

---

---

# Beskæftigelsesplan 2008

November 2007

## INDHOLDSFORTEGNELSE

Indholdsfortegnelse	2
1. Indledning	4
2. Resumé	4
3. Udmeldte rammer for beskæftigelsesindsatsen	8
3.1. Beskæftigelsesministerens mål	8
3.2. Beskæftigelsesaftalen 2008	8
3.3. Særlige lovmæssige krav	9
4. Beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København	11
4.1. Den arbejdsmarkedspolitiske situation i København	11
4.2. Jobcenter Københavns borgerrettede indsats	14
4.2.1. Modtagelse og jobformidling	15
4.2.2. Jobsamtalen	15
4.2.3. Aktive tilbud med mål og retning	16
5. Særlige udfordringer for beskæftigelsesindsatsen	18
5.1. Manglen på arbejdskraft	18
5.1.1. Udfordring: Modvirke mangel på arbejdskraft	18
5.1.2. Indsatsen for at modvirke mangel på arbejdskraft	20
5.2. Arbejdskraftreserven	21
5.2.1. Udfordring: Nedbringe arbejdskraftreserven	21
5.2.2. Særlig indsatsen for nyledige	23
5.3. Sygedagpengeområdet	25
5.3.1. Udfordringer på sygedagpengeområdet	25
5.3.2. Indsatsen for sygedagpengemodtagere	26
5.4. De langvarigt ledige	27
5.4.1. Udfordring: Nedbringe antallet af langvarigt ledige	27
5.4.2. Indsats: Målrettede tilbud til de langvarigt ledige	29
5.4.3. Udfordring: Flere indvandrere skal i beskæftigelse	30
5.4.4. Særlig tilrettelagte forløb for indvandrergruppen	32
5.5. Et rummeligt arbejdsmarked	33
5.5.1. Udfordringer i forhold til et rummeligt arbejdsmarked	33
5.5.2. Indsatsen i forhold til et rummeligt arbejdsmarked	34
5.6. Ungeområdet	35
5.6.1. Udfordringer på ungeområdet	35
5.6.2. Indsatsen på ungeområdet	37
5.7. Akademikerledigheden	38
5.7.1. Udfordring: Reducere akademikerledigheden	38
5.7.2. Indsatsen for akademikere	39
5.8. Fælles resultatmål for den borgerrettede indsats	40

6. Den virksomhedsrettede indsats i Jobcenter København	42
6.1. Virksomhedsservice	42
6.1.1. Udfordring: Sikre den nødvendige arbejdskraft	42
6.1.2. Indsats: Måltrettet virksomhedsservice	42
6.2. Virksomhedssamarbejde	44
6.2.1. Udfordring: Fastholdelse på arbejdsmarkedet	45
6.2.2. Indsats: Formaliseret samarbejde med virksomheder	45
6.3. Fælles resultatmål for virksomhedsindsatsen i 2008	47
7. Inddragelsen af andre aktører i Jobcenter København	48
7.1. Den statslige strategi for anvendelse af andre aktører	48
7.2. Den kommunale strategi for anvendelse af andre aktører	49
7.3. Mål for andre aktører i 2008	50
8. Kompetenceudvikling	51
9. Budget 2008	52
9.1. Budget 2008 for den kommunale del af Jobcenter København	52
9.2. Budget 2008 for den statslige del af Jobcenter København	53
Bilag 1: Begrebsafklaring	54
Bilag 2: Tabeller og figurer	56
Bilag 3: Det Regionale Beskæftigelsesråds foreløbige flaskehalsbevilling for 2008	60
Bilag 4: Bevilling til ekstra jobkonsulenter	61
Slutnoter	63

---

## 1. INDLEDNING

---

Beskæftigelsesplan 2008 er den fælles plan for, hvordan Jobcenter København skal imødekomme de beskæftigelsespolitiske udfordringer, København står over for i 2008. Det er en fælles plan for Københavns Kommune og den statslige del af jobcentret. Med planen skal det sikres, at de politiske mål og prioriteringer for beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København bliver klarlagte og omsat til overordnede målsætninger og strategier, som indsatsen bygges op omkring. Heri indgår de konkrete strategier i forbindelse med den borger- og den virksomhedsrettede indsats og inddragelse af andre aktører samt de overordnede resultatmål på områderne.

Jobcenter København yder en jobrettet indsats. Et kerneområde er at medvirke til at mindske arbejdskraftreserven, herunder antallet af langtidsledige samt et særligt fokus på gruppen af unge, indvandrere og akademikere. Job, uddannelse og opkvalificering skal løbende være i centrum for indsatsen. Aktivering er væsentligt for at opkvalificere mange ledige til arbejdsmarkedet – særligt svagere grupper af ledige, hvoraf mange har modtaget kontanthjælp i længere tid.

---

## 2. RESUMÉ

---

Beskæftigelsesplan 2008 er den fælles beskæftigelsespolitiske plan for Københavns Kommune og den statslige del af Jobcenter København. Jobcenter Københavns beskæftigelsesindsats tilrettelægges ud fra de udmeldte rammer for beskæftigelsesindsatsen, som sættes af beskæftigelsesministerens udmeldte mål på området, Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets beskæftigesaftale for 2008 samt lovgivning på området. Det er i særlig grad er lovpakken "Ny chance til alle" og Velfærdsaftalen fra juni 2006, som har betydning.

### Den arbejdsmarkedspolitiske situation

Det københavnske arbejdsmarked er i øjeblikket inde i en gunstig udvikling med historisk lav ledighed og stigende beskæftigelse. Beskæftigelsesudviklingen er mere positiv end i resten af landet. København skiller sig ud fra det øvrige land ved at have et arbejdsmarked, hvor der er stor efterspørgsel efter både højt uddannet arbejdskraft og ufaglært/kortuddannet arbejdskraft.

Erhvervsstrukturen i Københavns Kommune domineres af de private og offentlige serviceerhverv. Særligt inden for forretningservice, hotel, restauration og detailhandel har der gennem de senere år været stor vækst. Serviceerhvervenes markante position giver beskæftigelse til en meget bred sammensat gruppe, som både består af en stor andel af højtuddannede samt en stor gruppe af ufaglærte.

Befolkningen er kendetegnet ved en høj andel unge, og indvandrerguppen udgør en større andel af befolkningen i København sammenlignet med andre storbykommuner. I løbet af det seneste årti er der samtidig sket en fordobling i antallet af personer med lang videregående uddannelse.

Ledigheden er det seneste år faldet mindre i København end i det øvrige Østdanmark og i forhold til udviklingen på landsplan. Ledighedssammensætningen i Københavns Kommune bærer præg af, at der er tale om en storbykommune. Der er en overrepræsentation af unge, indvandrere og ufaglærte blandt de ledige. Blandt de forsikrede ledige er der set i forhold til resten af landet en høj andel af akademikere.

Den nuværende udvikling på det københavnske arbejdsmarked giver gode vilkår for en ekstraordinær indsats for de grupper i Jobcenter København, som har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Aktuelt er den væsentligste opgave for beskæftigelsesindsatsen i 2008 således at få de ledige i job, og samtidig matche de svage lediges kvalifikationer til virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft.

### Den borgerrettede indsats

Jobcenter København har særligt fokus på en rettidig indsats for borgerne og opfyldelsen af rettigheder og pligter for alle grupper af ledige. Den fælles modtagelse i jobcentret sikrer, at flest mulige bringes i job via jobsøgning, formidling af job, rådgivning og vejledning. Præsentationen af ledige job er synlig i modtagelsen og målrettes de forskellige fagområder.

I den individuelle jobsamtale følges op på jobsøgningen hos den enkelte, og vedkommendes videre jobsøgning fastlægges. Jobsamtalen kan efterfølges af et systematisk formidlingsforløb. Jobcenteret har fokus på, at alle lever op til deres rådighedsforpligtelser.

Blandt kontanthjælpsmodtagerne i Københavns Kommune er der en stor gruppe med problemer ud over ledighed, som har behov for opkvalificering for at matche arbejdsmarkedets krav. Denne gruppe tilbydes ofte en mere individuelt tilrettelagt indsats. I 2008 vil den beskæftigelsespolitiske strategi opprioritere indsatsen for de kontanthjælpsmodtagere, der gerne vil arbejde, men ikke umiddelbart kan arbejde.

### Udfordringer og strategi for beskæftigelsesindsatsen i 2008

De særlige udfordringer for Jobcenter København betyder, at der både er behov for et særligt fokus på indsatsen tidligt i ledighedsforløbet og senere i ledighedsforløbet. Det er på følgende områder, at beskæftigelsesindsatsen står overfor særlige udfordringer:

#### **1. Modvirke mangel på arbejdskraft**

Den gunstige udvikling på arbejdsmarkedet betyder, at der er opstået en mangel på arbejdskraft inden for en række områder, og der forventes et stigende pres på arbejdsmarkedet fremover. Jobcenter København skal ruste de ledige til fremtidens arbejdsmarked bl.a. via et målrettet fokus på at afhjælpe paradoksproblemer.

Jobcenter København vil udnytte virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft til at nedbringe antallet af ledige. Der er i jobcentrets indsats fokus på en jobrettet indsats og opkvalificering af de ledige indenfor områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

## **2. Nedbringe arbejdskraftreserven**

Jobcenter København anser beskæftigelsesindsatsen overfor nyledige og langvarigt ledige som en central udfordring i relation til at nedbringe arbejdskraftreserven. Der gennemføres en tidlig indsats for arbejdsmarkedssparate ledige samt en generel jobrettet indsats for ledige, som har modtaget offentlig forsørgelse i mere end 3 sammenhængende måneder.

Der tilrettelægges en målrettet formidlingsindsats med fokus job inden for flaskehalsområder og områder med paradoksproblemer.

## **3. Sygedagpengeområdet**

Jobcenter København har et særligt fokus på sygedagpengeområdet for at nedbringe antallet af sager og reducere langvarigt sygefravær. Denne indsats omfatter en tidlig og løbende sygedagpengeopfølgning i særlige risikosager, herunder særligt fokus på længerevarende sager samt en tæt virksomhedskontakt. Målet er at sikre en hurtig tilbagevenden og varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

## **4. Langvarigt ledige**

En af de store udfordringer er at sikre en vedvarende og målrettet beskæftigelsesindsats overfor de langvarigt ledige, hvoraf mange er kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed. Beskæftigelsesindsatsen for de langvarigt ledige i 2008 skal ses i sammenhæng med nedbringelse af arbejdskraftreserven samt det, at en stor del af gruppen tilhører målgruppen for "Ny chance til alle".

I 2008 vil der blive tilrettelagt særligt målrettede tilbudspakker specifikt rettet mod langvarigt ledige, personer med indvandrerbaggrund og "Ny chance til alle" målgruppen. Der sammensættes jobpakker for motiverede kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed. Udfordringen for de langvarigt forsikrede ledige er at få denne gruppe tæt på arbejdsmarkedet via en målrettet formidlings- og jobsøgningsindsats, tilbud om støttede job, fokus på brancheskift samt opkvalificeringsforløb.

Jobcenter København har en høj arbejdskraftreserve i form af indvandrergruppen. Den gunstige beskæftigelsessituation skal bruges som afsæt for at øge gruppens beskæftigelsesfrekvens. For mange indvandrere er job en del af den generelle integration, og det er væsentligt, at de opkvalificeres med henblik på arbejdsmarkedsintegration.

## **5. Er rummeligt arbejdsmarked**

Borgere med varigt nedsat arbejdsevne, fysisk såvel som psykisk, skal sikres tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er væsentligt, at arbejdsmarkedstilknytningen øges for denne målgruppe i form af hurtig tildeling af fleksjob samt løbende opfølgning for personer, visiteret til fleksjob i jobcentret.

## **6. De unge**

Unge med uddannelse skal hurtigst muligt videre i job, og alle unge uden uddannelse skal have en intensiv opfølgning og vejledning i forhold til uddannelsesvalg. Mange af de unge kontanthjælpsmodtagere er ikke-arbejdsmarkedssparate, og det er væsentligt, at de får en opkvalificerende indsats til uddannelse eller job for at få varige beskæftigelsesmuligheder. Der vil være fokus på at fastholde de unge i påbegyndt uddannelse.

## **7. Akademikerne**

Akademikerledigheden er relativ høj i København. Antallet af ledige akademikere skal reduceres, herunder specielt gruppen af magistre. Udfordringen bliver at håndtere virksomhedernes efterspørgsel efter AC-arbejdskraft set i forhold til de lediges kvalifikationer.

### **Virksomhedsindsatsen**

Service overfor virksomheder er en kerneopgave i Jobcenter København. Det er samtidig en udfordring for jobcentret, at der er mangel på arbejdskraft inden for en række områder i den private og offentlige sektor, som betyder, at jobcentret både på kort og lang sigt skal medvirke til at sikre en kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne.

Jobcenteret har fokus på en koordineret virksomhedsindsats. Der arbejdes ud fra en samlet strategi i forhold til virksomhederne, og Jobcenter København etablerer Det Koordinerende Virksomhedssamarbejde (KVS) medio 2007.

Jobcenter København har fokus på følgende i virksomhedsindsatsen:

- Effektiv jobformidling
- Effektiv jobservice (jobordrer på Jobnet)
- Fastholdelse og opkvalificering af de svageste grupper, herunder tiltag i forhold til det rummelige arbejdsmarked
- Aftaler med virksomheder (partnerskabs- og samarbejdsaftaler)
- Samarbejde med andre jobcentre.

### **Andre aktører**

Andre aktører er eksterne leverandører, som i en aftalt periode varetager beskæftigelsesindsatsen for Jobcenter København.

Jobcenter København har fastlagt en strategi for udlægning af målgrupper i LVU-udbuddet, som skal sikre, at de anvendte aktører, har de rette spidskompetencer til at varetage indsatsen for ledige akademikere. Alle AC'ere visiteres til andre aktører efter henholdsvis 4 og 7 måneders ledighed.

Jobcenter København kan også henvise andre målgrupper af ledige dagpengemodtagere, som har særlige udfordringer i forhold til at komme i job.

Den kommunale del af Jobcenter København har behov for at sikre størst mulig variation i sammensætningen af afklarings- og opkvalificeringsforløb til de svage ledige. I forhold til ledige i matchgruppe 4 og 5 anvender Københavns Kommune andre aktører til indsatsen.

### 3. UDMELDTE RAMMER FOR BESKÆFTIGELSESINDSATSEN

Udgangspunktet for Jobcenter Københavns beskæftigelsesindsats er, at der skal leveres kompetent arbejdsmarkedsservice til borgere og virksomheder. Jobcentret skal være den væsentligste aktør i forhold til at sikre et velfungerende arbejdsmarked ved at skabe stor gennemsigtighed i formidling og match mellem ledige jobs og udbuddet af arbejdskraft i København.

Jobcenter Københavns beskæftigelsesindsats skal tilrettelægges ud fra de udmeldte rammer for beskæftigelsesindsatsen, som sættes af:

- Beskæftigelsesministerens udmeldte mål på området.
- Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets Beskæftigelse aftale 2008.
- Lovgivning på området, hvor det i særlig grad er lovpakken "Ny chance til alle" og Velfærdsaftalen fra juni 2006, som har betydning.

#### **3.1. BESKÆFTIGELSESMINISTERENS MÅL**

Beskæftigelsesministeren har udmeldt tre landsdækkende mål for jobcentrene på det beskæftigelsespolitiske indsatsområde. De har alle fokus på at styrke indsatsen for, at flere kan komme i arbejde. For 2008 er følgende mål og indsatsområder udmeldt:

Det første indsatsområde er en styrket indsats for, at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for. Dette skal sikres via målet om, at:

- Jobcentrene skal sikre, at antallet af ledige med mere end 3 mdr's sammenhængende ledighed bliver nedbragt.

Det andet indsatsområde er en styrket indsats for at give kontant- og starthjælpsmodtagere en ny chance, hvilket indebærer at:

- Jobcentrene skal have særlig fokus på indsatsen overfor de kontant- og starthjælpsmodtagere, der har gået passive i mindst et år samt de mål, der er for indsatsen i forbindelse med "Ny chance til alle".

Det tredje indsatsområde er en styrket indsats for at få unge i arbejde eller i uddannelse:

- Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses-, og dagpengemodtagere under 30 år bliver nedbragt i forhold til året før.

#### **3.2. BESKÆFTIGELSESAFTALEN 2008**

Samtlige partier i Borgerrepræsentationen har med den indgåede beskæftigelse aftale 2008 fastsat særligt prioriterede indsatsområder og tiltag for integration på arbejdsmarkedet. Denne aftale omfatter en række initiativer i den kommunale del af Jobcenter København i 2008. Med aftalen sættes der fokus på følgende primære udfordringer i 2008: Flere indvandrere i arbejde, en styrket indsats for børnefamilier, målrettede tilbud med udgangspunkt i motivation, tidlig forebyggende indsats samt ungeindsatsen. Indsatsen konkretiseres i løbet af efteråret 2007 i en udmøntningsplan.



Med beskæftigelsesaftalen er der opnået enighed om en omlægning af tilbuddene til de kommunale målgrupper. Indsatsen organiseres i nye sammenhængende tilbudspakker (jobpakker, uddannelsespakker og kombinationsforløb). I forlængelse heraf skal der anvendes relativt flere økonomiske ressourcer på aktive tilbud til de ledige, der gerne vil i beskæftigelse eller uddannelse, men som umiddelbart mangler kvalifikationer til det.

### **3.3. SÆRLIGE LOVMÆSSIGE KRAV**

Lovgivningen opstiller en række redskaber og krav til processer, som skal anvendes i sagsbehandlingen. For indsatsen i 2008 er det i særlig grad lovpakken "Ny chance til alle" og Velfærdsaftalen, som indeholder nye og omfattende krav til tilrettelæggelsen af indsatsen.

#### **"Ny chance til alle" lovgivningen**

"Ny chance til alle" vedrører en særlig indsats for kontant- og starthjælpsmodtagere, der har gået passive i mindst et år, og som skal have deres sag behandlet på ny inden 1. juli 2008. Formålet er at øge integrationen på arbejdsmarkedet og reducere den længerevarende ledighed gennem aktiveringstilbud, ordinære job og uddannelse. Et centralt led i "Ny chance til alle" er, at alle skal aktiveres efter højst et år på passiv kontanthjælp.

Der er opstillet tre landsdækkende succeskriterier for indsatsen. Det første er, at 25 pct. af gruppen af passive kontant- og starthjælpsmodtagere skal være i gang med en uddannelse eller et job, når "Ny chance til alle" er gennemført pr. 1. juli 2008. Det andet er, at gruppen i gennemsnit skal være i stand til at forsørge sig selv 15 pct. af den periode, hvor "Ny chance til alle" forløber. Det tredje er, at gruppen i gennemsnit skal være i aktivering i mindst 40 pct. af tiden.

Hovedelementet er således en forstærket aktiveringsindsats med store volumenmæssige krav. I Velfærdsaftalen er flere af kravene i "Ny chance til alle" yderligere forstærket. Eksempelvis skal alle ifølge Velfærdsaftalen genaktiveres efter højst et halvt år på passiv ydelse.

#### **Velfærdsaftalen**

Med Velfærdsaftalen vil regeringen imødekomme demografiske og beskæftigelsespolitiske udfordringer ved at sætte fokus på at øge arbejdsstyrken, sænke ledigheden og forbedre uddannelsesniveaet. I forlængelse heraf opstilles der nye krav til sagsbehandlingen i Jobcenter København, hvor de væsentligste udfordringer kan opsummeres under følgende områder:

##### **1. Forstærket indsats for at nedbringe ledigheden**

- Samtaler med borgerne samles i den individuelle jobsamtale
- Konsekvent opfølgning i form af systematiske rådighedsvurderinger og formidlingsforløb samt krav om ugentlig genbekræftelse på jobnet.

##### **2. Fremrykket ret og pligt til tilbud**

- Alle ledige mellem 30-59 år, også de med problemer ud over ledighed, har ret og pligt til at blive aktiveret efter 9 måneder.

### 3. Alle får samme ret til tilbud

- Alle over 30 år, også de med problemer ud over ledighed, har ret og pligt til gentagen aktivering efter 6 måneder på offentlig forsørgelse.

### 4. Fokus på rettidigheden/ tilbud til tiden

- Kontakt hver 3. måned
- Tilbud skal have mindst 4 ugers varighed.

### 5. Samspillet med andre aktører og virksomheder

- Partnerskabsaftaler mellem virksomheder og jobcentre
- Stat og kommune i jobcentret kan overlade det til andre aktører at træffe afgørelse om fx indhold i jobplan og forløb for ledige, dvs. reel myndighedsoverdragelse.

### 6. Tilbud til selvforsørgede

- Selvforsørgede, herunder bl.a. personer, der er faldet for 300 timers reglen, og familiesammenførte, kan få tilbud i form af virksomhedspraktikker, opkvalificeringsforløb mv.

### 7. Unge og uddannelse

- Ungeindsatsen udvides, idet de 25-29 årige, som ikke har en kompetencegivende uddannelse, kan vælge ordinær uddannelse i stedet for offentligt løntilskud.

### 8. A-kassernes nye rolle

- A- kasserne har fået en ny rolle, som stiller krav om konstruktivt samarbejde, ikke mindst om formidlingsindsatsen.

Velfærdsreformens forskellige dele træder i kraft i løbet af 2007 og 2008. Dette stiller løbende nye krav til Jobcenter København, som vil blive imødekommet og indarbejdet i jobcentrets borger- og virksomhedsrettede indsats.

## 4. BESKÆFTIGELSESINDSATSEN I JOBCENTER KØBENHAVN

Beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København og dermed løsning af de beskæftigelsespolitiske udfordringer i 2008 har tæt sammenhæng til de arbejdsmarkedspolitiske udfordringer i København og den øvrige del af Østdanmark.

### 4.1. DEN ARBEJDSMARKEDSPOLITISKE SITUATION I KØBENHAVN

Den arbejdsmarkedspolitiske situation i København stiller beskæftigelsesindsatsen overfor en række aktuelle muligheder og udfordringer. Her er det særligt udviklingen i beskæftigelsen, erhvervsstrukturen samt ledighedsomfanget, som har betydning.

#### Beskæftigelsen

Det københavnske arbejdsmarked er i øjeblikket inde i en gunstig udvikling med historisk lav ledighed og en stigende beskæftigelse. Beskæftigelsesudviklingen er endda mere positiv end i resten af Østdanmark. I 2006 steg beskæftigelsen i hovedstaden med ca. 7.300 personer, heraf med ca. 3.400 i Københavns Kommune, hvilket betød, at 264.373<sup>1</sup> personer i den erhvervsaktive alder (16-66 år) var beskæftiget. Der forventes en yderligere stigning i beskæftigelsen på ca. 5.500 personer i hovedstaden i 2007, heraf ca. 3.100 i Københavns Kommune, hvilket skal sammenlignes med en forventet stigning på 3.400 i den øvrige del af Østdanmark. Jobvæksten på arbejdsmarkedet forventes at fortsætte i 2008.

Stigningen i beskæftigelsen har særligt fundet sted inden for bygge- og anlægssektoren, transportområdet, detailhandel, finanssektoren, social- og sundhedsområdet samt inden for privat service (bl.a. hotel- og restaurationsområdet og rengøring). Det forventes, at den fortsat stigende beskæftigelse vil blive drevet frem af en vedholdende stor efterspørgsel på arbejdskraft inden for disse områder.<sup>2</sup> På grund af områdernes forskellighed skiller København sig ud fra det øvrige land ved at have et arbejdsmarked, hvor der er stor efterspørgsel efter både højt uddannet arbejdskraft og ufaglært/kortuddannet arbejdskraft.<sup>3</sup>

Inden for en række områder som bl.a. social- og sundhedsområdet, bygge- og anlægsområdet, transportområdet, detailsektoren, distributionsområdet, rengøringsområdet samt finanssektoren har efterspørgslen på arbejdskraft i 2006 og 2007 været kendetegnet ved at være særlig stor, hvilket har givet anledning til stigende vanskeligheder med at finde kvalificeret arbejdskraft. Samlet set er både højtuddannede, faglærte og ufaglærte omfattet af den store efterspørgsel efter arbejdskraft.<sup>4</sup> Både på kort og ikke mindst på lidt længere sigt udgør risikoen for mangel på kvalificeret arbejdskraft en væsentlig udfordring for beskæftigelsesindsatsen i København. Manglen kan være inden for flere fag og områder og dermed påvirke store dele af arbejdsmarkedet.<sup>5</sup>

#### Erhvervsstrukturen

Erhvervsstrukturen i Københavns Kommune domineres af offentlige og private serviceerhverv. 90 pct. af de 326.000 arbejdspladser i Københavns Kommune er inden for de private og offentlige serviceerhverv, og mere end 80 pct. af værdiskabelsen sker inden for disse. Til sammenligning er det på landsplan 75 pct. af beskæftigelsen, som er inden for serviceerhvervene.

Særligt inden for forretningservice, hotel og restauration og detailhandel har der gennem de senere år været stor vækst, mens eksempelvis engroshandel omvendt har oplevet tilbagegang. De offentlige serviceerhverv spiller imidlertid også en væsentlig rolle på det københavnske arbejdsmarked, idet hver 3. beskæftigede i Københavns Kommune arbejder i den offentlige sektor (i alt 105.000 beskæftigede i 2005).

Serviceerhvervenes markante position giver beskæftigelse til en meget bredt sammensat gruppe, idet serviceerhvervene er kendetegnet ved at beskæftige en relativ stor andel af højtuddannede (ca. 20 pct.) og en stor gruppe af ufaglærte (ca. 33 pct.). Den erhvervsstrukturelle udvikling betyder dog, at det københavnske arbejdsmarked, som i resten af landet, bevæger sig i retning af at have en større og større andel højtuddannede blandt de beskæftigede.

På trods af den store aktivitet, der gennem de senere år har været i byggeriet fylder byggebranchen mindre i København sammenlignet med resten af landet. Forklaringen er dels, at arbejdet primært varetages af virksomheder, som ligger uden for København, og dels at de ca. 7.000 beskæftigede ikke syner af meget på det store københavnske arbejdsmarked.<sup>6</sup>

Det kan konkluderes, at den gunstige udvikling på det københavnske arbejdsmarked set i sammenhæng med erhvervsstrukturen giver Jobcenter København en række særlige muligheder og udfordringer i arbejdet med at reducere antallet af ledige. Jobcenter København vil udnytte virksomhedernes store efterspørgsel efter arbejdskraft til at nedbringe antallet af ledige. I den forbindelse spiller det en væsentlig rolle, at jobåbningerne ikke, som i resten af landet, primært retter sig mod de højtuddannede, men også mod ufaglært arbejdskraft. Den store efterspørgsel på arbejdskraft skaber samtidig en række udfordringer i forhold til at sikre den nødvendige opkvalificering af de ledige, så de er i stand til at matche virksomhedernes efterspørgsel.

### Ledigheden

Ledigheden er det seneste år faldet mindre i København end i det øvrige Østdanmark og i forhold til udviklingen på landsplan. I marts 2007 udgjorde den registrerede ledighed 11.463 forsikrede ledige og 4.398 ikke-forsikrede (se nedenstående tabel). Blandt dagpengemodtagerne har der været et fald i ledigheden på ca. 14 pct., mens ledigheden blandt kontanthjælpsmodtagerne er steget i forbindelse med overgangen til Jobcenter København. Stigningen i kommunens ledighed for kontanthjælpsmodtagerne skyldes, at kommunen i forbindelse med oprettelse af Jobcenter København i 2006 foretog en vurdering af kommunens kontanthjælpsmodtagere ud fra et generelt princip om, at ledige, som er i stand til at arbejde, også skal være en del af den registrerede arbejdsstyrke.

**Tabel 1 - Antal ledige i København (den registrerede ledighed)**

	April 2006	April 2007	Ændring	Ændring i pct.
<b>Forsikrede</b>	13.365	11.463	-1.902	-14
<b>Ikke-forsikrede</b>	1.756	4.398	2.642	151
<b>I alt</b>	15.121	15.861	740	5

Kilde: Danmarks Statistik (AB11307), excl. ledige i aktivering.

Ledighedssammensætningen i Københavns Kommune bærer præg af, at der er tale om en storbykommune, hvor befolknings sammensætningen er anderledes end i resten af landet. Befolkningen er blandt andet kendetegnet ved en høj repræsentation af unge, idet hver tredje person i den erhvervsaktive alder er mellem 20 og 29 år.<sup>7</sup> Desuden udgør indvandrergruppen en højere andel af befolkningen i København (ca. 15 pct.) sammenlignet med andre storbykommuner.<sup>8</sup> I forhold til uddannelsesniveaet er der også markant forskel på Københavns Kommune og resten af landet, hvilket ikke mindst er et resultat af de seneste 10 års udvikling, hvor der bl.a. er sket en fordobling af personer med lang videregående uddannelse i København.

Den høje andel af unge og indvandrere i befolkningen afspejler sig i ledigheds sammensætningen ved en overrepræsentation af unge og indvandrere især blandt de ikke-forsikrede ledige. For ungegruppen er årsagen ofte, at de ikke er afklaret i forhold til job eller uddannelse, mens indvandrergruppen mangler kendskab og erfaring med det danske arbejdsmarked. Blandt de forsikrede ledige er der set i forhold til resten af landet en høj andel akademikere, hvilket afspejler den høje akademikerandel i den københavnske befolkning. Men derudover er der også en høj andel ledige HK'ere og ufaglærte blandt de forsikrede ledige.

Opdelt i forhold til ikke-forsikrede og forsikrede ledige kan kendetegnene ved de ledige i Københavns Kommune opsummeres på følgende måde:

**Tabel 2 – Karakteristika for ikke-forsikrede og forsikrede ledige**

Ikke-forsikrede	Forsikrede
<ul style="list-style-type: none"> <li>- høj andel af ufaglærte</li> <li>- manglende erhvervs erfaring</li> <li>- helbredsproblemer</li> <li>- høj andel af indvandrere</li> <li>- høj andel af unge.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- høj andel af akademikere</li> <li>- høj andel af HK'ere</li> <li>- høj andel af ufaglærte</li> <li>- høj andel af indvandrere</li> <li>- lav andel af unge under 25 år.</li> </ul>

Den nuværende udvikling på det københavnske arbejdsmarked betyder, at en ekstraordinær indsats for de grupper i Københavns Kommune, som har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet, har gode vilkår. Det skal ikke mindst ses i lyset af serviceerhvervenes markante position på det københavnske arbejdsmarked, som medvirker til, at der også for den store gruppe af ufaglærte og lavt uddannede ledige er mange aktuelle jobåbninger. Inden for en række områder som eksempelvis kontor og butiksområdet, lager og rengøring ser mulighederne særlig gunstige ud. På disse områder er der paradoksproblemer, hvilket er ensbetydende med en kombination af høj ledighed og rekrutteringsproblemer for virksomhederne.

På lidt længere sigt kan den stigende efterspørgsel på uddannet arbejdskraft dog resultere i et mismatch mellem virksomhedernes efterspørgsel og udbuddet af ledige. I den forbindelse står Jobcenter København overfor en væsentlig udfordring i forhold til den store gruppe af ledige med kort eller ingen uddannelse. Heriblandt ikke mindst de unge, som for at kunne begå sig på fremtidens arbejdsmarked i København, har et meget stort behov for uddannelse og opkvalificering.

Aktuelt er den væsentligste opgave for beskæftigelsesindsatsen i 2008 således både at få de ledige i job, og samtidig matche de fortsat mange svage lediges kvalifikationer til virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Derudover skal Jobcenter København ruste de ledige til fremtidens arbejdsmarked ved at sørge for relevant opkvalificering.

#### **Udfordringer – Den arbejdsmarkedspolitiske situation i København**

- Sikre at alle ledige inden for områder med rekrutteringsproblemer og flaskehalse kommer i job
- Sikre at de ledige bliver bedre rustet til at møde virksomhedernes skærpede krav om kvalificeret arbejdskraft
- Sikre at alle unge bliver afklaret og kommer videre i job eller uddannelse
- Sikre at ledige indvandrere kommer i job
- Sikre en vedvarende indsats, der giver gruppen af svage ledige, de bedst mulige betingelser for at komme ind på arbejdsmarkedet
- Sikre at ledige akademikere kommer i beskæftigelse.

#### **4.2. JOBCENTER KØBENHAVNS BORGERRETTEDE INDSATS**

I dette afsnit beskrives tilrettelæggelsen af indsatsen med formidling af job, information og vejledning samt de tilbud, som jobcentret tilbyder de forskellige målgrupper.

Den borgerrettede indsats i Jobcenter København skal medvirke til, at flere kommer i arbejde i 2008. Jobcentrets målgrupper er de borgere, der har brug for hjælp og service i forhold til at komme i job. Dette er både arbejdsløse borgere samt borgere, der er i arbejde, men som ønsker hjælp til at finde andet job og/ eller komme i uddannelse. Den primære målgruppe for den statslige del af jobcentret er dagpengemodtagere, hvor de primære målgrupper for den kommunale indsats er kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere.

Der er i Jobcenter København etableret faglige specialfunktioner indenfor områderne sprog og integration, unge uden uddannelse, AC-specialindsats samt sygedagpengeområdet. Herudover er der etableret fagansvarsområder, som primært henvender sig til de arbejdsmarkedsparete ledige, hvilket er: 1) Butik, handel og kontor, 2) Industri, lager, transport og service samt 3) Social- og sundhedsområdet, artist, scenekunst og bygeområdet. Den kommunale og den statslige del af Jobcenter København har gennem etableringsaftalen besluttet denne samlede model for at kunne levere en så kvalificeret indsats som muligt for borgere og virksomheder.

#### **Rettidighed og ensartet borgerservice**

Det skal være kendetegnende for Jobcenter København, at der leveres en god og målrettet borgerservice. Kommunikationen skal være klar og tydelig, og borgerens forventninger skal mødes med en høj faglighed i form af en opgaveløsning præget af et tydeligt fokus på job og opkvalificering for alle målgrupper.

Jobcenter København har særlig fokus på at sikre en rettidig indsats for borgerne. Indsatsen kendetegnes ved rettigheder og pligter i forhold til deltagelse i tilbud og deltagelse i jobsamtaler/kontaktforløb. Det er et væsentligt fokusområde for jobcentret at sikre opfyldelsen af rettigheder og pligter for alle grupper af ledige, jf. de mange lovgivningsmæssigt fastsatte indsatsområder, hvor de nye krav fra Velfærdsaftalen er centrale.

I den kommunale del af jobcentret er der udarbejdet en serviceguide, som giver klar besked til den enkelte omkring de muligheder og den støtte, som vedkommende kan forvente. Ligeledes specificeres de pligter, som vedkommende har i form af rådighed og aktiv jobsøgning. Dette er en del af kvalitetsstyringen af beskæftigelsesindsatsen. Det planlægges, at den statslige del af jobcenteret skal være en del af serviceguiden i 2008.

#### **4.2.1. MODTAGELSE OG JOBFORMIDLING**

Jobcenter København har fokus på job og formidling i indsatsen overfor de ledige, der er umiddelbart arbejdsmarkedssparate samt tilrettelæggelse af en jobrettet opkvalificeringsindsats for ledige, der ikke umiddelbart er arbejdsmarkedssparate.

Der er etableret en fælles modtagelse i Jobcenter København for at sikre, at flest mulige bringes i job via jobsøgning, formidling af job, rådgivning og vejledning. Præsentationen af ledige job skal være synlig i modtagelsen og vil blive målrettet fagområderne i de enkelte enheder. Alle ledige, der henvender sig i jobcentret, præsenteres for et eller flere job.

Beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København Skelbækgade, Musvågevej og Nyropsgade indebærer kontaktforløb, jobsamtaler mv. samt visitation til tilbud i beskæftigelsescentrene eller hos andre aktører for alle kontanthjælpsmodtagere. Arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere i match 1-3 viderefremmes til en straksindsats i Center for Job og Formidling (CJF), mens sygedagpengemodtagere samt borgere, der er i fare for at blive udstødt af arbejdsmarkedet, tilknyttes en indsats på Jobcenter København Sygedagpenge. Center for Job på Særlige Vilkår (JSV) står bl.a. for formidling af fleksjob samt løntilskud for førtidspensionister.

Alle ledige har adgang til digitale jobsøgningsredskaber i modtagelsen, og der er hjælp og vejledning fra konsulenter i brug af disse redskaber. Der tilbydes støtte og service i forhold til jobsøgning, herunder i brugen af Jobnet. Der arbejdes løbende med udvikling af modeller for virksomhedernes tilstedeværelse i modtagelsen i forbindelse med præsentation af job, bl.a. i form af "mini-jobmarkeder".

Jobcentret vil have særlig fokus på, at arbejdsmarkedssparate ledige hurtigst muligt kommer i beskæftigelse. Indsatsen skal bl.a. ske via en effektiv formidlingsindsats og en hurtig tilbagevenden til job for nyledige. Formidling af job inden for flaskehals- og paradoksområder er højt prioriteret, og i den forbindelse vil der blive etableret et samarbejde med relevante a-kasser.

#### **4.2.2. JOBSAMTALEN**

Jobsamtalen er en ny konstruktion indført med Velfærdsaftalen, og som betyder en stor løbende indsats for Jobcenter København. I den individuelle jobsamtale følges op på jobsøgningen hos den enkelte, og vedkommendes videre jobsøgning fastlægges. Forud for samtalen skal de arbejdsmarkedssparate ledige have fundet to ledige job. Det påses, at

de aktivt søger job og at deres CV på Jobnet opdateres. Udgangspunktet for jobsamtalen er de lediges motivation og kompetencer samt arbejdsmarkedets behov.

Der kan etableres et systematisk formidlingsforløb, hvis den ledige forgæves er blevet formidlet til job. Såfremt det systematiske formidlingssystem ikke virker efter hensigten, så skal der efter tre mdr. iværksættes relevant aktivering, jf. § 21 c, d, e i LAB.

Jobcenteret har fokus på, at de ledige lever op til deres rådighedsforpligtelser. Der foretages løbende rådighedsafprøvning (for forsikrede ledige foretages rådighedsvurderinger i a-kassen), og jobcentret vil som led i det individuelle forløb af jobsamtaler følge op på de lediges jobsøgning og foretage vurdering af reel rådighed for arbejdsmarkedet. Udeblivelse fra jobsamtale, kontaktførelse mv. vil blive mødt med sanktion i form af fradrag i ydelsen.

#### **4.2.3. AKTIVE TILBUD MED MÅL OG RETNING**

Blandt kontanthjælpsmodtagerne i Københavns Kommune er der en stor gruppe med problemer ud over ledighed, som har behov for opkvalificering for at matche arbejdsmarkedets krav. For denne gruppe fordrer integration på arbejdsmarkedet ofte en mere individuelt tilrettelagt indsats, hvor der tilbydes håndholdte aktiveringstilbud. I 2008 vil den beskæftigelsespolitiske strategi opprioritere indsatsen for de kontanthjælpsmodtagere, der gerne vil arbejde, men ikke umiddelbart kan arbejde.

Der kan i sammensætningen af tilbudsviften for de kommunale målgrupper skelnes mellem fire hovedmålgrupper opdelt efter deres motivation for at komme i arbejde eller uddannelse (de, der *vil*, og de, der *ikke vil*) og deres kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet (de, der *kan* og de, der *ikke kan*).

De lediges motivation for at komme i beskæftigelse eller uddannelse indgår ikke i matchkategoriseringen, men deres motivation har imidlertid stor betydning for deres mulighed for succes med beskæftigelsestilbud. Derfor medtages denne dimension typisk i jobcentrets vurdering af borgeren. På grundlag af en undersøgelse af kontanthjælpsmodtagere i hele landet estimeres det, at omkring 75 pct. af kontanthjælpsmodtagerne i København er motiverede.<sup>9</sup> Af de 75 pct. tilhører ca. 66 pct. matchgruppe 4-5 og er dermed ikke umiddelbart arbejdsmarkedssparate men har særligt behov for målrettede tilbud. Kommunen vil i sit budget til beskæftigelsesindsatsen prioritere denne gruppe.

I tilknytning til denne indsats skal der tilbydes motivationsfremmende tilbud med kortere afklaringsforløb for de kontanthjælpsmodtagere, som ikke umiddelbart er motiverede for at komme ud på arbejdsmarkedet, herunder tæt rådighedsopfølgning for den enkelte. Formålet med disse overordnede opdelinger af fokus i de forskellige indsats er at yde mere hjælp til personer med behov herfor, og samtidig føre en mere "stram linie" i forhold til personer, der fx ikke står fuldt til rådighed, men som er arbejdsmarkedssparate.



### Den borgerrettede indsats

- Tydeligt fokus på job og opkvalificering for alle målgrupper
- Synlig præsentation af alle ledige jobs
- Støtte og service i forhold til jobsøgning, herunder bl.a. i brugen af Jobnet
- Fokus på den individuelle samtale og rådighedsforpligtigelser
- Opprioritering af målrettede tilbud for de, der gerne vil arbejde, men ikke umiddelbart kan.

## 5. SÆRLIGE UDFORDRINGER FOR BESKÆFTIGELSESENSATSEN

De særlige karakteristika ved Københavns befolkning, arbejdsstyrke, ledighedssammensætning og erhvervsstruktur har samlet set betydning for de resultater, som Jobcenter København kan opnå med den borgerrettede indsats.

De særlige udfordringer for Jobcenter København betyder, at der både er behov for et særligt fokus på indsatsen tidligt i ledighedsforløbet og senere i ledighedsforløbet. Det er på følgende områder, Københavns beskæftigelsesindsats står overfor særlige udfordringer:

1. Modvirke manglen på arbejdskraft
2. Nedbringe størrelsen af arbejdskraftreserven
3. Sygedagpengeområdet
4. Et rummeligt arbejdsmarked
5. Reducere antallet af de langvarigt ledige
6. Ungeområdet
7. Mindske akademikerledigheden

Den borgerrettede beskæftigelsesindsats har fokus på jobformidling samt tilbud til de, der ikke umiddelbart kommer i job. Opkvalificerende tilbud er væsentligt i forhold til at bringe en stor gruppe af de svage ledige i beskæftigelse. Alle tilbud gives med et jobrettet fokus, og med målrettede tilbud i beskæftigelsesindsatsen skal det sikres, at flere ledige opkvalificeres til at imødekomme arbejdsmarkedets krav. De lediges faglige og geografiske mobilitet skal understøttes, og dermed bl.a. bidrage til et sammenhængende arbejdsmarked i Østdanmark.

### 5.1. MANGLEN PÅ ARBEJDSKRAFT

Den gunstige udvikling på arbejdsmarkedet betyder, at flere københavnere er kommet i arbejde, og at ledigheden i kommunen er faldet i løbet af de seneste år. Der er samtidig opstået en mangel på arbejdskraft inden for en række områder.

#### 5.1.1. UDFORDRINGEN: MODVIRKE MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT

Jobcenter København har en vigtig opgave med at tilvejebringe den arbejdskraft, der er behov for og samtidig udnytte muligheden for, at ledige kan blive selvforsørgede, herunder de svage ledige. Det forventede fald i antallet af ledige kan give virksomhederne yderligere problemer med rekruttering af nye medarbejdere.

De aktuelle rekrutteringsproblemer forventes at fortsætte, og der forventes et stigende pres på det københavnske arbejdsmarked. Samtidig forventes der et pres på de private og offentlige områder bl.a. som følge af tiltagende tilbagetrækning og en vanskeligere rekrutteringssituation. I de private serviceerhverv er hver anden under 30 år, og i den offentlige sektor er der flere ældre medarbejdere, som går på pension i de kommende år.

Bag opgaverne med at modvirke mangel på arbejdskraft er det vigtigt at sondre mellem (1) områder med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft, (2) flaskehalsområder, som Det Regionale Beskæftigelsesråd (RBR) har prioriteret, samt (3) områder med paradoksproblemer.

### **Områder med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft**

Dette er områder, hvor virksomhederne oplever særligt omfangsrige rekrutteringsproblemer, og hvor der er en ekstraordinær lav ledighed.

På det private arbejdsmarked er problemerne med rekruttering bl.a. koncentreret om bygge- og anlægsområdet (fx elektrikere, malere og murere) samt det finansielle område (fx revisorer, controllere og bankrådgivere), IT-området og ingeniørområdet.

På det offentlige arbejdsmarked er der aktuelle rekrutteringsproblemer bl.a. inden for social- og sundhedsområdet. Specielt er ledigheden for social- og sundhedsassistenter, socialrådgivere og sygeplejersker meget lav, og efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft er høj.

Antallet af områder med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft er steget de sidste år. Det er dermed især områder inden for det faglærte område (tømrer, maler og kok), akademikere (ingeniør, IT, økonomi/statskundskab og læger), sygeplejersker samt social- og sundhedsassistenter. Dette giver et vist mismatch i forhold til de lediges kvalifikationer, idet Jobcenter København har mange ledige inden for handel og kontor, magistrernes a-kasse samt de ufaglærte, hvilket er områder uden mange jobåbninger.

### **Flaskehalsområder prioriteret af RBR**

Som netop beskrevet er der områder med en tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft. Dette er områder, som i stort omfang kræver en faglært eller akademisk uddannelse. Det Regionale Beskæftigelsesråd (RBR) har prioriteret en række områder, som findes på listen over fagområder med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft<sup>10</sup>, hvor RBR giver tilskud til opkvalificering og vejledning.<sup>11</sup>

En generel udfordring for Jobcenter København bliver at modvirke risikoen for flaskehalse på arbejdsmarkedet, blandt andet ved at understøtte de lediges mobilitet, geografisk såvel som fagligt, og ved at understøtte en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet for nyledige.

### **Paradoksproblemer**

Områder med paradoksproblemer er områder med høj ledighed, hvor virksomheder alligevel oplever rekrutteringsproblemer. I København er der en række paradoksproblemer.<sup>12</sup> Det drejer sig eksempelvis om:

- Kontor og butiksområdet (kontorassistent, kontorfuldmægtig, kontormedhjælper, receptionist/kontor, regnskabsmedarbejder)
- Lager (lagerekspedient, lagerarbejder)
- Rengøring (rengøringsassistent, rengøringsassistent/hotel, serviceassistent/rengøring)
- Vagt (vagtbetjent, vagt)
- Pædagogmedhjælper
- Køkken- og kantinepersonale.

Metoden for at imødekomme paradoksproblemer er formidling, idet de lediges kvalifikationer og virksomhedernes behov som udgangspunkt matcher. Jobcenter København har særlig fokus på, at ledige inden for områder med paradoksproblemer henvises til ordinært arbejde.

Alt i alt er de ikke-forsikrede ledige bl.a. karakteriseret ved have et lavt uddannelsesniveau og være ufaglærte, mens de forsikrede ledige bl.a. er karakteriseret af mange AC'ere (især magistre), mange inden for handels- og kontorområdet samt mange ufaglærte. Jobcenter København har en stor udfordring for at sikre, at virksomhederne får den arbejdskraft de har brug for, idet udbud og efterspørgsel på arbejdskraft ikke matcher.

### Udfordringer – Modvirke mangel på arbejdskraft

- Modvirke mismatch-problemer mellem udbud og efterspørgsel
- Fokus på brancheskift for de ledige
- Sikre at ledige formidles til beskæftigelse inden for områder med paradoksproblemer
- Særligt fokus på de områder hvor RBR har prioriteret tilskud
- Stor tilbagetrækning inden for offentlige serviceerhverv stiller krav til at imødegå rekrutteringsproblemer, især inden for sundhedsområdet.

#### 5.1.2. INDSATSEN FOR AT MODVIRKE MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT

Jobcenter København ser indsatsen med at modvirke mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter som en integreret del af den ordinære aktiverings- og formidlingsindsats. Det prioriteres, at indsatsen skal være dynamisk og tilpasset udviklingen på arbejdsmarkedet, så der er mulighed for at iværksætte initiativer så snart flaskehals- og rekrutteringsproblemer viser sig.

Der skal generelt igangsættes en hurtig jobrettet indsats overfor de arbejdsmarkedsparede ledige. Ledige skal opkvalificeres inden for områder med mangel på arbejdskraft samt brancher, der grænser op til områder med mangel på arbejdskraft. Ud over den generelle indsats anvendes voksenlærlingeordningen, og der iværksættes opkvalificerings- og vejledningsforløb på baggrund af Beskæftigelsesregionens flaskehalsliste.

Voksenlærlingeredskabet er særligt i fokus i forhold til de ufaglærte ledige. Der gennemføres en kampagne med henblik på at øge anvendelsen af redskabet i 2008, og der laves særligt tilrettelagte flaskehalsforløb i samarbejde mellem stat og kommune i 2008. Forløbene vil være inden for udvalgte områder, som tilbydes både de forsikrede og de ikke-forsikrede, og der gennemføres samarbejde med uddannelsesinstitutionerne. Der er bl.a. etableret et samarbejde med Social- og sundhedsskolen og andre uddannelsesinstitutioner i København med henblik på etablering af for-forløb til uddannelsen.

Der skal samtidigt gennemføres en tidlig og intensiv indsats for ledige inden for områder med mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter. I starten af ledighedsperioden er der fokus på at formidle ledige til ordinær beskæftigelse. Jobcenter København vil have hyppigere kontakt med ledige bl.a. gennem jobsamtaler i jobcenteret

eller gennem deltagelse i jobklubber hos andre leverandører. Der er i den forbindelse etableret et samarbejde med udvalgte a-kasser.

### **Indsatsen – Modvirke mangel på arbejdskraft**

- Opkvalificering på områder med mangel på arbejdskraft
- Fokus på brancheskift således, at ledige flyttes over mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder
- Iværksættelse af opkvalificering og vejledning inden for fagområder på RBR's flaskehalsliste
- Oprettelse af voksenlærligeforbånd for ufaglærte, herunder samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

## **5.2. ARBEJDSKRAFTRESERVEN**

Den stigende mangel på arbejdskraft øger behovet for, at alle arbejdsmarkedsparede ledige kommer i job. I overensstemmelse med ministerens mål for 2008 ser Jobcenter København det som en af sine væsentligste opgaver at nedbringe antallet af ledige i arbejdskraftreserven.

Den aktuelle arbejdskraftreserve består af ledige med mere end 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse i henhold til Arbejdsstyrelsens opgørelsesmetode. Der måles på bruttoledige, dvs. inkl. ledige i aktivering.

### **5.2.1. UDFORDRING: NEDBRINGE ARBEJDSKRAFTRESERVEN**

Samlet set udgør arbejdskraftreserven 51 pct. af de ledige i Københavns Kommune, hvilket er på niveau med de andre jobcentre i jobcenterklyngen og i Øst Danmark generelt. Dette er lidt højere sammenlignet med resten af landet, hvor arbejdskraftreserven udgør 48 pct. af de ledige. Det betyder, at Jobcenter København har en væsentlig opgave i forbindelse med at nedbringe arbejdskraftreserven.

Selvom ledigheden i Københavns Kommune er lav, er der aktuelt (uge 11 2007) omkring 10.200 ledige i arbejdskraftreserven, hvoraf 6.000 er forsikrede, og ca. 4.200 er ikke-forsikrede ledige. De forsikrede ledige udgør dermed størstedelen af arbejdskraftreserven i København.

Set i forhold til det samlede antal ledige kontanthjælpsmodtagere udgør den aktuelle arbejdskraftreserve 73 pct., mens andelen udgør 42 pct. af det samlede antal dagpengemodtagere.<sup>13</sup>

**Tabel 3 - Ledige i arbejdskraftreserven fordelt på forsørgelse (uge 11 2007)**

Antal ledige i arbejdskraftreserven	Ledige i alt (antal pers.)	Arbejdskraftreserven (antal pers.)	Arbejdskraftreserven (pct.)
Jobcenter København Kontanthjælpsmodtagere (match 1-3)	5.730	4.160	73
Jobcenter København Dagpengemodtagere	14.172	6.009	42
Jobcenter København I alt	19.900	10.169	51
Østdanmark i alt	66.159	33.807	52
Hele landet	143.355	69.097	48

Kilde: Beskæftigelsesregionen: "Nøgletalsrapport for Jobcentergruppe". Bruttoledige, inkl. ledige i aktivering.

Set over tid er arbejdskraftreserven blevet reduceret. Arbejdskraftreserven faldet med ca. 10 pct., hvilket er lidt mindre end i de andre jobcentre i jobcenterklyngen, i Østdanmark og resten af landet.<sup>14</sup>

**Tabel 4 - Status på ministerens første mål i Jobcenter København (pct.)**

Ministerens mål	Jobcenter København	Jobcenter Frederiksberg	Klynge	Østdanmark	Hele landet
Nedbringelse af arbejdskraftreserven	10 pct.	11 pct.	13 pct.	13 pct.	15 pct.

Tallene viser status for 2. kv. 2006 – 1. kv. 2007 i forhold til 3. kv. 2005 – 2. kv. 2006.

Kilde: Beskæftigelsesregionen: "Nøgletalsrapport for Jobcentergruppe".

Situationen på det københavnske arbejdsmarked giver gode muligheder for, at arbejdskraftreserven og dermed den korte såvel som den længerevarende ledighed kan nedbringes yderligere.

I 2008 vil Jobcenter København fortsat arbejde på at få nedbragt arbejdskraftreserven mest muligt. Dette arbejde vil omfatte et særligt fokus på en række hovedudfordringer for indsatsen i forhold til at reducere antallet af nyledige samt langtidsledige.

#### Udfordringer – Arbejdskraftreserven

- Nedbringe antallet af ledige (både korterevarende og langvarigt ledige) i arbejdskraft-reserven
- Sikre en målrettet formidlingsindsats rettet mod alle former for jobåbninger, herunder især områder med mangel på arbejdskraft.

#### Nyledige skal i job

Jobcenter København anser beskæftigelsesindsatsen overfor nyledige for at være en central udfordring med sammenhæng til at nedbringe arbejdskraftreserven. En tidlig og forebyggende indsats, som sikrer nyledige hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet, kan mindske tilgangen til arbejdskraftreserven mest muligt.

Jobcenter København havde i 2006 ca. 81.000 dagpengeberettigede, som påbegyndte ledighedsforløb samt et gennemsnitligt antal tilmeldte ledige på omkring 15.000. Tallene viser, at der er en stor udskiftning, og at mange ledige har relativt korte ledighedsforløb.<sup>15</sup>

Efter 13 uger er kun 30 pct. af de forsikrede nyledige stadig på offentlig forsørgelse. Efter 26 uger er tallet 16 pct., og efter 52 uger er kun 6 pct. af de forsikrede ledige stadig tilbage. Dermed er der en stor del af de tilmeldte forsikrede ledige, som ikke når at blive en del af arbejdskraftreserven, før de er på arbejdsmarkedet igen.<sup>16</sup>

I forhold til at sikre hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet for nyledige i den kommunale del af Jobcenter København er situationen positiv. Allerede i dag får Jobcenter København en stor andel af de nyledige kontanthjælpsmodtagere hurtigt ud af kontanthjælp. Således opnår 47 pct. af de nyledige mindst 4 ugers beskæftigelse eller SU-uddannelse i løbet af det første halve år. Dog ligger Jobcenter København en smule lavere end landsgennemsnittet på 53 pct.

De nyledige kontanthjælpsmodtagere er kendetegnet ved, at næsten halvdelen af gruppen er unge under 30 år, og 1/3 af de nye kontanthjælpsmodtagere er indvandrere.<sup>17</sup>

#### Udfordringer – Nyledige

- Det skal i videst muligt omfang sikres, at nyledige kommer i job eller uddannelse og dermed modvirke, at de bliver en del af arbejdskraftreserven.

#### 5.2.2. SÆRLIG INDSATS FOR NYLEDIGE

Det er en hovedmålsætning, at personer, som bliver ledige, hurtigt skal videre i beskæftigelse - særligt inden for områder med mangel på arbejdskraft. Der skal derfor gennemføres en tidlig indsats for udvalgte målgrupper samt en generel jobrettet indsats for ledige, som har modtaget offentlig forsørgelse i mere end 3 måneder.

Jobcentret vil udarbejde en handlingsplan med jobrettede initiativer for de forsikrede ledige med det formål, at de nyledige ikke bliver en del af arbejdskraftreserven. I handlingsplanen vil indgå overvejelser om målgrupper og metodeanvendelsen i forhold til de konkrete initiativer.

Der etableres et samarbejde med udvalgte a-kasser inden for bl.a. sosu-området, bygge- og anlægsområdet, det ufaglærte område (3F og Kristelig a-kasse) samt AC-området (de akademiske a-kasser). Samarbejdet vedrører en tidlig jobrettet indsats, som består af tilbud om jobklubber og jobsøgningsforløb efter 1 måneds ledighed i forlængelse af CV-samtalen hos a-kasserne. Jobcentret vil løbende følge effekterne af disse forløb, og overveje på hvilke andre (flaskehals)områder, der kan der laves en tidlig indsats.

Der er endvidere etableret et samarbejde med a-kassen for artister og scenekunstnere med henblik på at øge selvforsørgelsesgraden for gruppen. Der arbejdes bl.a. med udvikling af jobmarkeder målrettet målgruppen. Jobcentret arbejder samtidig med

metodeudvikling af jobrettede initiativer til målgruppen, herunder etablering af en særlig kunstnerformidling eller "vikarbureau".

Gruppen af forsikrede ledige, som hverken er nyledige eller langtidsledige har oplevet et relativt stort ledighedsfald og er omfattet af en generel indsats i forhold til pligter og rettigheder. Gruppen er ligeledes en del af indsatsen i forbindelse med at reducere arbejdskraftreserven.

For de nyledige arbejdsmarkedsparete i den kommunale målgruppe er der udarbejdet en visitationsmodel. Nyledige vil typisk blive henvist til jobsøgning i jobcentrets jobværksted, mens retten til kontanthjælp afklares i Ydelsesservice. Der afholdes et jobplanmøde for nyledige, så snart Ydelsesservice har godkendt retten til kontanthjælp, og den ledige er fremmødt i jobcentret for at få frigjort ydelsen.

Alle kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 1-3, der ikke inden jobplanmødet er formidlet til et ledigt job, visiteres til intensiv jobsøgning i Center for Job og Formidling (CJF). Dog undtages personer, der vurderes ikke at kunne drage nytte af intensiv jobsøgning, hvilket drejer sig om sager:

- Hvor den pågældende ikke vil være i stand til at udnytte sine arbejdsmuligheder ved jobsøgning evt. kombineret med praktik, løntilskud mv.
- Hvor den pågældende er så dårligt forberedt til job, at en opkvalificerings- og motivationsproces i et beskæftigelsescenter er mere hensigtsmæssig
- Hvor der kan argumenteres for visitation til flaskehalsindsats, fx i et beskæftigelsescenter
- En gruppe af under 30 årige, der har behov for uddannelsesvejledning i Jobcenter Skelbækgade eller i øvrigt har ret til at søge uddannelse.

De arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere, der vurderes ikke at kunne drage nytte af intensiv jobsøgning, visiteres i stedet til et beskæftigelsescenter. Det samme gælder, såfremt det ikke i løbet af 3 måneder lykkes at få den ledige ud i job, herunder med løntilskud.

Stat og kommune vil i fællesskab lave forsøg med nye metoder i den tidlige indsats. Dette iværksættes med henblik på at finde en effektiv model for en tidlig jobrettet indsats i Jobcenter København.

### **Indsatsen – Nyledige**

- Hurtig formidling til ordinære job
- Straks-indsats i form af jobklubber og jobværksteder for alle nyledige
- Handlingsplan med jobrettede initiativer for forsikrede ledige
- Øget samarbejde med udvalgte a-kasser
- Visitering til intensiv jobsøgning i CJF for ikke-forsikrede ledige.



### 5.3. SYGEDAGPENGEOMRÅDET

Opgaven på sygedagpengeområdet for personer, som sygemeldes fra beskæftigelse eller ledighed er en meget væsentlig udfordring for Jobcenter København. Særligt i en periode med gode beskæftigelsesmuligheder og stor efterspørgsel efter arbejdskraft.

#### 5.3.1. UDFORDRINGER PÅ SYGEDAGPENGEOMRÅDET

Der er behov for en vedvarende arbejds-fastholdelsesindsats i forbindelse med sygedagpengeindsatsen. For borgere i sygedag-pengeforløb er opfølgingsfrekvens og -tidspunkt afgørende for en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Det er derfor en væsentlig udfordring i 2008 at sikre en rettidig sagsbehandling med høj kvalitet i alle sygedagpengesager i Jobcenter København Sygedagpenge.

Antallet af løbende sygedagpengesager i København er i det seneste år steget til et niveau på omkring 6.800 løbende sager pr. uge. Heraf har en væsentlig større andel af de sygemeldte psykiske lidelser, herunder arbejdspladsrelaterede sygdomsforløb som stress og udbrændthed. Tidligere dominerede de fysiske lidelser i form af nedslidning og udstødning fra arbejdsmarkedet. Udviklingen stiller nye krav til opfølgingsindsatsen for dermed at sikre mulighederne for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Den gennemsnitlige sagsvarighed i København er ligeledes steget til omkring 43 uger pr. sag (uge 22, 2007). Det er derfor en væsentlig udfordring for Jobcenter København Sygedagpenge at nedbringe antallet af langvarige sygedagpengesager, idet erfaringer viser, at chancen for at vende tilbage til arbejdsmarkedet reduceres betydeligt, jo længere man er sygemeldt.

Jobcentret forudser en udvikling i retning af flere sygemeldte med anden etnisk baggrund i takt med den målrettede beskæftigelses- og integrationsindsats, hvilket bliver en ikke uvæsentlig udfordring i indsatsen i forhold til arbejdsfastholdelse.

I den forbindelse spiller samarbejdet med virksomhederne og sundhedssektoren en væsentlig rolle, og det vil derfor være afgørende, at en styrket indsats for sygedagpenge-modtagere i Jobcenter København Sygedagpenge tager afsæt i kommunens og virksomhedernes fælles ansvar og interesse i at forebygge lange sygdomsforløb og dermed sikre borgerne en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

#### **Udfordringer – Sygedagpengeområdet**

- At varetage den løbende opfølgning af sager, hvor borgeren modtager sygedagpenge, korrekt og rettidigt
- At fastholde nysygemeldte på arbejdspladsen
- At nedbringe antallet af langvarige sygdomsforløb, herunder et særligt fokus på sager med sygdomsperioder på over 26 uger og specielt sager over 52 uger.

### **5.3.2. INDSATSEN FOR SYGEDAGPENGMODTAGERE**

Indsatsen for sygedagpengemodtagere skal i særlig grad fokusere på at skabe en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Indsatsen på området viser, at tidlig opfølgning og regelmæssig opfølgingsfrekvens er afgørende for at forbygge udstødning fra arbejdsmarkedet. Der skal i alle sager ske en systematisk og kvalificeret vurdering af de sygemeldtes ressourcer og arbejdsdygtighed, herunder skal der sikres en rettidig og målrettet opfølgningsindsats overfor hver enkelt borger.

Derfor er det med beskæftigelsesaftalen for 2008 vedtaget, at der skal øget fokus på tidlig og løbende sygedagpengeopfølgning i særlige risikosager. Et særligt indsatsområde er sygedagpengesager af mere end 26 uger varighed. Det er en generel målsætning at gennemføre indsatsen tidligere og derved styrke muligheden for arbejdsfastholdelse på arbejdspladsen. Sygedagpengemodtagerens arbejdsgiver, fagforening og læge inddrages i fornødent omfang som led i opfølgningen med henblik på at afklare mulighederne og forudsætningerne for arbejdsfastholdelse.

Der arbejdes for etableringen af et netværk med de 10-15 offentlige og private virksomheder i København, hvorfra der kommer flest langvarige sygedagpengemodtagere i løbet af 2008.

Et hovedindsatsområde er at sikre en tidlig og rettidig kontakt og opfølgning med sygedagpengemodtagere for at reducere antallet af længerevarende sager mest muligt.

Samarbejdet med A-kasserne er et andet fokusområde i 2008. Formålet med samarbejdet er at afklare snitflader og udvikle fælles løsninger og procedurer for indsatsen for ledige sygedagpengemodtagere – både de, som er ledige, når de sygemeldes, og de, som bliver ledige i løbet af sygedagpengeforløbet.

#### **Indsatsen – Sygedagpengemodtagere**

- Tidlig opfølgning og regelmæssig opfølgingsfrekvens i alle sager
- Styrket samarbejde med de faglige organisationer, herunder A-kasserne
- Etablering af et netværk med de 10-15 virksomheder i København, som har en stor del af kommunes langvarige sygedagpengesager.

### **5.4. DE LANGVARIGT LEDIGE**

En væsentlig del af Jobcenter Københavns målgrupper består af personer med langvarig ledighed. Det er derfor en central udfordring at sætte ind mod langtidsledigheden og reducere arbejdskraftreserven. Denne udfordring er størst i den kommunale del af Jobcenter København, hvor der er mange kontanthjælpsmodtagere med langvarig ledighed og ringe arbejdsmarkedstilknytning.

#### **5.4.1. UDFORDRING: NEDBRINGE ANTALLET AF LANGVARIGT LEDIGE**

Udviklingen i forhold til at nedbringe antallet af langvarigt ledige er positiv, idet antallet af langvarigt ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i 2006 er nedbragt med 24 pct. i forhold til 2005.<sup>18</sup>

Det aktuelle antal langvarigt forsikrede ledige i Jobcenter København var i februar 2007 på 2.061 (ledige med over 39 ugers offentlig forsørgelse). Sammenholdt med samme måned i 2006 er antallet af forsikrede ledige reduceret med 27 pct. Det største ledighedsfald har været blandt de ledige med mellem 14-39 ugers offentlig forsørgelse, jf. tabel nedenfor.

I 2006 var under 10 pct. af de tilmeldte forsikrede ledige på offentlig forsørgelse i 80 pct. af året. Tallene indikerer, at det er relativt få forsikrede ledige, som bliver langvarigt ledige.<sup>19</sup> Jobcenter København har en udfordring med hensyn til at fastholde denne udvikling.

**Tablet 5 – Varigheden for forsikrede lediges ledighedsforløb**

Ledighed i antal uger	< 13 uger	14-39 uger	> 39 uger	I alt
Februar 2007	6.002	4.782	2.061	12.845
Februar 2006	7.666	6.611	2.806	17.083
Fald	1.664	1.829	745	4.238
Fald i procent	22	28	27	25

kilde: Jobindsats.dk

I den kommunale beskæftigelsesindsats defineres en person som værende langvarigt ledig, hvis personen har været på kontanthjælp i minimum 12 sammenhængende måneder. Ud af det samlede antal kontanthjælpsmodtagere i marts 2007, har 69 pct. været på kontanthjælp i mere end 12 måneder. På landsplan har 56 pct. af kontanthjælpsmodtagerne været på kontanthjælp i mere end 12 måneder.

Gruppen af langvarigt ikke-forsikrede ledige består ofte af personer, som ikke har nogen eller kun en svag tilknytning til arbejdsmarkedet. En stor del af de personer, som er at finde blandt de langvarigt ledige, tilhører matchgruppe 4-5. I marts 2007 tilhører 75 pct. af de langvarigt ledige matchgruppe 4-5, mens kun 25 pct. tilhører matchgruppe 1-3.<sup>20</sup>

En stor del af de langvarigt ikke-forsikrede ledige har således problemer udover ledighed. For ca. 33 pct. af de langvarigt ledige er det problemer med helbredet, som udgør den primære barriere i forhold til arbejdsmarkedet. Omkring 40 pct. har modtaget kontanthjælp i mindst 3 år.

For at bringe gruppen af langvarigt ledige tættere på arbejdsmarkedet er det nødvendigt, at Jobcenter København gennemfører en målrettet aktiveringsindsats. Indsatsen for de langvarige kontanthjælpsmodtagere er derfor en af de største udfordringer i den kommunale del af Jobcenter København. Sigtet med indsatsen vil altid være beskæftigelse. For en gruppe borgere vil der dog være behov for en mere grundlæggende social indsats.

### Udfordringer – Langvarigt ledige

- Sikre at antallet af langvarigt ledige i arbejdskraftreserven reduceres
- Sikre at gruppen af langvarigt ikke-forsikrede ledige får den nødvendige opkvalificering, og at gruppen reduceres
- Sikre at gruppen af langvarigt forsikrede ledige også fremadrettet reduceres.

### "Ny chance til alle" målgruppen

For den kommunale beskæftigelsesindsats er der stor sammenhæng mellem gruppen af personer, som har været på kontanthjælp i mere end et år og målgruppen for "Ny chance til alle", som består af personer, der har været på passiv kontanthjælp i mere end 12 måneder. "Ny chance til alle" målgruppen svarer til ca. 45 pct. af det samlede antal kontanthjælpsmodtagere.<sup>21</sup> Ca. 40 pct. af målgruppen er indvandrere.

Tabellen nedenfor viser status i Jobcenter København i forhold til opfyldelse af ministerens mål for "Ny chance til alle" målgruppen. Det fremgår, at Jobcenter København ligger under niveauet i forhold til klyngen og Østdanmark. Dermed har Jobcenter København en særlig udfordring i forbindelse med "Ny chance til alle". Indsatsen har tæt relation til indsatsen for beskæftigelse og integration.

**Tabel 6 - Status på ministerens mål for Ny Chance målgruppen (pct.)**

Ministerens mål	Jobcenter København	Klynge i alt	Østdanmark i alt
25 pct. af gruppen skal være i ordinært job eller uddannelse pr. 1. juli 2008.	7,1 pct.	8,4 pct.	11,1 pct.
Gruppen skal i løbet af perioden være i stand til at forsøge sig selv 15 pct. af tiden.	4,6 pct.	5,5 pct.	7,1 pct.
Gruppen skal i løbet af perioden være i aktivering 40 pct. af tiden.	3,5 pct.	6,9 pct.	7,5 pct.

Kilde: Nøgletal – jobcenterklynge 1, nulpunktanalyse, marts 2007.

Ny Chance indsatsen vedrører perioden fra 1. juli 2006 til 30. juni 2008.

Status for mål 1: Viser status ved udgangen af 4. kv. 2006

Status for mål 2: opgørelsen viser udviklingen i perioden 3. kv. 2006 – 4. kv. 2006

Status for mål 3: opgørelsen viser udviklingen i perioden 3. kv. 2006 – 4. kv. 2006

Resultaterne viser, at der endnu er et stykke vej før målene for "Ny chance til alle" er nået.

På den baggrund har Københavns Kommune gennemført en intensiveret indsats for målgruppen i foråret 2007. Det er vigtigt, at indsatsen fastholdes i 2007 og om nødvendigt videreudvikles i 2008.

### Udfordringer – Ny Chance målgruppen

- Fastholde den intensiverede indsats over for "Ny chance til alle" målgruppen samt sikre, at ministerens mål for målgruppen nås inden 1. juli 2008.

#### **5.4.2. INDSATS: MÅLRETTEDE TILBUD TIL DE LANGVARIGT LEDIGE**

I Jobcenter København vil der i 2008 være fokus på en målrettet beskæftigelsesindsats overfor de langvarigt ledige, herunder ledige i målgruppen for "Ny chance til alle".

Der vil blive tilrettelagt job- og uddannelsespakker specifikt rettet mod langvarigt ledige, personer med indvandrerbaggrund, unge samt "Ny chance til alle" målgruppen.

Der sammensættes jobpakker for motiverede kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed, hvis indhold er en vekselvirken mellem virksomhedspraktik og opkvalificeringsforløb samt mentorstøtte og opfølgning fra en jobkonsulent. Jobpakkerne tilrettelægges som en trinvis opkvalificering, hvor man starter med forberedende introforløb til arbejdsmarkedet i form af undervisning og virksomhedsbesøg efterfulgt af virksomhedspraktikker.

I forlængelse heraf etableres der også uddannelsespakker for kontanthjælpsmodtagere, der er motiverede for at gennemføre et uddannelsesforløb med fremtidigt jobsigte, men som har problemer ud over ledighed. Disse pakker tilrettelægges i form af opkvalificerende uddannelsesforløb særligt inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder eller mangel på arbejdskraft. Det kan eksempelvis være uddannelsespakker målrettet social- og sundhedsområdet bestående af undervisning på uddannelsesstedet eller praktikperiode på virksomhed med tilknyttet mentor, hvorefter deltagerne påbegynder grundforløb på Social- og sundhedsskolen.

Udfordringen for de langvarigt forsikrede ledige er at få denne gruppe tæt på arbejdsmarkedet via en målrettet formidlings- og jobsøgningsindsats, tilbud om støttede job, fokus på faglig og geografisk mobilitet samt opkvalificeringsforløb. I overensstemmelse med Velfærdsaftalen vil jobcentret samtidig sikre, at de forsikrede ledige efter 30 måneders sammenlagt ledighed bliver fuldtidsaktiverede i resten af dagpengeperioden.

#### **Sundhed i aktivering**

Mange kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed har helbredsmæssige problemer. I gruppen af langvarigt ledige har to ud af tre dårligt helbred i form af sygdom, nedslidning eller misbrug. I gruppen af kontanthjælpsmodtagere med indvandrerbaggrund er sundhedsmæssige problemer en central barriere for beskæftigelse.

I arbejdet med disse grupper har den kommunale del af Jobcenter København påbegyndt projekt "Mere lighed i sundhed" i samarbejde med Folkesundhed København. Der er tale om aktiveringsforløb med et sundhedsaspekt i form af sundhedsfremme. Forløbene skal indeholde individuel afklaring og rådgivning via sundhedssamtaler samt sundhedsfremmende tilbud og livsstilsændringer i forhold til bl.a. kost, motion, alkohol og rygning.

Herudover etableres i 2007 et afklarende team af eksperter med henblik på afklaring af sygemeldte kontanthjælpsmodtageres muligheder for at blive raskmeldte og komme videre ud i beskæftigelse. Målgruppen for teamet er bl.a. sygemeldte indvandrerkvinder, som mangler arbejdsidentitet, og som udtrykker helbredsmæssige klager, mens også kulturelle barrierer i nogle tilfælde kan være til hinder for, at relativt ressourcerstærke indvandrerkvinder raskmeldes.

### Særligt fokus på børnefamilier

Alle kontanthjælpsmodtagere i Jobcenter København, som rammes af 300-timers reglen får tilbudt job eller beskæftigelsesfremmende tilbud. Der skal tilbydes en indsats for alle børnefamilier blande de ægtepar, der er omfattet af kontanthjælpsloftet og 300 timers reglen for derved at værne børnefamilier mod fattigdom.

Forældre på kontanthjælp tilbydes en samordnet indsats, som tager højde for bl.a. børnepasningsproblemer, når forældre får job eller kommer i tilbud. Det er vigtigt med denne målrettede indsats for at sikre, at disse børn får mulighed for at bryde den sociale arv og opnå samme muligheder for uddannelse og arbejde som andre. For nogle kontanthjælpsmodtagere med børn kan problemer med børnepasning være en barriere for integration på arbejdsmarkedet. Kvinder med børn skal have en særlig prioritet i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdsmarkedsintroduktion for selvforsørgede.

#### **Indsatsen – Langvarigt ledige**

- Opkvalificerende tilbud med fokus på områder med mangel på arbejdskraft
- Job- og uddannelsespakker for de ikke-forsikrede med fokus på arbejdsmarkedet
- Målrettet jobformidlings- og jobansøgningsindsats
- Sundhedsafklaring for de, der har helbredsmæssige problemer.

### 5.4.3. UDFORDRING: FLERE INDVANDRERE SKAL I BESKÆFTIGELSE

København er en by med en stor etnisk mangfoldighed, idet ca. 15 pct. af byens borgere har en anden oprindelse end dansk, hvilket er over gennemsnittet på 8 pct. for hele Østdanmark.<sup>22</sup> Størstedelen af indvandrerne (64 pct.) kommer fra et ikke-vestligt land, og København står overfor en særlig udfordring i forhold til at integrere disse indvandrere. Særligt fordi mange af Københavns indvandrere i den erhvervsaktive alder ikke er integreret på arbejdsmarkedet.

Indvandreres beskæftigelsesfrekvens er på 49 pct. i København, mens den for etniske danskere er på 76 pct. Der er altså et beskæftigelsesgab på 27 pct.-point mellem indvandrere og personer med dansk oprindelse. Beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrere i København er højest for mænd, hvor den er 55 pct., mens den for kvinder er 43 pct. Tallet for både mænd og kvinder ligger under niveauet i Østdanmark.<sup>23</sup>

Disse tal indikerer, at Jobcenter København har en høj arbejdskraftreserve i indvandrergruppen. En hovedudfordring i 2008 bliver at øge beskæftigelsesfrekvensen for målgruppen. I Jobcenter København er der fokus på, at indsatsen for indvandrere bl.a. skal bidrage til at reducere arbejdskraftreserven blandt de forsikrede og ikke-forsikrede ledige. Den gunstige beskæftigelsessituation skal bruges som afsæt for integration af ledige indvandrere på arbejdsmarkedet.

Der er 4.745 arbejdsmarkedsparete ledige indvandrere i Københavns Kommune (4. kv. 2006), og derved udgør gruppen godt 33 pct. af alle arbejdsmarkedsparete ledige i kommunen.<sup>24</sup> Heraf er omkring 60 pct. mænd. I forhold til de arbejdsmarkedsparete ledige indvandrere vil udfordringen først og fremmest være at få disse borgere henvist til ordinært

arbejde. De udgør et stort potentiale indenfor flere flaskehalsområder, men mange mangler kendskab og tilknytning til arbejdsmarkedet og har brug for intensiv vejledning og opkvalificering.

**Tabel 7 - Kontanthjælpsmodtagere med indvandrer baggrund**

	Indvandrer baggrund		Dansk oprindelse		I alt	
	pers.	pct.	pers.	pct.	pers.	pct.
<b>Kontanthjælpsmodtagere i alt (matchgruppe 1-5)</b>	8.081	39	12.587	60	20.852	100
<b>- heraf kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4-5</b>	3.831	39	6.000	61	9.831	100

Kilde: kontanthjælpsmodtagere: Arbejdsmarkedsportalen og BIF's ydelsessystem, maj 2007

Ovenstående tabel viser, at København har 8.081 kontanthjælpsmodtagere i indvandrergruppen, hvoraf knap halvdelen (3.831) ikke er arbejdsmarkedsparete, hvilket er en relativ høj andel. Indvandrerne andel af det samlede antal ikke-arbejdsmarkedsparete i matchgruppe 4-5 er på 39 pct. Udfordringen for denne del af indvandrergruppen hænger tæt sammen med "Ny chance til alle" målgruppen.

Jobcenter København skal arbejde målrettet for, at indvandrergruppen via social og faglig opkvalificering og vejledning får flere kompetencer i forhold til at blive arbejdsmarkedsparete og komme videre i ordinært job. Der er behov for forbedrede dansk kundskaber og opdateret kendskab til danske arbejdspladsnormer generelt for gruppen, eksempelvis via individuelt tilrettelagte job- og uddannelsesplaner, støtte i form af mentorordninger o.lign.

Integration og beskæftigelse er en hovedudfordring på tværs af Københavns Kommune, og København er en central aktør i forhold til at gå forrest i integrationsindsatsen. Dette kommer til udtryk med den tværgående Integrationspolitik samt det resultatorienterede Integrationsbarometer, som Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er hovedansvarlig for. Her sættes der bl.a. fokus på at forbedre de beskæftigelsesmæssige muligheder blandt indvandrere i de såkaldt ghettoiserede områder. I disse områder står mere end halvdelen af alle borgere i den erhvervsaktive alder uden tilknytning til arbejdsmarkedet.

Integrationsområdet er meget fremtrædende i de initiativer, der er vedtaget for 2007 og 2008 af de politiske partier på beskæftigelsesområdet.

### Udfordringer – Indvandrere

- Den gunstige beskæftigelsessituation skal bruges som afsæt for at øge beskæftigelsesfrekvensen for indvandrergruppen
- For mange indvandrere er job en del af den generelle integration. Deltidsjob kan medvirke til at øge indvandrergruppens selvforsørgelsesgrad
- Godt halvdelen af de indvandrere, som modtager kontanthjælp, er langt fra arbejdsmarkedet. Det er væsentligt at de opkvalificeres og får individuelt tilrettelagte

job- og uddannelsesplaner mv.

#### **5.4.4. SÆRLIG TILRETTELAGTE FORLØB FOR INDVANDRERGRUPPEN**

For kontanthjælpsmodtagere med indvandrerbaggrund er der med Københavns Kommunes beskæftigelsesaftale for 2007 gennemført en række initiativer, som videreføres i 2008, herunder de såkaldte jobpatruljer i boligområder med mange indvandrere.

Med beskæftigelsesaftalen for 2008 gennemføres yderligere en række nye initiativer. Målgruppen skal bl.a. tilbydes opkvalificerende arbejdsmarkedskørekort, som indeholder virksomhedspraktik. Formålet er at give deltagerne en forståelse for uskrevne regler og sociale normer mv. på danske arbejdspladser. I tilknytning hertil kan gives et branchespecifikt kursus, et kursus i jobdansk mv.

Derudover oprettes samarbejdsaftaler/ partnerskaber med udvalgte virksomheder med henblik på at få indvandrere ind på arbejdsmarkedet via trappetrinsmodellens afklaringsforløb, som efterfølges af virksomhedspraktik og evt. ansættelse på ordinære vilkår eller i løntilskud.

Den nye jobkonsulentordning forventes at give et positivt bidrag til integrationen på arbejdsmarkedet. En væsentlig målsætning er at fastholde indvandrerne på arbejdspladserne, når det lykkes dem at få job.<sup>25</sup> Målinger viser, at en stor del af kontanthjælpsmodtagerne vender tilbage til kontanthjælpssystemet efter kun 3 måneder på arbejdsmarkedet, og derfor skal jobkonsulenternes opgave bl.a. være "jobeftersyn", mentorstøtte mv. med henblik op at forebygge og afhjælpe problemer i det nye job.

Jobcenter København har en specialfunktion for indvandrere med sproglige eller kulturelle barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. Specialfunktionen omfatter et betydeligt antal kontanthjælpsmodtagere, hvoraf mange er længevarende ledige, er i match 4-5 eller er omfattet af 300-timers reglen.

I tilknytning hertil varetages indsatsen for dagpengemodtagere med indvandrerbaggrund af den etniske specialindsats, som er et team af medarbejdere, der arbejder målrettet med ledige indvandrere. Strategien er, at alle ledige, for hvem sprog eller kultur er den største hindring for at få et job, visiteres efter 1. jobsamtale til etnisk team.

Fokus i indsatsen er først og fremmest at få de ledige henvist til ordinært arbejde. I den forbindelse arbejdes løbende på etablering af rekrutteringsaftaler med udvalgte virksomheder med henblik på ansættelse i ordinært arbejde eller alternativt ansættelse med tilskud for svagere grupper af ledige. Viser det sig ikke muligt, har jobcentret udviklet et katalog med faste modulopbyggede aktiveringstilbud til de ledige forsikrede indvandrere. Tilbuddene bestemmes af den lediges almene kvalifikationer, og der arbejdes med forskellige ledighedsprofiler.

#### **Tilbud til de selvforsørgede**

Jobcentret giver tilbud til selvforsørgede i form af arbejdsmarkedsintroduktionsprogrammer tilrettelagt som en trappetrinsmodel, hvor man trin for trin opkvalificeres. Det er



kombinationsforløb indeholdende eksempelvis sprogundervisning, opstartskurser, praktik og uddannelse samt opstart på ordinært job.

I gruppen af selvforsørgede, som får tilbud, prioriteres først og fremmest ægtepar, hvor den ene ægtefælle har mistet kontanthjælpen pga. 300-timers reglen. Derudover indgår selvforsørgede indvandrere omfattet af integrationsloven, kvinder fra den tidligere ”morbarn ordning”, samt selvforsørgende sprogkursister, herunder hjemmegående indvandrerkvinder.

### **Indsatsen – Indvandrere**

- Etnisk specialindsats
- Opkvalificerende arbejdsmarkedskørekort med virksomhedspraktik
- Støtte med fastholdelse i job, herunder mentorordninger, øget samarbejde med virksomheder samt brug af jobkonsulenter
- Faste modulopbyggede aktiveringstilbud.

## **5.5. ET RUMMELIGT ARBEJDSMARKED**

### **5.5.1. UDFORDRINGER IFH. TIL ET RUMMELIGT ARBEJDSMARKED**

Borgere med varigt nedsat arbejdsevne skal sikres tilknytning til arbejdsmarkedet, og det er en udfordring at fastholde borgere med varigt nedsat arbejdsevne, fysisk såvel som psykisk, på et rummeligt arbejdsmarked.

For Jobcenter København er det en central udfordring at implementere Københavns Kommunes handicappolitik, som omhandler borgere med fysisk og/eller psykisk nedsat arbejdsevne. Handicappolitikens overordnede målsætning har fokus på, at Københavns Kommune vil medvirke til at synliggøre handicappedes ressourcer og nedbryde fordomme og barrierer, der forhindrer handicappede i at leve et godt, sundt og indholdsrigt liv på egne præmisser. Dette indebærer, at beskæftigelsesindsatsen skal målrettes den enkelte målgruppe efter behov, og at bl.a. fysisk handicappede og psykisk udviklingshæmmede ikke behandles anderledes end andre med tilsvarende beskæftigelsesproblemer.

En nødvendig særlig og specifik indsats over for målgruppen sker ved, at der sættes øget fokus på målgruppen. Jobcentret vil have stort fokus på ordninger, som kan være medvirkende til at fastholde så mange i ordinær beskæftigelse som muligt. Derfor vil Jobcenter København igangsætte en række tiltag eksternt såvel som internt således, at bliver en større viden om mulighederne for fastholdelse af medarbejdere i ordinær beskæftigelse. Ligeledes vil der være særlig fokus på de 18 årige, og dermed en ny gruppe af handicappede, som omfattes af kommunens beskæftigelsesindsats. Dette sker i samarbejde mellem den kommunale og statslige del af jobcentret.

Jobcenter København vil sætte fokus på metodeudvikling på området, hvilket kan ske gennem dannelse af relevante sagsbehandlernetværk med fx. kvartalsvise møder, hvor der drøftes konkrete temaer, kompensationsmuligheder mm. Ligeledes forestiller Jobcenter København sig et større omfang af information og vidensudvikling om de handicapkompenserende ordninger med fx a-kasser, organisationer, uddannelsesinstitutioner (vejledere), sygehuse(socialrådgivere) og handicaporganisationer.

### Udfordringer – Et rummeligt arbejdsmarked

- Sikre fastholdelse af borgere med varigt nedsat arbejdsevne på et rummeligt arbejdsmarked
- Sikre en større viden om mulighederne inden for handicapkompenserende ordninger både eksternt såvel som internt i Jobcenter København.

#### **5.5.2. INDSATSEN IFH. TIL ET RUMMELIGT ARBEJDSMARKED**

For de fysisk handicappede eller psykisk udviklingshæmmede kan der inden for beskæftigelsesindsatsen bl.a. blive tilbudt særligt målrettede jobpakker, som opkvalificerer den enkelte med sigte på et specifikt job i en virksomhed. Dette vil ske gennem virksomhedspraktik, revalidering og andre støtteordninger. Denne indsats tilrettelægges med fokus på flaskehalsområder.

Der sigtes mod, at der over for ledige, som har væsentlige helbredsmæssige problemer af fysisk eller psykisk karakter, først iværksættes et afklarende forløb og tilbud om praktisk træning kombineret med lægelig og psykologisk udredning. Tiltagene kombineres derefter med trinvis introduktion til arbejdsmarkedet via virksomhedspraktikker og mentorordninger. Det skal sikres, at arbejdsprøvningen har ordinær beskæftigelse som pejlemærke, og at denne indsats opleves relevant og kvalificeret af borgeren. Metoderne hertil kan blandt andet være et øget fokus på hjælpemidler (arbejdspladsindretning), tilskud til personlig assistance til handicappede i erhverv, tilskud til personlig assistance til personer med psykisk handicap samt isbryderordningen.

Der er en særlig indsats for de unge, og dermed en ny gruppe af handicappede omfattet af kommunens beskæftigelsesindsats. For de unge fysisk handicappede eller psykisk udviklingshæmmede vil der, som en del af den generelle indsats for unge, sigtes mod etablering af et "varslingssystem" over for de, der falder ud af erhvervsuddannelser gennem et udbygget samarbejde med uddannelsesinstitutioner samt gennem etablering af kommunale mentorordninger og tilsvarende mentorordninger i virksomhederne.

Den eksisterende indsats i forbindelse med ansættelse af borgere på særlige vilkår foregår bl.a. i center for Job på Særlige Vilkår (JSV), hvor man gennem information og rådgivning i virksomheder og hos brugere søger at fjerne de barrierer, der forhindrer at især psykisk udviklingshæmmede ikke kommer ind på arbejdsmarkedet.

Det er væsentligt, at arbejdsmarkeds-tilknytningen øges for borgere med varigt nedsat arbejdsevne i form af hurtig tildeling af fleksjob samt løbende opfølgning for personer, som er visiteret til fleksjob i jobcentret.

Center for Job på Særlige Vilkår (JSV) skal sikre, at nye borgere, der er visiteret til fleksjob, får en hurtig formidling, og at førtidspensionister visiteret til løntilskudsjob får afklaring af jobmuligheder samt formidling af job.

I 2007 er der sket et fald i antal personer, der afventer et fleksjob. Denne udvikling skal fortsættes i 2008.

#### **Indsatsen – Et rummeligt arbejdsmarked**

- Mulighed for målrettede jobpakker for fysisk handicappede og psykisk udviklingshæmmede
- Gennemføre afklarende og opkvalificerende forløb for målgruppen
- Sikre fleksjobberettigede en hurtig formidling af fleksjob.

## **5.6. UNGEOMRÅDET**

Knap hver 3. københavnere i den erhvervsaktive alder er mellem 20 og 29 år. På trods af en lav ledighedsprocent på 3,2 pct. for unge i Københavns Kommune, har kommunen en større ungdomsarbejdsløshed end tilfældet er i Hovedstadsregionen (2,3 pct.) og landets øvrige kommuner (2,6 pct.).<sup>26</sup>

### **5.6.1. UDFORDRINGER PÅ UNGEOMRÅDET**

Det er en væsentlig prioritering i Jobcenter København at sikre, at alle unge overgår til job eller uddannelse. Af nedenstående tabel fremgår det, at 4.270, og dermed over halvdelen af de unge, er arbejdsmarkedspare ledige. Størstedelen af ungegruppen (69 pct.) er kontanthjælpsmodtagere.

**Tabel 8 – Dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere under 30 år**

	<b>dagpenge- modtagere</b>	<b>kontanthjælps- modtagere</b>	<b>i alt</b>
<b>Arbejdsmarkedspare ledige</b>	2.375	1.895	<b>4.270</b>
<b>Ikke-arbejdsmarkedspare ledige</b>		3.284	<b>3.284</b>
<b>unge i alt</b>	<b>2.375</b>	<b>5.179</b>	<b>7.554</b>
<b>pct.-andel</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>100</b>

Kilde: Statistikbanken AB11307 for april (arbejdsmarkedspare).

Kilde: Arbejdsmarkedsportalen april 2007 (ikke-arbejdsmarkedspare).

Gruppen af unge kontanthjælpsmodtagere består af 5.179 unge, hvoraf 3.284 (omkring 63 pct.) er ikke-arbejdsmarkedspare og har problemer ud over ledighed. Mange i denne gruppe har dårligt helbred samt en uafklaret livssituation som medfører, at de ikke kommer i job/uddannelse.

Størstedelen giver dog udtryk for et ønske om at tilegne sig en uddannelse, men status er, at mange ikke påbegynder uddannelse indenfor det første års ledighed. Der ligger en række grundlæggende udfordringer for ungeindsatsen i København i forhold til at få gjort denne ungegruppe arbejdsmarkedspare og hjælpe dem videre i uddannelse.

Når de unge fordeles på alder fremgår det, at de unge kontanthjælpsmodtagere er fordelt med lidt under halvdelen i gruppen mellem 16-24 år og lidt over halvdelen i gruppen mellem 25-29 år, jf. nedenstående tabel.

**Tabel 9 – Unge under 30 år fordelt på alder**

	dagpenge- modtagere	kontanthjælps- modtagere	i alt
<b>16-24 år</b>	388	2.243	2.631
<b>25-29 år</b>	1.987	2.936	4.923
<b>unge i alt</b>	2.375	5.179	7.554

Kilde: statistikbanken AB11307 for april (arbejdsmarkedsparate).

Kilde: arbejdsmarkedsportalen april 2007 (ikke-arbejdsmarkedsparate)

I forhold til de unge forsikrede ledige er der kun 388, som er under 24 år, mens gruppen af 25-29 årige er oppe på 1.987. Langt de fleste i gruppen har en uddannelse, og den primære årsag til deres ledighed er, at de er nyuddannede og derfor ikke har fundet job endnu. Det er primært medlemmer af AC, funktionærer, HK samt 3F.<sup>27</sup> 78 pct. har en ledighed på under 13 uger. Dermed kommer langt de fleste forsikrede unge videre i job eller uddannelse, før de bliver en del af arbejdskraftreserven.<sup>28</sup>

Jobcenter København har haft et betydeligt fald på 23 pct. i forhold til at reducere antallet af unge dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, jf. nedenstående tabel. Dermed har jobcentret i den målte periode levet op til ministerens målsætning om, at antallet skal reduceres. Faldet er en smule større for gruppen af unge dagpengemodtagere end for de unge kontanthjælpsmodtagere. I forbindelse med indsatsen overfor ungemålgruppen vil Jobcenter København forsat have fokus på ministerens mål, idet en stor andel af de nyledige netop tilhører ungegruppen.

**Tabel 10 - Status på ministerens mål for ungeindsatsen (pct.)**

Ministerens mål	Jobcenter København	Klynge i alt	Østdanmark i alt
<b>Nedbringe antallet af unge under 30 år, som modtager dagpenge eller kontanthjælp</b>	23 pct.	22 pct.	22 pct.

Kilde: Nøgletal – jobcenterklynge 1, maj 2007

Opgørelsen viser udviklingen i perioden 2. kv. 2006 – 1. kv. 2007 i forhold til 3. kvartal 2005 – 2. kv. 2006

Grundlæggende har de forsikrede ledige under 30 år relativt korte ledighedsperioder. En mindre del af de forsikrede unge er ledige i mere end 26 uger og dermed omfattet af ret og pligt til aktivering. I 2006 stod ca. 300 forsikrede ledige mellem 25-29 år uden en kompetencegivende uddannelse<sup>29</sup>, og der var ledige i mere end 26 uger og vil dermed blive omfattet af reglerne i forbindelse med velfærdsaftalen.<sup>30</sup>

Dette billede ser anderledes ud i forhold til de unge kontanthjælpsmodtagere, hvor hele 80 pct. af ungegruppen ikke har nogen uddannelse.<sup>31</sup> Mange af de unge er faldet fra påbegyndt uddannelse pga. sociale og/eller faglige problemer, hvilket gør dem udsatte på et arbejdsmarked, som i stigende grad efterspørger faglært og uddannet arbejdskraft. Det vil være nødvendigt med en intensiveret opfølgning og uddannelsesvejledning omkring de

unge kontanthjælpsmodtagere, og indsatsen skal tilrettelægges med henblik på at sikre, at de påbegynder uddannelse.

En stor del af de unge kontanthjælpsmodtagere er frafaldet påbegyndt erhvervsuddannelse, og i Jobcenter København er det derfor væsentligt at sikre en hurtig indsats for unge, som frafalder eller som er i risiko for at frafalde påbegyndt erhvervsuddannelse.

Fælles for alle unge uden uddannelse er, at de har behov for en hurtig indsats med henblik på at komme i beskæftigelse eller uddannelse. Halvdelen af de unge er i beskæftigelse inden for et år. Udfordringen består i, at mange unge bliver ansat i brancher, der er præget af høj personaleomsætning. Det kan derfor være svært for de unge at fastholde jobbet.<sup>32</sup>

### Udfordringer – Unge

- De unge med uddannelse skal hurtigst muligt videre i job
- Alle unge uden uddannelse skal have en intensiv opfølgning og vejledning i forhold til uddannelsesvalg
- Mange af de unge kontanthjælpsmodtagere er ikke-arbejdsmarkedsparete, og det er væsentligt, at de får en opkvalificerende indsats til uddannelse eller job.

#### 5.6.2. INDSATSEN PÅ UNGEOMRÅDET

I ungeindsatsen er der særlig fokus på gruppen af unge under 30 år, som ikke har en kompetencegivende uddannelse. I forhold til de 18-24 årige unge drejer det sig primært om målgruppen af kontanthjælpsmodtagere.

Jf. lovgivningen er der skabt en ret og pligt til uddannelse for alle kontanthjælpsmodtagere under 25 år uden kompetencegivende uddannelse. Med Velfærdsaftalen udvides dette til, at alle 25-29 årige uden uddannelse (både forsikrede og ikke-forsikrede) kan vælge aktivering fra, hvis de i stedet påbegynder ordinær uddannelse.

I Jobcenter København er etableret en specialfunktion til at varetage den samlede indsats for unge uden uddannelse. Omdrejningspunktet for indsatsen er, at alle unge kontanthjælpsmodtagere skal have en uddannelse. Som led i denne indsats deltager København som spydspidskommune i projekt "Ungdomsuddannelse til alle", som forløber fra 2007-2010. Målet med projektet er at indfri ministerens mål om, at andelen af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse, skal øges til 85 pct. af en ungdomsårgang i 2010.

I jobcentrets tilrettelæggelse af ungeindsatsen vil der være et særligt fokus på at fastholde unge i påbegyndt uddannelse. Udgangspunktet for indsatsen er, at de unge skal fastholdes i uddannelse også før, de unge bliver kontanthjælpsmodtagere. Et varslingsystem, der giver jobcentret adgang til uddannelsesinstitutionernes oplysninger om, hvilke unge, der falder fra, er under udvikling med henblik på en tidlig og målrettet fastholdelsesindsats. Derudover vil jobcentret yde en indsats som aktiv formidler af praktikpladser til unge, som har påbegyndt en erhvervsuddannelse, men som er i risiko for at falde fra pga. manglende praktikplads. I forlængelse heraf vil der også blive ydet mentorstøtte i samarbejde med de enkelte erhvervsskoler. Særlig støtte i form af mentorordninger men også tilbud om virksomhedspraktik af 2-4 uger varighed er særlig

relevant for de mest udsatte unge, herunder unge med kriminel baggrund. I løbet af 2008 vil der også blive afholdt kombinerede job- og uddannelsesmesser for unge.

Som en del af specialfunktionen etableres målrettede tilbud for de unge dagpengemodtagere under 30 år. Indsatsen er primært rettet mod uddannelse i forhold til de unge, som ingen uddannelse har. I forhold til de unge, som har en kompetencegivende uddannelse, er der fokus på en jobrettet indsats.

Gruppen af unge dagpengemodtagere mellem 18 og 24 år er omfattet af den forstærkede ungeindsats, hvilket betyder, at de efter 6 måneders ledighed har ret og pligt til et uddannelses tilbud af 18 måneders varighed. Indsatsen for gruppen af unge dagpengemodtagere uden kompetencegivende uddannelse mellem 25-29 år er omfattet af velfærdsaftalens regler og skal efter 6 måneders ledighed vælge mellem offentlig løntilskud i 6 måneder, eller vælge at søge ind på en ordinær uddannelse på almindelige vilkår.

### Indsatsen – Unge

- Straks-indsats med fokus på job og uddannelse, herunder job- og uddannelsesmesser samt virksomhedspraktikker
- Oprettelse af varslingsystem med henblik på en tidlig og målrettet fastholdelsesindsats
- Jobcentret som aktiv formidler af praktikpladser.

## 5.7. AKADEMIKERLEDIGHEDEN

Sammenlignet med øvrige storbykommuner har Københavns Kommune en relativ høj ledighed blandt akademikere (AC'ere).

### 5.7.1. UDFORDRING: REDUCERE AKADEMIKERLEDIGHEDEN

Gruppen af ledige AC'ere i København består af ca. 5.000 ledige dagpengemodtagere og et mindre antal ikke-forsikrede højtuddannede ledige. Akademikerne udgør ca. 27 pct. af alle forsikrede ledige i kommunen. Det er en betydelig større andel end i Østdanmark, de øvrige storbykommuner og i hele landet.

Antallet af ledige akademikere i København er i december 2006 faldet med 17 pct. i forhold til året før og har et niveau på 6 pct. Ingeniørerne har haft det største ledighedsfald og har lavere ledighed end de øvrige AC-grupper. Magistrene har det laveste ledighedsfald og den højeste ledighed på 10 pct., og samtidig er langtidsledigheden for magistre markant højere end for de øvrige AC-grupper.<sup>33</sup>

AC-gruppen er generelt kendetegnet ved:

- Der er en stor gennemstrømning af højtuddannede ledige og halvdelen kommer i beskæftigelse i løbet af 1 år

- Da en del akademikere ofte har specialiserede kvalifikationer, kan der være længere perioder med jobsøgning inden disse kommer i job
- En del af de højtuddannede ledige mangler relevant erhvervs erfaring og afklaring i forhold til arbejdsmarkedet.

Der er få ikke-forsikrede ledige blandt de højtuddannede. Denne gruppe har nogle særlige barrierer i forhold til beskæftigelse. En del af gruppen lider af dårligt helbred, som er årsag til deres ledighed.<sup>34</sup>

**Tabel 11 - Ledige akademikere fordelt på a-kasser og alder**

Ledige AC'ere	< 30 år	30-39 år	40-55 år	> 55 år	I alt
Journalistik, kommunikation og sprog	103	259	140	59	561
Ingeniører	100	93	63	36	302
Magistre	375	1.063	395	154	1.987
Akademikere (AAK)	281	613	271	123	1.288
Civiløkonomer	95	162	47	8	312
<b>I alt</b>	<b>954</b>	<b>2.190</b>	<b>926</b>	<b>380</b>	<b>4.450</b>

Kilde: AM-portalen den 31.05.2007.

Omkring halvdelen af forsikrede ledige akademikere er 30-39 år, jf. ovenstående tabel. Heraf er ca. 50 pct. magistre. Ca. 21 pct. af alle ledige akademikere er under 30 år.

Der er et mismatch i forhold til arbejdsmarkedet, idet størstedelen af de ledige er magistre, journalister eller inden for kommunikation og sprog mv., mens jobåbningerne er inden for natur- og samfundsvidenskabelige fag.

### Udfordringer - Akademikerledigheden

- Udfordringen bliver at få reduceret antallet af ledige akademikere, herunder specielt gruppen af magistre
- Udfordringen bliver at håndtere virksomhedernes efterspørgsel efter AC-arbejdskraft set i forhold til de lediges kvalifikationer.

#### 5.7.2. INDSATSEN FOR AKADEMIKERE

Jobcentret har en AC specialindsats, der arbejder målrettet med ledige akademikere. Det primære redskab for AC'erne er jobklubber.

De ledige akademikere skal i overensstemmelse med det landsdækkende udbud, udlægges til andre aktører efter henholdsvis 4 og 7 måneders ledighed. Indsatsen for denne gruppe varetages dermed i stort omfang af andre aktører. Jobcenteret har dermed en stor opgave forud for udlægning af gruppen af forsikrede AC'ere til andre aktører. Jobcentret må ikke igangsætte aktiviteter, der rækker ind i den periode de ledige skal lægges ud til andre aktører.

Jobcentret har indgået en samarbejdsaftale med de akademiske a-kasser om

iværksættelse af en fremrykket jobrettet indsats for de ledige AC'ere. Indsatsen består i, at a-kasserne efter særlige kriterier kan visitere de ledige AC'ere til jobklubber forud for, at de udlægges til andre aktører. Jobcentret vurderer i forbindelse med 1. jobsamtale med de ledige AC'ere, hvornår og hvor de skal udlægges til andre aktører.

Jobcenteret holder endvidere jobsamtaler med ledige AC'ere med mere end 20 timers beskæftigelse. Der gennemføres samtidig en indsats for gruppen af AC'ere, som har under 52 uger tilbage af deres dagpengeforløb. Denne gruppe vil få en jobrettet indsats og opkvalificering.

#### Indsatsen – Akademikere

- Jobklubber som primært redskab
- Samarbejdsaftaler med akademiske a-kasser
- Indsatsen udlægges til andre aktører.

### **5.8. FÆLLES RESULTATMÅL FOR DEN BORGERRETTEDE INDSATS**

Med udgangspunkt i de særlige udfordringer og indsatsområder, der er prioriteret i den borgerrettede indsats, opstilles nedenstående fælles resultatmål for den kommunale og den statlige del af Jobcenter København i 2008.

#### Fælles resultatmål for beskæftigelsesindsatsen i 2008

##### **Arbejdskraftreserven:**

- Antallet af ledige i arbejdskraftreserven skal i 2008 nedbringes med mindst 15 pct.

##### **"Ny chance til alle" målgruppen:**

- Antallet af ledige fra "Ny chance til alle" målgruppen, der er i uddannelse eller job, skal stige med mindst 18 pct.-point.
- Selvforsørgelsesgraden for ledige fra "Ny chance til alle" målgruppen skal stige med mindst 10 pct.-point.
- Aktiveringsgraden for ledige fra "Ny chance til alle" målgruppen bør om muligt ligge på 40 pct.

##### **Modvirke mangel på arbejdskraft:**

- Jobcenter København skal som minimum bruge de midler, som beskæftigelses-regionen har meldt ud til jobcentret, herunder bl.a. til iværksættelse af særligt tilrettelagte flaskehalsforløb.



- For at Jobcenter København kan benytte sin objektive andel af Beskæftigelsesregionens midler, vil den statslige del af Jobcenter København aktivere 170 helårspersoner inden for områder med mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter.
- For at modvirke mangel på arbejdskraft vil Jobcenter København igangsætte 200 voksenlærlingeforløb med ledige kontanthjælps- og dagpengemodtagere.

**Ungeindsatsen:**

- Antallet af unge under 30 år, der modtager kontanthjælp, starthjælp, introduktionsydelse eller dagpenge skal nedbringes med mindst 15 pct. I forhold til 2007.

**AC-indsatsen:**

- AC-ledigheden skal reduceres med mindst 15 pct. i forhold til 2007.

## 6. DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS I JOBCENTER KØBENHAVN

Jobcenter København har en grundlæggende interesse i at servicere virksomhederne med kvalificeret arbejdskraft og dermed understøtte fortsat vækst i hovedstadsområdet. Jobcenter København anser generel service overfor virksomheder som en kerneopgave. Dette arbejde er afgørende for at få de ledige hurtigst muligt i beskæftigelse og for også at sikre arbejdsmarkedstilknytning for de svageste borgere.

### 6.1. VIRKSOMHEDSSERVICE

#### 6.1.1. UDFORDRING: SIKRE DEN NØDVENDIGE ARBEJDSKRAFT

Jobcenter København vil arbejde målrettet med at skaffe virksomhederne den nødvendige arbejdskraft for at forebygge og afhjælpe mangel på arbejdskraft. Det er vurderingen, at virksomhedernes efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft vil skabe gode forudsætninger for at løfte jobcentrets indsats, og dermed åbne mulighed for at få flere forsikrede og ikke-forsikrede ledige i beskæftigelse.

Det er en hovedudfordring for Jobcenter København, at der forventes mangel på arbejdskraft inden for en række områder i den private og offentlige sektor, som betyder, at jobcentret både på kort og lang sigt skal medvirke til at sikre en kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne.

#### **Udfordring - Virksomhedsservice**

- Sikre et tilstrækkeligt udbud af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne.

#### 6.1.2. INDSATS: MÅLRETTET VIRKSOMHEDSSERVICE

En hurtig og effektiv jobformidlingsindsats i Jobcenter København mellem virksomheder og ledige forudsætter en kombination af en målrettet beskæftigelsesindsats overfor de ledige og virksomhederne. Der skal bl.a. være et tydeligt fokus på job og opkvalificering for alle målgrupper samt en synlig præsentation af alle ledige jobs.

#### Det Koordinerende Virksomhedssamarbejde (KVS)

Med samarbejdet mellem stat og kommune i Jobcenter København er der nye muligheder for større volumen og interaktion i samarbejdet og i kontakten med virksomhederne. Der er bl.a. etableret et fælles call-center med henblik på at skabe én fælles jobcenterindgang for virksomheder og ledige.

Jobcenteret har dermed fokus på, at virksomhedsservice bliver koordineret på tværs, og at der arbejdes ud fra en samlet strategi i forhold til virksomhederne. Jobcenter København etablerer Det Koordinerende Virksomhedssamarbejde (KVS) ultimo 2007, hvor der

samarbejdes om den virksomhedsrettede indsats. Der etableres en KVS-enhed og et KVS-netværk bestående af virksomhedskonsulenter i de forskellige dele af jobcentret, som skal være med til at sikre en høj kvalitetsstandard for den fælles virksomhedsindsats. Med KVS etableres en enhed, som på tværs af jobcenterenhederne varetager den overordnede koordinering, opfølgning og servicering af virksomhedssamarbejdet.

Jobcentret vil anvende flere forskellige kontaktformer i forhold til virksomhederne. Der prioriteres kontakt via besøg, telefon, mail mv., således at både volumen og virksomhedernes individuelle behov tilgodeses.

Besøgene målrettes bl.a. virksomheder, som har eller forventes at få store rekrutteringsbehov og hvor besøg er den kontaktform, som matcher virksomheden bedst. Der prioriteres følgende i forhold til virksomhedsbesøgene:

- Strategiske besøg i forbindelse med større virksomheder, der afgiver eller forventes at afgive mange ordrer til jobcentret
- Pleje af virksomheder som jobcentret allerede har etableret samarbejde med
- Målrettet indsats overfor virksomheder mhp. ansættelse af svagere grupper af medarbejdere (løntilskud, praktik og mentorordninger).

### **Jobformidling**

Jobcenter København vil hjælpe virksomhederne med at løse deres arbejdskraftbehov hurtigt og effektivt. Der er fokus på en effektiv formidling af arbejdskraft gennem udsøgning og henvisning af arbejdssøgende, når virksomhederne afgiver ordrer til jobcentret. Den bedst kvalificerede arbejdskraft formidles til virksomhederne, og formidlingen kan ske på tværs af kommunegrænser og via EURES over landegrænser. Der arbejdes løbende på at øge den faglige og geografiske mobilitet, og jobcentret vil søge at øge virksomhedernes rekrutteringsgrundlag.

Jobcentrets arbejdskraft synliggøres overfor virksomhederne bl.a. via Det Koordinerede Virksomhedssamarbejde (KVS), Jobnet, den virksomhedsopsøgende indsats på jobcentrene, som varetages af specialiserede jobkonsulenter sammen med særlige arrangementer såsom jobmarkeder og virksomhedskampagner.

Der arbejdes med forsøg på udvikling af nye formidlingsmetoder i jobcentret. I denne forbindelse arrangeres forskellige former for "mini-jobmarkeder" i de enkelte enheder og på tværs af enhederne i Jobcenter København. Disse aktiviteter afholdes for udvalgte målgrupper og brancher. Endvidere afholdes der "store jobmarkeder" i København, jf. august jobmarkedet på Rådhuspladsen. Dette støttes af LBR, som er med til at beslutte målgrupper, fagområder og arrangementets form. Disse aktiviteter vil blive søgt videreført i 2008.

Jobcenter København ønsker endvidere at påtage sig opgaver for nogle målgrupper og vil således formidle praktikpladser til udsatte unge på erhvervsuddannelserne. Jobcentret skal i samarbejde med erhvervsskoler og virksomheder varetage en tilvejebringelse, formidling og synliggørelse af ledige praktikpladser til unge, særligt for unge med risiko for at falde fra påbegyndt uddannelse.

Jobcentret vil samtidig formidle ledige job til handicappede og i kontakten med virksomhederne, informeres om mulighederne for at ansætte personer med et handicap. Målet er, at de handicappede ansættes i ordinære job evt. med brug af støtte eller job med løntilskud.

### **Jobordrer på Jobnet**

Jobnet skal anvendes som et målrettet redskab, og både den kommunale og den statslige del af jobcentret vil arbejde for en øget tilgang af jobordrer på Jobnet. Formidling af jobordrer foregår bl.a. i modtagelsen, hvor jobbene præsenteres. Jobordrer vil endvidere være et omdrejningspunkt i forbindelse jobsamtalen med de ledige.

Jobcentrets fokus på en effektiv jobservice overfor virksomhederne indebærer en strategi for en effektiv håndtering og formidling af jobordrer. Håndteringen af jobordrer er en central del af Det Koordinerende Virksomhedssamarbejde, og der er fokus på fælles modtagelse af ordrer såvel som løbende opfølgning herpå. Med jobcentrets indsats prioriteres det, at flere virksomheder lægger deres jobordrer på Jobnet.

Jobcentret forventer, at flere virksomheder vil benytte Jobnet som rekrutteringsværktøj fremover, idet Jobnet bliver det centrale redskab for jobformidlinger. Der vil generelt være fokus på en større synliggørelse af jobcentrets tilbud til virksomhederne, herunder anmeldelsen af Jobnet og formidlingen af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne.

Denne strategi vil ligeledes indgå i forbindelse med de samarbejdsaftaler, som laves med virksomheder. Virksomheder med jobannoncer inden for flaskehalsområder får tilbud om hjælp til rekruttering, når jobopslaget udløber (åbne ordrer). Der henvises i øvrigt til beskrivelse af KVS og netværk af jobkonsulenter i Jobcenter København.

#### **Indsatsen – Virksomhedsservice**

- Implementering af Det Koordinerende Virksomhedssamarbejde
- Løbende formidling til virksomheder, herunder øget brug af jobmarkeder
- Etablering af Jobnet som omdrejningspunkt for alle jobordrer.

## **6.2. VIRKSOMHEDSSAMARBEJDE**

Den virksomhedsrettede indsats indeholder jobformidling af ledige dagpenge-, sygedagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, bistand til arbejdsfastholdelse, formidling af ledige i løntilskudsjob eller virksomhedspraktik, etablering af fleks- og løntilskud til førtidspensionister, etablering af mentorordninger på virksomheder mv. På den baggrund udgør et veludbygget og effektivt samarbejde med virksomhederne en væsentlig forudsætning for de resultater, der skabes på tværs af alle indsatsområder i beskæftigelsesindsatsen, og som er med til at sikre et rummeligt arbejdsmarked, hvor også de svageste grupper fastholdes på arbejdsmarkedet.

### **6.2.1. UDFORDRING: FASTHOLDELSE PÅ ARBEJDSMARKEDET**

Det er en væsentlig udfordring, at Jobcenter København har fokus på at sikre ledige og sygemeldte borgere en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. I forlængelse heraf er det vigtigt med et generelt virksomhedssamarbejde, hvor virksomhederne inddrages aktivt i opkvalificering af ledige dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere bl.a. via den opkvalificerende trappetrinsmodel samt brugen af aktivering, virksomhedspraktikker, jobrotation og mentorordninger.

Kontakten med virksomhederne skal derfor bidrage yderligere til at sikre udbredelsen af det rummelige arbejdsmarked og sikre arbejdsmarkedstilknytning for de svageste, herunder kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed og personer med varigt nedsat arbejdsevne.

Dette arbejde er afgørende for at få de ledige hurtigst muligt i beskæftigelse og for at sikre arbejdsmarkedstilknytning til de svageste borgere. Begge dele kræver et effektivt og omfattende samarbejde med virksomhederne.

#### **Udfordring – Virksomhedssamarbejde**

- Samarbejde med virksomhederne omkring målrettet opkvalificering af de ledige
- Sikre varig tilknytning til arbejdsmarkedet for de svage grupper af ledige.

### **6.2.2. INDSATS: FORMALISERET SAMARBEJDE MED VIRKSOMHEDER**

Jobcenteret vil i 2008 etablere yderligere partnerskabsaftaler og samarbejdsaftaler med virksomheder. Der fokuseres bl.a. på at indgå aftaler med virksomheder, som dels ansætter medarbejdere på ordinære vilkår og samtidig har støttede job og indslusningsforløb for de svage grupper. Aftalerne vil kunne omfatte både dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere.

Aftalerne kan være forskellige afhængigt af virksomhedernes størrelse og branche. Aftalerne kan endvidere variere i indhold og omfang. Der prioriteres bl.a. partnerskabsaftaler med store virksomheder med mange jobåbninger.

I 2008 vil der bl.a. blive arbejdet med rekrutteringsaftaler med udvalgte virksomheder inden for fx rengøringsområdet, hotel og restaurationsbranchen mv. Der vil også arbejdes for partnerskaber om indslusningsforløb på flaskehalsområder, bl.a. for at få flere indvandrere ind i job på disse områder.

Der skal samtidig indgås aftaler med virksomheder omkring opkvalificerende jobpakkeforløb til de kontanthjælpsmodtagere, der har problemer ud over ledighed. Disse jobpakker er rettet mod ufaglærte eller kortuddannede – eksempelvis plejehjemsmedhjælpere og hotelmedarbejdere.

### **Sociale klausuler**

I 2007 indførte Københavns Kommune sociale klausuler i kommunens indkøbsaftaler. Når aftalen vedrører køb af tjenesteydelser af mere end 500.000 kr. og mere end 3 mdr.s

varighed, skal den sociale klausul om muligt bestå af et krav til virksomheden om, at der i forbindelse med opgaveløsningen skal ansættes én eller flere borgere i praktik, løntilskud, fleksjob eller lign. (med mindre virksomheden selv vil indgå en frivillig aftale herom).

For de aftaler, der indgås med virksomheder i Københavnsområdet medfører de sociale klausuler, at der kommer flere placeringsmuligheder for de ledige borgere i København. Derfor er det et klart mål, at Jobcenter København skal formidle arbejdskraft til alle de sociale klausulaftaler, som jobcentret anmodes om hjælp til at opfylde.

### **Arbejdsfastholdelse for sygedagpengemodtagere**

Et rummeligt arbejdsmarked med flere i arbejde indebærer, at en gruppe af de ledige, der kommer i job, ikke har haft en kontinuerlig tilknytning til arbejdsmarkedet, hvoraf flere kan være ledige med problemer ud over ledighed, herunder helbredsmæssige problemer. Dette skaber risiko for flere sygemeldte, og derfor er arbejdsfastholdelsesindsatsen væsentlig i virksomhedssamarbejdet.

Derfor skal virksomhedssamarbejdet prioriteres højt i sygedagpengeindsatsen, og Jobcenter København Sygedagpenge understøtter virksomhedskontakten gennem arbejdsmarkedskonsulenter, som er i kontakt med virksomhed og fagforening i de tilfælde, hvor sygefraværet er arbejdsrelateret. Dette sker bl.a. i dialog med virksomhederne omkring fastholdelse af sygemeldte personer og personer med nedsat arbejdsevne.

Der skal endvidere etableres netværkssamarbejde med virksomheder om sygefravær, og dermed forebygge sygefravær gennem et tættere samarbejde mellem kommune og virksomheder. 20 pct. af al sygefravær kan henføres til 11 arbejdspladser i København, og det er med beskæftigelsesaftalen besluttet at opbygge et netværkssamarbejde med relevante virksomheder omkring fastholdelse og forebyggelse af sygefravær. Der skal indgås mindst 3 partnerskabsaftaler i løbet af 2008.

### **Samarbejdsaftaler**

I 2007 forventes indgået en ny samarbejdsaftale mellem Københavns Kommune, Jobcenter København og arbejdsmarkedets parter, som støttes af LBR. Formålet med aftalen er at styrke og udvikle forpligtende samarbejdsformer parterne imellem og iværksætte fælles initiativer og løsninger, der kan få flere ledige i ordinære job.

Det vil være et fælles sigte, at aftalen er et aktivt redskab til en fælles og konkret indsats for et stadig mere velfungerende arbejdsmarked i København i 2008.

### **Samarbejde med andre jobcentre**

Der skal igangsættes og udvikles et tættere samarbejde med andre jobcentre. Jobcenter København prioriterer i 2008 at indgå samarbejdsprojekter med andre jobcentre. Dette gælder fx samarbejde med en eller flere jobcentre inden for klyngen af storbykommuner i Danmark, som Jobcenter København bliver sammenlignet med. Der vil også blive taget initiativ til samarbejde i det storkøbenhavnske område, herunder evt. et samarbejde om virksomhedsindsatsen og fx omkring afholdelse af jobmarkeder for udvalgte grupper og i forbindelse med jobformidling.

### Indsatsen – Virksomhedssamarbejde

- Indgåelse af partnerskabs-, og rekrutteringsaftaler
- Netværkssamarbejde i forhold til fastholdelse af sygedagpengemodtagere
- Samarbejde med andre jobcentre
- Samarbejdsaftaler med arbejdsmarkedsparter (støttes af LBR).

### 6.3. FÆLLES RESULTATMÅL

Med udgangspunkt i ovenstående indsats opstilles følgende overordnede resultatmål for den virksomhedsrettede indsats i 2008.

#### Fælles resultatmål for virksomhedsindsatsen i 2008

- Ordre på Jobnet må ikke ligge mere end 14 dage inden opfølgning herpå
- 5 pct. flere virksomheder skal lægge deres job på Jobnet
- Jobcenter København vil indgå aftaler med virksomheder på en række konkrete fagområder.

## 7. INDDRAGELSE AF ANDRE AKTØRER I JOBCENTER KØBENHAVN

Andre aktører er eksterne leverandører, som i en aftalt periode varetager beskæftigelsesindsatsen for Jobcenter København. De eksterne leverandører tilbyder redskaber til beskæftigelsesindsatsen efter Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (kapitel 10-12 og kapitel 14), og det drejer sig fortrinsvis om vejledning og opkvalificering samt særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb for den enkelte ledige.

### 7.1. DEN STATSLIGE STRATEGI FOR BRUGEN AF ANDRE AKTØRER

Den statslige del af Jobcenter København inddrager anden aktør i indsatsen over for de ledige, hvor der er et behov for særlig indsigt og kompetencer til at bringe den ledige tilbage i beskæftigelse. I den forbindelse vælges aktører på baggrund af deres særlige kompetencer til at bringe forskellige grupper af ledige i job.

Jobcenter København har fastlagt en strategi for udlægning af målgrupper i LVU-udbuddet, som skal sikre, at de aktører, der anvendes, har de rette spidskompetencer til at varetage indsatsen for ledige akademikere, der vurderes at have enten kort (de stærkere ledige) eller længere vej (de svagere ledige) til arbejdsmarkedet. Udbuddet anvendes dermed ud fra en arbejdsmarkedspolitisk begrundelse, da Jobcenter København vælger andre aktører på baggrund af en vurdering af effekt, kvalitet og pris i indsatsen samt kompetencer inden for udvalgte målgrupper.

Jobcenter København kan henvise andre målgrupper af ledige dagpengemodtagere, som har særlige udfordringer i forhold til at komme i job. Ledige over 55 år er siden maj 2007 blevet henvist til anden aktør. Det er i første omgang planlagt at visitere denne gruppe et år frem til medio 2008. Sideløbende hermed vil det blive vurderet, om der er behov for at visitere flere målgrupper inden for rammerne af serviceudbuddet, som kan anvendes til alle grupper med undtagelse af de ufaglærte.

Ligesom det er tilfældet med LVU-udbuddet, udvælger jobcentret andre aktører i serviceudbuddet på baggrund af en vurdering af effekt, pris og kvalitet i indsatsen, samt aktører med særlige kompetencer i forhold til at få de pågældende målgrupper i beskæftigelse.

#### Målgrupper

Alle ledige akademikere visiteres ud fra 2 målgrupper til andre aktører. Målgruppe 1, ledige humanister o.lign., visiteres efter 4 måneder, da de har en højere ledighed end øvrige akademikere, som visiteres i målgruppe 2 efter 7 måneder.

27 pct. af alle ledige dagpengemodtagere i Jobcenter København er akademikere. Derfor varetages en betydelig del af indsatsen af andre aktører. På årsplan forventes der at være 3.000 ledige i målgruppe 1 og 1.500 ledige i målgruppe 2.

Ledige over 55 år har særlige udfordringer i forhold til at komme i beskæftigelse, dels har de en højere ledighed end gennemsnittet, dels har de vanskeligere ved at komme tilbage



til beskæftigelse. Det kræver også helt særlige værktøjer for at fremme motivationen for en større del af gruppen, som har en tendens til at have fokus på livet på pension frem for arbejdslivet. Den statslige del af Jobcenter København har i 2007 udlagt mellem 1.000-1.500 ledige inden for denne målgruppe. Jobcenteret vil følge op på resultaterne og effekterne heraf og på den baggrund vurdere, om denne gruppe skal visiteres til andre aktører i 2008. Det anslås, at der er omkring 1.500 ledige dagpengemodtagere over 55 år på årsplan. Gruppen består af et bredt udsnit af faggrupper, dog er der flest HK'ere samt funktionærer og tjenestemænd, herunder en del ledere.

### Opfølgning

Med henblik på at kunne overvåge anden aktørs indsats, samt kunne foretage nødvendige ændringer i samarbejdet med anden aktør, har Arbejdsmarkedsstyrelsen lavet en tilsynsmodel, hvormed jobcenteret skal føre tilsyn med anden aktør.

Der lægges op til et ret omfattende tilsyn hen over året med anden aktør. Herunder er en oversigt over tilsynet og omfanget af aktiviteter.

<b>Tilsynsaktivitet</b>	<b>Hvor meget</b>
<b>Plan for anden aktør indsatsen</b>	1 gang årligt
<b>Status</b>	1. gang årligt
<b>Tilsynsmøder</b>	Mindst 1 gang afholdes tilsynsmøde hos aktør
<b>Opgørelse af klager</b>	Løbende registrering i elektronisk database
<b>Opgørelse af effekter og resultater</b>	Hver måned
<b>Deltagerevaluering</b>	Hver 4. måned
<b>Stikprøvekontrol af jobplaner/løntilskudsblanketter</b>	1 gang om året

Resultaterne af opfølgningen vil blive anvendt som en del af grundlaget for anden aktør indsatsen i Jobcenter København og vil således kunne indgå som en del af beskæftigelsesplanen for 2009.

## 7.2. DEN KOMMUNALE STRATEGI FOR BRUGEN AF ANDRE AKTØRER

De ikke-arbejdsmarkedsparate ledige udgør en stor del af kontanthjælpsmodtagergruppen i Jobcenter København, og er kendetegnet ved at have et eller flere problemer udover ledighed. Gruppen har derfor behov for en beskæftigelsesindsats, som retter sig specifikt mod at afhjælpe den eller de barrierer, der vanskeliggør vejen til job.

Den kommunale del af Jobcenter København har i forhold til beskæftigelsesindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparate ledige gennemført et udbud til andre aktører med det formål at sikre størst mulig variation i sammensætningen af afklarings- og opkvalificeringsforløb til de ledige. Der gennemføres nyt udbud i 2008.

Udbuddet giver Jobcenter København mulighed for at gennemføre den målrettede og individuelt tilrettelagte beskæftigelsesindsats, som er nødvendig for at få de svageste ledige tættere på arbejdsmarkedet.

### 7.3. Mål for andre aktører

Med udgangspunkt i ovenstående indsats opstilles følgende mål for andre aktører i 2008.

#### **Mål for andre aktører i 2008**

- Jobcenter København vil udlægge 25 pct. af alle forsikrede ledige til andre aktører
- Jobcenter København vil fortsat anvende andre aktører i indsatsen for de svageste ledige, hvoraf mindst 33 pct. skal videre i beskæftigelse eller komme tættere på arbejdsmarkedet ved at stige i matchkategori.

---

## 8. KOMPETENCEUDVIKLING 2008

---

Det er afgørende, at medarbejderne i Jobcenter København rustes til at yde en stadig mere kvalificeret og effektiv beskæftigelsesindsats overfor jobcentrets brugere. Det skal være kendetegnende for Jobcenter København, at der leveres en høj og ensartet kvalitet i borgerservicen og i den konkrete sagsbehandling.

Formålet er at sikre den bedst mulige sagsbehandling i forhold til de ledige, og dermed skabe positive resultater i form af en større udslusning til arbejdsmarkedet. For at sikre dette, har den kommunale del af Jobcenter København igangsat et kvalitetsprojekt på tværs af alle enheder bl.a. med henblik på, at medarbejderne løbende får den nødvendige efteruddannelse og kompetenceudvikling.

I forbindelse med kompetenceudvikling ligger udfordringen i at sikre videndeling dels på tværs af de forskellige centre og dels på tværs af de kommunale og de statslige medarbejdere. Der skal sættes fokus på at udvikle nye redskaber og metoder.

Jobcenter København gennemfører en række efteruddannelsesforløb, som skal sikre, at alle medarbejdere får kendskab til prioriteringerne i omlægningen af den samlede beskæftigelsesindsats. For 2008 skal kvaliteten i jobcentermedarbejdernes arbejde med visitation af borgerne sikres. Samtidig skal der udvikles et elektronisk visitationsværktøj, som bl.a. skal understøtte medarbejderne i at udsøge de tilbud, der bedst matcher den konkrete lediges behov.

## 9. BUDGET 2008

### 9.1. DEN KOMMUNALE DEL AF JOBCENTER KØBENHAVN

#### Budget 2008 - Den kommunale del af Jobcenter København

	Budget 2007 (mio.kr.)	Budget 2008 (mio.kr.)
<b>Driftsbevilling</b>		
Samlet driftsbevilling		
I alt jobcentre	357,50	398,80
-kontaktforløb	179,1	197,8
-sygedagpengeopfølgning	45,4	64,9
-fleksjob	13,1	16,3
-ydelsesadministration	119,9	119,8
Jobkonsulentpuljen	26,9	26,9
Centraladministration og tværgående udgifter	144,7	150,6
Integrationsindsats overordnet	29,5	42,0
	Budget 2007 (mio.kr.)	Budget 2007 (mio.kr.)
<b>Aktivbevillinger</b>		
Samlet ramme til aktiv indsats		
Aktiveringsramme brutto	550	575
Aktiveringsramme netto	189	344
Flaskehals-og ny chance dispositionsret i brutto	53	33
Aktiveringsrammen		
<b>Egen indsats</b>		
- Udgifter brutto	214	148
<b>Andre aktører</b>		
- Udgifter brutto	336,4	426,8
Forsørgelse i alt netto til borgere	2.300,0	2.360,0
Flaskehalsproblemer		
Udgifter	15,84	17,22

## 9.2. DEN STATSLIGE DEL AF JOBCENTER KØBENHAVN

### Budget 2008 - Den statslige del af Jobcenter København

<b>Driftsbevilling</b>		Budget 2007 (mio.kr.)	Budget 2008 (mio.kr.)
Samlet driftsbevilling			
	I alt	56,27	59,85
	- heraf løn	51,77	56,21
	- heraf Jobcenter budet	4,5	3,64
<b>Aktivbevillinger</b>		Budget 2007 (mio.kr.)	Budget 2008 (mio.kr.)
Samlet ramme til aktiv indsats			
	Aktiveringsramme	158	167,2
	Antal helårspersoner	3333	3599
	Flaskehalsdispositionsret	15,84	17,22
<b>Aktiveringsrammen</b>			
Vejledning og opkvalificering			
	Udgifter	133,4	98,69
	Antal helårspersoner	1450	1168
	Enhedspris kr.	92000	84500
Andre aktører			
	Udgifter	30,04	60,4
	Antal helårspersoner	410	847
	Enhedspris kr.	29,31	23400
	Antal helårskontaktforløb	1025	2580
Aktivitetspuljen	Udgifter	1,58	1,7
Hjælpe midler	Udgifter	4,74	5,02
Mentor	Udgifter	3,2	3,34
<b>Forsørgelse af aktiverede</b>			
Aktiveringsydelse i alt			
	Antal helårspersoner	1720	1418
	- heraf vejledning og opkvalificering		
	Antal helårspersoner	1650	1368
	- heraf virksomhedspraktik		
	Antal helårspersoner	70	50
Løntilskudsstillinger hos offentlige arbejdsgivere			
	Antal helårspersoner	750	1022
Løntilskudsstillinger hos private arbejdsgivere			
	Antal helårspersoner	463	510
Uddannelsesaftaler for ledige (voksenlærlinge)			
	Antal helårspersoner	400	250
Samlet sum for aktivering af ledige		3333	3200
Uddannelsesaftaler for beskæftigede (voksenlærlinge)			
	Antal helårspersoner		
Flaskehalsproblemer	Udgifter	15,84	17,22
Jobrotation	Udgifter	-	-

## BILAG 1: DEFINITIONER OG BEGREBSAFKLARING

### Arbejdskraftreserven

Antallet af ledige i arbejdskraftreserven er antallet af ledige, som har haft 13 ugers sammenhængende offentlig forsørgelse. Der måles på bruttoledige, dvs. inkl. Ledige i aktivering. I tallene indgår såvel dagpenge- som arbejdsmarkedssparate kontant- og starthjælpsmodtagere.

### Beskæftigelsesfrekvensen

Beskæftigelsesfrekvensen defineres som antallet af beskæftigede i pct. af hele populationen, eksempelvis den andel af befolkningsgruppen med indvandrerbaggrund, som er i beskæftigelse.

### Dagpengemodtagere

Dagpengemodtagere i Jobcenter København er forsikrede ledige, som er medlem af en a-kasse. For at være berettiget til dagpenge er man vurderet arbejdsmarkedssparat, og kategoriseret i matchgruppe 1-3. Gruppen består både af de dagpengemodtagere, der står til rådighed for arbejdsmarkedet og de dagpengemodtagere, der er i aktivering.

### Indvandrere

Begrebet indvandrere anvendes om den målgruppe af både indvandrere, efterkommere og flygtninge, som har oprindelse i et ikke-vestligt land, hvilket vil sige lande udenfor Europa (excl. Tyrkiet), Nordamerika, Australien, Japan og New Zealand.

### Ikke-arbejdsmarkedssparate

Begrebet anvendes om kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4-5, som har problemer ud over ledighed, og som af den grund ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet.

### Flaskehalsområde

Flaskehalsområder er områder med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft med særligt omfangsrige rekrutteringsproblemer og en ekstraordinær lav ledighed. Det Regionale Beskæftigelsesråd (RBR) har prioriteret en række flaskehalsområder, hvor der ydes tilskud til opkvalificering og vejledning.

### Klynge

København Kommune er i klynge 1 sammen med Frederiksberg, Århus, Odense og Ålborg. Der er Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, som bruger klyngeopdelingen til opfølgning på jobcentrenes indsats. Hver klynge består af kommuner med sammenlignelige rammevilkår.

### Kontanthjælpsmodtagere

Kontanthjælpsmodtagere i Jobcenter København er ikke-forsikrede, og gruppen består af det samlede antal kontanthjælps-, starthjælps- og introduktionsydelsesmodtagere samt personer i revalidering og forrevalidering. Gruppen består både af kontanthjælpsmodtagere, der står til rådighed for arbejdsmarkedet (matchgruppe 1-3), de, der har problemer ud over ledighed (matchgruppe 4-5) samt de, der er i aktivering.

### Langtidsledige kontanthjælpsmodtagere

Begrebet langtidsledige defineres personer, der har modtaget offentlig ydelse (kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse) i mindst et år.

### Ledige

Når begrebet ledige anvendes i beskæftigelsesplanen henvises der til alle kontant- og dagpengemodtagere i matchkategori 1-3 i Københavns Kommune (inkl. ledige i aktivering).

### Matchkategorisering

Kontanthjælps-, starthjælps- og introduktionsydelsesmodtagere placeres i 5 matchgrupperinger. Borgere i matchgruppe 1-3 (umiddelbar match + høj grad af match + delvis match) er arbejdsmarkedsparete, mens borgere placeret i matchgruppe 4-5 (lav grad af match + ingen match) ikke er arbejdsmarkedsparete og har problemer ud over ledighed.

Matchkategori	Borgerens kompetencer og ressourcer
1. Umiddelbar match	Borgeren har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart matcher arbejdsmarkedets krav.
2. Høj grad af match	Borgeren har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart i væsentlig grad matcher arbejdsmarkedets krav.
3. Delvis match	Borgeren har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart kun delvis matcher arbejdsmarkedets krav.
4. Lav grad af match	Borgeren har så væsentlige begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at borgeren aktuelt ikke umiddelbart vil kunne indgå i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked.
5. Ingen match	Borgeren har så omfattende begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at borgeren aktuelt ikke har nogen arbejdsevne, der kan anvendes i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked.

### Ny Chance målgruppen

Målgruppen er af Arbejdsmarkedsstyrelsen afgrænset til det antal personer, der har modtaget passiv kontanthjælp i mindst et år, dvs. ikke har været aktiveret i 65 ud af de seneste 69 uger.

### Nyledige

Nyledige defineres her som personer, der har været på offentlig ydelse (dagpenge eller kontanthjælp) i indeværende måned, men ikke var i den foregående.

### Paradoksproblem

Paradoksproblemer er af Beskæftigelsesregionen defineret som: "De situationer, hvor der er ledige jobs og arbejdskraft, men hvor arbejdsgiverne alligevel oplever rekrutteringsproblemer". Dermed er paradoksproblemer områder med høj ledighed og rekrutteringsproblemer.

### Østdanmark

Består af de 44 kommuner i det storkøbenhavnske område.

## BILAG 2: TABELLER OG FIGURER

**Tabel 1 – De ikke-forsikrede fordelt på alder i Jobcenter København (jan. - apr. 2007)**

	under 30	30-59	over 60	I alt
Kontanthjælp	3.819	13.910	579	18.307
Starthjælp	134	245	67	447
Introduktionsydelse	27	37	2	66
Revalidering	675	1.396	2	2.073
Forrevalidering	127	166	3	295
<b>I alt</b>	<b>4.782</b>	<b>15.754</b>	<b>653</b>	<b>21.188</b>

Kilde: Jobindsats.dk

**Tabel 2 – Forsikrede ledige fordelt på alder i Jobcenter København (jan. - mar. 2007)**

	under 30	30-59	over 60	I alt
Dagpenge	3.059	12.794	445	16.299

Kilde: Jobindsats.dk

**Tabel 3 – De ikke-forsikrede fordelt på herkomst (jan. - apr. 2007)**

	Dansk	Vestlig	Ikke-vestlig	I alt
Kontanthjælp	9.477	819	8.011	18.307
Starthjælp	109	40	298	447
Introduktionsydelse	6	3	57	66
Revalidering	1.723	96	254	2.073
Forrevalidering	200	12	84	295
<b>I alt</b>	<b>11.515</b>	<b>970</b>	<b>8.704</b>	<b>21.188</b>

Kilde: Jobindsats.dk

**Tabel 4 – Forsikrede ledige fordelt på herkomst (jan. - mar. 2007)**

	Dansk	Vestlig	Ikke-vestlig	I alt
Dagpenge	11.876	1.065	3.358	16.299

Kilde: Jobindsats.dk

**Tabel 5 – Antal fleksjobbere (2005)**

	Fleksjobbere
Antal primo perioden	1.734
Påbegyndte forløb i perioden	758
Afsluttede forløb i perioden	454
Antal ultimo perioden	2.047

Kilde: Jobindsats.dk

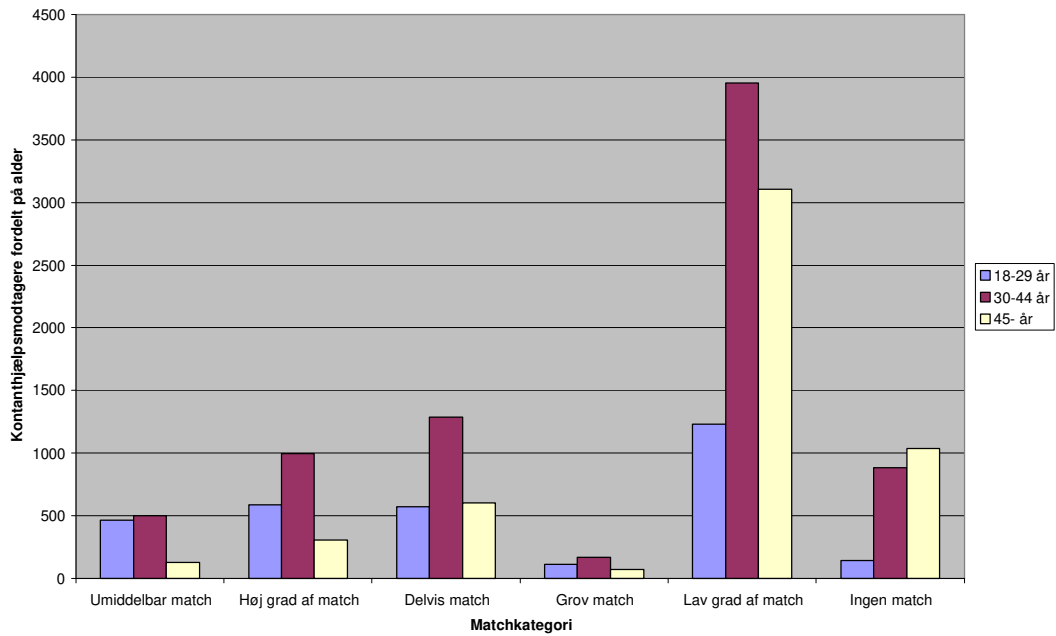
**Tabel 6 – De ikke-forsikrede med over 12 mdr. på kontanthjælp fordelt på matchkategori og herkomst**

	Grov match	Match 1	Match 2	Match 3	Match 4	Match 5	Ingen	i alt
Danskere	57	184	353	565	2.903	687	2.401	7.150
Indvandrere	53	110	442	729	1.851	574	2.029	5.788
<b>i alt</b>	<b>110</b>	<b>294</b>	<b>795</b>	<b>1.294</b>	<b>4.754</b>	<b>1.261</b>	<b>4.430</b>	<b>12.938</b>

Kilde: LIS, juli 2007

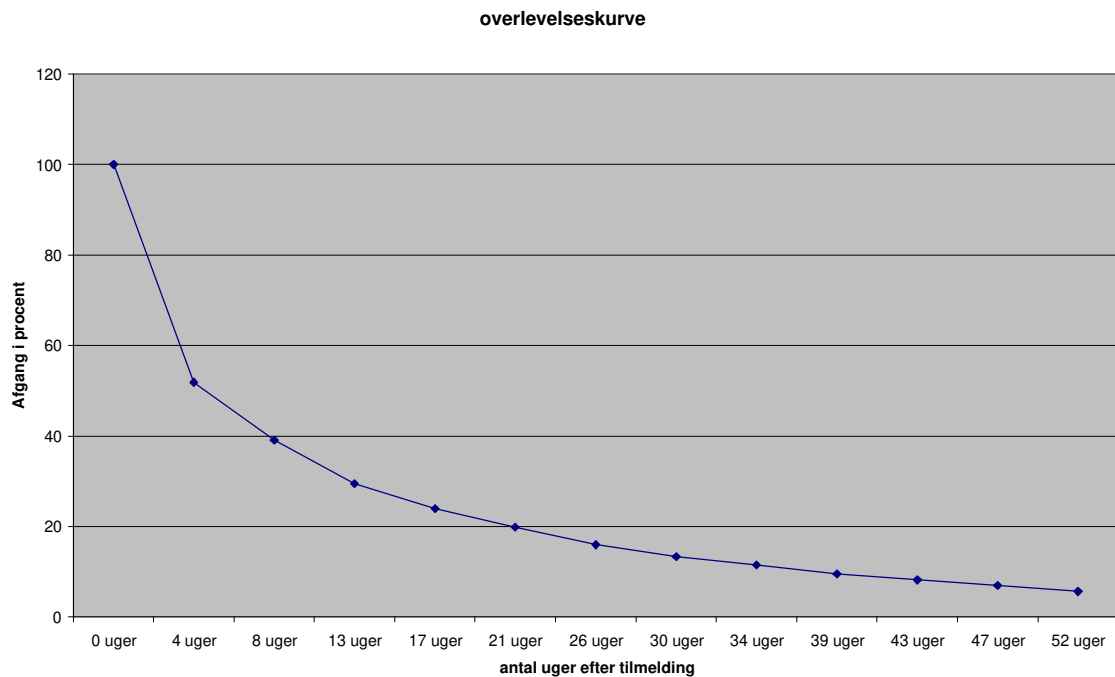


Figur 1 – De ikke-forsikrede fordelt på matchkategori og alder



Kilde: Arbejdsmarkedsportalen, juni 2007

Figur 2 - Overlevelseskurve for de forsikrede ledige (2005-tal)



**Table 7 – Ledige unge fordelt på a-kasser (april 2007)**

ledige unge fordelt på a-kasser	16-24	25-29	i alt	procentandel
<b>Selvstændige</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>70</b>	<b>3%</b>
Dana	5	16	21	1%
Ase	7	42	49	2%
<b>Akademikere</b>	<b>29</b>	<b>748</b>	<b>777</b>	<b>33%</b>
Akademikere (AAK)	8	246	254	11%
Økonomer (CA)	11	84	95	4%
Ingeniører (IAK)	3	94	97	4%
Journalistkommunikation og sprog	4	76	80	3%
Magistre	3	248	251	11%
<b>Funktionære og tjenestemænd</b>	<b>40</b>	<b>259</b>	<b>299</b>	<b>13%</b>
Børne- og ungdomspædagoger (BUPL-A)	7	21	28	1%
Danske Sundhedsorganisationer (DSA)	5	29	34	1%
Lærere (DLF-A)	5	49	54	2%
Funktionære og tjenestemænd	17	143	160	7%
Socialpædagoger	1	6	7	0%
Stats- og Teleansatte	5	11	16	1%
<b>Handels- og kontorfunktionærer (HK)</b>	<b>82</b>	<b>259</b>	<b>341</b>	<b>14%</b>
<b>Tekniske funktionærer</b>	<b>28</b>	<b>122</b>	<b>150</b>	<b>6%</b>
Business	3	3	6	0%
IT-fagets og merkonomer (PROSA)	2	5	7	0%
funktionærer og servicefag	5	29	34	1%
Ledere	1	4	5	0%
Teknikere	17	81	98	4%
<b>Byggefagene</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>72</b>	<b>3%</b>
Blik og rør	2	5	7	0%
Elfaget	4	4	8	0%
Malerfaget og maritime	4	11	15	1%
Træ-Industri-Byg	13	29	42	2%
<b>Metalarbejdere</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>66</b>	<b>3%</b>
<b>Faglig Fælles a-kasse (3F)</b>	<b>56</b>	<b>218</b>	<b>274</b>	<b>12%</b>
<b>Nærings- og nydelsesmiddelarb. (NNF)</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>1%</b>
<b>Fag og arbejde (FOA + PMF)</b>	<b>26</b>	<b>67</b>	<b>93</b>	<b>4%</b>
<b>Øvrige</b>	<b>53</b>	<b>161</b>	<b>214</b>	<b>9%</b>
Danske lønmodtagere (DLA)	16	33	49	2%
Frie funktionærer	1	6	7	0%
kristelig a-kasse	36	122	158	7%
<b>I alt</b>	<b>386</b>	<b>1988</b>	<b>2374</b>	<b>100%</b>

kilde: Jobindsats.dk (AB11307)

**Table 8 - Varighed for ledighedsforløbet for unge under 30 år (2006)**

Ledige under 30	under 2 uger	2-4 uger	5-13 uger	14-26 uger	27-39 uger	40-52 uger	over 52 uger	I alt
<b>25-29</b>	4.133	4.332	3.487	1.841	803	401	510	<b>15.507</b>
<b>under 25</b>	688	900	848	368	111	39	46	<b>3.000</b>
<b>I alt</b>	4.821	5.232	4.335	2.209	914	440	556	<b>18.507</b>
<b>Procent</b>	<b>26,0%</b>	<b>28,3%</b>	<b>23,4%</b>	<b>11,9%</b>	<b>4,9%</b>	<b>2,4%</b>	<b>3,0%</b>	<b>100,0%</b>

Kilde: Jobindsats.dk (CRAM data)

**Tabel 9 - Ledige mellem 25-29: varigheder og a-kasse fordeling**

Ledige over 25	under 2 uger	2-4 uger	5-13 uger	14-26 uger	27-39 uger	40-52 uger	over 52 uger	I alt
A-kasse-Journalistik, Komm & Sprog	124	149	135	82	28	16	17	551
A-kassen STA	10	14	9	5				38
Akademikernes A-Kasse	668	631	468	244	99	48	38	2.196
BUPL, A-kasse	83	62	74	17	3	.	3	242
Blik og Rørarbejdernes A-Kasse	22	25	10	4				61
CA, Økonomernes A-kasse	137	138	107	77	35	18	21	533
Dana, A-Kasse For Selvstændige	6	6	16	7		4	3	42
Danmarks Lærerforenings A-kasse	318	211	106	40	26	7	7	715
Dansk Funktionærforbund A-kasse	32	44	35	30	15	5	8	169
Danske Sundhedsorganisationers A-kasse	115	91	38	6				250
Danske Sælgeres A-Kasse	6	13	10	8	3			40
EI-Fagets A-Kasse	16	22	22	5				65
FTF- A-kasse	322	393	348	131	74	14	29	1.311
Faglig Fælles (3F) A-kasse	254	332	335	140	77	37	54	1.229
Frie Funktionærers A-kasse	11	23	11					45
HK /Danmarks A-kasse	322	412	391	269	97	58	98	1.647
IT-fagets & Merkonomernes A-kasse	29	35	16	14	3	4	8	109
Ingeniørernes A-Kasse	299	206	142	95	38	20	23	823
Kristelig A-Kasse	122	196	174	102	59	21	52	726
Ledernes A-kasse			6					6
Lønmodtageres A-kasse	29	59	29	27	8	3	9	164
Magistrenes A-Kasse	274	350	381	223	103	64	52	1.447
Malerfagets og Maritim A-Kasse	9	8	10	8				35
Metalarbejdernes A-Kasse	44	50	56	26	17	9	12	214
Nærings- og Nydelsesmiddelarb. A-kasse	8	13	17	14	6		4	62
Offentligt Ansattes A-Kasse	137	142	116	64	30	22	19	530
Selvstændige Erhvervsdriv. A-kasse	40	56	73	46	13	9	10	247
Socialpædagogernes A-Kasse	26	41	25	7	3			102
Teknikernes A-Kasse	85	126	120	59	36	29	25	480
Træ-Industri-Bygs A-Kasse	102	175	126	68	26	13	18	528
Uoplyst	483	309	81	23	4			900
<b>I alt</b>	<b>4.133</b>	<b>4.332</b>	<b>3.487</b>	<b>1.841</b>	<b>803</b>	<b>401</b>	<b>510</b>	<b>15.507</b>

Kilde: Jobindsats.dk (CRAM data)

### BILAG 3: RBR'S FORELØBIGE FLASKEHALSLISTE FOR 2008

Fagområder, hvortil der kan bevilges midler fra Det Regionale Beskæftigelsesråds (RBR) flaskehalsbevilling i 2008 (listen er foreløbig).

Fagområde	
Akademikere	Advokat, økonom
Butik	Bager, butiksslagter, kok (herunder hovmester), optiker, reservedelsekspedient, smørrebrødsjomfru
Bygge og anlæg	Anlægsgartner, blikkenslager, brolægger, bygningskonstruktør, bygningsssnedker, elektriker, instrumentør, kloak-mester, kølemontør, maler, murer, specialarbejder / tømrer, tømrer, vvs- og ventilationsmontør, vvs-ingeniør, vvs-installatør, vvs-montør
Handel og kontor	Bankfunktionær, bankrådgiver, Bogholder, bogholderi-assistent controller/ økonomi, finansmedarbejder, forsikrings-funktionær, key account manager, regnskabsfører, revisor
Håndværk i øvrigt	Grovsmed, låsesmed, rørsmed
Industri	Maskinsnedker, plasttekniker
Ingeniører	Anlægsingeniør, bygningsingeniør, elektronikingeniør, ingeniør, konstruktionsingeniør
IT-området	Databaseadministrator, it-konsulent, it-medarbejder, it-supporter, netværkskonsulent, programmør, softwareudvikler, systemudvikler, webprogrammør
Mekanik og transport	Automekaniker, chauffør (lastbil, bus, taxi, tankvogn), cykelmekaniker, lastvognsmekaniker
Service	Sagsbehandler/ kommunal, socialrådgiver
Social og sundhed	Afdelingssygeplejerske, hjemmehjælper, hjemmesygeplejerske, læge/speciallæge, lægesekretær, pædagog, social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper, sygeplejerske

---

## BILAG 4: BEVILLING TIL EKSTRA JOBKONSULENTER

---

Københavns Kommune har fået afsat en bevilling på 26.898.526 kr. om året til den nye indsats for jobkonsulenter. Beløbet svarer til 71 jobkonsulenter à 375.000 kr. pr. år. Bevillingen gives som tilskud til dækning af lønudgifter.

Målgruppen for indsatsen med de ekstra jobkonsulenter, der af staten som udgangspunkt er kalkuleret til ca. 9.500 i Københavns Kommune, består af alle ikke-vestlige flygtninge, indvandrere og efterkommere i den erhvervsdygtige alder på starthjælp, kontanthjælp eller introduktionsydelse.

Anvendelsen af jobkonsulenterne vil ske i henhold til de retningslinjer, der er udmeldt fra Arbejdsmarkedsstyrelsen samt de målsætninger, som er vedtaget i Integrationspolitikken, Beskæftigelsesplan og Beskæftigelsesaftale 2008.

Indsatsen i 2008 vil allerede på grund af tidspunktet for iværksættelsen af indsatsen i 2007 være en videreførelse af den indsats og de projekter, der er etableret i 2007.

Indsatsen vil være placeret i forskellige dele af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens borger- og virksomhedsrettede enheder og opdelt i 4 hovedgrupper, jf. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens redegørelse til Arbejdsmarkedsstyrelsen:

- Styrkelse af den generelle indsats for:
  - Alle i den relevante målgruppe
  - Udvalgte dele af den relevante målgruppe
- Nye metoder eller indsatser:
  - Rettet mod alle i den relevante målgruppe
  - For udvalgte dele af den relevante målgruppe

Ud over videreførelse af indsatsen fra 2007 tages der udgangspunkt i de prioriteringer, der er peget på i den politiske aftale om beskæftigelsesindsatsen for 2008.

Indsatsen skal således arbejde videre med nogle af de redskaber, der er lanceret i beskæftigelsesaftalen for 2008 som fx:

- Konkret samarbejde med virksomheder om integration og ansættelse/aktivering af indvandrere
- Et arbejdsmarkedskørekort i form af branchespecifikke kurser i arbejdspladsnormer m.v.
- Job- og uddannelsespakker som samlede forløb med klart job- og uddannelsessigte tilrettelagt i samarbejde med konkrete virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Indsatsen vil i generelt blive tilrettelagt som en "håndholdt indsats" dvs. med tæt opfølgning og i tæt samarbejde med de konkrete virksomheder. Jobkonsulenterne skal - som supplement til eventuel mentorstøtte - afhjælpe eventuelle problemer og dermed forebygge tilbagefald til kontanthjælp.

Ansættelse af et antal jobkonsulenter i Københavns Kommune skal i forlængelse af den statslige pulje bidrage til følgende resultatmål for hele perioden 2007 - 2010:

- Andelen af beskæftigede indvandrere og efterkommere øges i perioden 2007 - 2010 med 10 procentpoint til ca. 64 pct.
- Kontanthjælpsgraden for indvandrere og efterkommere kommer ned på 18 pct.
- Den gennemsnitlige varighed af kontanthjælpsmodtagere i målgruppen med mere end 1 års ledighed skal nedbringes med mindst 10 pct.
- 30 pct. af alle integrationslovsudlændinge skal i perioden påbegynde 6 måneders sammenhængende ordinær beskæftigelse inden udløbet af den 3-årige introduktionsperiode.

For 2008 forventes målene nået forholdsmæssigt i forhold til disse resultatmål.

---

## SLUTNOTER

---

- <sup>1</sup> Danmarks Statistik (RASB1), 2006
- <sup>2</sup> Beskæftigelsesregionen, 2007
- <sup>3</sup> New Insight: "Arbejdsmarkedsanalyse" udarbejdet for LBR, 2007
- <sup>4</sup> Beskæftigelsesregionen, 2007
- <sup>5</sup> New Insight: "Arbejdsmarkedsanalyse" udarbejdet for LBR, 2007
- <sup>6</sup> New Insight: "Arbejdsmarkedsanalyse" udarbejdet for LBR, 2007
- <sup>7</sup> New Insight: "Arbejdsmarkedsanalyse" udarbejdet for LBR, 2007
- <sup>8</sup> Danmarks statistik, tal fra januar 2007
- <sup>9</sup> Beskæftigelseaftalen 2008 på baggrund af data fra Socialforskningsinstituttet
- <sup>10</sup> Beskæftigelsesregionens balancemodel
- <sup>11</sup> For oversigt over fagområder, hvortil der kan bevilges midler fra RBR's flaskehalsbevilling i 2007 se bilag 3
- <sup>12</sup> Jf. Beskæftigelsesregionens balancemodel
- <sup>13</sup> Beskæftigelsesregionen: "Nøgletalsrapport for Jobcentergruppe"
- <sup>14</sup> Beskæftigelsesregionen: "Nøgletalsrapport for Jobcentergruppe"
- <sup>15</sup> Jobindsats.dk A-dagpenge, antal forløb fordelt på varighed
- <sup>16</sup> Se bilag 2, figur 1
- <sup>17</sup> M-Ploy: "Analyse af den statslige og kommunale beskæftigelsesindsats for indvandrere i Københavns Kommune", 2007
- <sup>18</sup> Nøgletal – jobcenterklynge 1, nulpunktsanalyse, marts 2007
- <sup>19</sup> Se bilag 2, figur 1
- <sup>20</sup> Jobindsats.dk – "Antal forløb fordelt på varighed"
- <sup>21</sup> Jobindsats.dk – "Antal forløb fordelt på varighed"
- <sup>22</sup> Københavns Kommune, Statistisk kontor jan. 2007, Beskæftigelsesregionens kvartalsanalyse, 1. kv. 2007
- <sup>23</sup> Beskæftigelsesregionens kvartalsanalyse, 1. kv. 2007 og Danmarks Statistik, 2006-tal
- <sup>24</sup> Danmarks Statistik, 2006K4/ ABIE2
- <sup>25</sup> Se bilag 4: bevilling til ekstra jobkonsulenter
- <sup>26</sup> Statistikkontoret, Københavns Kommune, tal pr. februar 2007 & Danmarks Statistik.
- <sup>27</sup> Se bilag 2, tabel 1
- <sup>28</sup> Se bilag 2, tabel 2
- <sup>29</sup> Estimat på baggrund af antal ledige inden for 3F, kristelig a-kasse samt NNF
- <sup>30</sup> Se bilag 2, tabel 3
- <sup>31</sup> Særtræk fra Statistikkontoret, Københavns Kommune
- <sup>32</sup> Udfordringer på arbejdsmarkedet i København, New Insight, maj 2007
- <sup>33</sup> Beskæftigelsesregionen, 2007
- <sup>34</sup> New insight: "Arbejdsmarkedsanalyse" udarbejdet for LBR, 2007