



07-11-2012

## **BILAG 1**

Sagsnr.  
2012-122878

### **Administration af akutjob i Københavns Kommune**

I dette notat diskuteres forskellige muligheder i Københavns Kommunes administrative implementering af de såkaldte ”akutjobs”.

Dokumentnr.  
2012-891158

#### **Akutjob ordningen**

”Lov om akutjob og jobpræmie til arbejdsgivere” giver offentlige arbejdsgivere ret til at tilsidesætte de normale regler for rekruttering og give ledige, som er i overhængende risiko for at falde ud af dagpengesystemet, fortrinsret til jobs. Såfremt en sådan ledig ansættes i mindst 26 uger gives en kontant bonus til virksomheden.

For at et job falder ind under reglerne i loven (dvs. er et ”akutjob”), kræves det, at:

- Det opslåede job har en varighed på mindst 13 uger samt indeholder teksten ”akutjob” i jobopslaget på jobnet.dk (samt en standardtekst).

For at en offentlig virksomhed kan bruge lovens øvrige bestemmelser kræver det, at der er ansøgere, som:

1. I perioden 1. oktober 2012 – 1. april 2013 maksimalt har 13 ugers dagpengeret tilbage på ansøgningstidspunktet.
2. Har vedlagt en erklæring fra a-kassen om, at ansøgeren opfylder lovens krav.

Af lovens bemærkninger fremgår desuden, at såfremt en ledig mister dagpengeretten i perioden anført i 1), mistes retten til et akutjob ikke.

Såfremt disse kriterier er opfyldt, kan Københavns Kommune som arbejdsgiver give kvalificerede ledige fortrinsret til stillingen. Det er en forudsætning, at den ledige er kvalificeret til stillingen, og fortrinsretten kan både bestå i retten til at komme til samtale og i forhold til at få jobbet.

Såfremt et akutjob besættes med en person i målgruppen, belønnes arbejdsgiveren med kr. 12.500, hvis ansættelsen er med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 32 timer om ugen og har en varighed på mindst 6 måneder, og ekstra kr. 12.500, hvis ansættelsen med nævnte egentlige arbejdstid varer længere end et år.

Aftalen mellem KL og regeringen om akutjob lægger op til, at KL forpligter sig til at arbejde for, at kommunerne tilvejebringer i alt 3.000 akutjob. KL pointerer i et brev af 1. november, at: ”Den enkelte kommune har ikke en forpligtelse til at opslå og besætte et bestemt

antal akutjob. Men KL opfordrer kommunerne til at tage godt imod aftalen og bidrage til at opfylde målet om 3.000 kommunale akutjob”. Med anvendelse af Københavns befolkningsmæssige andel – den samme andel, som anvendes ved fordeling af bloktilskuddet – svarer det til, at kommunen skal/kan bidrage med 300 akutjobs.

### **Politisk behandling**

Borgerrepræsentationen har på sit møde d. 1. november behandlet et medlemsforslag om hjælp til langtidsledige. På mødet blev det besluttet, at henvise forslaget til behandling i Økonomiudvalget.

### **Mulige modeller for oprettelse af akutjob**

Hvis det politisk ønskes, at Københavns Kommune udnytter mulighederne i akutjobordningen maksimalt, herunder bidrager til, at så mange ledige fra målgruppen som muligt opnår job, er det væsentligt, at der etableres en administrationsmodel i kommunen, der effektivt understøtter dette.

Det betyder, at det vil være nødvendigt med dels klare spilleregler, som er bindende for kommunens forvaltninger, dels en tæt opfølgning på resultaterne, så der kan træffes yderligere foranstaltninger, hvis udviklingen giver anledning til det.

I forbindelse med spillereglerne kan man principielt sondre mellem forpligtelser i forhold til stillingsopslag, eller i forhold til rekruttering af ledige i målgruppen ved udnyttelse af fortrinsretten.

Hvis det fx besluttes, at alle nye stillingsopslag skal slås op som akutjobs, vil det medføre et stort antal jobopslag, men til gengæld vil der være opslag i blandt, som næppe er relevante for målgruppen, og det vil blive signaleret, at kommunen vil søge at anvende fortrinsretten for ledige i akutgruppen i alle tilfælde, uagtet at dette ikke vil altid vil være hensigtsmæssigt. Hertil kommer, at en sådan beslutning vil være et betydeligt indgreb i forvaltningernes selvbestemmelsesret.

Derfor kan det overvejes, om man fx ved en kvotemodell kan opnå, at der opslås et betydeligt og – i forhold til kommunens forpligtelser – tilstrækkeligt antal akutjobs, uden at der indgår jobs, som oplagt ikke er relevante, og uden at forvaltningernes selvbestemmelse krænkes.

Hvis det omvendt besluttes, at fortrinsretten *skal* anvendes – det vil sige, at hvis en ansøger fra målgruppen er kvalificeret, så skal vedkommende ansættes, også selvom om andre eventuelt er mere kvalificerede – vil det i udgangspunktet medføre en markant forpligtelse i forhold til målgruppen, men reelt vil det være vanskeligt styrbart, om princippet efterleves, idet kvalifikationer ikke kan opgøres objektivt.

Derfor kan en sådan forpligtelse overvejes erstattet af en klar forventningsafstemning kombineret med et måltal, som sikrer, at der er synlighed omkring, hvor mange ledige fra målgruppen, der opnår job i de enkelte forvaltninger.

Disse overvejelser giver anledning til to modeller for indretningen af akutjobordningen i København. De to modeller har dog en del fællestræk:

#### **Fællestræk for begge modeller:**

- Alle vikariater og midlertidige stillinger i kommunen oprettes som akutjobs, såfremt der ikke er tungtvejende hensyn, som taler i mod.
- Forvaltningerne opfordres til, i det omfang det er hensigtsmæssigt og muligt, at opslå alle permanente stillinger som akutjob.
- Forvaltningerne opfordres til at ansætte ledige fra målgruppen, såfremt de er kvalificerede til det pågældende job uagtet, at der eventuelt er andre ansøgere, som er mere kvalificerede.

#### **Model 1:**

- Hver forvaltning tildeles en kvote af akutjobs, som skal besættes med ledige fra målgruppen. For at sikre at de enkelte forvaltninger og dermed kommunen som helhed opfylder sine kvoter, opfordres de enkelte forvaltninger til at oprette tilstrækkeligt med akutjobs.

#### **Model 2:**

- Hver forvaltning tildeles en kvote af akutjobs, som skal oprettes. Forvaltningerne opfordres til at besætte så mange af disse med ledige fra målgruppen, som de formår.
- Kvoten for antallet af oprettede stillinger fastsættes til 600, svarende til det dobbelte af kvoten for besatte stillinger ved model 1. Det er hensigten, at dette vil kunne bidrage til, at 300 akutjobs bliver besat af ledige fra målgruppen.

Model 1 garanterer, at København leverer 300 besatte akutstillinger. Til gengæld sikrer model 2 forvaltningerne større frihed i rekrutteringsprocessen.

Omvendt kan model 1 føre til, at der er arbejdssteder som bliver tvunget til at ansætte en mindre kvalificeret ansøger, mens model 2 ikke garanterer, at kommunen leverer 300 besatte akutjobs.

Alle stillingsopslag i KK varetages af Koncernservice / Media og Rekruttering. Det sikrer, at der kan indføres en obligatorisk stillingstagen til, hvorvidt et job skal oprettes som et akutjob. Såfremt det er teknisk muligt, vil det ligeledes blive obligatorisk at angive årsagen til, at et job ikke oprettes som et akutjob. Desuden er det en garanti for, at den obligatoriske tekst også fremgår af jobopslaget.

Det er den enkelte forvaltnings ansvar at nå sin kvote. Det vil formentlig forudsætte en tydelig kommunikation i forhold til forvaltningernes decentrale enheder. Til dette formål udarbejdes et informationsmateriale (se side 5). Forvaltningerne kan vurdere, om der er behov for supplerende interne styringsmæssige tiltag, herunder fx en intern fordeling af kvoter, ligesom der bør være klarhed omkring, hvorvidt jobpræmien tilfalder ansættelsesstedet.

Såfremt de løbende evalueringer af ordningen viser, at der er udfordringer med at få ansat nok ledige fra målgruppen, kan det overvejes, om der er behov for at stramme op på reglerne.

### **Fordeling af akutjobs på de 7 forvaltninger**

#### **Model 1:**

For at nå kvoten på 300 besatte akutjobs med ledige fra målgruppen er det formentlig nødvendigt, at antallet af oprettede jobs bliver betydeligt større. Der skal som minimum oprettes 300 – og sandsynligvis flere – akutjobstillinger for at tilgodese både forvaltningernes valg af kandidater samt opfyldelse af kvoten.

#### **Model 2:**

Kvoten for antallet af oprettede akutjobs er 600 jobs. Derigennem er det intentionen, at der bliver ansat 300 fra målgruppen.

Omkring en tredjedel af målgruppen for akutjobs er akademikere og kontoruddannede. Derfor vurderes det hensigtsmæssigt, at den samlede kvote på 300 besatte akutstillinger (model 1) hhv. 600 oprettede stillinger (model 2) fordeles på de syv forvaltninger ud fra den enkelte forvaltnings andel af på den ene side: akademikere og kontoruddannede og på den anden side: øvrige personalegrupper.

Denne beregningsmetode vil i højere grad sikre, at forvaltningerne samlet set ansætter et repræsentativt udsnit af de ledige fra målgruppen.

I tabel 1 tabel fremgår kvoterne for besatte stillinger ved model 1, og i tabel 2 fremgår kvoten for antallet af oprettede stillinger ved model 2:

**Tabel 1: Kvote for antal besatte akutjob fordelt på forvaltning (model 1)**

	<b>Kvoter for antal besatte akutjob</b>
<b>BIF</b>	22
<b>ØKF</b>	23
<b>BUF</b>	109
<b>SUF</b>	53
<b>SOF</b>	54
<b>TMF</b>	22
<b>KFF</b>	17
<b>I alt</b>	300

**Tabel 2: Kvote for antal oprettede akutjob fordelt på forvaltning (model 2)**

	<b>Kvoter for antal oprettede akutjob</b>
<b>BIF</b>	44
<b>ØKF</b>	46
<b>BUF</b>	218
<b>SUF</b>	106
<b>SOF</b>	108
<b>TMF</b>	44
<b>KFF</b>	34
<b>I alt</b>	600

### **Inddragelse af jobcentret i formidlingen af akutjobs**

Indtil videre har Jobcenter København angivet følgende måder, hvorved jobcentrene/beskæftigelsescentrene kan fremme formidlingen af akutjobs.

#### Formidling af kvalificerede ledige:

Jobcenter København vil ved henvendelse fra en arbejdsgiver, kunne hjælpe med at finde kvalificerede ledige i akutgruppen, som beskrevet i jobopslaget. Såfremt der mod forventning ikke skulle være kvalificerede ledige i akutgruppen i København, vil jobcenteret videreformidle kontakten til en af de omkringliggende kommuner.

#### Informere alle borgere omfattet af beredskabet:

Jobcentrets akutpakke-beredskab skal løbende informere alle, som søger akutjob, om rettigheder og muligheder. Beredskabet skal endvidere informere alle borgere, der har kontakt til jobcentrets beredskab, men som ikke har taget mod beredskabets tilbud, om muligheden for at søge akutjob.

Udlevere søgevejledning til borgerne:

Jobcentrets beredskab har udarbejdet en særlig kortfattet søgevejledning, der udleveres til alle borgere, som beredskabet har kontakt med.

Opfordre løbende borgerne til at søge:

Ved alle samtaler med borgere i Jobcentrets beredskab skal der opfordres til udsøgning af konkrete akutjob på jobnet.dk, som borgeren kan varetage.

Ved alle virksomhedskontakter vedr. oprettelse af ordinære job informeres virksomheden om muligheden:

Beskæftigelsesregionen og jobcentret har i samarbejde iværksat en virksomhedskampagne, der skal indhente så mange ordinære jobs som muligt. Som en integreret del af kampagnen vil virksomhederne ved alle kontakter omkring oprettelse af konkrete job blive informeret om muligheden for at jobbet kan oprettes som et 'akutjob' – herunder hvordan det sker rent praktisk.

Der vil løbende blive evalueret på tiltagene og vurderet, hvorvidt yderligere tiltag er nødvendige.

**Registrering og løbende måling af akutjobopslag**

Antallet af opslåede kommunale akutjobs kan som tidligere anført forholdsvis let opgøres ud fra en registrering i kommunens e-rekrutteringssystem.

En opgørelse af antallet af ansøgere fra målgruppen på opslagene kan derimod give anledning til nogle problemer, idet enkelte af kommunens forvaltninger endnu ikke benytter e-rekrutteringsløsningen fuldt ud. Der arbejdes med en løsning på dette problem, og der forventes en afklaring på dette inden for kort tid.

Den samme problemstilling gør sig gældende for antallet af besatte akutjobs med borgere fra målgruppen. BIF er i gang med at undersøge muligheden for en registrering af antallet af besatte akutjobs med ledige i målgruppen i lønsystemet.

Såfremt det ikke er muligt at opgøre dels antallet af ansøgere fra målgruppen, dels antallet af besatte akutjobs elektronisk, vil det være nødvendigt, at forvaltningerne manuelt indrapporterer disse oplysninger. Det må dog forventes, at en sådan manuel indrapportering vil indebære en ikke ubetydelig fejlmargen.

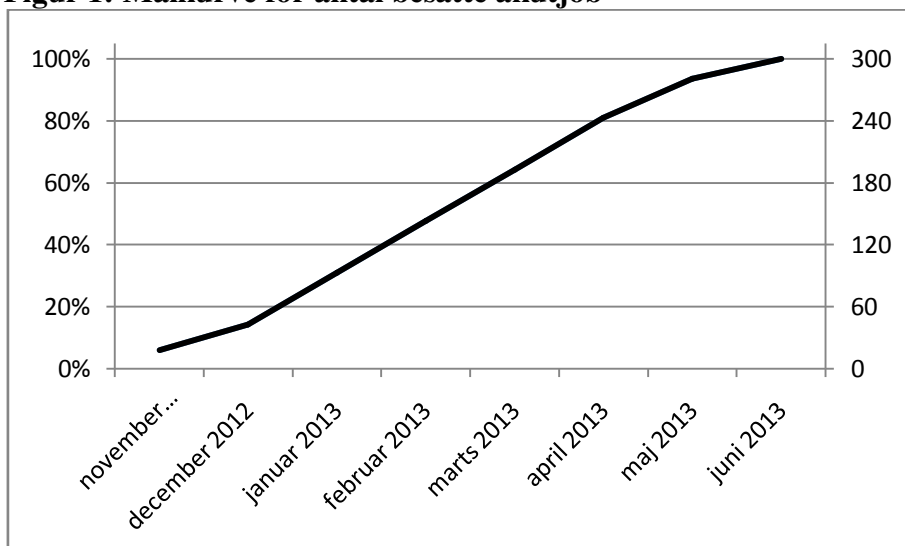
### Fremadrettet evaluering og justering af ordningen

Økonomiforvaltningen vil i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kunne udarbejde en månedlig status for akutjobindsatsen til 7 direktør-kredsen med angivelse af antal stillinger, der er oprettet, samt antal ansøgere hhv. rekrutterede fra målgruppen.

Til brug for denne status benyttes målkurven i Figur 1 for det akkumulerede antal besatte akutjob som vejledning til evalueringen.

Såfremt akutordningen administreres efter model 2, evalueres målopfyldelsen af kvoterne efter en målkurve, som følger samme fordeling som Figur 1, men hvor antallet af oprettede stillinger derfor er dobbelt så højt pr. måned.

**Figur 1: Målkurve for antal besatte akutjob**



I Tabel 3 fremgår tallene bag kurven for hele kommunen.

Tallene bag målkurven bygger på en forventning om, at det i de to første to måneder vil være sværere at få besat akutjobs bl.a. pga. en traditionel lavere jobomsætning i december. Frem til april 2013 forventes der herefter en højere effekt, hvorefter aktiviteten forventes at blive lavere sidst i forløbet.

Den udarbejdede status vil endvidere kunne tilgå Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

Det anbefales, at det allerede etablerede netværk mellem forvaltningerne om løntilskudsordningen udvides til også at omhandle akutjobs.

**Tabel 3: Målkurve for antal besatte akutjobs**

	Antal besatte job		Akkumuleret antal besatte jobs	
	Antal	I pct	Antal	I pct
november 2012	18	6,0 %	18	6,0 %
december 2012	25	8,3 %	43	14,3 %
januar 2013	50	16,7 %	93	31,0 %
februar 2013	50	16,7 %	143	47,7 %
marts 2013	50	16,7 %	193	64,3 %
april 2013	50	16,7 %	243	81,0 %
maj 2013	38	12,7 %	281	93,7 %
juni 2013	19	6,3 %	300	100,0 %
I alt	300	100,0 %	-	-

Note: Målkurven for antal oprettede akutjob kan udledes ved at multiplicere antallet af jobs med 2, procentfordelingen er i dette tilfælde uændret.

**Information om og promovering af ordningen**

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder i samråd med Økonomiforvaltningen informationsmateriale til alle forvaltningerne og de lokale ledere om ordningen og udmøntningen af den i kommunen.