen:** Indholdet bliver tilpasset virksomhedens ønsker til rekruttering, opkvalificering og fastholdelse. Andre samarbejdsparter skrives ligeledes ind i aftalen. Det kan for eksempel være a-kasser, uddannelsesinstitutioner og Workindenmark.
- **Klare aftaler om service:** Aftalen giver en klar opgavefordeling og forventningsafstemning om serviceniveau mellem tovholderjobcentret, andre jobcentre og samarbejdspartnere. Tovholderjobcentret står for det konkrete samarbejde og kontakten med virksomheden og har hermed ansvaret for at levere en samlet, ensartet service og sikre fremdrift i aftalen. Når en virksomhed har valgt modellen med ét tovholderjobcenter om rekruttering, skal dette respekteres. Naturligvis kan andre jobcentre være i kontakt med virksomheden, for eksempel i konkrete sygedagpengesager.
- **Opfølgning:** I alle aftaler indgår opfølgningsmøder med et fast tidsinterval, hvor samarbejdet evalueres og det vurderes, om der er behov for justeringer i aftalen.

3.5.2. Eksempel på udvidelse af lokal partnerskabsaftale til regional jobserviceaftale

En virksomhed med flere afdelinger på Sjælland har et godt samarbejde og en partnerskabsaftale med et lokalt jobcenter. Virksomheden oplever dog udfordringer med at få en ensartet virksomhedsservice på tværs af kommunerne på Sjælland.

Det lokale jobcenter ser et potentiale i at udvide partnerskabsaftalen til en regional jobserviceaftale og tilbyder derfor virksomheden et fælles virksomhedsbesøg med Jobservice Danmark. Det resulterer i, at virksomheden får en jobserviceaftale, der dækker én indgang til rekruttering, opkvalificering og fastholdelse fra de 45 jobcentre øst for Storebælt. Jobcentret tilknyttes som tovholder på jobserviceaftalen, og der bygges videre på det gode samarbejde og jobcentrets indgående kendskab til virksomhedens behov, kultur og forventninger. Jobcentret ser, at det udbyggede samarbejde både kan være med til at sikre lokal vækst, og at virksomhedens behov for arbejdskraft lettere dækkes. Virksomheden ser, at det gør samarbejdet med flere jobcentre nemmere og sparer tid for alle parter, samtidig med at det giver mulighed for at tage ansvar for at hjælpe flere ledige i beskæftigelse til fordel for både jobcentre, de ledige og virksomheden selv.

3.5.3 Eksempel på en landsdækkende jobserviceaftale

En stor landsdækkende virksomhed ønsker én indgang til en koordineret virksomhedsservice fra beskæftigelsessystemet og tager derfor kontakt til Jobservice Danmark. Virksomheden agerer på landsplan, rekrutterer fra hele landet og ønsker derfor et landsdækkende rekrutteringssamarbejde.

Virksomheden får en skræddersyet jobserviceaftale til landsdækkende rekruttering af arbejdskraft fra alle landets jobcentre, og får to tovholderjobcentre tilknyttet aftalen, ét vest og ét øst for Storebælt. I praksis betyder det, at når virksomheden ønsker at rekruttere nye medarbejdere, henvender virksomheden sig til et af de to tovholderjobcentre henholdsvis vest eller øst for Storebælt, der står for samlet at levere egnede ledige kandidater på tværs af kommunerne.

Jobserviceaftalen giver en klar forventningsafstemning om serviceniveau og serviceydelser mellem virksomheden, de to tovholderjobcentre, og øvrige jobcentre, der er med til at indfri aftalen, samt Jobservice Danmark. Jobservice Danmarks rolle er at understøtte samarbejdet og for eksempel skabe kontakt mellem virksomheden og relevante tovholderjobcentre.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 20. juni 2016

LOUISE SEIDLER JOHANSEN

/ Rikke Mark Seerup