



Til ØU

30.05.2012

**Cover til Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets evaluering af Løntilskud i Københavns Kommune i 2011. Til ØU's aflæggerbord**

Sagsnr.  
2012-8157

I marts 2011 besluttede BR, at der fremadrettet årligt skal gennemføres en evaluering af løntilskud i Københavns Kommune.

Dokumentnr.  
2012-392502

**Indhold**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har udarbejdet en evaluering af løntilskud i Københavns Kommune i 2011. Evalueringen omfatter en kvantitativ opgørelse over antallet af løntilskudsstillinger fordelt på kommunens 7 forvaltninger, samt en effektanalyse, hvor løntilskudsplaceringer i Københavns Kommune sammenlignes med andre aktiveringsformer og opdeles på alder, herkomst og køn. Endvidere omfatter evalueringen en opgørelse over klager vedr. løntilskudsforløb i kommunen og endelig giver evalueringen en status for implementeringen af de principper for kommunale løntilskud som Borgerrepræsentationen vedtog i 2011.

Sagsbehandler  
Ali Hooshiar

Evalueringen blev forelagt Den Centrale Samarbejdsorgan (CSO) d. 26. april 2012.

**Evaluering**

*Antal oprettede pladser*

Evalueringen viser bl.a. at Københavns Kommune har nået 96 pct. af målopfyldelsen, dvs. at der er oprettet 2.322 løntilskudspladser ud af måltallet på 2.430. Dette dækker dog over variationer mellem de enkelte forvaltningers målopfyldelse, jævnfør nedenstående tabel.

Forvaltning	Fordeling af pladser	Antal pladser pr. 9. Jan 2012	Målopfyldelse i pct.
BIF	116	87	75 %
ØKF	91	103	113 %
BUF	1.038	1.147	111 %
SOF	442	357	81 %
SUF	496	401	81 %
TMF	130	117	90 %
KFF	117	110	94 %
<b>KK</b>	<b>2.430</b>	<b>2.322</b>	<b>96 %</b>

Ifølge evalueringen er udfordringen således ikke at realisere målopfyldelsen, men snarere, at skabe rette match mellem løntilskudspladserne og de ledige kompetencer.

*Effekt*

Evalueringens resultater viser, at beskæftigelseseffekterne af løntilskud i Københavns Kommune er på niveau med offentligt

Center for Økonomi og HR, afsnit 3

Rådhuset  
1599 København V

Telefon  
3366 2168

E-mail  
Zj6L@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800206

løntilskud generelt, og blandt de bedste aktiveringstilbud, kun overgået af privat løntilskud.

#### *Løntilskuds i 2012*

På BR-mødet d. 15. december 2012 vedtog BR, at fastsætte kommunens løntilskudskvote for 2012 på ca. samme niveau som ved udgangen af 2011. Det blev således besluttet, at fastsætte kvoten for 2012 til 2.450 oprettede pladser med henblik på at opnå 1.800 helårspladser. At der er en difference mellem måltallet i 2011 (2.430) og 2012 på 20 oprettede pladser (2.450) skyldes ifølge BIF, at måltallet for 2011 blev rundet op til 2.450 i forbindelse med fastsættelsen af 2012-måltallet.

# EVALUERING AF LØNTILSKUD I KØBENHAVNS KOMMUNE 2011



# Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b><u>Indledning</u></b>	<b>3</b>
1.1	<u>Baggrund for undersøgelsen</u>	3
1.2	<u>Undersøgelsens formål og indhold</u>	3
<b>2</b>	<b><u>Status over antallet af oprettede løntilskudspladser i Københavns Kommune</u></b>	<b>5</b>
2.1	<u>Fordeling af løntilskudspladser</u>	5
2.2	<u>Status på oprettede pladser</u>	6
<b>3</b>	<b><u>Beskæftigelseseffekten ved offentligt løntilskud i Københavns Kommune</u></b>	<b>8</b>
3.1	<u>3-månederseffekt</u>	8
3.2	<u>Typiske karakteristika ved personer i løntilskud i Københavns Kommune</u>	9
3.3	<u>3-månederseffekt – opdelt på alder, herkomst og køn</u>	10
3.4	<u>Opsummering</u>	12
<b>4</b>	<b><u>Opgørelse over klager vedr. løntilskudsforløb i Københavns Kommune</u></b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b><u>Retningslinjer og det fremadrettede arbejde med løntilskudsforløb i Københavns Kommune</u></b>	<b>14</b>
5.1	<u>Implementering af "Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune"</u>	14
5.2	<u>Korrekt match mellem de oprettede løntilskudsstillinger og de ledige</u>	15
5.3	<u>Kvalitet i løntilskudsjobs for ufaglærte – kombination med uddannelse</u>	16
5.4	<u>Bedre kommunikation</u>	16
5.5	<u>Variationen af kommunale løntilskudsforløb</u>	16



# 1 Indledning

## 1.1 Baggrund for undersøgelsen

Siden efteråret 2009 har Københavns Kommune haft fokus på offentlig løntilskud og arbejdet for at oprette og besætte flere løntilskudspladser i kommunen. Det særlige fokus var foranlediget af en stor stigning i kommunens lovbestemte løntilskudskvote<sup>1</sup>, nye skærpede lovkrav til kommunens aktiveringsindsats<sup>2</sup>, samt den generelt stigende ledighed. Københavns Kommunes Borgerrepræsentation besluttede derfor at forøge kommunens løntilskudspladser fra ca. 400 til 1800 pladser i 2010. I forlængelse heraf besluttede Borgerrepræsentationen i marts 2011 at forøge kommunens løntilskudspladser yderligere, således at kommunen ved udgangen af året havde oprettet 2781 pladser.

For at indfri Borgerrepræsentationens beslutninger iværksatte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i efteråret 2009 derfor projektet "Flere i løntilskud i Københavns Kommune". Projektet har arbejdet for at kommunens 7 forvaltninger i fællesskab får oprettet det ønskede antal løntilskudspladser og at disse er kvalificerede og bliver anvendt effektivt.

Projektet er blevet gennemført i tæt samarbejde med Økonomiforvaltningen og Fællesrepræsentationen i Københavns Kommune<sup>3</sup>, og mellem parterne blev det besluttet at iværksætte en evaluering af projektet ultimo 2010. Denne evaluering blev forelagt Borgerrepræsentationen i maj 2011.

Borgerrepræsentationen besluttede i marts 2011 at der fremadrettet årligt skal gennemføres en evaluering af løntilskud i Københavns Kommune. Evalueringen udarbejdes hvert år i 1. kvartal med henblik på drøftelse i kommunens Centrale Samarbejdsorgan (CSO) i april måned.

Indeværende evaluering er således en opfølgning på "Evaluering af løntilskud i Københavns Kommune" fra foråret 2011 og det er således det andet år den udarbejdes.

## 1.2 Undersøgelsens formål og indhold

Det overordnede formål med undersøgelsen er:

- at tilvejebringe status for oprettelsen af løntilskudspladser i Københavns Kommune
- at tilvejebringe viden om effekten af løntilskudspladserne for de løntilskudsansattes opkvalificerings- og beskæftigelsessituation
- at tilvejebringe viden om eventuelle klager og klagesager på området
- at tilvejebringe viden om aktuelle tiltag på området

Evalueringen omfatter således en kvantitativ opgørelse over antallet af løntilskudsstillinger fordelt på kommunens 7 forvaltninger, samt en effektanalyse, hvor løntilskudsplaceringer i Københavns Kommune sammenlignes med andre aktiveringsformer og opdeles på alder, herkomst og køn. Der udarbejdes endvidere en opgørelse over klager vedrørende løntilskudsforløb i kommunen indgivet til enten Beskæftigelsesankenævnet eller Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Endelig gives en status for implementeringen af de principper for kommunale løntilskud, som Borgerrepræsentationen vedtog i 2011, og der redegøres for aktuelle

<sup>1</sup> Beskæftigelsesministeren fastsætter én gang årligt en løntilskudskvote for ledige i kommuner, stat og regioner efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet. Kvoten for KK var i 2009 fastsat til 1.498, i 2010 til 2.704 og i 2011 til 2.781 løntilskudspladser (helårspersoner).

<sup>2</sup> Ændringer i "Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats" betyder, at ledige dagpengemodtagere under 30 år skal have et aktivt tilbud af minimum 6 måneders varighed inden 3 måneder.

<sup>3</sup> Fællesrepræsentationen repræsenterer ca. 44 organisationer/afdelinger i Københavns Kommune

fokuspunkter for arbejdet med løntilskudsforløb i Københavns Kommune.

Evalueringen omfattede sidste år en repræsentativ undersøgelse af tilfredsheden med ansættelse i løntilskud blandt løntilskudsmedarbejdere i kommunen, baseret på en spørgeskemaundersøgelse og gruppeinterviews. Det Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) har imidlertid i efteråret 2011 bevilliget penge til at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i samarbejde med LO-Storkøbenhavn skal udarbejde en analyse af den virksomhedsvendte aktivering i København. Analysen vil omfatte alle typer virksomhedsaktivering, herunder også kommunalt løntilskud. I forbindelse med analysen vil der blive gennemført en spørgeskemaundersøgelse og gruppeinterviews med personer, som har været i virksomhedsrettede tilbud og andre interessenter.

Tilfredshedsundersøgelsen baseret på en spørgeskemaundersøgelse og gruppeinterviews vil derfor ikke være en del af indeværende evaluering, men blive udarbejdet som en del af LBR-analysen af den virksomhedsvendte aktivering, der vil være færdig i 4. kvartal 2012. Dette skyldes, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har vurderet, at det vil påvirke svarprocenten og potentielt tilfredsheden med Jobcentret, hvis de ledige skal deltage i den samme type interviews flere gange på et år.

## 2 Status over antallet af oprettede løntilskudspladser i Københavns Kommune

Beskæftigelsesministeren fastsætter én gang årligt en løntilskudskvotepå for ledige i kommuner, regioner og statslige myndigheder efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet. Kvoten for Københavns Kommune var i 2011 fastsat til 2.781 løntilskudspladser (helårspladser). Med et udgangspunkt på 1800 ønskede løntilskudspladser med udgangen af 2010 besluttede Borgerrepræsentationen d. 10. marts 2011 at der skulle oprettes yderligere løntilskudspladser, således at Københavns Kommune ved udgangen af 2011 skulle have 2.781 løntilskudspladser (antal pladser til rådighed for besættelse). Dette med henblik på at der i 2011 kunne besættes 1.800 helårspladser.

I løbet af efteråret 2011 blev det dog klart, at målet om 1.800 helårspladser kunne nås med ca. 2.430 løntilskudspladser (antal pladser til rådighed for besættelse), idet der regnes med en besættelsesgrad på ca. 75%. Dette har samtidig vist sig at dække efterspørgslen. Det oprindelige mål om 2.781 pladser blev derfor i efteråret 2011 justeret, hvilket BIU, ØU og efterfølgende BR tog til efterretning d. 15. december 2011, til et mål om ca. 2.430 løntilskudspladser (antal pladser til rådighed for besættelse) med udgangen af året<sup>4</sup>. I det følgende er det derfor de ca. 2.430 løntilskudspladser, som gennemgås.

### 2.1 Fordeling af løntilskudspladser

Oprindeligt blev de 2.781 løntilskudspladser fordelt på kommunens 7 forvaltninger med udgangspunkt i antallet af månedslønnede medarbejdere i hele kommunen og i de respektive forvaltninger (eksklusiv tilskudsordninger og elevstillinger). Den efterfølgende justering af antallet af løntilskudspladser til ca. 2.430 tog udgangspunkt i den enkelte forvaltnings måltal for oktober 2011 og altså ikke for hele året. Dette upåagtet at nogle forvaltninger var tættere på årets samlede mål opfyldelse end andre forvaltninger. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen konstaterede imidlertid, at det aktuelle antal oprettede pladser i oktober 2011 fint dækkede efterspørgselsbehovet og besluttede på denne baggrund, at det derfor ikke længere gav mening at oprette flere løntilskudspladser, førend der atter viste sig et behov herfor.

Fordelingen af de 2.430 løntilskudspladser fremgår af nedenstående tabel 2.1.

<sup>4</sup> På mødet d. 15. december 2011 vedtog BR ligeledes at fastsætte kommunens løntilskudskvotepå for 2012 på cirka samme niveau som ved udgangen af 2011. Det blev således besluttet at fastsætte kvoten for 2012 til 2.450 pladser (antal pladser til rådighed for besættelse), med henblik på at opnå 1.800 helårspladser.



Tabel 2.1: Fordelingen af løntilskudspladser mellem kommunens 7 forvaltninger

Forvaltning	Fordeling af pladser	Antal pladser pr. 9. januar 2012	Målopfyldelse
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	116	87	75%
Økonomiforvaltningen	91	103	113%
Børne- og Ungdomsforvaltningen	1038	1147	111%
Socialforvaltningen	442	357	81%
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	496	401	81%
Teknik- og Miljøforvaltningen	130	117	90%
Kultur- og Fritidsforvaltningen	117	110	94%
<b>Københavns Kommune</b>	<b>2.430</b>	<b>2.322</b>	<b>96%</b>

Ki  
ld  
e  
:  
O  
ff  
e  
n  
tli  
g  
Vi  
r  
k  
s  
o  
m  
h  
e  
d  
s  
s  
e  
r

vice

## 2.2 Status på oprettede pladser

Af ovenstående tabel (tabel 2.1) fremgår det, at pr. 9. januar 2012 har Københavns Kommune nået 96% af målopfyldelsen. I januar 2012 var der oprettet 2.322 løntilskudspladser i kommunen og dermed mangler kommunen at oprette 108, før den justerede målsætning om 2.430 løntilskudspladser er indfriet. Den høje målopfyldelse skal dog ses i forlængelse af efterårets nedjustering af måltallene.

I forhold til den aktuelle "efterspørgsel" efter løntilskudspladser i kommunen – det vil sige hvor mange ledige, som kommunalt løntilskud vurderes at være det bedst egnede aktiveringsredskab for – finder Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, at antallet af løntilskudspladser har fundet et passende niveau. Det fremadrettede fokus er fortsat at skabe kvalificerende og meningsgivende pladser, som passer til de lediges behov, samt at få alle pladserne besat (jf. kapitel 5).

### Fakta om ansættelse med løntilskud

- Løntilskudsordningen omfatter alle typer af ledige, dvs. ledige, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller starthjælp. Herudover kan ordningen anvendes på alle jobtyper lige fra ufaglærte stillinger til akademiske stillinger.
- De opgaver løntilskudsansatte skal tilbydes tager udgangspunkt i det overordnede arbejdsmarkedspolitiske formål med ordningen: *At optræne den ledige med henblik på at opkvalificere den enkelte til at opnå ansættelse på ordinære vilkår.* Når løntilskudsstillingen besættes sker det med udgangspunkt i den lediges uddannelsesmæssige baggrund, samt ønsker og erfaringer i øvrigt på arbejdsmarkedet. Herudover vil overenskomster og aftaler om uddannelsesmæssige forudsætninger på det enkelte arbejdssted være afgørende for, hvilke konkrete arbejdsfunktioner der kan være en del af løntilskudsansættelsen.
- Endelig bliver ordningen administreret af Offentlig Virksomhedsservice i Jobcenter København, der skal bistå ved udfyldelsen af blanketter og besvare spørgsmål.



### **Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune**

Formålet med ansættelse med løntilskud er, at styrke den lediges kvalifikationer med henblik på en hurtig indslusning på arbejdsmarkedet. Løntilskud må aldrig være en forudsætning for at varetage den ordinære drift.

- Aktivering i løntilskudsstillinger gives som led i en målrettet jobplan. Jobplanen angiver, tillige hvilke opkvalificerende foranstaltninger, der iværksættes i tilknytning til løntilskudsansættelsen (herunder f.eks. danskundervisning samt ordinær uddannelse).
- Der udarbejdes altid en klar stillingsbeskrivelse for indholdet i løntilskudsstillingen.
- Den lokale tillidsrepræsentant skal godkende oprettelsen af alle løntilskudspladser og inddrages i alle løntilskudsansættelser. Hvis der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, inddrages en anden MED-repræsentant eller fællestillidsrepræsentanten for området.
- Der skabes rammer for, at løntilskudsansatte kan mødes for netværksdannelse og erfaringsudveksling, der kan støtte deres jobsøgning.
- På det enkelte arbejdssted gennemføres midtvejsevalueringer af hvert enkelt løntilskudsforløb efter 3 måneders ansættelse.
- Personer ansat med løntilskud garanteres at komme til samtale, såfremt de søger en vakant stilling på arbejdsstedet, og opfylder stillingens krav om kompetencer. Denne ret gælder 3 måneder efter løntilskudsansættelsens ophør, såfremt den tidligere ansatte henvender sig til arbejdsstedet.
- Der er en klar klagevejledning for løntilskudsområdet, og der laves et årligt overblik over klageomfanget.
- Brugen af løntilskudsansættelse i Københavns Kommune drøftes årligt af ledere og tillidsrepræsentanter.
- I øvrigt opfyldes alle krav i lovgivningen og i aftalen om sociale kapitler mellem KL og KTO vedr. ansættelse med løntilskud.
- Der gennemføres årligt en evaluering dels af retningslinjerne for løntilskudsansættelse og dels af effekten af og tilfredsheden med løntilskudsansættelse.

## **3 Beskæftigelseseffekten ved offentligt**



## Løntilskud i Københavns Kommune

I det følgende beskrives effekten af offentlig løntilskud, sammenholdt med andre aktiveringsformer, og opdelt på henholdsvis alder, herkomst og køn. Effekten af løntilskudsforløb i Københavns Kommune i 2011 sammenlignes med forløb i 2010. Desuden ses på forskelle i karakteristika mellem løntilskudsansatte i Københavns Kommune og personer i alle tilbud.

### Bag om tabellerne

- *Tal fra Jobindsats.dk:* Alle tallene bag tabellerne er hentet fra Jobindsats.dk, som er Arbejdsmarkedstyrelsens statistikrapporteringssystem på beskæftigelsesområdet.
- *3-månederseffekt:* Denne er lig andelen af ledige der 3 måneder efter afsluttet aktiveringsforløb er udenfor offentlig forsørgelse. Langt de fleste ledige er dog udenfor offentlig forsørgelse grundet arbejde og de 2 benævnelser "udenfor offentlig forsørgelse"/ "i arbejde" bruges ofte i flæng.
- *Forløb i effektmålingerne:* I effektmålingerne indgår afsluttede aktiveringsforløb af 21 hverdages varighed eller mere, hvor de aktiverede har haft minimum 4 uger med offentlig forsørgelse forinden aktivering. Personer, der har afsluttet flere aktiveringsforløb (af minimum 21 hverdages varighed) inden for den valgte periode indgår i målingen med alle afsluttede aktiveringsforløb i perioden.
- *Effekt af løntilskud i Københavns Kommune:* Effektmålingen af løntilskud i Københavns Kommune viser effekten af kommunal løntilskudsansættelse for borgere med bopæl i Københavns Kommune. Derfor indgår københavnere, der har været i kommunalt løntilskud i andre kommuner også. Det drejer sig om ca. 16 pct. af forløbene. Borgere med bopæl i andre kommuner, der har været ansat i kommunalt løntilskud i Københavns Kommune indgår ikke i målingerne.
- *Opgørelsesperiode 2011:* Tallene i tabellerne er alle fra 1. og 2. kvartal 2011, idet tallene for særligt 3-månederseffekten først er tilgængelige 6-7 måneder efter endt forløb.
- *Opgørelsesperiode 2010:* Tallene i tabel 3.1.B. er alle fra hele 2010. På trods af forskellige opgørelsesperioder i henholdsvis 2010 og 2011-tabellerne, er tal fra hele 2010 valgt, da der var relativt få løntilskudsforløb i Københavns Kommune i første halvdel af 2010. På dette tidspunkt var de enkelte forvaltninger først lige gået i gang med at oprette flere løntilskudspladser og det var først i anden halvdel af 2010, at antallet af løntilskudsforløb i kommunen fik et rimeligt omfang.

### 3.1 3-månederseffekt

Tabel 3.1.A. viser 3-månederseffekten af alle aktiveringsforløb for ledige i Københavns Kommune, som er afsluttet i 1. og 2. kvartal af 2011. Tabellen er endvidere opdelt i effekter for henholdsvis dagpengemodtagere og kontant- og starthjælpsmodtagere. Beskæftigelseseffekten er opdelt på de forskellige aktiveringstilbud: Vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, samt løntilskud, som er opdelt i henholdsvis offentligt og privat. Da offentligt løntilskud refererer til løntilskudsansættelse i hhv. stat, regioner og Københavns Kommune, fremgår den isolerede beskæftigelseseffekt af løntilskudsansættelse i Københavns Kommune ligeledes af tabellen.



Tabel 3.1.A: 3-månederseffekt af alle aktiveringsforløb i Københavns Kommune, forløb afsluttet i 1. og 2. kvartal 2011.

2011	Dagpengemodtagere		Kontant- og starthjælp		I alt	
	Effekt	Antal forløb	Effekt	Antal forløb	Effekt	Antal forløb
Vejledning og opkvalificering	22%	14.284	15%	17.318	18%	31.602
Virksomhedspraktik	22%	4.273	16%	3.369	19%	7.642
Offentlig løntilskud	41%	1.177	29%	299	39%	1.476
Løntilskud i KK	41%	639	29%	256	38%	895
Privat løntilskud	52%	546	43%	310	49%	856

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Af tabellen fremgår det, at offentligt løntilskud, herunder løntilskud i Københavns Kommune, har en markant højere beskæftigelseeffekt end både virksomhedspraktik og vejledning & opkvalificering. Dog overgået af privat løntilskud, som har den bedste beskæftigelseeffekt blandt alle aktiveringstilbuddene. Denne tendens er ens for både dagpengemodtagere som kontant- og starthjælpsmodtagere, mens effekten dog generelt er betydelig bedre for dagpengemodtagere end for kontant- og starthjælpsmodtagere.

I nedenstående tabel 3.1.B. ses de tilsvarende 3-månederseffekter for 2010. Ved en sammenligning af tabel 3.1.A. og 3.1.B. ses det, at 3-månederseffekten af alle afsluttede løntilskudsforløb i Københavns Kommune er steget fra 34% i 2010 til 38% efter 1. og 2. kvartal 2011. Effekttallene er ligeledes steget for offentlig løntilskud generelt og for privat løntilskud. Dette dækker dog over en relativ stor stigning i effekttallene for dagpengemodtagerne, mens effekten for personer på kontant- og starthjælp i offentlige løntilskudsforløb er faldet.

Tabel 3.1.B.: 3-månederseffekt af alle aktiveringsforløb i Københavns Kommune, forløb afsluttet i 2010.

2010	Dagpengemodtagere		Kontant- og starthjælp		I alt	
	Effekt	Antal forløb	Effekt	Antal forløb	Effekt	Antal forløb
Vejledning og opkvalificering	21%	20.189	15%	36.667	17%	56.856
Virksomhedspraktik	25%	6.079	13%	4.532	20%	10.611
Offentlig løntilskud	36%	1.707	34%	288	36%	1.995
Løntilskud i KK	34%	979	35%	241	34%	1.220
Privat løntilskud	45%	817	38%	525	42%	1.342

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

### 3.2 Typiske karakteristika ved personer i løntilskud i Københavns Kommune

Der kan imidlertid være forskelle i forudsætningerne blandt de borgere, der visiteres til henholdsvis løntilskud og til anden aktivering. I nedenstående tabel (tabel 3.2.) ses en oversigt over udvalgte karakteristika og forskelle mellem løntilskudsansatte i Københavns Kommune og personer i alle tilbud.



Tabel 3.2.: Forskelle i karakteristika mellem løntilskudsansatte i Københavns Kommune og personer i alle tilbud, forløb afsluttet i 1. og 2. kvartal 2011.

	Løntilskud	Alle tilbud
<i>Ydelse</i>		
Dagpengemodtagere	71%	49%
Kontant- og starthjælpsmodtagere	29%	51%
<i>Alder</i>		
18-29 år	22%	37%
Over 30 år	78%	63%
<i>Ledighedsanciennitet</i>		
Mindre end 3 måneder	18%	21%
3-12 måneder	28%	37%
Mere end 12 måneder	54%	42%
<i>Herkomst</i>		
Dansk	70%	66%
Vestlig	6%	6%
Ikke-vestlig	25%	28%
<i>Køn</i>		
Kvinder	55%	45%
Mænd	45%	55%

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Af tabel 3.2. fremgår det, at der er en markant højere andel af dagpengemodtagere i løntilskud i Københavns Kommune sammenlignet med anden aktivering. Personer i løntilskud i Københavns Kommune er endvidere oftere over 30 år, har oftere været ledig i mere end 12 måneder og er oftere kvinder end personer i anden aktivering. Der er ingen markant forskel på herkomsten af personer i henholdsvis løntilskud i Københavns Kommune og personer i anden aktivering.

### 3.3 3-månederseffekt – opdelt på alder, herkomst og køn

I nedenstående tabel (tabel 3.3.) ses 3-månederseffekten opdelt på alder af personer i løntilskud i Københavns Kommune sammenholdt med 3-månederseffekten for alle aktiveringstilbud.

Tabel 3.3.: 3-månederseffekt opdelt på alder, forløb afsluttet i 1. og 2. kvartal 2011.

Alder	Løntilskud i KK			Alle tilbud		
	Dagpenge- modtager	Kontant- og starthjælp	Antal forløb	Dagpenge- modtager	Kontant- og starthjælp	Antal forløb
16-29 år	45%	33%	199	35%	23%	15545
Over 30 år	41%	27%	696	26%	9%	26068

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Af tabel 3.3. fremgår det, at 3-månederseffekten af løntilskud i Københavns

Kommune er højere for de unge end for personer over 30 år, gældende både for dagpenge-modtagere som kontant- og starthjælpsmodtagere. Samme tendens tegner sig for 3-månederseffekten for alle aktiveringstilbud. Tendensen er dog noget tydeligere for 3-månederseffekten for alle aktiveringstilbud, ligesom der er et højt antal forløb til at underbygge denne tendens. For løntilskudsforløb i Københavns Kommune er der relativt få forløb til at underbygge tendensen om en højere 3-månederseffekt for de unge end for de ældre, og forskellen mellem de 2 aldersgrupper er også mindre her end forskellen mellem de 2 aldersgrupper under alle aktiveringstilbud.

I nedenstående tabel (tabel 3.4.) ses 3-månederseffekten opdelt på herkomst af personer i løntilskud i Københavns Kommune sammenholdt med 3-månederseffekten for alle aktiveringstilbud.

Tabel 3.4.: 3-månederseffekt opdelt på herkomst, forløb afsluttet i 1. og 2. kvartal 2011.

Herkomst	Løntilskud i KK			Alle tilbud		
	Dagpenge-modtager	Kontant- og starthjælp	Antal forløb	Dagpenge-modtager	Kontant- og starthjælp	Antal forløb
Dansk	43%	29%	623	30%	17%	27.353
Vestlig	48%	34%	51	28%	20%	2.523
Ikke-vestlig	38%	30%	221	19%	13%	11.737

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Af tabel 3.4. fremgår det, at 3-månederseffekten af løntilskud i Københavns Kommune er bedst for personer på dagpenge med vestlig herkomst, efterfulgt af personer på dagpenge med henholdsvis dansk og ikke-vestlig herkomst. For kontant- og starthjælpsmodtagere er effekten bedst for personer med vestlig herkomst. Tendensen er dog ikke entydig, idet de gode effektstal for personer med vestlig herkomst er underbygget af meget få forløb, samtidig med at effekten for kontant- og starthjælps-modtagere i løntilskud i Københavns Kommune er relativt ens for de 3 målgrupper. 3-månederseffekten af alle aktiveringstilbud er bedst for henholdsvis danske og vestlige dagpengemodtagere. For kontant- og starthjælpsmodtagere er effekten bedst for personer med vestlig herkomst, efterfulgt af personer med dansk herkomst.

I nedenstående tabel (tabel 3.5.) ses 3-månederseffekten opdelt på køn af personer i løntilskud i Københavns Kommune sammenholdt med 3-månederseffekten for alle aktiveringstilbud.

Tabel 3.5.: 3-månederseffekt opdelt på køn, forløb afsluttet i 1. og 2. kvartal 2011.

Køn	Løntilskud i KK			Alle tilbud		
	Dagpenge-modtager	Kontant- og starthjælp	Antal forløb	Dagpenge-modtager	Kontant- og starthjælp	Antal forløb
Kvinder	47%	23%	496	26%	13%	18.584
Mænd	34%	34%	399	27%	18%	23.029

Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra [www.jobindsats.dk](http://www.jobindsats.dk)

Af tabel 3.5. fremgår det, at 3-månederseffekten af løntilskud i Københavns Kommune er bedre for kvindelige dagpengemodtagere end for mandlige. Modsat er effekten bedre for mandlige kontant- og starthjælpsmodtagere end for kvindelige. 3-måneders-effekten for alle aktiveringstilbud er stort set ens for begge køn på dagpenge, mens effekten for kontant- og starthjælpsmodtagere her er bedst for mænd.

### 3.4 Opsummering

Ovenstående gennemgang af beskæftigelseseffekter viser, at løntilskud i Københavns Kommune er på niveau med offentlig løntilskud generelt, og blandt de bedste aktiveringstilbud, kun overgået af privat løntilskud. Effekterne er endvidere betydeligt bedre for dagpengemodtagere end for kontant- og starthjælpsmodtagere. Endelig er beskæftigelseseffekterne bedst for de unge under 30 år og personer med vestlig eller dansk herkomst, samtidig med at kvindelige dagpengemodtagere og mandlige kontant- og starthjælpsmodtagere har de bedste beskæftigelseseffekter.

En sammenligning af beskæftigelseseffekterne for 2010 og 1. og 2. kvartal 2011 viser, at effekterne af løntilskudsforløb i Københavns Kommune er steget fra 34% til 38%. Effekttallene er ligeledes steget for offentlig løntilskud generelt og for privat løntilskud.

Typiske karakteristika for en person i løntilskud i Københavns Kommune viser, at der er størst sandsynlighed for at møde en dansk kvindelig dagpengemodtager over 30 år, med mere end 12 måneders ledighed bag sig, på én af kommunens arbejdspladser.



## 4 Opgørelse over klager vedr. løntilskudsforløb i Københavns Kommune

Der er en klar klagevejledning for løntilskudsområdet.

Hvis den ledige er utilfreds med jobplanen eller indholdet i løntilskudsansættelsen, kan borgeren klage til Beskæftigelsesankenævnet. Klagen sendes til Jobcentret senest 4 uger efter, at afgørelsen er truffet.

Jobcenter København har ikke kendskab til klager til Beskæftigelsesankenævnet i 2011, som omhandler løntilskudsansættelse i Københavns Kommune. Jobcentret gør dog opmærksom på, at der kan forekomme enkelte klager vedr. løntilskudsansættelse, som ikke fremgår af jobcentrets oversigter, fordi de er registreret i forbindelse med andre klager for eksempel mere generelle klager over jobplanen.

Spørgsmål om hvorvidt merbeskæftigelseskrav og forholdstalskrav er overholdt påses af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Uenighed, som ikke kan løses lokalt, kan afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden og eventuelt ved voldgift. Der har ikke været sager i 2011, som har krævet medvirken af personaleorganisationerne.

Hvis en medarbejder eller tillidsrepræsentant vurderer, at løntilskudsordningen udnyttes i strid med de gældende retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune, kan dette indberettes til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Kontor for Politik. Kontor for Politik har ikke modtaget nogen klager herom i det forgangne år.

## 5 Retningslinjer og det fremadrettede arbejde med løntilskudsforløb i

## Københavns Kommune

I marts 2011 vedtog Københavns Borgerrepræsentation "Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune". Retningslinjerne var dels med til at formalisere allerede gældende praksis på området, dels med til at tydeliggøre og på visse områder udbygge kravene til den kommende praksis på området. Retningslinjerne skal derfor ses som et godt redskab til brug for arbejdet med at kvalitetssikre løntilskudsforløbene og arbejdsgangene i forbindelse hermed.

I takt med at Københavns Kommune har fået oprettet tilstrækkeligt med løntilskudspladser til at dække det aktuelle efterspørgselsbehov, har fokus igennem 2011 i højere og højere grad rettet sig mod aktiviteter, som kan være med til at kvalitetssikre indsatsen på området.

I nedenstående beskrives således de vigtigste aktiviteter, som har været og i høj grad stadig er med til at sætte fokus på det fortsatte arbejde med at kvalitetssikre indsatsen og sikre en kontinuerlig besættelse af løntilskudspladserne. De vedtagne retningslinjer har udstukket rammerne for dette arbejde.

### 5.1 Implementering af "Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune"

#### *Jobplan og klare stillingsbeskrivelser*

På visse områder har de vedtagne retningslinjer formaliseret allerede gældende praksis. Dette gør sig gældende for de retningslinjer som henholdsvis præciserer, at aktivering i løntilskudsstillinger gives som led i en målrettet jobplan og at der altid skal udarbejdes en klar stillingsbeskrivelse for indholdet i løntilskudsstillingen. Der skal ifølge lovgivningen altid udarbejdes en målrettet jobplan og klare stillingsbeskrivelser har fra løntilskudsansættelsens start været fundamentet for udsøgningen af relevante stillinger for den enkelte ledige. Offentlig Virksomhedsservice i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vejleder og kvalitetssikrer i forbindelse med udarbejdelsen af klare stillingsbeskrivelser.

#### *Den lokale tillidsrepræsentant skal godkende oprettelsen af alle løntilskudspladser og inddrages i alle løntilskudsansættelser*

Ifølge lovgivningen skal en repræsentant for medarbejderne inddrages i oprettelse og besættelse af løntilskudsstillinger. Medarbejderrepræsentanten skal påse at alle regler overholdes, herunder at stillingen ligger udover normeringen, og at der er et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og medarbejderne i løntilskud. Københavns Kommune har med retningslinjerne valgt at sikre medarbejdernes indflydelse yderligere ved, at det er den lokale tillidsrepræsentant, der skal godkende oprettelse af løntilskudsstillinger. På arbejdspladser, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant fra den pågældende faggruppe, har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen opfordret parterne til at lave aftaler om *hvem*, der godkender løntilskudsansættelser i de enkelte tilfælde.

#### *Netværksunderbyggende aktiviteter*

En ny aktivitet, der er et direkte resultat af retningslinjerne, er netværksunderbyggende aktiviteter for de løntilskudsansatte. Disse aktiviteter skal støtte de løntilskudsansatte i deres jobsøgning. Jobcenter København har i efteråret 2011 etableret pilotforsøg, hvor de løntilskudsansatte er blevet inviteret til 2 jobsøgningsworkshops. Her har de haft mulighed for at møde ligesindede og danne netværk, mens der samtidig har været oplæg fra henholdsvis HK og FOA. Erfaringerne fra de 2 første jobsøgningsworkshops ligger i øjeblikket til grund for en justering af konceptet, med henblik på etablering af en permanent model i 2012. Et punkt hvor konceptet skal justeres er en målgruppeopdeling af møderne. På de 2 første møder blev alle interesserede løntilskudsansatte inviteret. Dette har dog vist sig at være en meget bred målgruppe og fremadrettet vil møderne blive afholdt særskilt for eksempelvis

administrative medarbejdere eller akademikere.

#### *Midtvejsevalueringer*

Det er i retningslinjerne præciseret, at ledere har pligt til at afholde evalueringssamtale med den løntilskudsansatte senest 3 måneder efter ansættelsen. Samtalen foregår på samme måde som den samtale, der afholdes med ordinært ansatte efter 2-3 måneders ansættelse. Det er for mange af forvaltningerne en præcisering og formalisering af eksisterende praksis. Forvaltningerne er blevet gjort opmærksomme på, at de lokale ledere har pligt til at afholde evalueringssamtaler via kk.dk, KKnet.dk og på tovholdermøder, som Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen holder for de 7 forvaltningers kontaktpersoner. Samtalens formål er bl.a. at drøfte, hvilke aktiviteter og eventuelle ændringer i jobindholdet, der vil kunne understøtte den løntilskuds-ansattes jobmål i den følgende periode. Der vil i spørgeskemaundersøgelsen i forbindelse med LBR-analysen af den virksomhedsvendte aktivering i København, blive spurgt ind til evalueringssamtalerne.

#### *Ret til jobsamtale*

Løntilskudsansatte i Københavns Kommune har ifølge retningslinjerne ret til at komme til jobsamtale, hvis der opslås en ledig stilling på arbejdsstedet. Denne ret gælder 3 måneder efter løntilskudsansættelsens ophør. Det er præciseret i retningslinjerne, at man for at gøre brug af retten til at komme til samtale skal have de formelle kvalifikationer, der efterspørges. Den løntilskudsansatte har selv initiativpligten og skal lave ansøgning og cv på linje med andre ansøgere. De løntilskudsansatte og arbejds-giverne er blevet gjort opmærksomme på denne ret på kk.dk, KKnet.dk og på tovholdermøder med forvaltningernes kontaktpersoner. Der vil i spørgeskema-undersøgelsen i forbindelse med LBR-analysen af den virksomhedsvendte aktivering i København, blive spurgt om, hvor mange der kender denne ret og hvor mange der har gjort brug af den.

#### *Drøftelser i Københavns Kommunes Centrale Samarbejdsorgan (CSO)*

I 2011 blev brugen af løntilskudsansættelser drøftet flere gange i Københavns Kommunes Centrale Samarbejdsorgan (CSO). Sidste års evaluering, de vedtagne retningslinjer for området og medarbejderrepræsentanternes godkendelse af oprettelse af de konkrete løntilskudsstillinger var blandt de emner, som blev drøftet. Flere medlemmer af CSO har tilkendegivet, at de finder åbenheden, drøftelserne og samarbejdet omkring løntilskudsordningen for ganske tilfredsstillende. En drøftelse af ordningen skal minimum finde sted en gang om året og inden udgangen af april måned i forbindelse med offentliggørelsen af den årlige evaluering af løntilskuds-anvendelsen i kommunen. Indeværende evaluering vil således blive forelagt CSO inden udgangen af april måned 2012.

## **5.2 Korrekt match mellem de oprettede løntilskudsstillinger og de ledige**

De sidste par års store øgning i antallet af oprettede løntilskudsstillinger matcher i dag ikke helt de lediges behov. Tilpasningen mellem de tilgængelige stillinger og de lediges behov vil være en tilbagevendende udfordring, som der løbende skal arbejdes med. Der er eksempelvis i øjeblikket ca. 220 ledige på pædagogmedhjælperoverenskomst og ca. 400 primært nyuddannede lærere og pædagoger. Til at hjælpe disse ledige videre har vi i dag en række løntilskudsstillinger henvendt til pædagogmedhjælper (klasseassistenter m.m.), mens vi stort set ikke har nogle løntilskudsstillinger henvendt til de ledige lærere og pædagoger. Dette skyldes bl.a., at Danmarks Lærerforening hidtil har modsat sig, at løntilskudsansatte underviser.

En måde hvorpå Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen forsøger at tilgå problemet på, er ved jobrotation i forbindelse med en løntilskudsansættelse. Der er i 2011 blevet ansat en jobrotationskonsulent i Offentlig Virksomhedsservice i samarbejde med FTF og med midler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Jobrotations-konsulentens skal arbejde med at skabe forløb, løntilskudsansættelse kombineres med



jobrotation, hvor ordinært ansatte skal efteruddannes mens deres arbejde varetages af ledige i løntilskudsansættelse.

### **5.3 Kvalitet i løntilskudsjobs for ufaglærte – kombination med uddannelse**

I gennem 2011 har Offentlig Virksomhedsservice arbejdet på at øge kvaliteten i løntilskudsjobs for ufaglærte, ved at øge fokus, overfor bl.a. jobkonsulenterne, på muligheden for at tilbyde relevant ordinær uddannelse i tilknytning til løntilskudsansættelsen. Forløbene vil være individuelt tilrettelagte forløb tilpasset den enkelte ledige. Det kan eksempelvis være grundkursus i erhvervsrensning for løntilskudsansatte i rengøringsjobs og hygiejnebevis for køkkenansatte.

Dette arbejde vil fortsætte i 2012, så der fremadrettet er et stort kommunikativt fokus på området og så der på flere ufaglærte områder undersøges, om der er kortere ordinære uddannelser, som i kombination med løntilskudsansættelse kan øge den lediges mulighed for at få beskæftigelse.

### **5.4 Bedre kommunikation**

Der arbejdes kontinuerligt på at optimere kommunikationen til arbejdspladserne, jobkonsulenterne, Anden Aktør og de ledige, særligt med fokus på at bibeholde, og gerne øge, en konstant visitation til løntilskudsstillingerne. Ligeledes er der kontinuerligt fokus på at visitere de rette borgere til de rette løntilskudsstillinger og anvendelse af hensigtsmæssige arbejdsgange ved selve visitationen til stillingerne.

Dette kommunikerer primært via en regelmæssig nyhedsmail, hvor der også gøres opmærksom på løntilskudshjemmesiden og på hvilke aktuelle stillinger der ønskes besat.

### **5.5 Varigheden af kommunale løntilskudsforløb**

Overordnet set vurderer Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, at der har været en tilfredsstillende beskæftigelseseffekt af kommunale løntilskudspladser i København. Dette understreges af, at effekten er højere end i de kommuner man normalt sammenligner sig med. Arbejdsmarkedsforskningen peger imidlertid på, at der er en risiko for fastholdelseseffekter forbundet med offentlig løntilskud. Derfor vil det – også fremadrettet – være et fokusområde at vurdere om længden af løntilskudsansættelser er hensigtsmæssig. Dette forhold vil blive yderligere belyst i den kommende LBR-evaluering og resultaterne heraf indgå i tilrettelæggelsen af indsatsen.