

Statusrapport  
på  
gelses-  
indsatsen

2012

Fuld  
tigelse i  
benhavn

Forord .....	3
1. Hovedpointer.....	5
2. Fuld beskæftigelse – nedbringelse af overledigheden.....	6
2.1 Beskæftigelsessituationen i København: Overledighed .....	6
2.2 Årsager til overledigheden i København .....	8
2.3 Redskaber og effekter .....	12
3. Udfordringer og politiske løsninger .....	17
4. København for borgere og virksomheder .....	25
4.1 Erhvervsstrukturen i Hovedstadsregionen .....	25
4.2 Samarbejde om rekruttering .....	37
5. Samarbejde om et arbejdsmarked for alle.....	40
6. Jobcentrets kontakt med borgere og virksomheder i tal.....	44
6.1 Kontakt til borgerne .....	44
6.2 Service til virksomhederne .....	45
BILAG 1: Målgrupper, udfordringer og anbefalinger .....	48
Akademikere.....	48
HK.....	52
Selvstændige: ASE og DANA .....	55
Fag og Arbejdes (FOA) a-kasse .....	58
FTF-A .....	61
Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus .....	64
Specialarbejdere: Fagligt Fælles Forbund – 3F .....	67
Håndværkere: Byggefagets-, El-fagets- og Metalarbejdernes a-kasse .....	70
Teknikere: Teknikernes A-kasse og Min A-kasse .....	73
Jobklare kontanthjælpsmodtagere (match 1) .....	76
Indsatsklare kontanthjælpsmodtagere (match 2) .....	79
BILAG 2: Oversigt over indsatser på beskæftigelsesområdet i København .....	82

## Forord

Københavns overordnede målsætning er at skabe både vækst i københavnernes livskvalitet og økonomisk vækst i byen. En god beskæftigelses- og inklusionsindsats er afgørende for, at det lykkes. Derfor er Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens nye vision klar: I 2015 skal København være Europas bedst inkluderende storby med verdens bedste jobservice.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil nå målene ved at arbejde fokuseret med de tre strategispør. At blive "bedst" kræver stærkt lederskab på alle områder – både hos chefer og medarbejdere. Alle skal bidrage til, at vi får borgerne i job og uddannelse hurtigere, ordentligt og mere meningsfyldt. Og alle skal sikre, at vi får en servicekultur frem for en myndighedskultur.

Alle i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal være med til at fjerne Københavns 'overledighed' blandt borgere over 30 år, og vi skal være endnu bedre til at få de unge i job og uddannelse. Det kræver, at vi udvikler den optimale service, så alle borgere – uanset baggrund og forudsætninger – får en individuel og skræddersyet indsats. Borgeren skal ved roret, så hver enkel borger bliver en ligeværdig medspiller, der selv tager aktivt medansvar.

Vi skal skabe en forbedringskultur, hvor vi arbejder mere innovativt og inddragende. Medarbejdere, afdelingschefer, projektledere og chefer - Alles erfaringer og ekspertiser skal i spil. Men også virksomheder, faglige organisationer og frivilliges kompetencer skal bidrage til den optimale service af borgere og virksomheder. Vi skal altså være den attraktive arbejdsplads, som er bedst til at hjælpe ledige borgere i job. Vi er overbevidste om, at vi kan gennemføre denne forandring, hvis vi samarbejder på tværs. Resultatet bliver en organisation, der er værdsat af borgerne, virksomhederne, medarbejderne og politikerne.

### Borgeren ved roret

Jobindsatsen er til for borgeren – ikke omvendt. Vi skal ændre fortidens myndighedskultur til en aktiv servicekultur, der sætter borgeren ved roret. Borgeren ved Roret handler om at skræddersy en individuel indsats til hver enkelt borger. Vi skal se og anerkende den enkeltes udfordringer, problemer og behov og finde nye muligheder og veje. Hele tiden med fokus på inddragelse og hjælp til selvhjælp, så vi bruger vores ressourcer bedst muligt. De stærke ledige skal nemt kunne tage ansvar selv, og de udsatte ledige skal have den fulde hjælp, de har brug for.

Målene er:

- at 60 procent af borgerne er aktivt selvbetjenende i Jobcenter København i 2015
- at omfanget af fejl og kritisable forhold i borgersager er halveret i 2015.

### Vækst gennem mangfoldighed

København er mangfoldig, og vi skal bruge vores forskellighed til at skabe vækst og høj livskvalitet for alle byens borgere. Vi ved, at bestyrelser, ledergrupper og teams er mere innovative og mere effektive, når de er mangfoldige og bruger deres forskellighed positivt. Men vækst gennem mangfoldighed sker ikke af sig selv. Mangfoldigheden bliver først en ressource, når virksomhederne rekrutterer mangfoldigt og evner at omsætte medarbejdernes forskellighed til innovation, effektivitet og vækst. Det skal vi hjælpe virksomhederne med.

Målene er:

- at andelen af mangfoldige virksomheder i København skal vokse fra 33 procent til 50 procent fra 2011 til 2015

- at 75 procent af de virksomheder, der har underskrevet Mangfoldighedscharteret, arbejder aktivt på at gøre mangfoldighed til praksis i egen organisation i 2015.

### Fuld beskæftigelse

Danmark er kendt for at have en af verdens bedste jobindsatser og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er på flere punkter førende i Danmark. Alligevel har vi en særlig stor udfordring i København - Vi har en overledighed på 1,3 procentpoint i forhold til sammenlignelige byer. Det betyder, at 3.600 borgere er unødvendigt ledige i København. Det skal ændres. Både for den enkelte og for alle københavnere er det afgørende, at vi får fjernet overledigheden.

Derfor skal vi ændre kernerdriften og prøve nye indsatser af, så vi får flere borgere i job og uddannelse hurtigere og mere effektivt end i dag.

Målene er:

- at overledigheden er fjernet i 2015
- at ledigheden blandt unge københavnere under 30 år er reduceret med 10 procent i 2015 sammenlignet med 2011.

### Statusrapporten 2013

Denne statusrapport består af 6 kapitler:

Kapitel 1 samler op på hovedpointerne i rapporten.

Kapitel 2 beskriver overledigheden og årsagerne hertil

Kapitel 3 beskriver udfordringerne for udvalgte målgrupper og de politiske løsninger, der er besluttet de seneste år i beskæftigelsesaftalerne.

Kapitel 4 beskriver den efterspørgselsstyrede side af beskæftigelsesindsatsen – erhvervsstrukturen, hvor de ledige får arbejde, og hvor jobbene forventes at være i fremtiden.

Kapitel 5 ser på, hvordan der skabes et rummeligt arbejdsmarked med plads til borgere, der har svært ved at opnå eller fastholde en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

Kapitel 6 giver en kort talgennemgang af jobcentres kontakt med borgere og virksomheder.

Derudover er der to store bilag, hvor bilag 1 tydeliggør udfordringer og forvaltningens anbefalinger ift. de enkelte målgrupper, mens bilag 2 er en oversigt over indsatser på beskæftigelsesområdet i København.

Jeg ønsker jer god læselyst.

Morten Binder

## 1. Hovedpointer

### *Direkte i job*

- Overledigheden i København er faldet siden sidste statusrapport, men har vist sig at være konjunkturfølsom. Således falder den om sommeren og stiger om vinteren.
- Forskellene i overlevelseskurverne – det vil sige, hvor hurtigt de ledige stopper på ydelsen inden for et år efter at de startede – mellem København og klyngen er mindsket siden sidste statusrapport, men der ligger fortsat et stort besparelspotentiale.
- Generelt får ledige oftest job i de brancher, hvor der er flest ansatte og omvendt. Dog skiller offentlig administration, forsvar og politi samt finansiering og forsikring sig ud. I disse brancher ansættes der forholdsmæssigt færre ledige. Omvendt står det til i bygge og anlæg samt hoteller og restauranter.
- Flest jobåbninger indenfor handel, hotel og restauration og færrest indenfor telekom og bygge/anlæg.
- Langt de fleste ledige får arbejde i København (48,5%) og omegnskommunerne (29,4%), men der er også en lille andel, der får arbejde udenfor hovedstadsregionen (9,2% - 6,5% har uoplyst som område for deres nye arbejdsplads).

### *Opkvalificering til fremtidens arbejdsmarked*

- Den geografiske mobilitet er øget siden sidste statusrapport. Københavnerne pendler fortsat kortere end landsgennemsnittet, men længere end for et år siden. 38 procent af københavnerne arbejder uden for kommunegrænsen mod 26 procent i resten af klyngen.
- København har opnået bedre effekter af den aktive indsats for dagpengemodtagere. Siden sidste statusrapport er effekten af indsatsen for dagpengemodtagere øget betydeligt således, at København har højere effekter i anvendelsen af alle redskaber undtagen opkvalificering. Sidste år havde København kun højere effekter for offentligt løntilskud. For kontanthjælpsmodtagere ses mindre effekter for samtlige redskaber undtagen privat løntilskud, der er på niveau med klyngen. Sidste år havde København mindre effekter for samtlige redskaber for kontanthjælpsmodtagere.
- Der er fortsat et højt antal virksomhedsforløb ligesom der er et tæt samarbejde med og kontakt til virksomhederne.
- Fremskrivninger viser, at der fortsat vil være et overudbud af akademisk arbejdskraft. Der vil være mangel på faglært arbejdskraft i hovedstadsregionen. Det går dog lige op med overudbuddet i region sjælland. Der vil fortsat være en høj ledighed for ufaglærte.

### *Borgere på rette kurs*

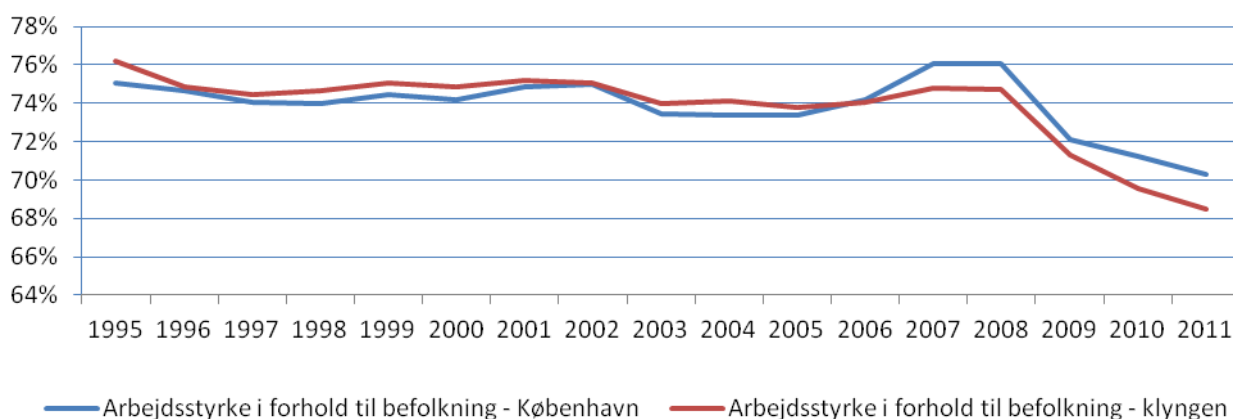
- København har gennemsnitligt en højere andel af jobklare ydelsesmodtagere, hvilket kan være med til at påvirke resultaterne af den aktive indsats. Ligeledes er andelen af kontanthjælpsmodtagere i match 2 i København større end i klyngen samtidig med, at match 3 er mindre.
- Den gennemsnitlige varighed for match 2 borgere er faldet siden sidste år med 12 uger fra 217 uger til 205. Men forløbene for denne gruppe er fortsat længere end for de andre kommuner i klyngen og 36 uger over klyngegennemsnittet. Overkontanthjælpsgraden er steget fra 0,3 procentpoint til 1,1 procentpoint.
- Virksomhedsplacering bruges i meget lille grad til indsatsklare kontanthjælpsmodtagere både i København og i klyngen, selvom løntilskud er det redskab, der har de højeste effekter for målgruppen. Virksomhedspraktik har de mindste effekter, hvilket kan hænge sammen med indsatsens varighed, der kan være for kort i forhold til målgruppen.

## 2. Fuld beskæftigelse – nedbringelse af overledigheden

### 2.1 Beskæftigelsessituationen i København: Overledighed

Den finansielle og økonomiske krise har medført et fald i arbejdsstyrken og beskæftigelsen i København og på tværs af klyngen af kommuner med de samme rammevilkår som København<sup>1</sup>. Arbejdsstyrken i København er større end i klyngen og var større i København under hele højkonjunktoren, jf. Figur 1. Da arbejdsstyrken består af beskæftigede plus jobklare ledige, kan den større arbejdsstyrke i København enten skyldes, at der er flere i beskæftigelse end i klyngen, eller at der er flere ledige.

Figur 1: Udviklingen i arbejdsstyrke i forhold til befolkningen i København og klyngen

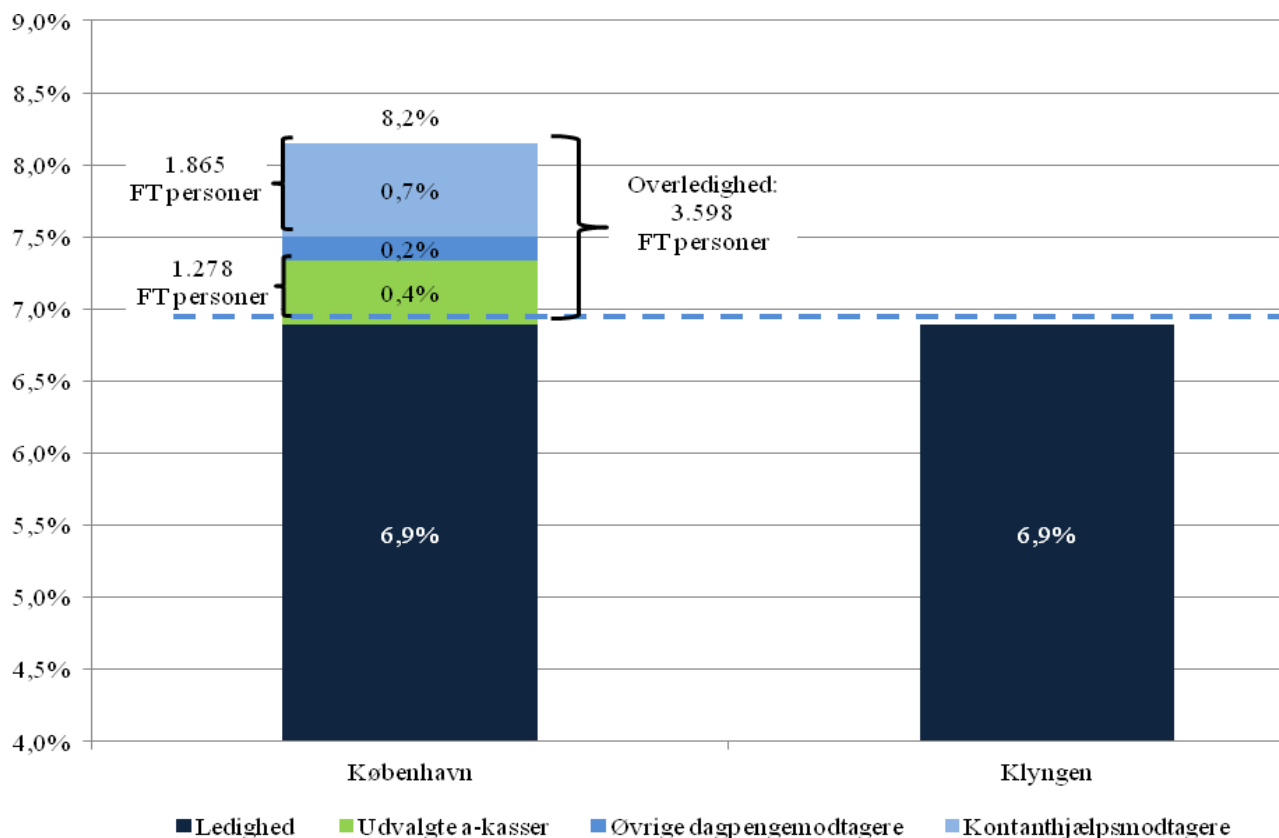


Kilde: Jobindsats.dk

Bruttoledigheden i København i perioden 3. kvartal 2011 til 2. kvartal 2012 var 8,2 procent. I klyngen var bruttoledigheden i den samme periode 6,9 procent. Bruttoledigheden i København var således 1,3 procentpoint højere end i klyngen af sammenlignelige kommuner, den såkaldte overledighed. Omregnet til personer, svarer det til, at København har en overledighed på cirka 3.600 fuldtidspersoner. Der er således tale om et fald sammenlignet med sidste år på 0,1 procentpoint og 300 fuldtidspersoner, jf. Figur 2.

<sup>1</sup> Når der efterfølgende i rapporten henvises til klyngen, indbefatter det et gennemsnit på tværs af klyngen eksklusiv København. Klyngen består af Albertslund, Brøndby Fredericia, Ishøj, Svendborg, Odense, Aarhus og Aalborg.

Figur 2: Bruttoledighed og overledighed i København fordelt på udvalgte grupper, 3. kvartal 2011 – 2. kvartal 2012.



Note: FT står for fuldtidspersoner.

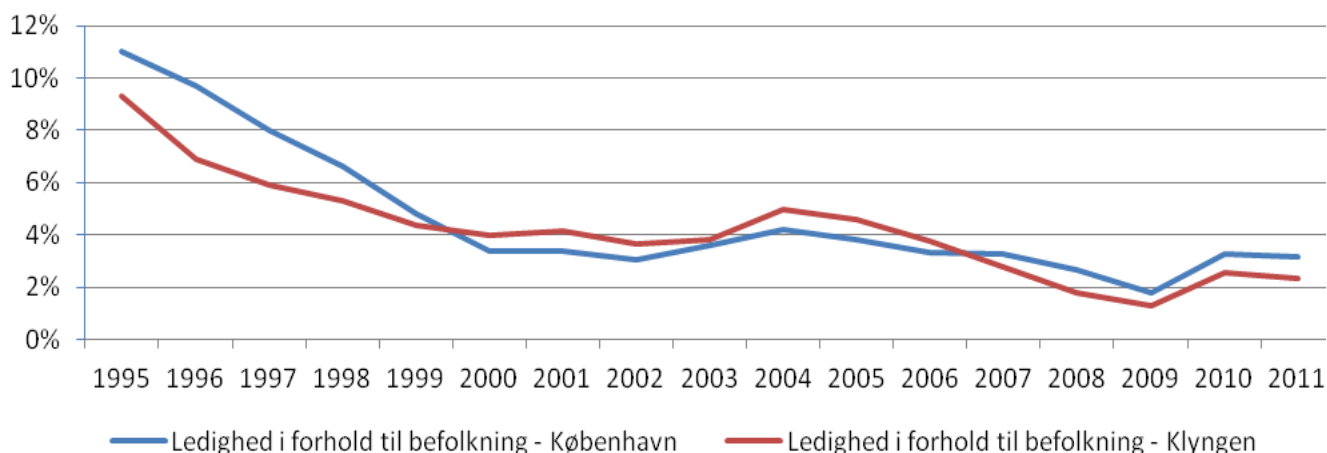
I Figur 2 er den samlede overledighed delt på forskellige målgrupper. Heraf fremgår det, at 0,4 procentpoint af overledigheden, svarende til knap 1.280 fuldtidspersoner, kan henføres til 17 udvalgte a-kasser. De udvalgte a-kasser omfatter: Journalistik, Kommunikation og Sprog; ASE; Akademikerne; Byggefagene; DANA; Det Faglige Hus; El-faget; FOA; FTF-A; 3F; HK; Ingeniørerne; Kristelig; Magistrene; Metal; Min A-kasse og Teknikerne<sup>2</sup>.

A-kasserne er valgt, fordi de har mange ledige og en overledighed i forhold til de øvrige byer i klyngen. I de sidste a-kasser er der samlet set også en lille overledighed. I Figur 4 fremgår det, at denne udgør ca. 460 personer, svarende til 0,2 procentpoint. Den resterende overledighed (0,7 procentpoint svarende til 1.870 fuldtidspersoner) kan dermed henføres til jobklare kontanthjælpsmodtagere.

I København er der med strategien fuldt engagement i byen vedtaget et mål om, at overledigheden skal være elimineret ved udgangen af 2015. Målet tager udgangspunkt i overledigheden i 2011 på 1,4 procentpoint eller cirka 4.000 personer. Ses på udviklingen i ledigheden fremgår det, at ledigheden i København ikke faldt i samme tempo under opsvinget, hvorved der blev skabt et gab mellem ledigheden i København og i klyngen, jf. Figur 3.

<sup>2</sup> I resten af rapporten vil disse a-kasser blive behandlet opdelt i 9 grupper, jf. tabel 2 længere fremme i rapporten

Figur 3: Udviklingen i ledighed i forhold til arbejdsstyrken i København og klyngen

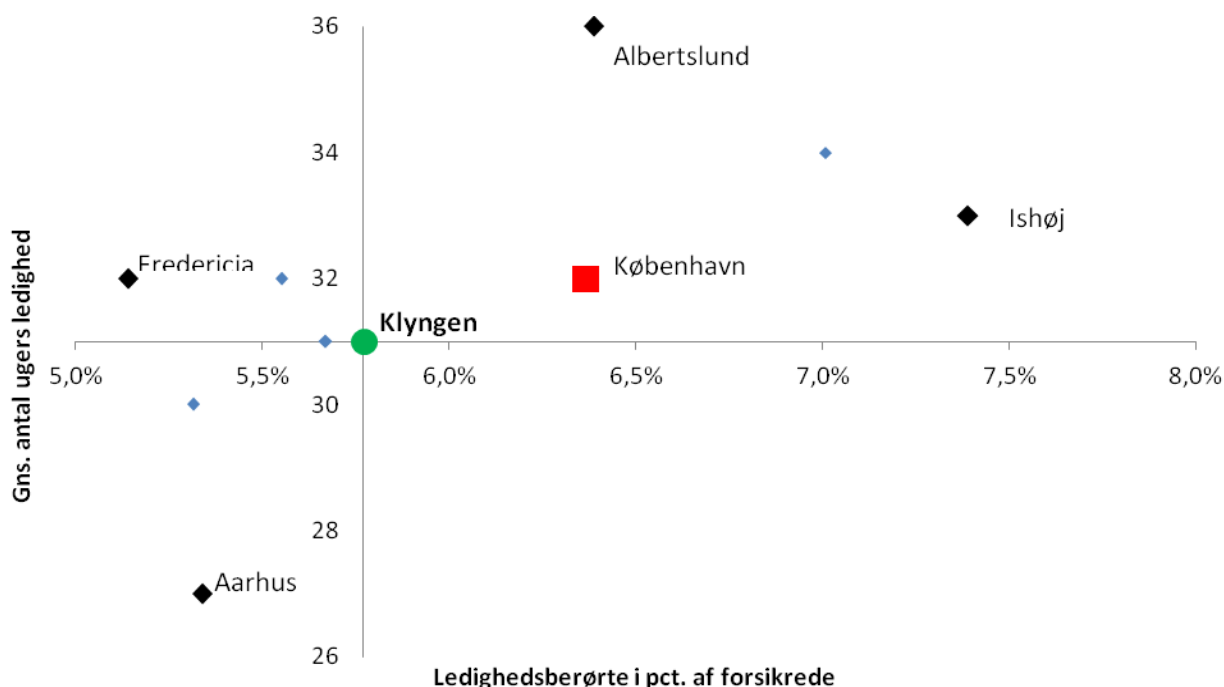


Kilde: Jobindsats.dk

## 2.2 Årsager til overledigheden i København

Den højere ledighed i København skyldes en kombination af både flere ledige, og at de er ledige i lidt længere tid end i kommunerne i klyngen for dagpengemodtagere, jf. Figur 4, mens jobklare kontanthjælpsmodtagere i København har markant længere varighed og flere berørte end klyngen, jf. Figur 5.

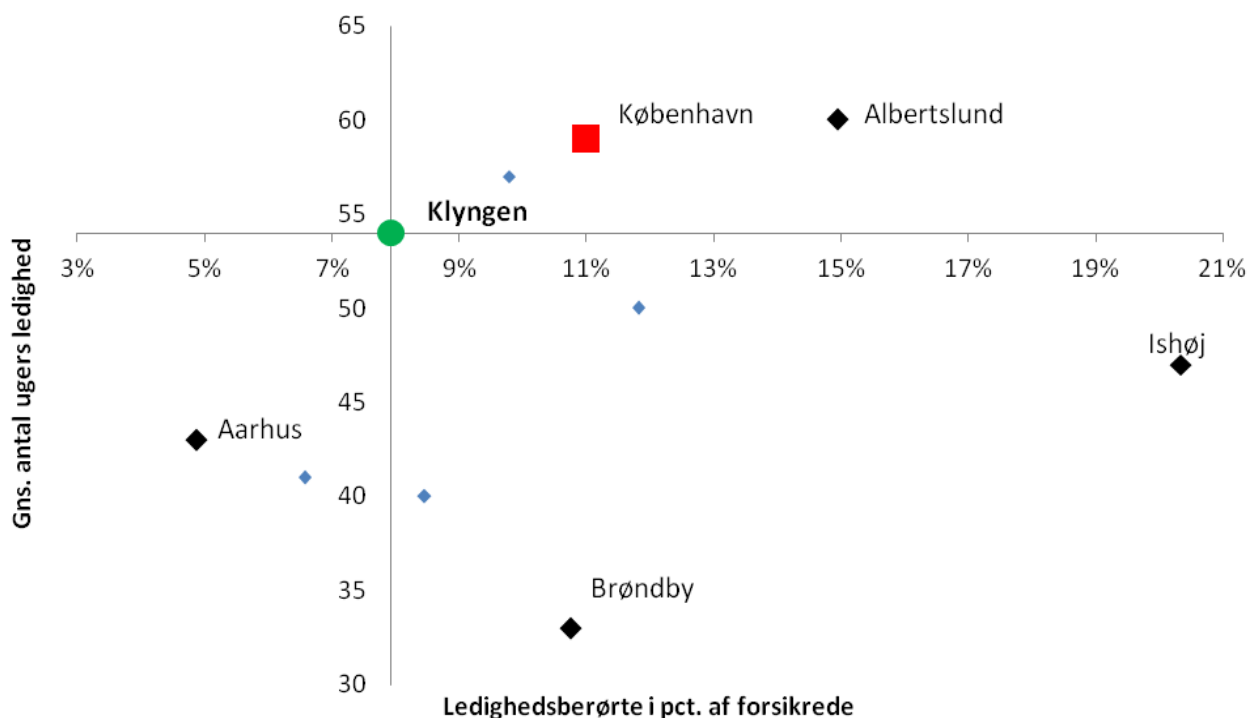
Figur 4: Antal ledighedsberørte og gennemsnitlig varighed, dagpengemodtagere uge 30 2012 i København og klyngen



Kilde: DREAM-databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.



Figur 5: Antal ledighedsberørte og gennemsnitlig varighed, jobklare kontanthjælpsmodtagere uge 30 2012 i København og klyngen



Kilde: DREAM databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er på kontanthjælp i uge 30, 2012.

Sammenholdes der med sidste år ses, at der for dagpengemodtagere er sket en stigning i den gennemsnitlige varighed med cirka 5 uger, mens der er sket et fald i andelen af ledighedsberørte med cirka 2 procentpoint. For jobklare kontanthjælpsmodtagere er der siden sidste år sket et fald i den gennemsnitlige varighed på 3 uger fra 62 i statusrapport 2011 til 59 uger nu. Samtidig er andelen af ledighedsberørte steget fra 9,1 procent sidste år til 11 procent i år. Det vil sige, at der er blevet færre dagpengemodtagere siden sidste år, men de er ledige i længere tid, mens der er blevet flere jobklare kontanthjælpsmodtagere, men de er ledige i kortere tid. Årsagerne til overledigheden har således ændret sig for de to ydelsesgrupper, men på hver sin måde.

Længere ledighedsforløb i København end i klyngen for en del af målgrupperne er således en af årsagerne til Københavns overledighed. Hvis den gennemsnitlige varighed for disse målgrupper i København var på niveau med klyngen, ville det samlet bidrage til en reduktion i overledigheden på 1.107 helårspersoner. Ledige kontanthjælpsmodtagere er en af de grupper, der ville nedbringe overledigheden markant, hvis den gennemsnitlige varighed var på niveau med klyngens. De forskellige målgruppers bidrag fremgår af Tabel 1.

Tabel 1: Målgruppernes bidrag til reduktion af overledigheden, ved samme varighed af ledighedsforløb som klyngen.

Målgruppe	
Akademikere	70
HK	-24
Selvstændige: ASE og DANA	14
Fag og Arbejdes A-kasse (FOA)	85

FTF-A	-14
Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus	92
Specialarbejdere: Fagligt Fælles Forbund – 3F	101
Håndværkere: Byggefagets-, EL-fagets- og Metalarbejdernes A-kasse	18
Teknikere: Teknikernes A-kasse og Min A-kasse	-11
Jobklare kontanthjælpsmodtagere	727
<b>I alt</b>	<b>1.107</b>

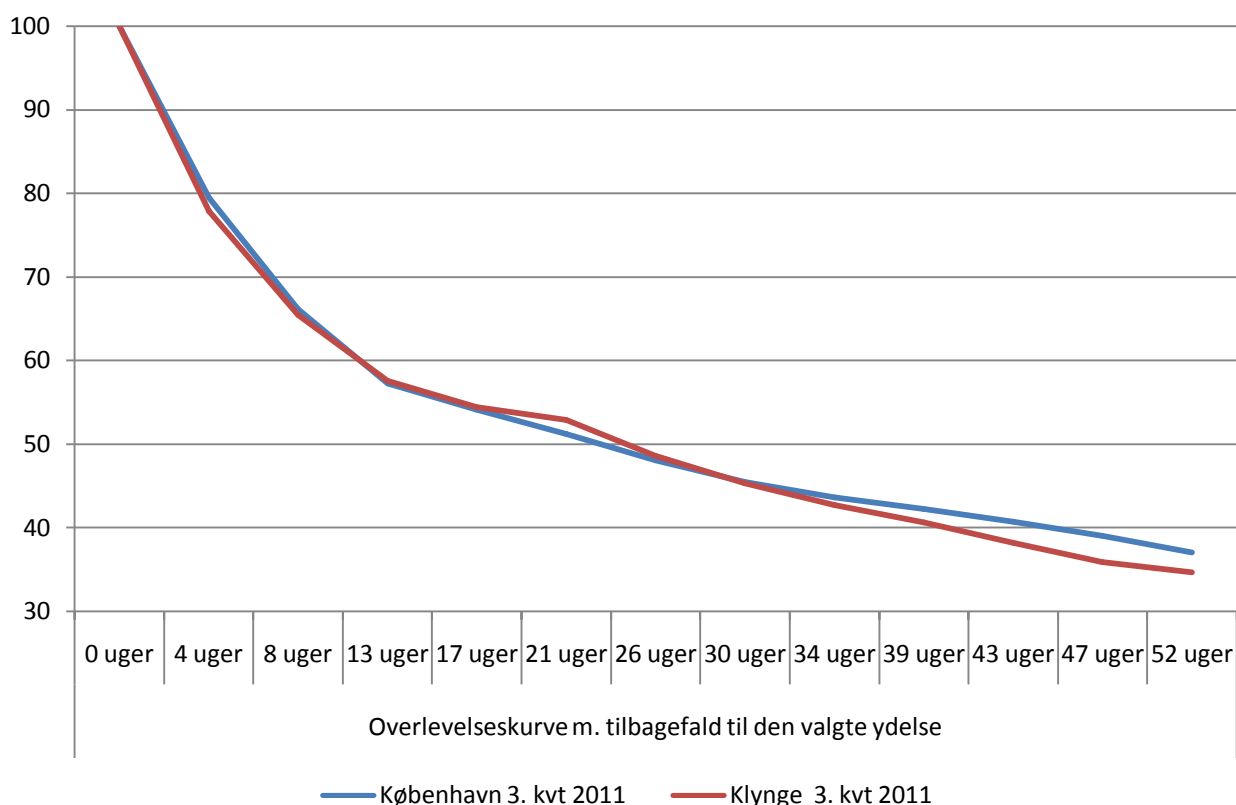
Kilde: DREAM og egne beregninger.

Note: Negativt fortegn angiver, at målgruppens gennemsnitlige ledighedsperiode er kortere end for klyngen.

*Københavnere er længere tid om at komme i beskæftigelse.*

Nedenstående figur viser, at københavnske ledige kommer i arbejde i et lidt langsommere tempo end ledige fra klyngen. Forskellene i Figur 6 er meget små, men har store økonomiske konsekvenser. Overlevelseskurverne har, som andre ledighedskurver, sæsonudsving og er konjunkturfølsomme. En overlevelseskurve fra kvartalet før viser således større forskelle mellem de to kurver og dermed også en øget ekstra udgift for København. Forklaringer på årsagerne til Københavns fladere overlevelseskurver fremkommer i målgruppekapitlerne i bilag 1.

Figur 6: Overlevelseskurver<sup>3</sup> for dagpengemodtagere og jobklare kontanthjælpsmodtagere i 3. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

Overlevelseskurven tager udgangspunkt i de personer, der er påbegyndt et ydelsesforløb på dagpenge eller kontanthjælp i 3. Kvartal 2011. Gruppen følges uge for uge for at se, om de fortsat modtager ydelse. Grundet forskellene i overlevelseskurven mellem København og klyngen er der i gennemsnit 175 flere ledighedsberørte i København, hvis der tages udgangspunkt i de jobklare dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, der blev ledige i 3. kvartal 2011 og måles 12 måneder frem. Det koster dermed cirka 33 mio. kr. for den samlede samfundsøkonomi, at københavnske ledige er længere tid om at komme i arbejde end i sammenlignelige kommuner. Det inkluderer både kommunale og statslige udgifter til ledighed<sup>4</sup>.

### Københavnernes geografiske mobilitet

<sup>3</sup> Målingen opgør antallet af jobklare dagpenge- og kontanthjælpsforløb påbegyndt inden for den valgte periode, samt hvor stor en procentandel af disse forløb, der fortsat er uafsluttede op til 52 uger efter påbegyndelsen af forløbet. Der regnes med tilbagefald, det vil siges, at der tages højde for, at en person kan forlade ydelsen og vende tilbage senere i måleperioden. Det opgøres ved at se på, hvor stor en andel af de, der har påbegyndt et forløb inden for den valgte periode, der uge for uge frem til 52 uger efter forløbets start, fortsat modtager ydelse.

<sup>4</sup> Ved hvert punkt på kurven (hver 4. uge) er forskellen imellem kurverne omregnet til personer. Dette antal personer er brugt som beregningsgrundlag for den fire ugers periode, som leder op til det pågældende punkt. Herefter er den månedlige udgift af den længere ledighed i København beregnet, ud fra den gennemsnitlige helårsudgift af en ledig. De 33 mio. er summen af disse månedlige udgifter.

Pendlingen mellem bo- og arbejdssted er en indikator for geografisk mobilitet, det vil sige, i hvor høj grad arbejdskraften er villig til at flytte sig for at få job.

I København bliver 50 pct. af arbejdspladserne besat af borgere, som bor i København. I klyngen er det 65 pct. af arbejdspladserne, som bliver besat af egne borgere. Det illustrerer, at københavnere er udsat for en større konkurrence på det lokale arbejdsmarked end borgerne i klyngen.

Københavnere er dog også relativt geografisk mobile på arbejdsmarkedet. Således arbejder 38 pct. af københavnere uden for kommunens grænser mod kun 26 pct. i klyngen. Københavnerne pendler dog kortere end landsgennemsnittet. En københavnere har i gennemsnit knap 13 km til arbejde mod i gennemsnit knap 20 km for resten af landet. Dette er en stigning i forhold til sidste år, hvor københavnere i gennemsnit pendlede 11 km.

Samlet set illustrerer ovenstående, at overledighedsproblematikken i København i nogen grad er påvirket af den relativt høje konkurrence på arbejdsmarkedet fra nærområdet, samtidigt med at noget tyder på, at københavnere i mindre grad er villige til at tage arbejde længere væk fra bopælen, sammenlignet med resten af landet.

## 2.3 Redskaber og effekter

Redskaberne i den aktive beskæftigelsesindsats kan grupperes i fire hovedkategorier:

- Vejledningsforløb
- Opkvalificering (herunder ordinær uddannelse)
- Ansættelse med løntilskud
- Virksomhedspraktik

Som redskaber behandles vejledning og opkvalificering adskilt, da dette følger opgørelsesmetoden i DREAM-databasen<sup>5</sup>, som benyttes i rapporten. Vejledning dækker fx over jobsøgningsforløb, mens opkvalificering dækker over ordinære uddannelser og andre kursus- og uddannelsesforløb<sup>6</sup>.

Sammenlignes Københavns indsats for dagpengemodtagerne med klyngen ses, at København har flere dagpengemodtagere i vejledningsforløb og lidt færre i løntilskud og opkvalificering og virksomhedspraktik, jf. Figur 7.

I forhold til klyngen har København en lidt højere effekt<sup>7</sup> af den generelle aktive indsats end klyngen. Dette står i modsætning til statusrapport 2011, hvor København kun havde højere effekt for offentligt løntilskud.

<sup>5</sup> DREAM er en forløbsdatabase baseret på data fra Beskæftigelses-, Velfærds-, Undervisningsministeriet, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, CPR-registret samt SKAT.

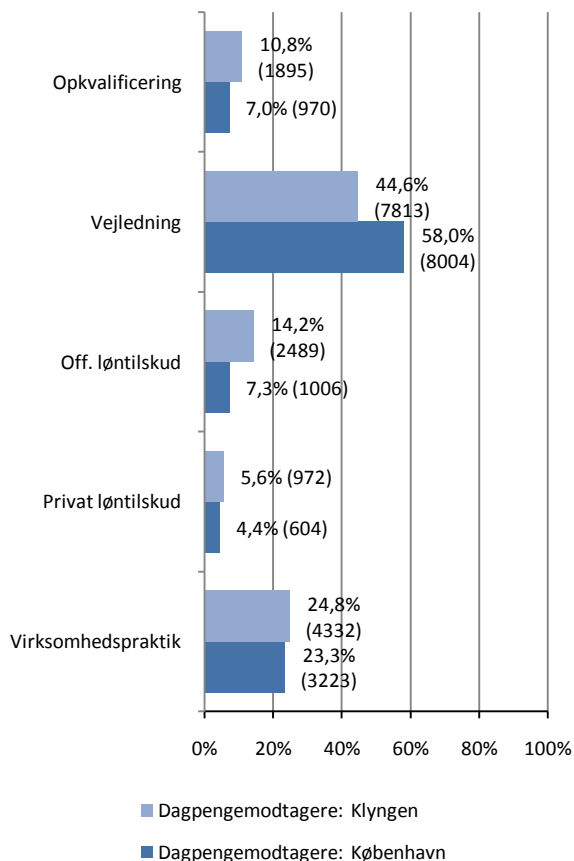
Datasættet omfatter samtlige personer der har modtaget visse offentlige overførselsindkomster fra medio 1991 og frem. Arten af ydelse angives ugevis for hver enkelt person. Fra 2008 og frem indeholder basen desuden beskæftigelsesoplysninger, i form af månedlige variable der oplysninger om evt. beskæftigelse. Basen ajourføres månedligt.

<sup>6</sup> Et aktiveringsforløb er her alle påbegyndte aktiveringsforløb uanset varighed. Når der måles på anvendelse og udregnes effekt, kan der således indgå flere forløb pr. ledig.

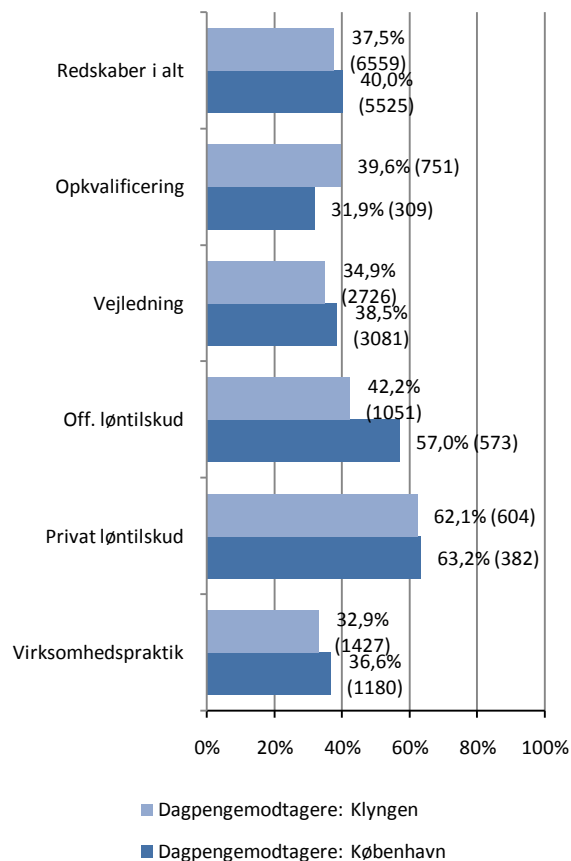
<sup>7</sup> Alle effekter i denne rapport er opgjort som 6 måneders-effekten af aktiveringsforløb afsluttet i 3.-4. kvartal 2011. En effekt er i denne sammenhæng defineret som afgået til selvforsørgelse eller SU. Datagrundlaget for beregningerne er Arbejdsmarkedsstyrelsens forløbsdatabase DREAM.

Den højere effekt ses for alle aktive tilbud undtagen opkvalificeringsforløb, jf. Figur 8. Havde København haft samme aktiveringseffekter som klyngen, var 350 personer færre overgået fra dagpenge til selvforsørgelse.

**Figur 7: Aktiverede dagpengemodtagere fordelt på aktiveringsredskab**



**Figur 8: Andel af aktiverede dagpengemodtagere i job 6 måneder efter afsluttet tilbud**



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

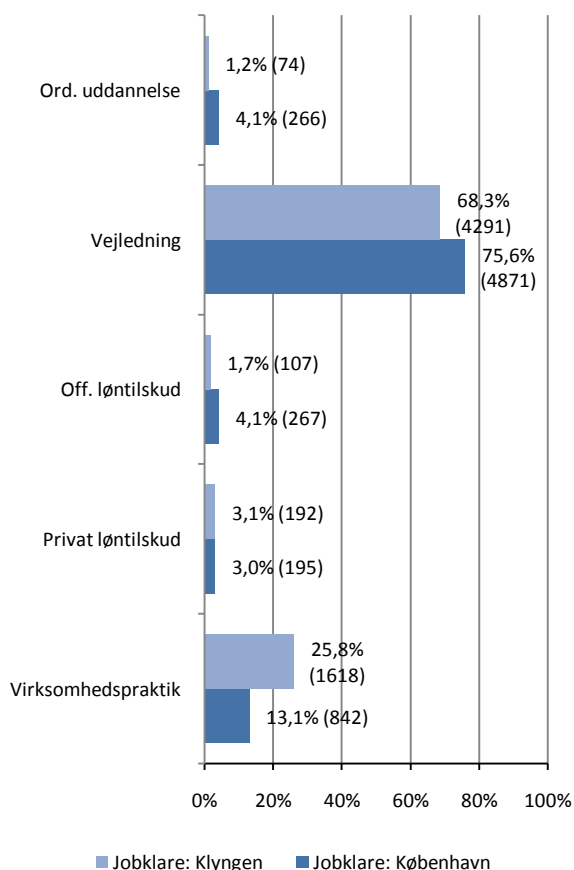
For jobklare kontanthjælpsmodtagere ses, at København bruger mindre virksomhedspraktik end klyngen og mere løntilskud, samt opkvalificering og vejledning, jf. Figur 9. København har de laveste effekter i forhold til de enkelte indsatsområder undtagen privat løntilskud, der har ligeså høje effekter i København som i klyngen<sup>8</sup>. Der ses således en højere effekt af privat løntilskud, jf. Figur 10, end i statusrapport 2011, hvor Køben-

idet både datagrundlaget, længden af effektmålingen (6 måned versus 3 måneder) samt definitionen på en effekt er forskellig fra de typisk brugte, kan størrelsen af effekt tallene ikke sammenlignes med fx BIF-LIS og adskiller sig fra jobindsats.dk. I forhold til sidstnævnte viser sig dog samme mønstre i forhold til anvendelse og effekt. DREAM-data er valgt for at kunne opgøre effekter af aktiveringsforløb under fire uger, herunder virksomhedspraktik, som ellers ikke opgøres i jobindsats.dk.

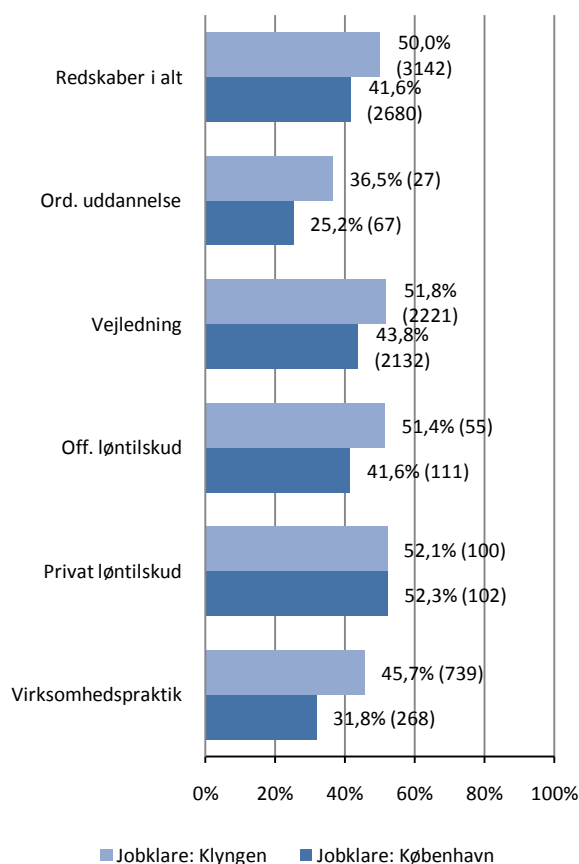
<sup>8</sup> Særligt tilrettelagte uddannelsesforløb er her sammenlagt med vejledningsforløb, da registreringerne over forløb i denne kategori er upålidelige på tværs af kommunerne. Det skyldes, at en selvstændig registrering af særligt tilrettelagte uddannelsesforløb er et levn fra tidligere lovgivning, hvor vejledningsforløb og særligt tilrettelagte uddannelser

havn havde en mindre effekt af samtlige redskaber. Havde Københavns effekter været lige så gode som klyngegennemsnittet, var 542 personer flere overgået fra kontanthjælp til selvforsørgelse.

**Figur 9: Aktiverede jobklare kontanthjælpsmodtagere fordelt på aktiveringsredskab**



**Figur 10: Andel af aktiverede jobklare kontanthjælpsmodtagere i job 6 måneder efter afsluttet tilbud**



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

### Matchfordeling i byerne

København har en matchfordeling, der er lidt anderledes end den overordnede på landsplan. Der er således en lidt større andel af jobklare kontanthjælpsmodtagere i København (31 % i København mod 27 % på landsplan) og en lidt mindre andel af match 3-borgere (17 % i København mod 22 % på landsplan).

Sammenlignes København med klyngen, ses det også her, at København har en større andel af jobklare og en mindre andel af midlertidigt passive (match 3) end klyngegennemsnittet, jf. Tabel 2. Der er dog store

hørte under forskellige stykker i § 32 i Lov om en aktiv Beskæftigelsesindsats. I den gældende lovgivning hører særligt tilrettelagte uddannelsesforløb under samme paragraf og stykke som vejledningsforløb (LAB § 32, 2).

udsving inden for klyngen. Der er således flest jobklare kontanthjælpsmodtagere i Ishøj (41 %) og færrest i Aalborg (20 %).

**Tabel 2: Kontanthjælpsmodtagere fordelt på match i København og klyngen, 3. kvartal 2012**

<b>3. kv. 2012</b>			
	Antal fuldtidspersoner kontanthjælp		
	Match 1: Jobklar	Match 2: Indsatsklar	Match 3: Midlertidig passiv
<b>København</b>	31 %	52 %	17 %
<b>Albertslund</b>	39 %	44 %	17 %
<b>Brøndby</b>	23 %	51 %	25 %
<b>Fredericia</b>	26 %	48 %	26 %
<b>Ishøj</b>	41 %	43 %	16 %
<b>Odense</b>	24 %	43 %	33 %
<b>Svendborg</b>	22 %	61 %	17 %
<b>Aalborg</b>	20 %	46 %	35 %
<b>Aarhus</b>	21 %	45 %	34 %
<b>Klyngen</b>	24 %	46 %	30 %

Kilde: Jobindsats.dk

Forskellene i matchindplacering kan principielt have baggrund i en forskellig sammensætning af målgrupperne i de forskellige byer og landsdele, men det er også muligt, at der kan være tale om en fortolkningsforskel i forhold til anvendelsen af matchgrupperne. Deloitte<sup>9</sup> undersøgelse peger på, at den registrerede matchgruppeindplacering i Jobcenter København i en række tilfælde ikke svarer til sagernes dokumentation, således at en borger er i matchgruppe 2 selvom dokumentationen taler for, at borgeren burde være i matchgruppe 3.

Lægges Deloitte gennemgang af de 102 sager for 2012 til grund for kommunens samlede matchning, tyder det på, at Københavns kommunes andel af borgere i matchgruppe 3 vil være omkring 34 %, hvilket svarer til gennemsnittet af de øvrige større byer i Danmark. En sådan beregning er behæftet med betydelig usikker-

<sup>9</sup> Deloitte har i forbindelse med revisionsberetningen for 2011 lavet en sagsgennemgang i forhold til rettidighed i aktiveringen.

hed, men der er næppe tvivl om, at en tilretning af praksis i forhold til Deloittes anbefalinger vil betyde, at København vil nærme sig matchgrupperingen i de øvrige større byer i landet.

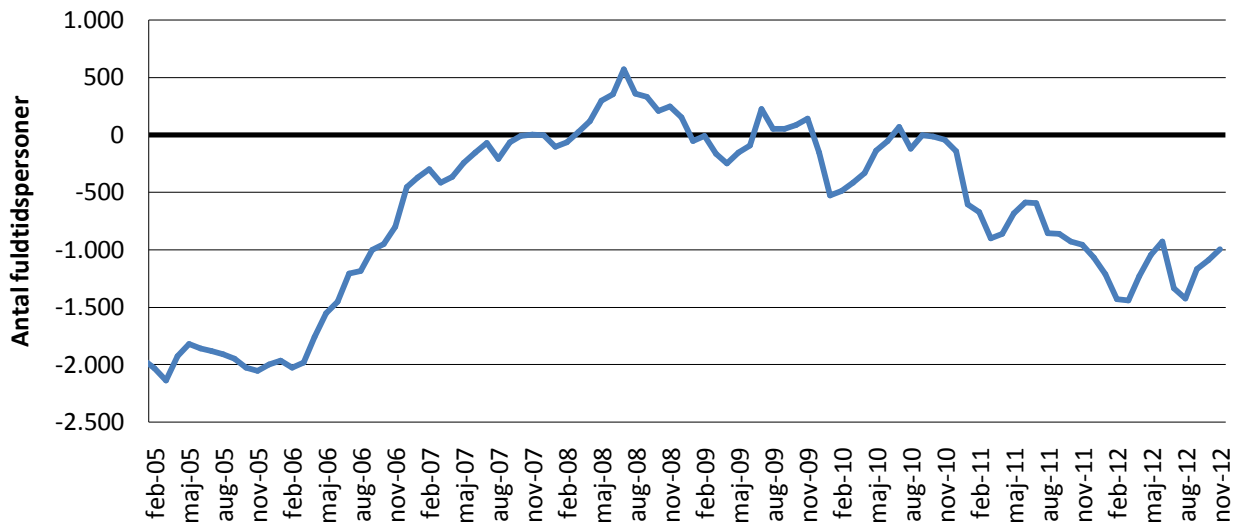


### 3. Udfordringer og politiske løsninger

#### Unge

Ledigheden blandt unge ydelsesmodtagere i København har generelt ligget under gennemsnittet i resten af klyngen.

Figur 11: Udviklingen i overledigheden blandt dagpenge og kontanthjælpsmodtagere i København under 30 år



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Som Figur 11 viser, har København fra 2005 og frem haft en mindre andel af ledige unge kontanthjælps- og dagpengemodtagere, en såkaldt underledighed, med undtagelse af perioder af 2008, 2009 og 2010, det vil sige i den sidste del af højkonjunktoren og starten af krisen. Generelt gælder det, at København er mindre konjunkturfølsom end landet generelt. Det hænger blandt andet sammen med sammensætningen af arbejdsmarkedet, hvor der er flere arbejdspladser inden for det offentlige og private service erhverv end i hele landet. Under højkonjunktoren faldt ledigheden ikke i samme grad i København som i resten af landet, og det tog længere tid inden krisen viste sig i ledighedstallene for København. Det kan være forklaringen på, at der ses en lille overledighed for unge ydelsesmodtagere i midten af 2008 og 2009. Overledigheden ses henover sommeren i 2008 og 2009, hvilket kan have en sammenhæng med, hvornår ungdomsuddannelserne og de videregående uddannelser starter og stopper. Den typiske unge ledige i København er en kvinde med dansk baggrund mellem 25 og 29 år. 53 % af de unge ledige er kvinder, 67 % er i aldersgruppen 25-29 år, 69 % har dansk baggrund.

#### **Hovedudfordringerne for de unge:**

Københavns befolkning bliver yngre og yngre grundet den massive tilflytning af studerende og nyuddannede på alle uddannelsesniveauer, så ungepopulationen mere end firedobles fra det 16. til det 24 år. København har landets næsthøjeste andel unge med en videregående uddannelse. Men det er ikke alle unge, der gennemfører uddannelse og kommer i job – både blandt tilflyttere og unge, der er vokset op i København. Alt for mange unge gennemfører ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse, f.eks. har halvdelen af de unge kontanthjælpsmodtagere så ringe læse-skrivefærdigheder, at de ikke kan gennemføre en uddannelse på ordinære vilkår, mens der samtidig er 14.000 unge med en gymnasial uddannelse, der ikke er gået

videre i uddannelsessystemet og udgør en voksende gruppe i jobcentret. Det er en lige så stor udfordring, at ledigheden blandt nyuddannede er vokset markant. København har en tredjedel af landets ledige AC'ere og ledigheden for nyuddannede på andre uddannelsesniveauer stiger også markant, f.eks. også for faglærte, hvis uddannelser forældes meget hurtigt. Det er sporene fra firsernes høje ungeledighed, der skræmmer: De unge fra dengang, der aldrig fik en uddannelse og derfor ikke fik ordentligt fodfæste på arbejdsmarkedet, er i dag markant overrepræsenterede blandt borgere på langvarig kontanthjælp og førtidspensionister.

Endelig er det en udfordring, at gruppen af unge på langvarig kontanthjælp har vist sig at være konstant under både høj- og lavkonjunktur – det er især gruppen af psykisk sårbare unge, der udgør en høj andel. Det er bekymrende i lyset af risikoen for, at de aldrig får en tilværelse på lige fod med andre, men også vil belaste byens økonomi i en grad, der forringer muligheden for at opretholde velfærdsniveauet for alle.

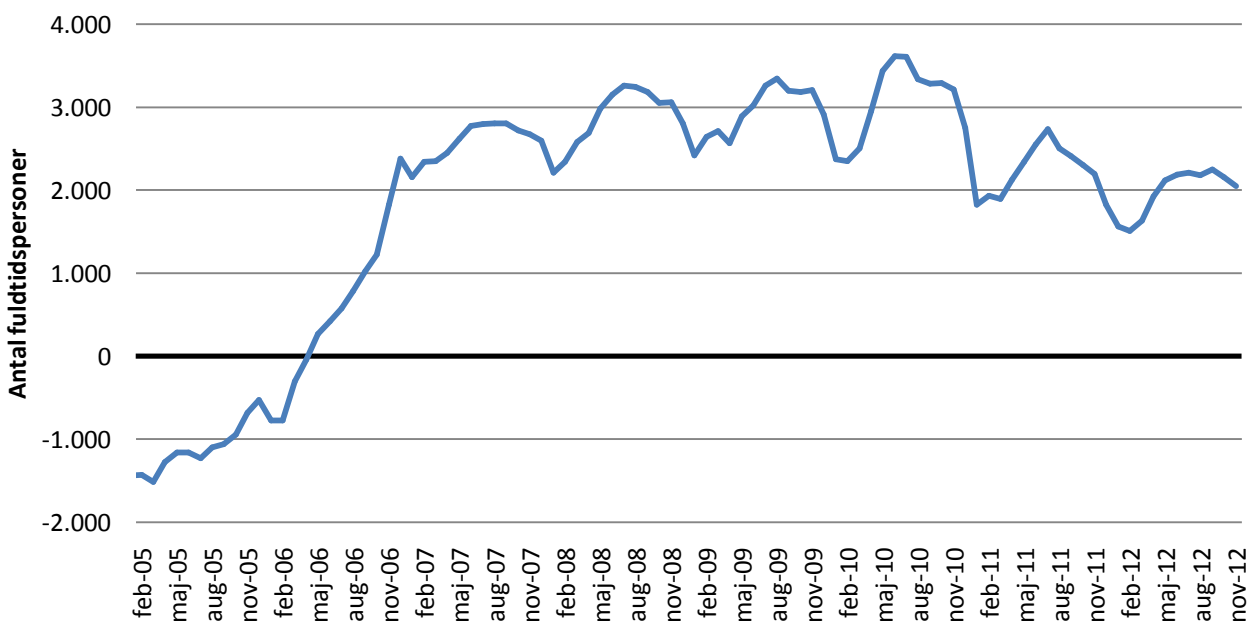
#### **Særlig indsats for gruppen i forbindelse med beskæftigelsesaftale 2011 og 2012:**

- Etablering af midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv til unge (beskæftigelsesaftale 2011)
- Introduktionsforløb til uddannelse på erhvervsskolerne (beskæftigelsesaftale 2011)
- Styrket samarbejde mellem jobcentre og Ungdommens Uddannelsesvejledning (beskæftigelsesaftale 2011)
- Ungestrategi (beskæftigelsesaftale 2012)

### *Ufaglærte*

Frem til april 2006 var der en underledighed for ufaglærte i København sammenlignet med resten af klyngen. Derefter steg overledigheden og toppede i juni 2010 med 3.600 fuldtidspersoner. I slutningen af 2012 lå overledigheden på cirka 2.000 personer.

**Figur 12: Udviklingen i overledigheden blandt ufaglærte dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i København**



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

I København er der generelt to hovedårsager til den højere ledighed blandt ufaglærte: Der er ikke mange industriarbejdspladser i hovedstaden, hvor der ellers er gode beskæftigelsesmuligheder for ufaglærte, og København er en uddannelsesby, hvilket for nogle grupper har skabt en hård konkurrence om jobbene. Der er et stort udbud af højt uddannet arbejdskraft, hvilket skubber nedad i forhold til de faglærte, der så igen kan være med til at skubbe de ufaglærte ud af arbejdsmarkedet. Samtidig er der mange studerende i byen, der under studiet ofte bejder til nogle af de samme job som de ufaglærte. Blandt jobklare kontanthjælpsmodtagere er cirka 65 % ufaglærte – blandt de unge er det op til 90 %. For dagpengemodtagere er det cirka 34 %, der er ufaglærte. For ufaglærte dagpenge og kontanthjælpsmodtagere er gennemsnitsalderen 38 år, der er en overvægt af mænd (60 %) og en relativ høj andel af borgere af anden etnisk herkomst (42 %).

#### ***Hovedudfordringerne for ufaglærte:***

I forbindelse med lavkonjunkturen har mange grupper haft svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, og mange har mistet deres arbejde. Dette ses især for gruppen af ufaglærte, der har været hårdt ramt af krisen.

Hovedudfordringen for denne gruppe er, at deres mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet mindskes yderligere af, at prognoser viser, at det forventes, at der i 2024 vil være et overudbud af ufaglært arbejdskraft og i hovedstadsområdet en mangel på faglært arbejdskraft. Samtidig vil uddannelsesniveaueet for gruppen af ufaglærte stige i takt med, at den ældre generation går på pension.

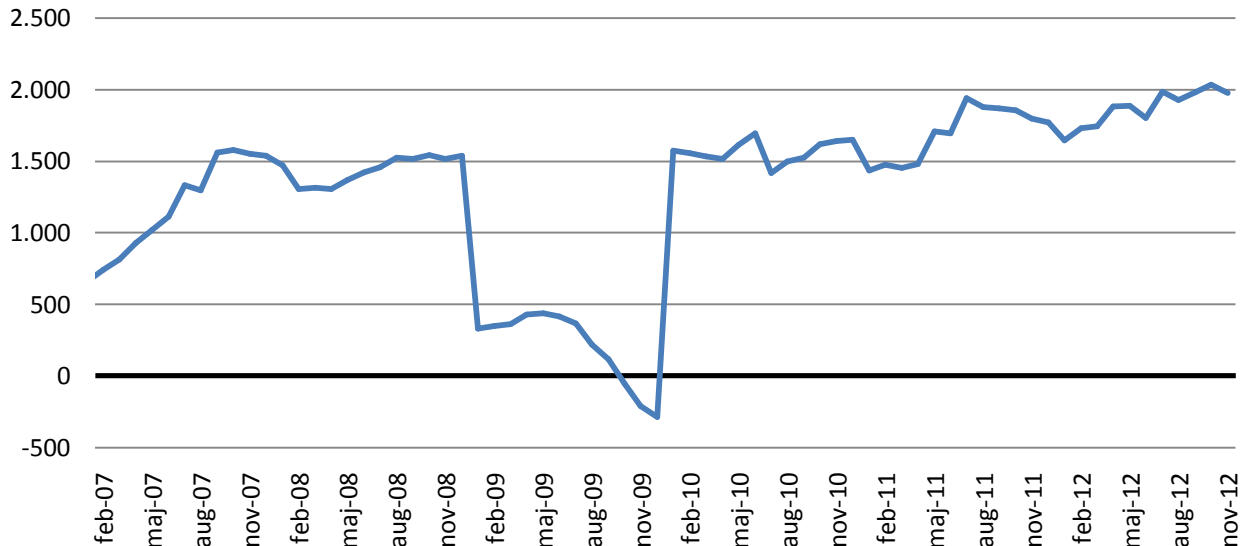
#### ***Særlige indsatser for gruppen i forbindelse med beskæftigelsesaftale 2011 og 2012:***

- *Uddannelseskort (beskæftigelsesaftale 2011)*
- *Øget brug af jobrotation (beskæftigelsesaftale 2011)*
- *Øget brug af sprogundervisning som aktivering (beskæftigelsesaftale 2011)*

## Langtidsledige

Langtidsledige er her defineret i overensstemmelse med ministermålet for 2013, det vil sige, at en ledig er langtidsledig, når vedkommende har været ledige/i aktive tilbud i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger.

Figur 13: Udviklingen i overledigheden blandt langtidsledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere i København



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Som det ses af Langtidsledige er her defineret i overensstemmelse med ministermålet for 2013, det vil sige, at en ledig er langtidsledig, når vedkommende har været ledige/i aktive tilbud i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger.

Figur 13, har København i størstedelen af perioden haft en overledighed for langtidsledige. Der sker et fald i overledigheden i starten af 2008 og frem til december 2009, hvor der er en underledighed for langtidsledige i København på knap 300 fuldtidspersoner, hvorefter der er overledighed igen. En årsag hertil kan være konjunkturerne. Da der var højkonjunktur, var der få, der blev ledige, og derfor ses der cirka et år efter et mindre antal langtidsledige. For de andre kommuner i klyngen gælder generelt, at de blev påvirket tidligere af krisen end København, hvorfor antallet af langtidsledige steg hurtigere i klyngen end i København. Blandt de langtidsledige dagpengemodtager er der en overvægt af kvinder (47 %), flertallet er mellem 30 og 49 år (59 %) og 68 % har dansk baggrund. For kontanthjælpsmodtagere er der en overvægt af mænd (64 %), 68 % er mellem 30 og 49 år og 55 % har danske baggrund, 37 % har ikke-vestlig baggrund.

### Hovedudfordringerne for langtidsledige:

Krisen har medført en stigning i langtidsledigheden og sammen med den forkortede dagpengere har det skabt en øget udfordring. En af farerne ved langtidsledighed er, at det øger risikoen for social marginalisering og gør det svært at komme tilbage til arbejdsmarkedet. For dagpengemodtagere er faren, at de risikerer at falde helt ud af ydelsessystemet, og for kontanthjælpsmodtagere kan langvarige ydelsesforløb føre til fattigdom. Faren ved langtidsledighed er desuden, at den lediges kompetencer bliver forældede og den

ledige selv mister sit arbejdsmarkedsperspektiv samt tilknytning til arbejdsmarkedet. Med et arbejdsmarked med høj ledighed og mange langtidsledige er det vigtigt at sikre, at de langtidslediges kompetencer matcher det nuværende og fremtidige arbejdsmarked.

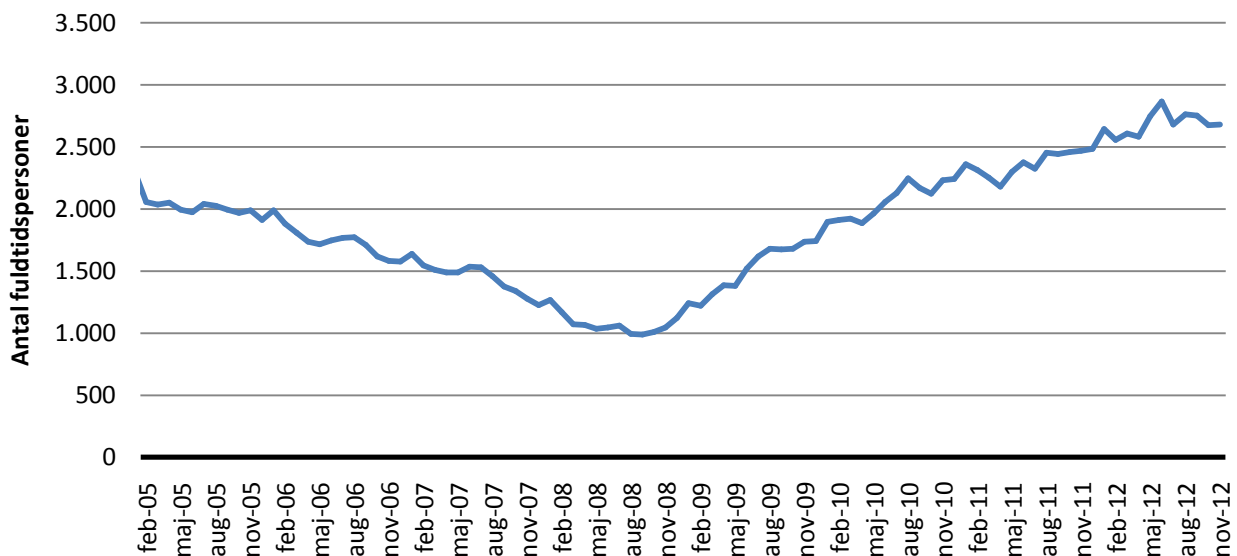
**Særlige indsatser for gruppen i forbindelse med beskæftigelsesaftale 2011 og 2012:**

- Styrket indsats for langtidsledige (beskæftigelsesaftale 2012)

### Akademikere

Udviklingen i overledigheden følger den generelle udvikling i ledigheden, hvilket kan tyde på, at der generelt er flere højtuddannede i København end arbejdsmarkedet kan optage.

Figur 14: Udviklingen i overledigheden blandt akademikere (dagpenge) i København



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Selv da ledigheden var lav var overledigheden for akademikere i København på 1000 fuldtidspersoner. I slutningen af 2012 var overledigheden for gruppen ca. 2700. Gennemsnitsalderen for ledige fra de akademiske a-kasser er 35 år, der er en let overvægt af kvinder og knap hver 10. har mere end et års ledighed bag sig. 84 % har dansk baggrund.

### Hovedudfordringerne for akademikere:

Der er flere hovedudfordringer for de ledige akademikere i Københavns Kommune. København er en stor uddannelsesby med mange universiteter, så antallet af akademikere er stort. Derudover har der været gennemført afskedigelser og nedskæringer i det offentlige, hvor der er tradition for, at mange akademikere er ansat. Det betyder, at mange nyuddannede akademikere har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, da de kæmper om de ledige job på lige fod med erfarne akademikere. Dette har været medvirkende til at give et overudbud af akademikere. På grund af den generelle lave vækst i samfundet, og dermed en lav jobskabelse, har den private sektor ikke kunne aftage overuddedet.

Da prognoserne peger på, at der på grund af den aftagende vækst også fremadrettet vil være et overbud af akademikere i København, er en af udfordringerne at om- og opkvalificere akademikerne, så de kan få job i utraditionelle og fremtidige brancher.

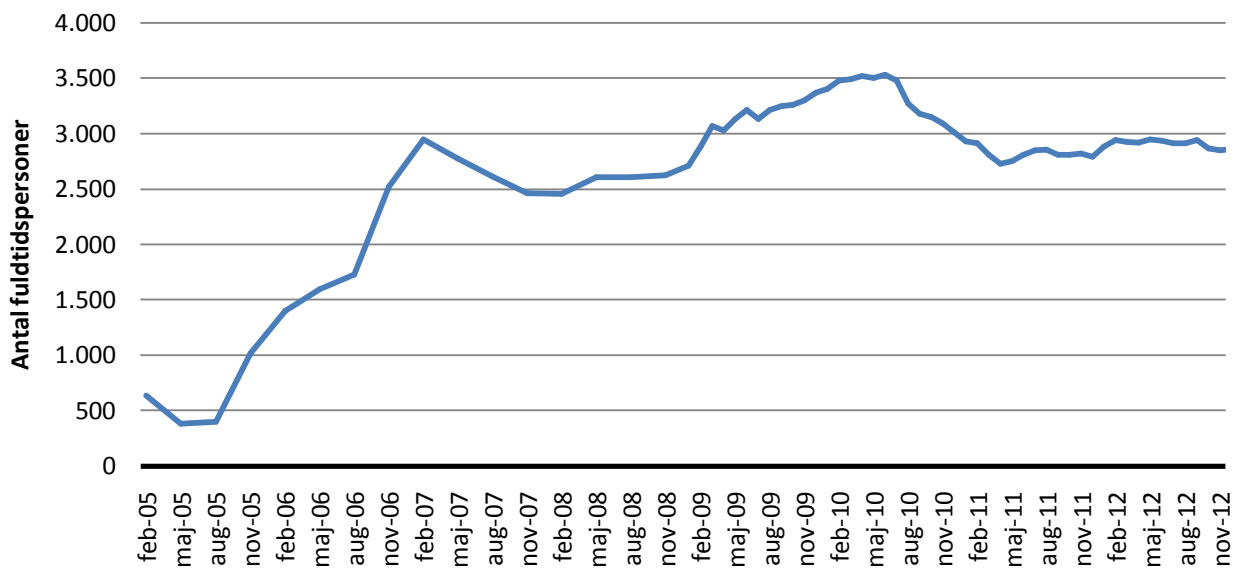
**Særlige indsatser for gruppen i forbindelse med beskæftigelsesaftale 2011 og 2012:**

- Karrierecenter (beskæftigelsesaftale 2011)
- AC-pakken (beskæftigelsesaftale 2012)

**Jobklare kontanthjælpsmodtagere over 30 år**

Figur 15 viser, at der har været en generel overledighed for jobklare kontanthjælpsmodtagere i København. I første halvdel af 2005 ligger overledigheden på mellem 400 og 600 fuldtidspersoner for derefter at stige.

Figur 15: Udviklingen i overledigheden blandt jobklare kontanthjælpsmodtagere over 30 år i København



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Siden starten af 2007 har overledigheden for kontanthjælpsmodtagere i København i forhold til klyngen ligget på mellem 2.500 og 3.500 fuldtidspersoner. En del af årsagen til overledigheden er en anden match-praksis i København end i klyngen generelt, hvilket betyder, at andelen af jobklare kontanthjælpsmodtagere gennemsnitligt er større i København end i klyngen. For jobklare kontanthjælpsmodtagere over 30 år er der en overvægt af mænd (61 %), 45 % har anden etnisk herkomst end dansk og 27 % har været på ydelsen i over et år.

**Hovedudfordringerne:**

Kontanthjælpsmodtagere i København er generelt kendetegnet ved en høj andel af ufaglærte, for de over 30-årige drejer det sig om 65 %. For den samlede gruppe af jobklare kontanthjælpsmodtagere gælder det, at gruppen er større og gennemsnitligt ledig i længere tid i København end i klyngen. Kontanthjælpsmodtagere har generelt de samme udfordringer som de ufaglærte med et arbejdsmarked, hvor udbuddet af ufaglært arbejdskraft er større end efterspørgslen. For de over 30-årige gælder, at de generelt har længere vej

til arbejdsmarkedet end de unge kontanthjælpsmodtagere, der ofte har bedre forudsætninger for at starte på en uddannelse.

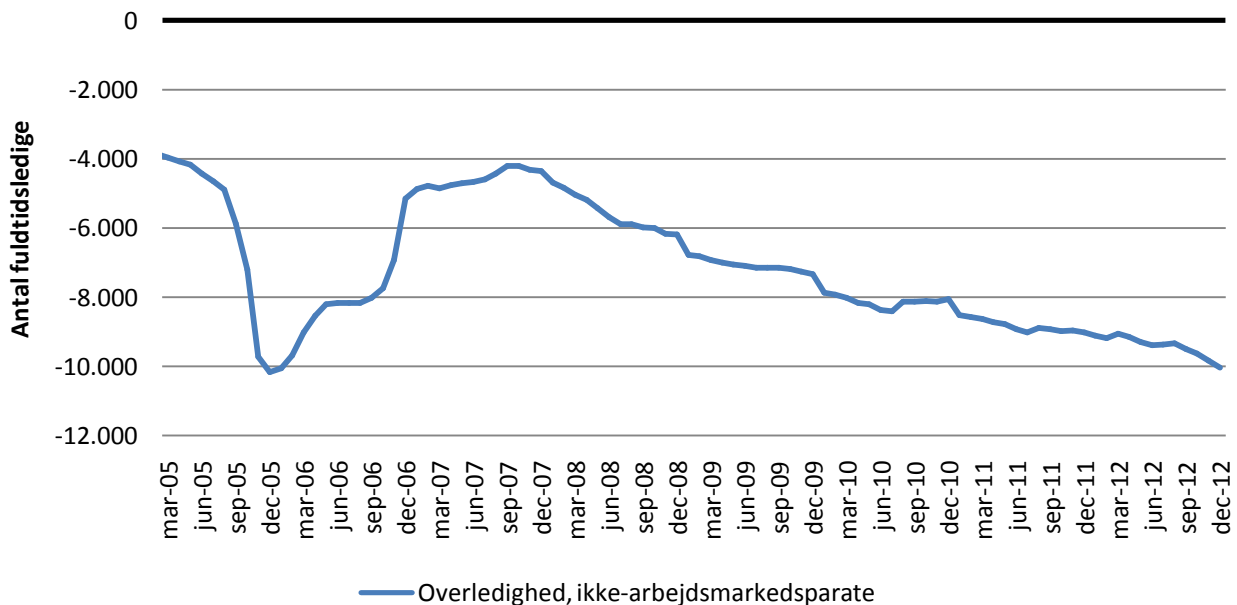
**Særlige indsatser for gruppen i forbindelse med beskæftigelsesaftale 2011 og 2012:**

- Uddannelseskort (beskæftigelsesaftale 2011)
- Øget brug af jobrotation (beskæftigelsesaftale 2011)
- Øget brug af sprogundervisning som aktivering (beskæftigelsesaftale 2011)

**Ikke-arbejdsmarkedsparate (match 2 og 3 samt førtidspensionister)**

Som det fremgår af Figur 16 har København samlet set en mindre andel af kontanthjælpsmodtagere match 2 og 3 samt førtidspensionister end i klyngen og denne forskel har været stigende siden midten af 2007, således at det i december svarede til 10.000 fuldtidspersoner.

Figur 16: Udviklingen i overledigheden blandt kontanthjælpsmodtagere match 2 og 3 samt førtidspensionister i København sammenlignet med klyngen



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

I København er sammensætningen i gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparate anderledes end i de sammenlignelige kommuner. Overordnet set har København en større andel af indsatsklare kontanthjælpsmodtagere og en mindre andel af midlertidigt passive (match 3) og førtidspensionister. For borgere i match 2 er der en lille overvægt af mænd, gennemsnitsalderen er 40 år, 41 % har anden etnisk baggrund end dansk og 58 % har mere end et års anciennitet på ydelse.

**Hovedudfordringerne for ikke-arbejdsmarkedsparate:**

Hovedudfordringen for denne gruppe ligger i København primært for match 2-borgere, der udgør en stor andel. Problemstillingerne for match 2-borgerne er ofte mange såsom lavt uddannelsesniveau, helbreds-mæssige problemer eller problemer af social karakter, der er en høj andel af borgere med anden etnisk baggrund end dansk, og de fleste har en lang forsørgelseshistorik. I en tid med høj ledighed er det svært for

udsatte borgere at finde en plads på arbejdsmarkedet, og det kan være nødvendigt at tænke i alternative veje såsom socialøkonomiske virksomheder.

**Særlige indsatser for gruppen i forbindelse med beskæftigelsesaftale 2011 og 2012:**

- En særlig offensiv indsats over for unge med psykiske lidelser (beskæftigelsesaftale 2011)
- Samarbejde med socioøkonomiske virksomheder (beskæftigelsesaftale 2011)
- Bydækkende fritidsjobformidling (beskæftigelsesaftale 2012)



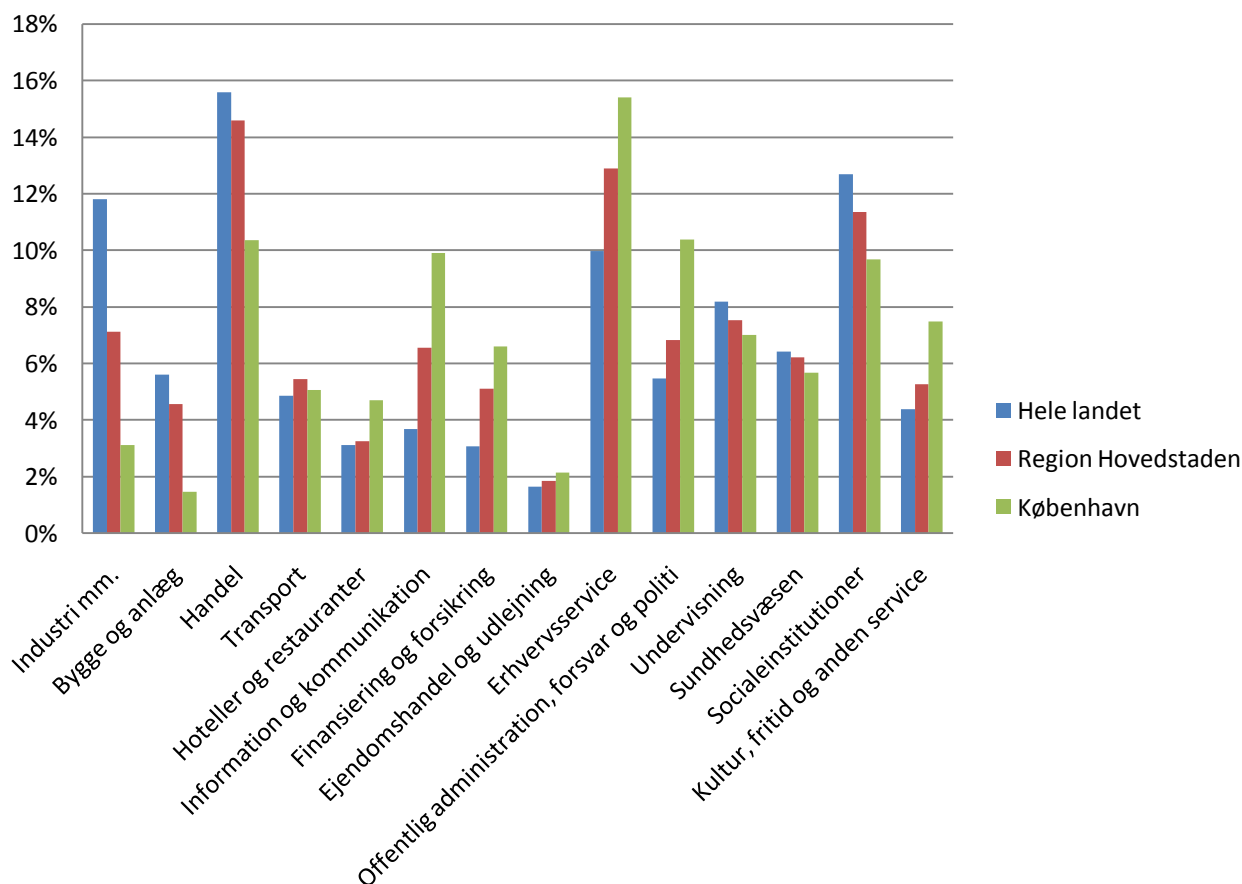
## 4. København for borgere og virksomheder

Beskæftigelsesindsatsen har de seneste år haft meget fokus på udbudssiden (de ledige), særligt rådighed og rettidighed, og mindre fokus på efterspørgselsidens behov (virksomhederne). For at sikre de bedste muligheder for at få flere i arbejde, kan det derfor være nødvendigt, at beskæftigelsesindsatsens vejlednings-, uddannelses- og virksomhedsindsats i højere grad tager udgangspunkt i virksomhedernes behov. Det kræver en viden om udviklingen på arbejdsmarkedet og af virksomhedernes behov. Den viden kan opnås gennem analyser og redskaber, men også gennem samarbejde og dialog med virksomhederne, som fx den jobcentrets virksomhedskonsulenter har på virksomhedsbesøg.

### 4.1 Erhvervsstrukturen i Hovedstadsregionen

Branchestrukturen i København er i forhold til Region Hovedstaden og hele landet præget af en stor andel arbejdspladser inden for Erhvervsservice, Information og kommunikation, Offentlig administration og Kultur, fritid og anden service. I mindre grad er Hoteller og restauranter og Finansiering og forsikring også overrepræsenteret i København. Det ses af Figur 17. Industri og Bygge og anlæg er underrepræsenteret i København og Region Hovedstaden. Landbrug er stort set ikke repræsenteret i København og region Hovedstaden og indgår derfor ikke i Figur 17.

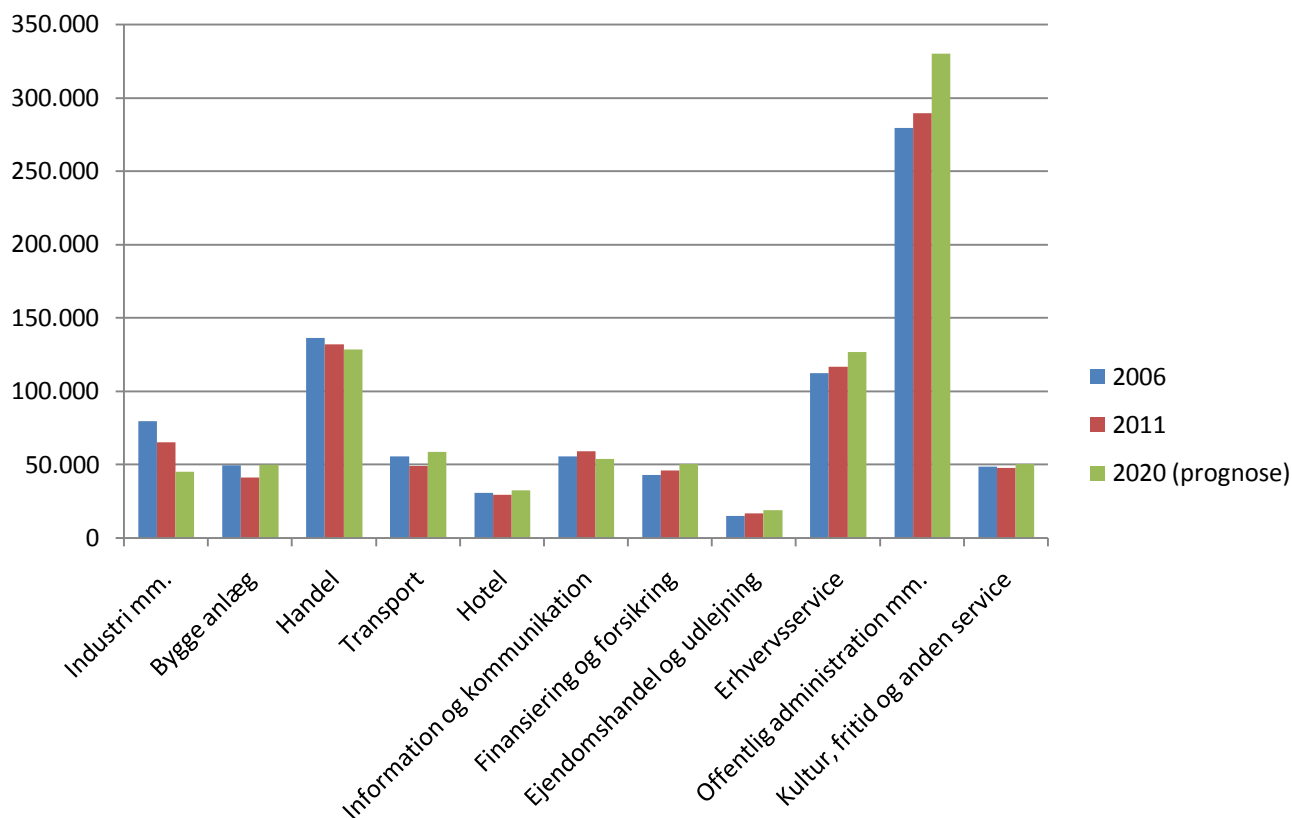
Figur 17: Arbejdspladsernes branchefordeling, 2011



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, RASA1

Det samlede antal arbejdspladser i Region Hovedstaden var i 2011 906.224, det svarer til 34 pct. af det samlede antal arbejdspladser i Danmark. Antallet af arbejdspladser inden for Industri mm. er faldet med 18 pct. i perioden fra 2006 til 2011 i Region Hovedstaden. Samme tendens gør sig gældende for Region Sjælland. Denne tendens forventes, jævnfør Figur 18, at fortsætte frem mod 2020.

Figur 18: Antal arbejdspladser i Region Hovedstaden 2006, 2011 og 2020 (prognose)



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken, RASA1 og Region Hovedstaden

Note: Det er i prognosen ikke muligt at opdele Offentlig administration som i figur 12.

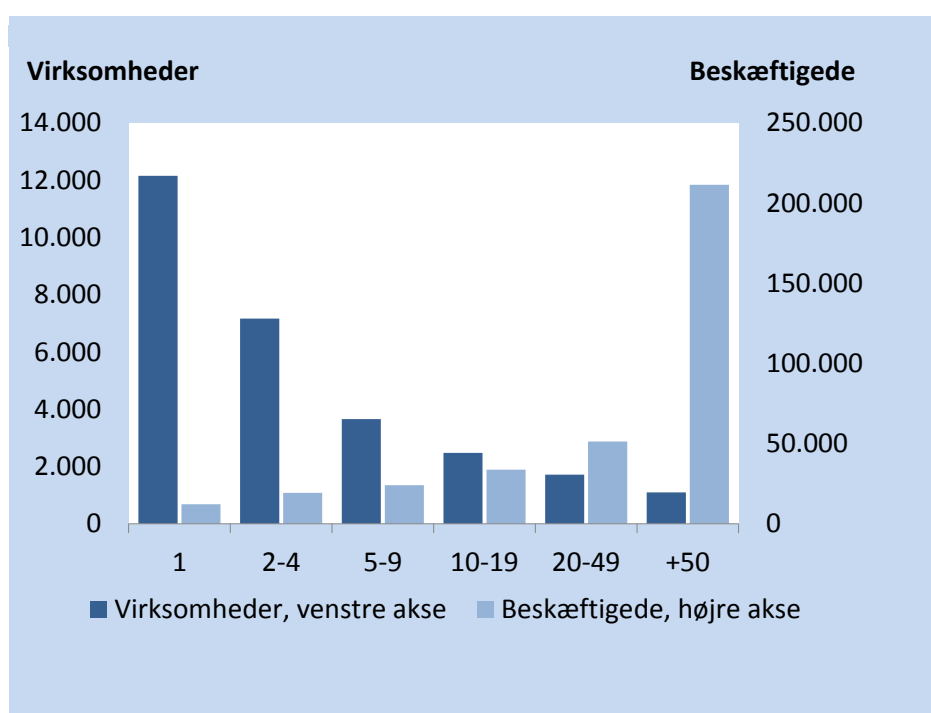
Industriarbejdspladser har i længere tid været i nedgang bl.a. som følge af internationaliseringen og globaliseringen, som har gjort det muligt at flytte hele eller dele af virksomheden, oftest produktionen, ud af landet. Fremskrivningerne for branchen peger da også på, at industrien de kommende år kan forvente et fortsat fald, hvis betingelserne for branchen ikke ændres væsentligt.

Som det fremgår af Figur 18, har Bygge og anlæg fra 2006 til 2011 været hårdt ramt af konjunkturomslaget, primært som konsekvens af et hårdt presset ejendoms- og boligmarked og bl.a. faldende nybyggeri. I Region Hovedstaden forsvandt mere end 8.000 arbejdspladser i perioden eller 16,8 pct. Region Sjælland oplevede i samme periode et lidt større fald.

### Store virksomheder tegner sig for størstedelen af beskæftigelsen i København

Knap  $\frac{1}{3}$  af alle med beskæftigelse i København arbejder i virksomheder med mindst 50 ansatte, jf. Figur 19. Der er godt 1.000 virksomheder i København med over 50 ansatte, og de udgør under 4 pct. af det samlede antal virksomheder. De mindre virksomheder med under 10 ansatte udgør over 80 pct. af det samlede antal virksomheder, men beskæftiger kun 15 pct. af de ansatte i København. De mindste arbejdssteder med 2-4 ansatte udgør 44 pct. af de københavnske arbejdssteder med mindst 2 ansatte, jf. Figur 19. Det er lidt færre end på Frederiksberg, men 2-5 pct. flere end i storbyerne vest for Storebælt. Omvendt er der flere virksomheder med 5-19 ansatte i de vstdanske storbyer (40-43 pct.) end i København (38 pct.). Andelen af større virksomheder med 20-49 ansatte eller over 50 ansatte i København er på niveau med gennemsnittet for danske storbyer, i alt 17 pct. af virksomhederne.

Figur 19: Antal virksomheder og beskæftigede i København fordelt på virksomhedsstørrelse, 2010



Kilde: Danmarks Statistik

### Antallet af arbejdspladser i Region Hovedstaden vil stige frem til 2020

Frem til 2020 forventes økonomien at stabilisere sig og på mellemlangt sigt forventes økonomien igen at vokse. I Østdanmark foretages en lang række offentlige investeringer. Investeringerne forventes at øge antallet af arbejdspladser i bygge- og anlægsbranchen betydeligt i Østdanmark. Derfor forventes det frem til 2020, at antallet af arbejdspladser i Østdanmark vil stige med 12,8 pct., eller næsten 13.487 arbejdspladser, hvilket vil bringe antallet af arbejdspladser tilbage på niveauet fra før konjunkturomslaget. Den største vækst forventes i Region Hovedstaden, som vil skabe over 21 pct. nye arbejdspladser, svarende til 8.928 arbejdspladser. Region Sjælland forventes frem til 2020 at øge antallet af arbejdspladser med 4.559 eller omkring 20 pct.

Transportbranchen har oplevet en lignende udvikling og antallet af arbejdspladser forventes at stige frem til 2020.

Offentlig administration mm., Erhvervsservice, Ejendomshandel og udlejning samt Finansiering og forsikring er brancher, der har oplevet en positiv udvikling i antallet af arbejdspladser siden 2006 og udviklingen forventes at fortsætte frem til 2020.

Frem til 2020 forventes antallet af arbejdspladser at vokse inden for Offentlig administration mm., der også indeholder undervisning og sundhed, ikke kun i Region Hovedstaden men i hele Østdanmark. De nedskæringer, der har ramt de offentlige erhverv, er dog ikke indarbejdet i fremskrivningerne. Derfor kan fremskrivningerne vise sig at være for optimistiske, hvis der fortsat afskediges medarbejdere i den offentlige sektor på kort sigt. Beskæftigelsesregionens overvågning viser på nuværende tidspunkt ingen tegn på vækst på kort sigt.

#### 4.2.1 Styrkelse af erhvervsklynger

København arbejder aktivt med at styrke de klynger, der har de bedste styrkepositioner i Hovedstadsregionen. At have en styrkeposition dækker oftest over, at der i en region er en særlig erhvervsmæssig specialisering inden for nogle specifikke brancher. Den erhvervsmæssige styrkeposition vil her kunne identificeres som erhverv, der beskæftigelsesmæssigt (eller indtjeningsmæssigt) udgør en betydelig del af økonomien.

Figur 20 Klynger med styrkepositioner i Hovedstadsregionen

- **IT og Finans** (Copenhagen Finance IT Region - CFIR)
- **Cleantech** (Copenhagen Cleantech Cluster)
- **Life Science** (Medicon Valley)
- **Maritim Klynge** (Danmarks Maritime Klynge)
- **Kreativ Klynge** (Den kreative klynge)

Når en gruppe virksomheder etablerer strategisk samarbejde, medfører det en konkurrencemæssig fordel, som den enkelte virksomhed ikke kan opnå alene. Eksempelvis bliver det lettere at tiltrække kvalificeret arbejdskraft og investeringer samt at opbygge viden og specialisering.

Den finansielle sektor er domineret af personer med en erhvervsfaglig uddannelse, men akademikere udgør en stadig større andel i sektoren. Den voksende andel af akademikere er en tendens, der gør sig gældende i den finansielle sektor såvel som i it-sektoren og arbejdsstyrken generelt set. Andelen af akademikere er relativt høj sammenlignet med den samlede arbejdsstyrke.

Life Science omfatter medicinalindustrien, som i høj grad beskæftiger sig med forskning og udvikling. Branchen beskæftiger primært højtuddannede, særligt inden for naturvidenskab.

Danmarks Maritime Klynge beskæftiger blandt andet maskinmestre, skibsofficerer, navigatører, shipping, skibsmæglere og har meget fokus på opkvalificering af kompetencer i klyngen med henblik på at fastholde maritime job og arbejdspladser i Danmark.

#### 4.2.2 Fremtidens arbejdspladser – 2024-scenarier

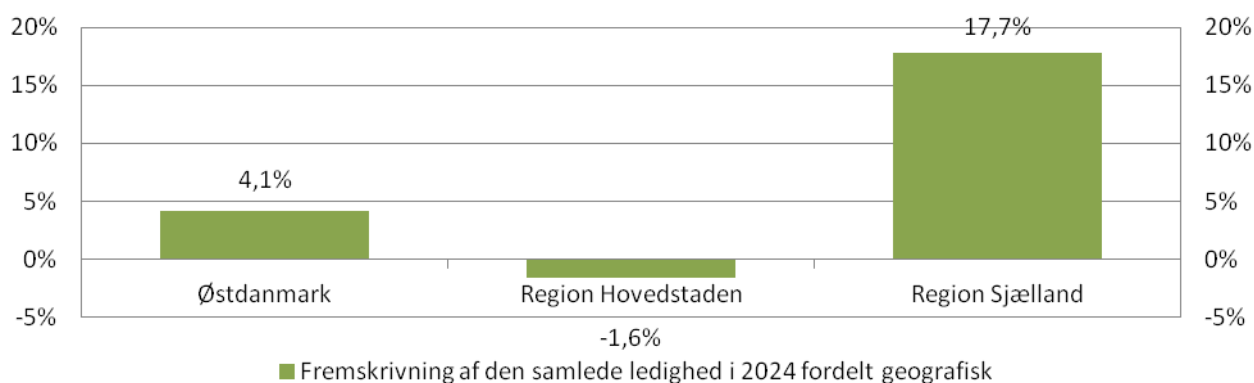
Østdanmark har som følge af konjunkturuomslaget i 2008 indtil i dag mistet 68.697 arbejdspladser. Region Sjælland har alene mistet 29.433 svarende til en nedgang på ca. 8,6 pct., mens Region Hovedstaden har mistet 39.609 svarende til en nedgang på ca. 4,2 pct.

Fremskrivninger viser, at der i de kommende år kan forventes vækst i antallet af arbejdspladser på over 4 pct. i hele landet. Østdanmark, som næsten står for halvdelen af de danske arbejdspladser, forventes at øge antallet af arbejdspladser med 4,3 pct. svarende til 51.712, frem mod 2024. Det forventes, at antallet af arbejdspladser vil stige for både Region Hovedstaden og Region Sjælland med henholdsvis 5,6 pct. og 0,6 pct.

Arbejdsstyrken i Østdanmark forventes at stige med 5,1 pct. de kommende år frem til 2024. Ifølge fremskrivningerne forventes en nedgang i arbejdsstyrken i Region Sjælland på 1,3 pct., mens arbejdsstyrken i Region Hovedstaden forventes at stige med 8,2 pct.

Der vil i 2024 derfor, som det fremgår af Figur 21, være et overudbud af arbejdskraft på 4,1 pct. for Østdanmark og 17,7 pct. for Region Sjælland, mens det forventes, at der vil være et underudbud af arbejdskraft i 2024 for Region Hovedstaden på 1,6 pct.

Figur 21: Fremskrivning af den samlede balance mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft i 2024 fordelt geografisk



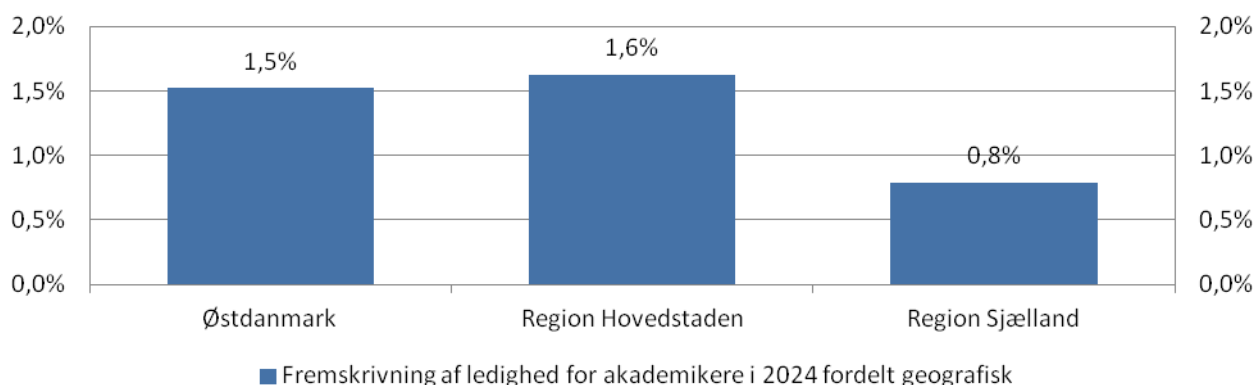
Kilde: Region Hovedstaden

#### Akademikere

Fremskrivningen for akademikere i Østdanmark viser, at der i 2024 vil være et udbud af akademikere på 194.200, mens efterspørgslen efter akademikere vil ligge på 191.247 stillinger. Dermed vil der være et overudbud af akademikere på 2.953 i Østdanmark i 2024, hvilket jf.

Figur 22 svarer til, 1,5 pct. af alle akademikere. Ser man på fordelingen inden for regionerne fremgår det af fremskrivningerne, at der for Region Hovedstaden vil være et udbud på 169.776 akademikere, mens efterspørgslen vil ligge på 167.016 stillinger, hvormed der vil være et overudbud af akademikere i Region Hovedstaden på 1,6 pct. I Region Sjælland vil der i 2024 være et udbud af akademikere på 24.424, mens efterspørgslen vil ligge på 24.231 stillinger, hvormed der vil være et overudbud af akademikere på 0,8 pct.

Figur 22: Fremskrivning af balancen mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft for akademikere i 2024 fordelt geografisk



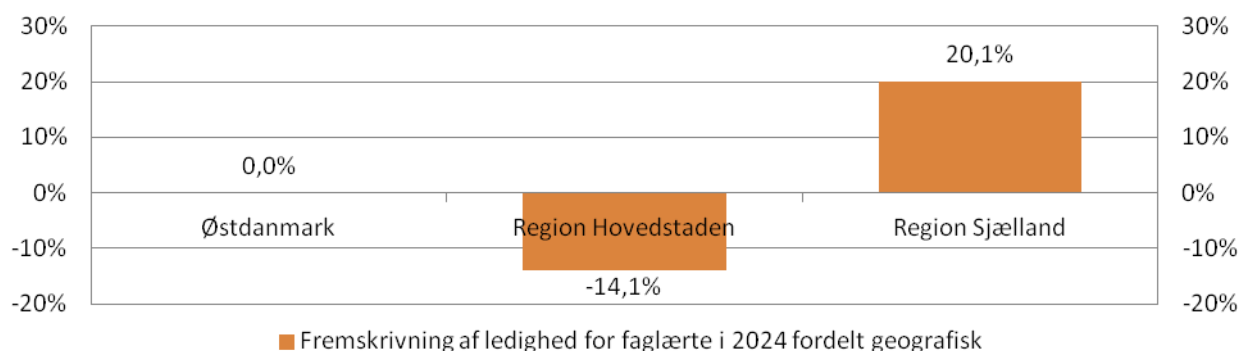
Kilde: Region Hovedstaden

Overudbuddet af akademikere i Østdanmark skyldes i høj grad et overudbud af humanistiske, naturvidenskabelige og samfundsvidenskabelige akademikere, hvorimod der vil være en væsentlig mangel på akademikere inden for sundhedsområdet. Denne udvikling skyldes bl.a. den aldersbetingede udskiftning på arbejdsmarkedet, hvor sundhedsområdet er det område, der beskæftiger flest akademikere over 60 år samtidig med, at området også vil opleve den mindste stigning i udbud frem mod 2024.

### Faglærte

Der vil frem mod 2024 være en nedgang i både udbud og efterspørgsel af faglært arbejde i Østdanmark, der vil føre til balance mellem udbud og efterspørgsel, som vist i Figur 23. Men tallene for Østdanmark dækker over forskellige udviklinger inden for regionerne, da der frem mod 2024 i Region Hovedstaden vil være en mangel på faglært arbejdskraft på 29.065, svarende til et underudbud på 14,1 pct. Derimod vil Region Sjælland opleve et overudbud af faglært arbejdskraft på 29.113 svarende til en ledighed på 20,1 pct. for gruppen.

Figur 23: Fremskrivning af balancen mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft for faglærte i 2024 fordelt geografisk



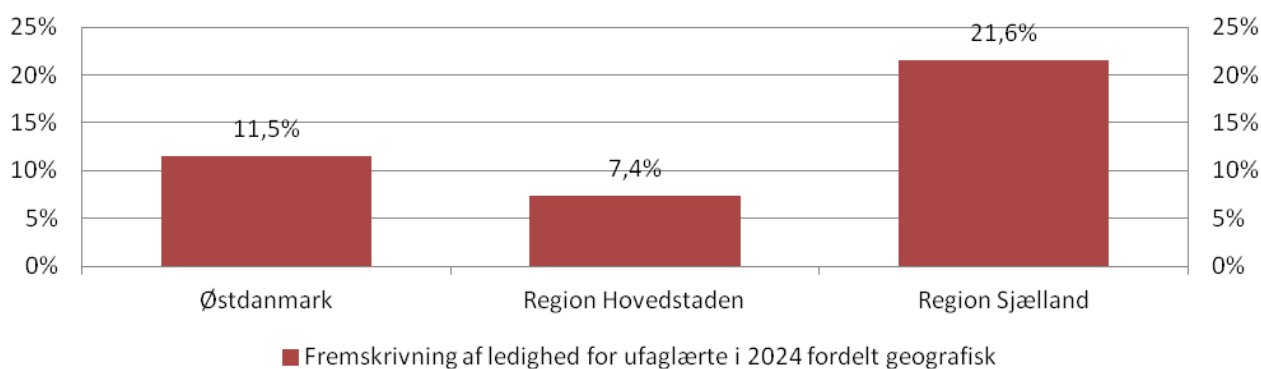
Kilde: Region Hovedstaden

## Ufaglærte

Der vil i 2024 være et udbud af ufaglærte i Østdanmark på 439.237, mens efterspørgslen efter ufaglærte vil ligge på 388.474 stillinger. Dermed vil der være et overudbud af ufaglærte på 50.490, hvilket jf.

Figur 24 svarer til 11,5 pct. af alle ufaglærte i Østdanmark i 2024. Fremskrivningen viser, at der for de ufaglærte vil være et overudbud både for Region Hovedstaden og Region Sjælland på henholdsvis 7,4 pct. og 21,6 pct.

Figur 24: Fremskrivning af balancen mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft for ufaglærte i 2024 fordelt geografisk



Kilde: Region Hovedstaden

Tendensen for ufaglærte frem mod 2024 vil være, at både efterspørgslen og udbuddet vil være faldende, og dermed går udviklingen modsat den, man ser for akademikere. Men udviklingen viser også et større fald i efterspørgslen end i udbuddet, hvormed overudbuddet af ufaglærte vil stige fra 3,5 pct. i 2009 til de 11,5 pct. i 2024. Det faldende udbud af ufaglærte kan bl.a. forklares med den aldersbetingede afgang fra arbejdsmarkedet.

Fremskrivningerne viser også, at der inden for de ufaglærte vil ske et uddannelsesløft, hvormed andelen af ufaglærte, med en folkeskoleeksamen som højst, fuldførte uddannelse, vil falde med 8,1 pct. i 2024, mens andelen med en gymnasial uddannelse i perioden vil stige med 6,3 pct. Denne udvikling gælder for både Region Hovedstaden og Region Sjælland.

## Mange jobåbninger i og omkring København

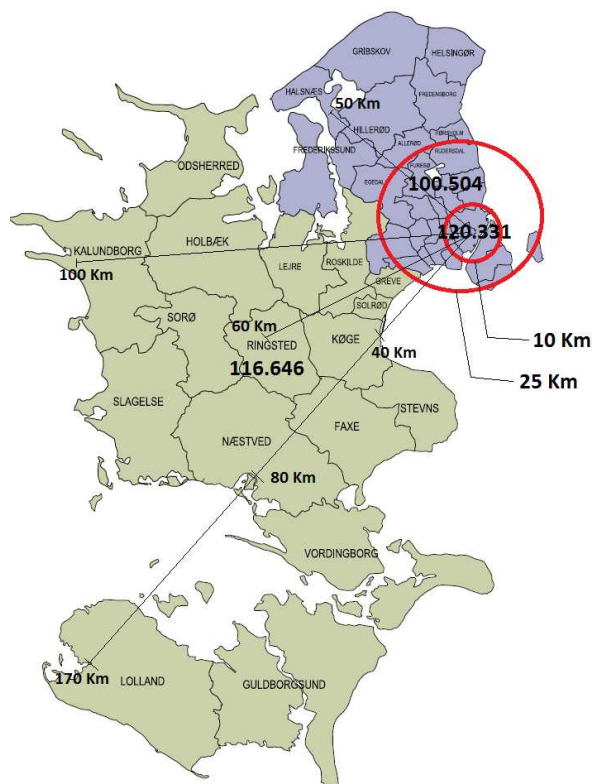
Jobomsætningen i Danmark er høj sammenlignet med de øvrige europæiske lande. I 2. kvartal 2012 har ca. 175.000 personer på landsplan skiftet fra et job til et andet eller fra ledighed til job, svarende til ca. 700.000 personer årligt.

I Storkøbenhavn i 2010 var der 107.000 jobåbninger. Det vil sige, at der var 107.000 job, der skiftede hænder i 2010 i Storkøbenhavn.

Medregnes jobåbningerne på Frederiksberg, var der i 2010 godt 120.000 jobåbninger i en radius af cirka 10 km fra Københavns centrum, jf. Figur 25. Dertil kommer cirka 100.000 jobåbninger i Københavns omegn inden for en radius af cirka 25 km fra København.

På resten af Sjælland og øerne var der yderligere knap 120.000 jobåbninger i 2010, i alt 337.000 jobåbninger.

Figur 25: Antal jobåbninger i Østdanmark, 2010



Anm.: Ekskl. Bornholm. Afstandene er omtrentlige afstande ved kørsel i bil fra Københavns centrum.  
Kilde: Danmarks Statistiks IDA-database

Samlet set betyder det, at de ledige i København står overfor et arbejdsmarked med rigtig mange muligheder lokalt i Storkøbenhavn – og med ekstra muligheder i det område, som rådighedsforpligtigelsen omfatter.

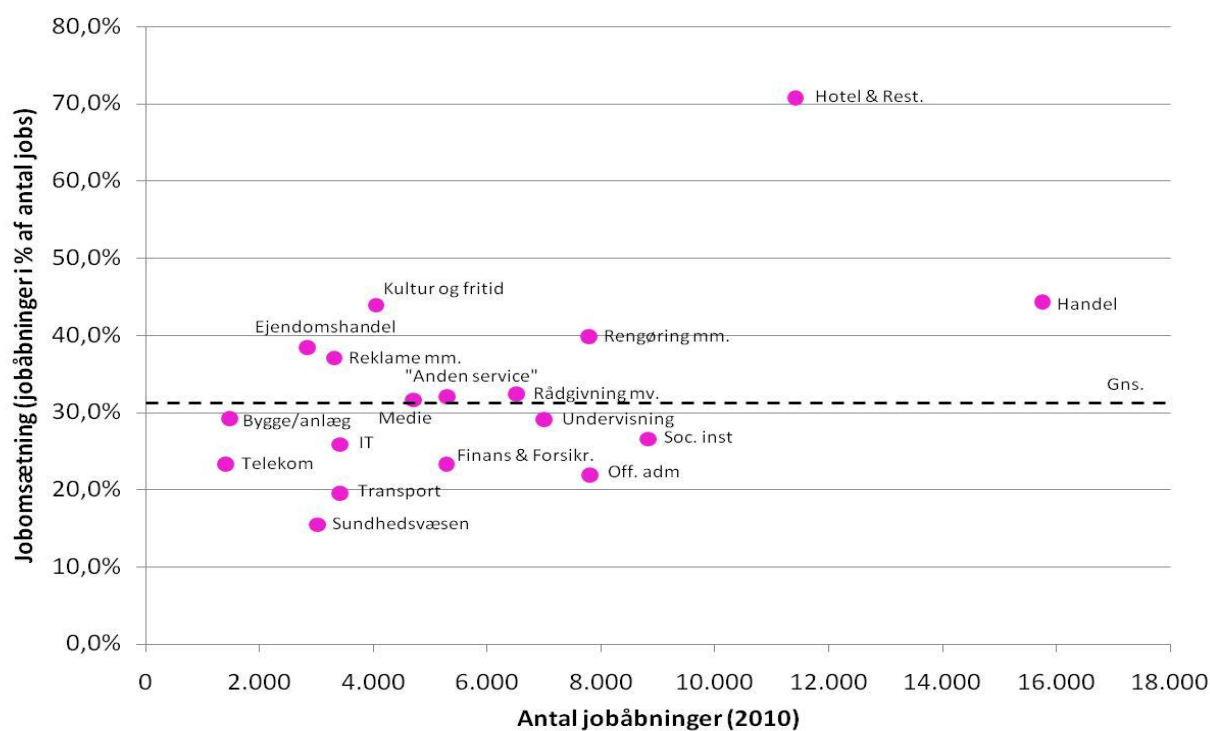
Der er stor forskel på jobomsætningen i de forskellige brancher, hvilket ses i

Figur 26. I Hotel og restaurationsbranchen var der i 2010 både mange jobåbninger og høj jobomsætning. Det er altså en branche, hvor der er en høj omsætning af personale, hvilket indikerer, at det er en branche



med gode muligheder for at få job. Det modsatte gør sig gældende i Sundhedsvæsenet, hvor der er få jobåbninger og jobomsætningen er lav.

Figur 26: Antal jobåbninger og jobomsætning i Storkøbenhavn, 2010

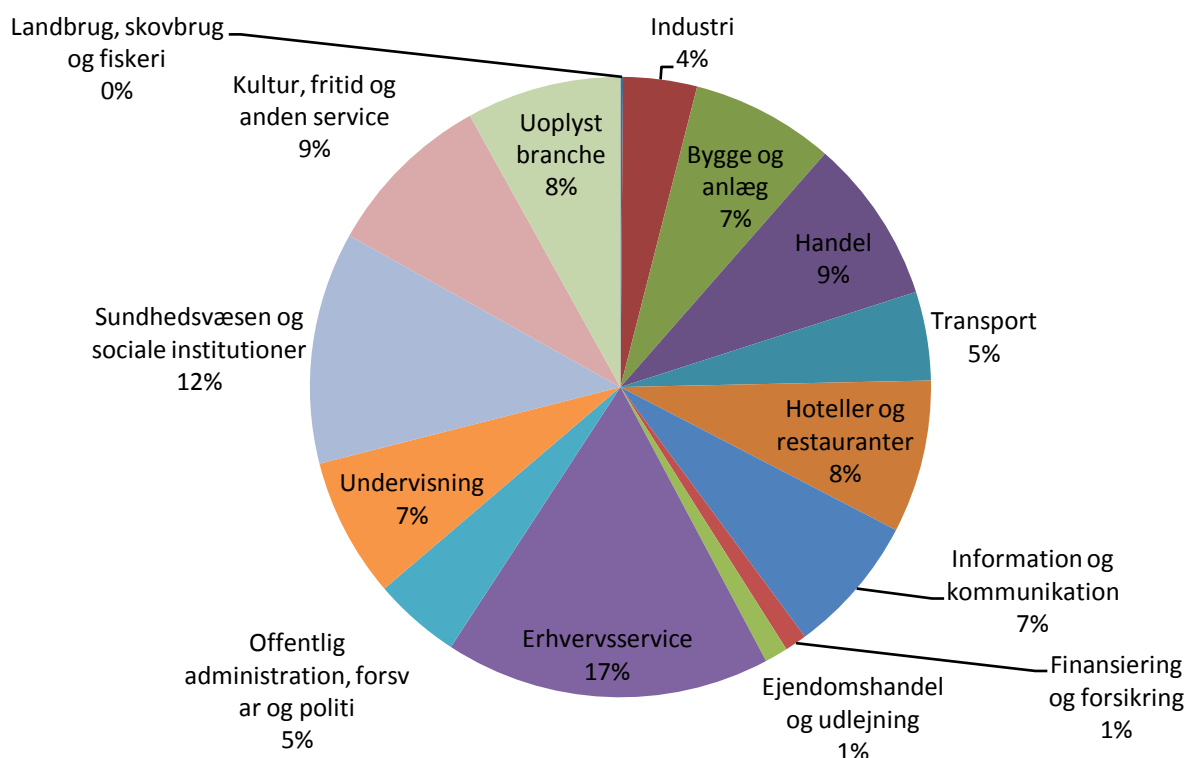


Kilde: Danmarks Statistik og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

I 2. kvartal 2012 overgik 8.872 modtagere af kontanthjælp og dagpenge i København til beskæftigelse. I

Figur 27 nedenfor fremgår det, at de ledige har fået arbejde i en lang række forskellige brancher.

Figur 27 Kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere overgået fra ydelse til beskæftigelse, 2. kvartal 2012, København, fordelt på brancher



Kilde: DREAM og egne beregninger

Den største andel af de ledige har fået arbejde i branchen *Erhvervs-service*, som blandt andet indeholder konsulentvirksomheder, rejsebureauer, rengøring og reklamebureauer. *Erhvervs-service* er den branche, der har flest arbejdspladser i København (se Figur 17).

Der er i en vis udstrækning sammenhæng mellem der, hvor de ledige har fået arbejde og branchens størrelse målt på antal arbejdspladser i København. Det fremgår af

Tabel 3. Dog skiller *Offentlig administration, forsvar og politi* sig ud. Kun 4,6 % af de ledige fik beskæftigelse i denne branche, men branchen har 10,4 % af arbejdspladserne i København. Det kan skyldes de nedskæringer, som branchen har været ramt af. Det samme mønster viser sig for *Finansiering og forsikring*. Derimod er mønsteret omvendt for særligt brancherne *Bygge og anlæg* og *Hoteller og restaurationer*. I *Bygge og anlæg* har 7,5 % af de ledige fået arbejde, men branchen har kun 1,5 % af arbejdspladserne i København.

Tabel 3. Arbejdspladserne i København fordelt på brancher sammenholdt med brancher, hvor ledige har fået arbejde, 2. kvartal 2012.

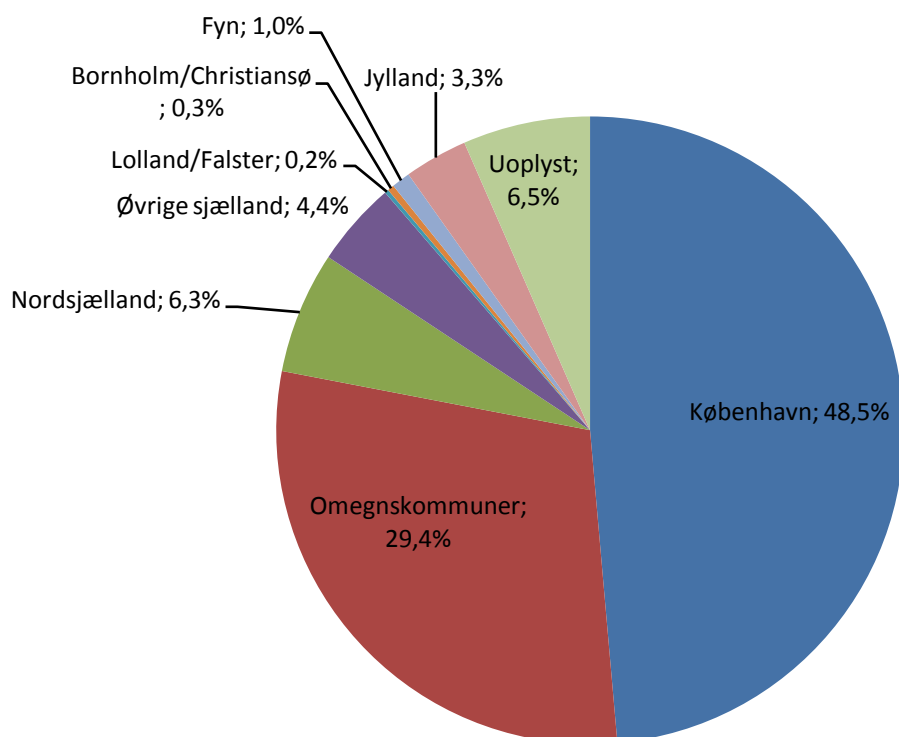
	Københavns arbejdspladser branchefordeling	Brancher hvor ledige har fået arbejde
Erhvervsservice	15,4 %	17,0 %
Sundhedsvæsen og sociale institutioner	15,3 %	12,1 %
Offentlig administration, forsvar og politi	10,4 %	4,6 %
Handel	10,3 %	8,6 %
Information og kommunikation	9,9 %	7,2 %
Kultur, fritid og anden service	7,5 %	8,8 %
Undervisning	7,0 %	7,3 %
Finansiering og forsikring	6,6 %	1,1 %
Transport	5,1 %	4,6 %
Hoteller og restauranter	4,7 %	8,0 %
Industri	3,1 %	3,8 %
Ejendomshandel og udlejning	2,2 %	1,2 %
Bygge og anlæg	1,5 %	7,5 %
Uoplyst branche	0,8 %	8,1 %
Landbrug, skovbrug og fiskeri	0,2 %	0,1 %

Kilde: DREAM og egne beregninger

For knap halvdelen af de ledige dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere i København, der fik arbejde i 2. kvartal 2012, er arbejdspladsen placeret i København. Det fremgår af Figur 28. Knap 30 pct. fik arbejde på en arbejdsplads beliggende i en af omegnskommunerne<sup>10</sup>, mens 3,3 pct. fik arbejde i Jylland og 1,0 pct. på Fyn.

<sup>10</sup> Omegnskommunerne: Frederiksberg, Ballerup, Brøndby, Dragør, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Albertslund, Hvidovre, Høje Tåstrup, Lyngby-Taarbæk, Rødovre, Ishøj, Tårnby og Vallensbæk

Figur 28: Kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere overgået fra ydelse til beskæftigelse, 2. kvartal 2012, København, fordelt på arbejdspladsernes beliggenhed



Kilde: DREAM og egne beregninger

I Arbejdsmarkedsbalancen for Østdanmark for 1. halvår 2012 er i alt 506 ud af 993 stillingsbetegnelser karakteriseret ved *gode beskæftigelsesmuligheder*, mens 82 har status af *rigtigt gode beskæftigelsesmuligheder*.

Inden for *Hotel, restauration, køkken, kantine* er der udelukkende gode eller endog rigtigt gode beskæftigelsesmuligheder, mens beskæftigelsesmulighederne inden for erhvervsgruppen *Nærings- og nydelsesmiddel* for størsteparten af stillingsbetegnelserne er gode. Af andre erhvervsgrupper, hvor mindst to tredjedele af stillingsbetegnelserne har status af gode eller rigtigt gode beskæftigelsesmuligheder, kan nævnes: *Akademisk arbejde; Bygge og anlæg; It og teleteknik; Kontor, administration, Regnskab og finans; Pædagogisk, Socialt og kirkeligt arbejde; Rengøring, Ejendomsservice og renovation* samt *Transport, post, lager- og maskinførerarbejde*.

I erhvervsgruppen *Akademisk arbejde* er der flere overordnede faggrupper med gode beskæftigelsesmuligheder. Foruden faggrupper inden for den offentlige sektor er der gode beskæftigelsesmuligheder som dyrlæge eller tandlæge, ved ingeniørarbejde samt inden for naturvidenskabelige fagområder, jura, kommunikation og økonomi. Set i sammenhæng med overledigheden i København for akademikere, er det interessant, at akademisk arbejde indgår på listen over faggrupper med gode beskæftigelsesmuligheder.

Andre faggrupper, der skiller sig ud ved kun at have stillingsbetegnelser, der som minimum har status af gode beskæftigelsesmuligheder, inkluderer Rengøring; Systemudvikling, Programmering og design (inden for it) samt Regnskab og finans. Blandt regnskabs- og finansstillingerne er der oven i købet flere betegnelser med rigtigt gode beskæftigelsesmuligheder, herunder bogholderistillinger.

## 4.2 Samarbejde om rekruttering

Samarbejdsaftalen er en fleksibel og gensidig aftale mellem Jobcenter København og virksomheder, som gerne vil samarbejde om rekruttering. Samarbejdsaftalerne styres af Virksomhedsservice i Arbejdsmarkedscenteret, som er den afdeling i Jobcenter København, der har til opgave at hjælpe jobklare borgere tilbage i job.

Virksomheden har en primær og en sekundær kontaktperson, som virksomheden kan kontakte, når den indgår en samarbejdsaftale. I samarbejdsaftalen aftales, hvor lang tid jobcentret har til at finde kandidater. Jobcentret og virksomheden har i processen en tæt og løbende dialog. Hvor lang tid det tager at finde den rette kandidat afhænger af, hvilke krav virksomheden stiller til kompetencer, uddannelsesniveau osv.

Hvis der er tale om et ordinært job, afklarer Jobcentret hurtigt, om der er relevante kandidater i jobdata-basen. Hvis der er det, sættes der typisk en jobsamtale op inden for en uge.

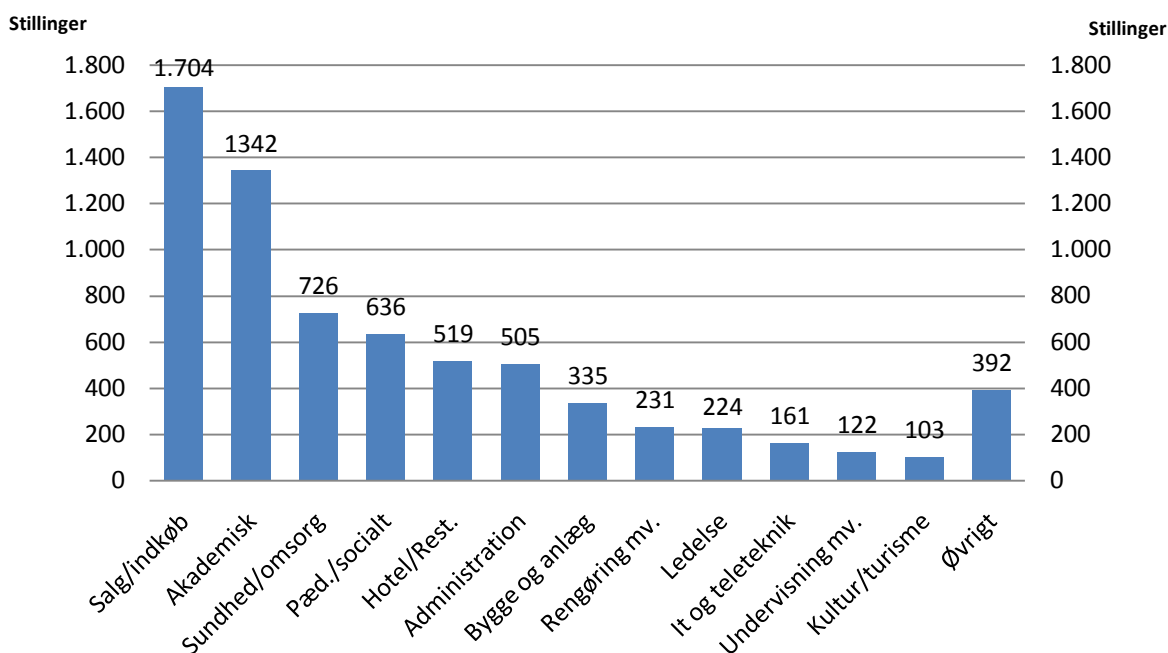
Jobcentret hjælper virksomheder, der har indgået en samarbejdsaftale, med blanketter om ansættelse med støtte, mentor og lignende.

Fordelene ved at samarbejde med jobcentret om rekruttering er, at virksomheden slipper for at gennemgå ansøgninger. Det er altid virksomheden selv, der bestemmer, hvem den vil ansætte.

Virksomheder kan gratis annoncere efter medarbejdere i hele Danmark og i udlandet på jobportalen Jobnet.dk. Alle annoncer på Jobnet kvalitetssikres inden de offentliggøres. Der har i de 10 første måneder af 2012 være opslået 21.883 stillinger i København og i samme periode 52.702 stillinger i Region Hovedstaden og Sjælland. Ikke alle ledige job opslås på Jobnet. Derfor udgør antal opslåede job på Jobnet kun en mindre andel af det samlede antal opslåede job.

I 3. kvartal 2012 alene var der 7.000 ledige stillinger på jobnet.dk beliggende i Københavns Kommune. Over en tredjedel af stillingerne ligger inden for handel- og serviceområdet, herunder Salg/indkøb (1.700), Hotel og restauration (520), Rengøring m.v. (230). Det fremgår, at ca. en femtedel af stillingerne vedrører akademisk arbejde (1.350). Offentlige stillinger, som omfatter blandt andet Sundhed og omsorg (730) og Pædagogisk/socialt arbejde (640) udgør ca. en femtedel af stillingerne. Der er 340 stillinger inden for Bygge- og anlæg.

Figur 29: Antal jobopslag på Jobnet.dk i Københavns Kommune, 3. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats og egne beregninger.

Jobcenter København indgår i regi af 9-bysamarbejdet i et tværkommunalt virksomhedsrettet samarbejde. Her er der etableret et formaliseret netværk, der skal sikre bedre formidling på tværs af jobcentre, at fordelene ved netværket formidles til virksomheder, og at større opgaver løses i fællesskab.

I relation til ordinær formidling omfatter samarbejdet løbende kontakt i situationer, hvor det enkelte jobcenter ikke selv har mulighed for at imødekomme en virksomheds ønske om hjælp til rekruttering af medarbejdere med specifikke kompetencer.

Med Kvikservice får virksomhederne hurtig hjælp til rekruttering. Når en virksomhed henvender sig går jobcentret straks i gang med at finde relevante kandidater til jobbet. Senest en uge efter virksomhedens henvendelse får virksomheden besked om, hvem der kommer til samtale.

Parallelt med virksomhedssamarbejdet om jobklare ledige, gennemføres en styrket og målrettet indsats overfor unge, der mangler en uddannelsesaftale for at gennemføre en erhvervsuddannelse. Undervisningsministeriets praktikpladsstatistik viser, at der i maj 2012 var 890 15-29-årige københavnere med afsluttet grundforløb, der forgæves havde søgt praktikplads i to måneder eller mere – det er denne målgruppe, som indsatsen rettes mod. Indsatsen indgår som et væsentligt led i ungestrategien. I ungestrategien er der opstillet en tværgående praktikpladsstrategi, der både omfatter praktikpladser i private virksomheder, men også sigter på kommunale praktikpladser.

Jobcenter København Skelbækgade indkredser segmenter blandt storkøbenhavnske virksomheder, der er godkendt til praktikophold, men p.t. ikke har igangværende uddannelsesaftaler. Virksomhederne kontaktes for en nærmere aftale om profil, så jobcentret kan gennemføre et præcist match mellem den unge og virk-



somheden. Der opretholdes en vedvarende kontakt til virksomhederne, så disse er positive overfor en ny uddannelsesaftale, når igangværende afsluttes.

### **Sociale klausuler**

Københavns Kommune har siden september 2010 stillet krav om beskæftigelse af en eller flere praktikanter ved udbud af opgaver af en vis størrelse og varighed. Det betyder, at det i forbindelse med udbud, hvor lønudgiften skønnes at være mindst 4 mio. kr. og/eller den samlede entreprise skønnes at være mindst 10 mio. kr., skal vurderes, om der kan stilles krav om beskæftigelse af en eller flere praktikanter ved arbejdets udførelse.

Ordnningen med brug af sociale klausuler har frem til december 2011 ført til, at der er indgået kontrakter med krav om 55 praktikanter (årsværk), mens yderligere udbud med krav om 22 årsværk var i gang.

## 5. Samarbejde om et arbejdsmarked for alle

Målsætningen, om at skabe et arbejdsmarked for alle, er tæt forbundet med begrebet det rummelige arbejdsmarked. Begge begreber refererer til, at der skal være plads til alle på de danske arbejdspladser - også personer med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætninger<sup>11</sup>.

Rummelighed på arbejdsmarkedet er et bredt begreb, som især udtrykker forventning om, at arbejdspladserne giver plads til personer, der ikke i alle tilfælde kan leve op til fremherskende krav om præstationer eller normalitet.

Det rummelige arbejdsmarked handler både om at forebygge udstødelse fra arbejdsmarkedet, fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne samt rekruttering og inklusion af borgere, der står uden for arbejdsmarkedet.

Målgruppen omfatter en bred kreds af personer, som har svært ved at opnå eller fastholde en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan fx være på grund af nedsat arbejdsevne, fysiske eller psykiske handicap, mangel på grundlæggende sproglige eller kulturelle kundskaber samt meget lange perioder med ledighed eller sygdom<sup>12</sup>.

Et rummeligt arbejdsmarked afhænger af et godt og velfunderet samarbejde mellem Jobcenter København og virksomhederne. Virksomhederne har mulighed for at kunne tilbyde beskæftigelse, mens jobcentret kan tilbyde forskellige former for støtte og hjælp.

I Jobcenter København er indsatsen for et mere rummeligt arbejdsmarked centreret om fleksjobvisiterede borgere, borgere med varige funktionsnedsættelser samt borgere i match 2 og match 3.

Indsatsen for at inkludere borgere uden for arbejdsmarkedet understøttes oftest af beskæftigelsesredskaber som fleksjob, løntilskud, virksomhedspraktik, revalidering, skånejob samt ved brug af sociale kapitler i overenskomsterne.

### 4.2.1 Fleksjobvisiterede

Fleksjob er et tilbud til personer med en væsentlig og varig begrænsning i arbejdsevnen, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet. I marts 2012 var der ansat 540 borgere i fleksjob internt i Københavns Kommune (undtagen selvejende institutioner), mens der i kommunen som helhed var ansat 2.247 borgere i fleksjob i 4. kvartal 2011. I øjeblikket er der ca. 1.100 borgere, som afventer et fleksjob.

En effektiv indsats for at øge beskæftigelsesmulighederne for målgruppen må inddrage både den private og offentlige sektor. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har derfor opstillet en række konkrete mål for samarbejdet med virksomhederne, herunder Københavns Kommune som arbejdsplads:

---

<sup>11</sup> I det følgende anvendes primært begrebet det rummelige arbejdsmarked, idet det er et officielt begreb, som anvendes i lovgivningsøjemed, herunder med konkrete anvisninger til, hvordan et mere rummeligt arbejdsmarked kan fremmes.

<sup>12</sup> Vejledning om virksomhedernes arbejde med det rummelige arbejdsmarked.

- Der skal ansættes 50 ekstra personer i fleksjob i private virksomheder i 2013
- Der skal ansættes 50 ekstra personer internt i Københavns Kommune som arbejdsplads i 2013

For at nå målene skal følgende indsatser iværksættes:

- Der skal etableres én indgang for virksomheder, der ansætter borgere med særlige behov
- Systematisk opfølgning på virksomheder, der tidligere har haft en borger ansat i fleksjob
- Styrket koordinering mellem kommunens syv forvaltninger
- Overblik over ledige fleksjobberettigede via udarbejdelse af ansøgerprofiler

Med finansloven for 2013 er det ydermere besluttet at afsætte 465 mio. kr. til at skaffe flere fleksjob til borgere med nedsat arbejdsevne. Det skal bl.a. ske ved at give virksomheder en fleksjobbonus på 25.000 kroner, hvis de ansætter en person i et fleksjob i under ti timer om ugen. Aftalen betyder også, at der skal ansættes mindst to fleksjobambassadører i hver kommune, der skal opsøge virksomheder og hjælpe arbejdsløse fleksjobbere med at finde et fleksjob.

#### 4.2.2 Borgere i matchgruppe 2 og 3

I København er der 12.100 borgere i match 2 og 3.700 i match 3. Gruppen af match 2-borgere er forholdsvis større i København end i sammenlignelige kommuner. Ser man på varigheden har knap 60 pct. en varighed på over 2 år.

I Københavns Kommune er de hyppigst anvendte aktiveringsredskaber for match 2-borgere en bred vifte af vejledningstilbud og herefter virksomhedspraktik. Aktiveringsredskaberne privat løntilskud og offentligt løntilskud har den bedste effekt - målt ved overgangen til selvforsørgelse - for målgruppen, men er ofte vanskelige at anvende i forhold til målgruppen, både på grund af manglende parathed blandt borgerne og reservationer hos arbejdsgiverne.

Virksomhedsindsatsen for match 2-borgere over 30 år vil også i den nye organisering ske i jobcentret for ikke-arbejdsmarkedsparete borgere (det nye jobcenter for jobindsats)<sup>13</sup>. Dette jobcenter har gennem de seneste tre år arbejdet målrettet med virksomhedsrettet aktivering af match 2-borgere – også udover virksomhedsplaceringer via partnerskabsaftalerne.

Et af værktøjerne i indsatsen er en Jobserviceklub for match 2-borgere, hvor der er udviklet et tilbud til alle match 2-borgere, der udviser det mindste, lille tegn på parathed til en virksomhedsrettet indsats. Mange af disse borgere har været i et større antal aktiveringsforløb, herunder virksomhedspraktik. Fremadrettet vil der være fokus på at etablere flere løntilskudsforløb, som vurderes som det næste skridt på vejen frem mod selvforsørgelse.

Det er en vedvarende udfordring for Københavns Kommune at skabe progression frem mod ordinær beskæftigelse og selvforsørgelse for målgruppen. Viden om den aktive beskæftigelsesindsats' indvirken på

---

<sup>13</sup> Med den nye organisering af Jobcenter København pr. 1. februar 2013 sammenlægges virksomhedsindsatsen for match 1-borgere i Arbejdsmarkedscenteret. Samtidig er det besluttet at ophøre med partnerskabsaftalerne, der er et virksomhedstilbud specifikt rettet mod match 2-borgere.

gruppen er lille, selvom indsatsen er stor. Det hænger sammen med, at effekt traditionelt måles ved overgang til selvforsørgelse, hvilket ofte ikke er en forventet effekt af en given indsats.

SFI<sup>14</sup> har netop offentliggjort et review, som omfatter 35 effektstudier af den virksomhedsrettede indsats for kontanthjælpsmodtagere<sup>15</sup>. Reviewet viser, at der er lavet få effektanalyser af virksomhedsindsatsen for borgere i matchgruppe 2 og 3, og at der generelt mangler viden om, hvad der virker for de ikke-arbejdsmarkedsparete. På baggrund af det eksisterende dokumentationsgrundlag kan der ikke påvises positive effekter af beskæftigelsesindsatsen for målgruppen.

For at nuancere problemstillingen kan man se disse resultater i sammenhæng med en anden netop offentliggjort rapport fra SFI, som ligeledes undersøger aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere<sup>16</sup>. Denne undersøgelse viser, at der i mange kommuner er mangel på overblik over aktiveringstilbuddene, og at det er vanskeligt at opbygge kontakten og kendskabet mellem jobcentersagsbehandlere og borger, fordi samtalerne er sjældne og kortvarige. Samtidig viser undersøgelsen, at den løbende evaluering af indsatsen ikke er indarbejdet i arbejdsgangene, i hvert fald ikke på en måde, så sagsbehandlere oplever det som en ressource.

I løbet af 2013 tager Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen et nyt progressionsværktøj i anvendelse over for matchgruppe 2-borgere, som kan understøtte og kvalificere denne proces.

Med værktøjet bliver den enkelte borgers udfordringer og motivation vurderet inden for parametre som helbred, sociale forhold, personlige og sociale kompetencer, faglige færdigheder samt arbejdsmarkedsperspektiv. Borgerens udvikling inden for de enkelte parametre følges over tid. Dermed bliver det tydeliggjort, hvor borgerens ressourcer og udfordringer er størst, og hvordan borgerens udvikling forløber over tid, selv ved mindre progressioner eller progression, som ikke nødvendigvis fører til en opmatchning til match 1.

Værktøjet bruges tilsvarende til at kvalificere visitering til tilbud, således at leverandøren modtager en præcis beskrivelse af borgerens indsatsbehov. Endelig vil værktøjet kunne øge jobcentrets viden om hvilke indsatser, der virker for hvilke undermålgrupper.

#### 4.2.3 Borgere med funktionsnedsættelser

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i Jobcenter København etableret Specialindsats Handicap. Målgruppen for Specialindsats Handicaps indsats er arbejdsgivere, repræsentanter for faglige organisationer, borgere i ordinært arbejde og ledige i et aktivt aktiveringsforløb, virksomhedspraktik eller i job med løntilskud.

<sup>14</sup> SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, tidligere Socialforskningsinstituttet, er et sektorforskningsinstitut under Socialministeriet, som har til opgave at bidrage med samfundsrelevant og anvendelsesorienteret forskning indenfor sociale forhold, herunder arbejdsmæssige, økonomiske og familiemæssige forhold samt andre nationale og internationale samfundsforhold og udviklingstræk af betydning for befolkningens levevilkår.

<sup>15</sup> *Effekter af den virksomhedsrettede indsats for udsatte ledige*, SFI, 10.09.2012

<sup>16</sup> *Delt viden, Aktiveringsindsatsen for ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere*, SFI, 30.10.2012. Rapporten er baseret på en større kvalitativ undersøgelse med sagsbehandlere, ledere og aktiveringsmedarbejdere i 14 kommuner. Der er i alt foretaget 58 kvalitative interview.

Indsatsens formål er at yde råd og vejledning og generelt hjælpe borgere med varige funktionsnedsættelser med at få et aktivt arbejdsliv. Indsatsens primære opgave er at øge kendskabet til og brugen af de redskaber, der kan kompensere for handicap i arbejdslivet.

Det vil bl.a. sige, at indsatsen giver råd og vejledning (internt i Jobcenter København såvel som eksternt) om støttemuligheder og kompenserende ordninger såsom personlig assistance, hjælpemidler til arbejdspladsen, arbejdspladsindretning, isbryderordningen (løntilskud til nyuddannede med handicap) og fortrinsadgang (fortrinsadgang for personer med handicap til jobsamtaler hos offentlige arbejdsgivere).

Siden 2011 har Specialindsats Handicap arbejdet målrettet for at skabe øget viden om brug af handicapkompenserende ordninger blandt borgere, arbejdsgivere og kollegaer i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Målgruppen for kompensationsregler er ikke udelukkende ledige, men gælder alle borgere med funktionsnedsættelser, herunder borgere, der er i arbejde, men som står til at miste det pga. en funktionsnedsættelse.

I 2013 vil specialindsatsen fortsat arbejde med at udbrede viden om handicapkompenserende ordninger med henblik på at skabe rammer for, at ledige med en funktionsnedsættelse kan få et kvalificeret forløb (aktiveringer, job-kursus, løntilskud m.m.). Tilsvarende vil en øget brug af ordningerne kunne understøtte arbejdsgiver med at fastholde ansatte med funktionsnedsættelser i deres ordinære arbejde via kompensation eller fastholdelse i det fleksjob, de allerede er ansat i.

Specialindsats Handicap varetager også opgaven med arbejdsfastholdelse og deltager i rundbordssamtaler på virksomheder, der har medarbejdere med funktionsnedsættelser ansat.

## 6. Jobcentrets kontakt med borgere og virksomheder i tal

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har fokus på at inddrage borgerne og virksomhederne i den indsats, de tilbydes i jobcentrene. Der er hver måned mange borgere og virksomheder, der på den ene eller anden måde henvender sig i jobcentrene, og der ydes dagligt en stor service.

### 6.1 Kontakt til borgerne

I 2012 har der i de første 11 måneder i gennemsnit været 34.350 samtaler med borgere om måneden. I alt har der for samme periode været 301.398 samtaler i job- og beskæftigelsescentrene. Samtalerne fordeler sig på:

- 234.100 jobsamtaler
- 42.200 opfølgningssamtaler til sygedagpengemodtagere
- 7.500 CV-samtaler
- 7.300 informationsmøder
- 2.200 henvendelser efter udeblivelse
- 1.800 opfølgningssamtaler til fleksjob
- 600 rådighedssamtaler
- 600 sygeopfølgningssamtaler
- 500 samtaler vedr. integrationskontrakt
- 4.600 anden samtale\*
- 

\*Anden samtale omfatter aktuelt samtaler ifm. akutindsatsen, og i de foregående måneder er det typisk korte, telefoniske samtaler og andre samtaler, som ikke indeholder nulstillende match.

Borgere, der i de første ni måneder af 2012 har været i kontakt med et af Københavns forvaltningscentre, fordeler sig på:

- 38.000 dagpengemodtagere
- 34.100 kontanthjælpsmodtagere
- knap 3.200 i fleksjob, skånejob eller på ledighedsydelse
- gennemsnitligt 6.400 sygedagpengesager om måneden

Ret og pligt er centrale begreber i beskæftigelsesindsatsen. I de første otte måneder af 2012 var den gennemsnitlige rettidighed:

- 97 pct. for aktivering af kontanthjælpsmodtagere og 94 pct. for dagpengemodtagere
- 94 pct. for jobsamtaler med kontanthjælpsmodtagere og 93 pct. for dagpengemodtagere
- 94 pct. af anmodningerne om kontanthjælp var ekspederet inden for 15 dage

Modtagne klager i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i 2012:

- I 1. kvartal 2012 var der 111 klager. 29 pct. af klagerne har fået medhold og 29 pct. har fået delvist medhold.
- I 2. kvartal 2012 var der 93 klager. 26 pct. af klagerne har fået medhold og 26 pct. har fået delvist medhold.

## Borgeren ved roret

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har lanceret programmet Borgeren ved Roret med det udgangspunkt, at de ledige borgere har lysten, viljen og mange af de nødvendige kompetencer og ressourcer til at finde et job. Borgeren ved Roret vil give borgerne bedre muligheder for selv at stå i spidsen for den indsats, der skal bane den hurtigste vej til arbejdsmarkedet.

Omdrejningspunktet for Borgeren ved Roret er en række nye, digitale selvbetjeningsmuligheder, som giver den enkelte borger bedre overblik over og mere indflydelse på sin egen situation. Fx kan ledige borgere fremover selv udarbejde forslag til deres jobplan med støtte fra digitale værktøjer, som hjælper med at finde frem til relevante job- eller uddannelsesmål. Bagefter drøfter borgeren planen med en jobkonsulent, som giver gode råd – men den ledige skal i højere grad end tidligere selv tage ansvaret.

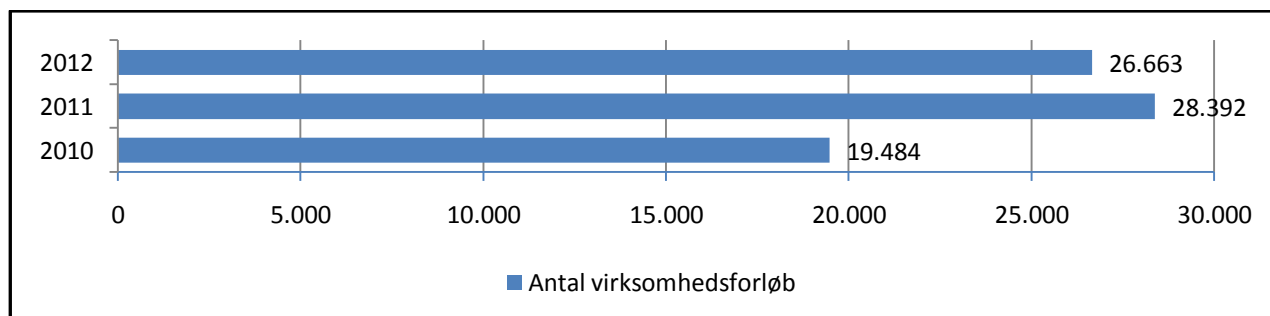
Borgere har forskellige forudsætninger og behov. Nogle vil være fuldt selvkørende fra dag ét og opleve, at de digitale værktøjer giver dem større frihed i dialogen med jobcentret. Andre har behov for hjælp til at bruge værktøjerne, og det står Jobcentrets medarbejdere parat til at give dem. De nye, digitale værktøjer betyder, at Jobcenteret kan tilpasse rådgivningen til den lediges individuelle behov og fokusere indsatsen der, hvor den skaber mest værdi.

Som et led i Borgeren ved Roret ændres den fysiske indretning af jobcentrene. Lokalerne bliver indrettet med flere pc'er og touch-skærme, så borgerne kan bruge den digitale selvbetjening, fx mens de venter på at tale med en konsulent. Samtidig sikres det, at medarbejderne bliver klædt på til at guide borgerne i at udnytte den nye teknologi og til at motivere borgerne til at tage mest muligt ansvar for deres egen situation.

## 6.2 Service til virksomhederne

Virksomhederne er jobcentrets vigtigste samarbejdspartnere i forhold til dels at nedbringe overledigheden og dels generelt at få borgerne i - eller tættere på - ordinære job. Jobcentrenes væsentligste indgang til samarbejde med virksomhederne er rekruttering via støttede job – på landsplan og i Jobcenter København.

Figur 30: Antal virksomhedsforløb



Kilde: BIF-LIS

I 2012 har der i Privat Virksomhedsservice i Arbejdsmarkedscenteret været gennemført en række kampagner for virksomheder i Storkøbenhavn. Nedenfor beskrives formålet med kampagnerne og antallet af virksomheder, som Privat Virksomhedsservice har nået ved udgangen af november 2012.

*Akademikerkampagne*, hvor jobcentret over to kampagneperioder har besøgt ca. 300 virksomheder i Københavns Kommune.

Som led i *Vækst og Ansvarlighedskampagnen* fortsatte aktiviteterne i 2012 med en kampagne målrettet små virksomheder i Københavns kommune, som fik uanmeldt besøg af en virksomhedskonsulent, der afleverede en lille blomst, visitkort og en pjece. Formålet var at afsøge mulighederne for et møde med den personaleansvarlige om jobcentrets tilbud. Kampagnen blev iværksat, da afdelingen kunne konstatere, at netop de små virksomheder ofte ikke bliver omfattet af større kampagneaktiviteter, og at der derfor kan være et uudnyttet potentiale for at skaffe ledige ind i jobåbninger i dette virksomhedssegment. Der har endvidere målrettet været taget kontakt til ca. 30 større virksomheder med henblik på etablering af *jobrotationsprojekter*.

I alt har Privat Virksomhedsservice besøgt 1.100 virksomheder i 2012.

Privat Virksomhedsservice har modtaget:

- ca. 600 åbne ordrer, som er blevet slået op på jobnet.dk og som ikke eksplicit skulle formidles ledige til.
- 60 kvikserviceordrer har været afgivet, hvor arbejdsgiveren skulle have formidlet arbejdskraft på helt almindelige vilkår inden for 1 uge.
- ca. 600 ordrer, som dækker over ca. 750 stillinger, idet en ordre kan indeholde flere stillinger. Dette har været ordrer, som har indeholdt løntilskud, praktikker, jobrotation, fleksjob, videnpilot samt ordinære stillinger.

Endvidere har Privat Virksomhedsservice afholdt 5 temaarrangementer på Københavns Rådhus for private virksomheder. Emnerne har været:

- Akademikere
- Jobrotation
- Vækst gennem mangfoldighed
- Voksenlærlinge
- Rekruttering og rekrutteringskanaler

### **Virksomhedskontakten 2012 og 2013**

Jobcenter Københavns virksomhedsstrategi vil være med til at sikre tæt kontakt og styrket dialog og samarbejde med virksomhederne i det storkøbenhavnske område. Virksomhedsstrategien skal bidrage til forvaltningens samlede strategi med et mål om at nedbringe overledigheden med 500 fuldtidspersoner. Derudover skal Jobcenter København være en anerkendt servicepartner og andelen af mangfoldige virksomheder skal øges fra 33 % i 2011 til at udgøre 50 % i 2015. Virksomhedsstrategien kører på 3 ben. Jobcenter København vil styrke samarbejdet med virksomhederne med fokus på rekruttering til ordinære job og praktikpladser, opkvalificerende rekruttering via støttede job samt et arbejdsmarked for alle. Der arbejdes med digitale værktøjer til at understøtte og effektivisere samarbejdet med virksomhederne. Derudover samarbejder Københavns Kommune med virksomhederne om at skabe vækst gennem mangfoldighed.



Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland udarbejder halvårligt Arbejdsmarkedsbalancen, der giver overblik over beskæftigelsesmulighederne i regionen. Arbejdsmarkedsbalancen benyttes af jobcenteret til at vejlede og rådgive ledige om beskæftigelsesmuligheder i regionen. For at understøtte virksomhedsindsatsen opkvalificeres jobkonsulenterne i Jobcenter København løbende i forhold til blandt andet viden om arbejdsmarkedet.

## BILAG 1: Målgrupper, udfordringer og anbefalinger

### Akademikere

København har en overledighed sammenlignet med gennemsnittet i klyngen for akademikere, der er medlem af Magistrenes A-kasse, Journalistik Kommunikation og Sprogs A-kasse, Akademikernes A-kasse (AAK), Civiløkonomernes A-kasse (CA) og Ingeniørernes A-kasse (IAK).

Magistrenes A-kasse forsikrer akademikere inden for bl.a. humaniora, naturvidenskab, og kommunikation. Deres medlemmer er hovedsageligt beskæftiget inden for undervisning fordelt ligeligt mellem gymnasier og videregående uddannelser. Også offentlig administration og erhvervsservice<sup>17</sup> beskæftiger en væsentlig andel.

A-kassen for Journalistik, Kommunikation og Sprog forsikrer faggrupper som journalister og cand.comm'ere, fotografer, film/tv-teknikere/assistenter, multimediedesignere m.fl.. Blandt de medlemmer, der er i beskæftigelse, arbejder halvdelen inden for information og kommunikation, hovedparten heraf på forlag og tv/radio-stationer. En lille del arbejder inden for erhvervsservice.

Akademikernes A-kasse er den største a-kasse for akademikere og spænder over faggrupper som arkitekter, bibliotekarer, læger, jurister, økonomer, cand.merc'ere og cand.scient.soc'ere. Medlemmerne er primært beskæftiget inden for tre brancher: Offentlig administration, social- og sundhedsvæsen (især læger) og videnservice. Erhvervsudviklingen i den offentlige sektor har stor betydning for medlemmernes ledighed, om end der også er et træk fra den private sektor inden for erhverv som fx jurister, økonomer, læger, og arkitekter.

IAK er en a-kasse for primært ingeniører og maskinmestre. I København er ingeniørerne især beskæftigede inden for videnservice. Desuden er der mange ansatte som it-konsulenter og i industrien (bl.a. medicinal- og vindmølleindustri samt anden industri).

CA A-kasse er en a-kasse for faggrupper som ledelse, økonomi, kommunikation og HR mv. I København er medlemmer af CA A-kasse især beskæftiget inden for Erhvervsservice, særligt Revision og konsulent, Information og kommunikation, Handel og Finansiering og forsikring.

Tilsammen forsikrer de fem forbund cirka 67.700 personer i København, hvoraf der var cirka 5.500 fuldtidsledige i 3. kvartal 2012. IAK har markant lavere ledighed i København end de øvrige akademiske a-kasser.

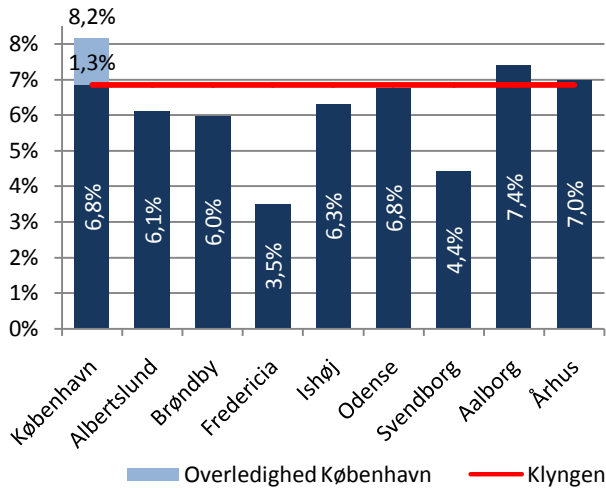
Gennemsnitsalderen for de ledige i de fem a-kasser er 35 år, hvilket er den yngste for alle a-kassegrupper i denne rapport. 32 pct. af de ledige fra de fem akademiske a-kasser er under 30 år, hvilket indikerer en betydelig andel dimittender. Der er en let overvægt af kvinder blandt de ledige i de fem a-kasser i København. Knap hvert 10. ledig har mere end 1 års ledighed bag sig i København. Det er den næstlaveste andel i forhold til de andre a-kassegrupper, som behandles i denne rapport.

Som det fremgår af nedenstående Figur 31 og Figur 32, har København den højeste ledighed for gruppen, sammenlignet med klyngen, og dermed har akademikere i København en højere risiko for ledighed end i

<sup>17</sup> Dvs. advokat-, arkitekt, ingeniør samt konsulentvirksomheder, forskning og udvikling samt arbejde i reklamebureauer.

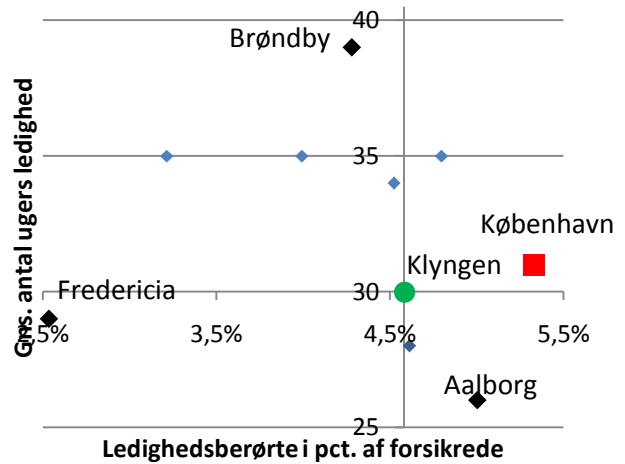
de andre kommuner i klyngen. Den høje ledighed skyldes primært, at der er mange ledighedsberørte i København. Den gennemsnitlige varighed på ydelsen for akademikerne er lidt højere i København end for den samlede klynge.

Figur 31: Ledighed for medlemmer af de akademiske A-kasser, 3. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 32: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for de akademiske A-kasser



Kilde: DREAM databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 43 2011.

### Mulige årsager til overledighed

- Særligt inden for journalistik, kunst, musik, film, politik og statslig forvaltning er der i København det største udbud af eftertragtede stillinger. Dette udbud tiltrækker mange jobkandidater fra hele landet med de relevante kompetencer, hvorved der skabes et udbud af arbejdskraft, der langt overstiger efterspørgslen. Dette ses ved, at København har den højeste andel af ledighedsberørte sammenlignet med de andre kommuner i klyngen.
- København er den største uddannelsesby i landet. Efter studiet forbliver mange unge magistre, kommunikationsuddannede, og kandidater med samfundsvidenskabelig baggrund boende i byen, selvom det københavnske arbejdsmarked ikke kan aftage det store udbud af højtuddannet arbejdskraft. Denne geografiske immobilitet i København skaber en overledighed for de fem a-kasser.
- Der er et overskud af samfunds- og forvaltningsuddannede (cand.scient.soc/adm/pol mv.), som også kan forklares med færre ansættelser af fuldmægtige og faglige funktioner inden for den statslige sektor, som fylder meget i København.

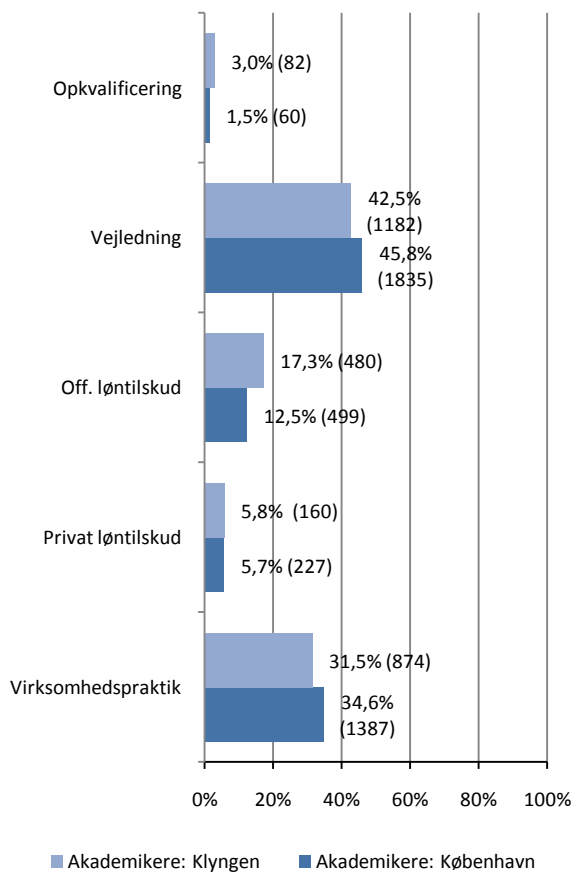
### Hvad gør København?

Af Figur 33 fremgår det, at vejledningsforløb er det mest anvendte tilbud for akademikere i København. Udover opkvalificeringsforløb, er privat og offentligt løntilskud de redskaber, som anvendes mindst i København for akademikerne. Privat og offentligt løntilskud er de to redskaber med højeste jobeffekter (jf.

figur). Opkvalificeringsforløb har også høje effekter i København, men da der indgår meget få opkvalificeringsforløb i opgørelsen, er data herfor behæftet med en vis usikkerhed.

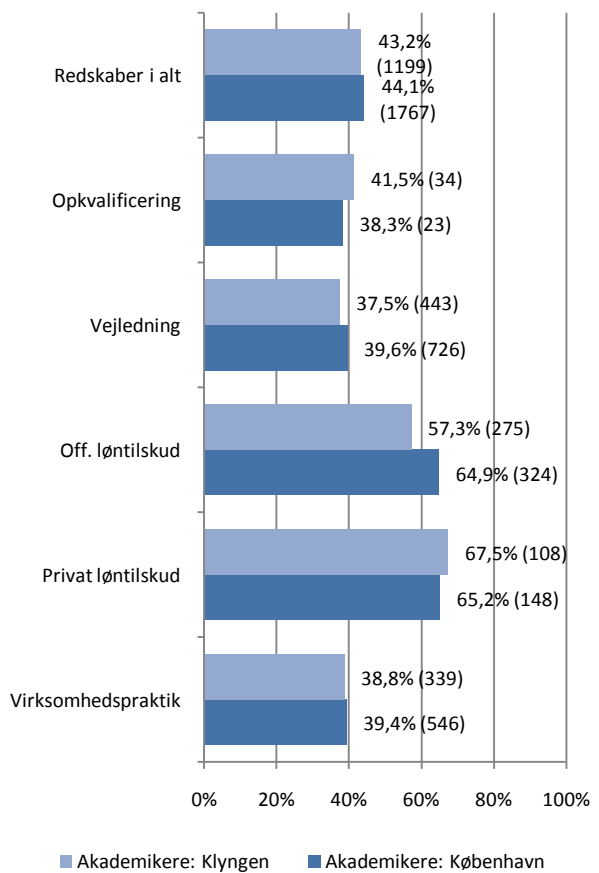
Sammenlignet med klyngen anvender København i højere grad vejledningsforløb og i mindre grad offentligt løntilskud. København anvender privat løntilskud i samme grad som klyngen, mens anvendelsesniveauet for virksomhedspraktik er højere i København end i klyngen. For offentligt løntilskud, vejledning og virksomhedspraktik gælder det, at København har højere effekter end klyngen.

**Figur 33: Aktiverede medlemmer af Journalistik, Kommunikation & Sprog, AAK, IAK, CA a-kasse samt Magistrernes a-kasse fordelt på aktiveringsredskab**



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

**Figur 34: Andel af aktiverede medlemmer af Journalistik, Kommunikation & Sprog, AAK, IAK, CA a-kasse samt Magistrernes a-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud**



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

### Særlige initiativer

- København har fortsat udlagt store dele af sin indsats for målgruppen til anden aktør. I forbindelse med beskæftigelsesaftale 2013 hjemtages op til 25 % af indsatsen.

- Ledige fra de akademiske a-kasser er omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, som er igangsat. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode jobmuligheder.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012 tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og andre erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder samt smart brug af offentligt og privat løntilskud.
- De fem a-kasser indgår i a-kassesamarbejdet, hvor ansvaret for de ledige i de første 6 måneder overgår til a-kasserne. Derved undgår de ledige at skulle til samtale både i jobcentret og hos a-kassen.
- Ledige fra de akademiske a-kasser i København kan få gavn af de tilbud, der ligger i AC-pakken, som består af kontaktforløb, vækstdriver uddannelsesprogram hos KES, virksomhedskampagner og vækstakademiker.

### Anbefalinger

Den fremtidige indsats skal i endnu højere grad end i dag målrettes målgruppernes behov og tage højde for risikoen for langtidsledighed.

- Der bør være fokus på dimittender fra de fem a-kasser, særligt Magistrenes a-kasse, da de er en risikogruppe.
- Offentligt og særligt privat løntilskud har høj effekt og kan med fordel øges. Akademikere bør motiveres til selv at søge private løntilskudsansættelser.
- Flere ledige bør opfordres til at søge bredere geografisk, og flere bør vejledes til at erhverve sig redskabskompetencer fx i databehandling, web og it, budget- og økonomistyring, marketing mv., som øger kompetencerne inden for opgaveløsningen i den private sektor.
- Den høje andel af ledighedsberørte bør give anledning til at sætte ind med en tidlig motivationsfremmende indsats i form af f.eks. jobsøgningsforløb e.l.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør fortsætte dialogen med de faglige organisationer og a-kasser om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

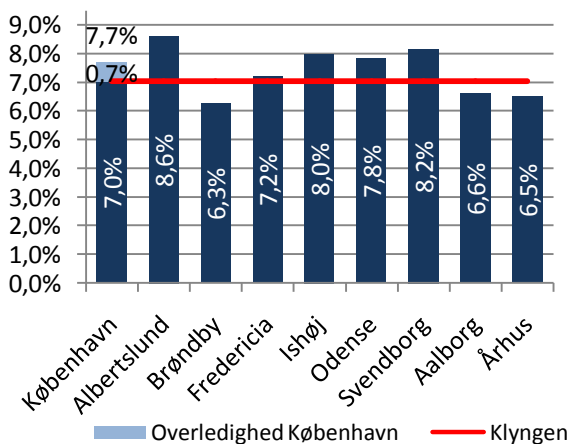
## HK

HK organiserer en bred vifte af faggrupper, som arbejder med administration, økonomistyring, salg, service, it og mediekommunikation. Der er tre hovedspor i HK: 1) Den administrative HK'er, som arbejder med enten administration, økonomi, personale eller borgerservice, 2) den sælgende HK'er som er fx ekspedient, og 3) den tekniske HK'er som fx fitnessinstruktøren eller tandklinikassistenten. HK'ere i København er især beskæftigede inden for detailhandel, offentlig administration samt inden for social- og sundhedssektoren. Erhvervsudviklingen i både den offentlige og private sektor spiller derfor ind på udviklingen i ledigheden for a-kassens medlemmer. 2 ud af 3 har en erhvervsfaglig uddannelse.

I den sidste tredjedel vejer ufaglærte tungest, men der er samtidig også personer med videregående uddannelser. HK har ca. 19.500 medlemmer i København og 1.500 fuldtidsledige i 3. kvartal 2012. Der er en stor aldersspredning blandt de ledige. Gennemsnitsalderen er 39 år, hvilket er lidt ældre end den gennemsnitlige forsikrede ledige i København, som er 38,4 år. Samtidig er hver fjerde, ledige HK'er i København under 30 år, hvilket er en lidt højere andel end blandt alle forsikrede i København.

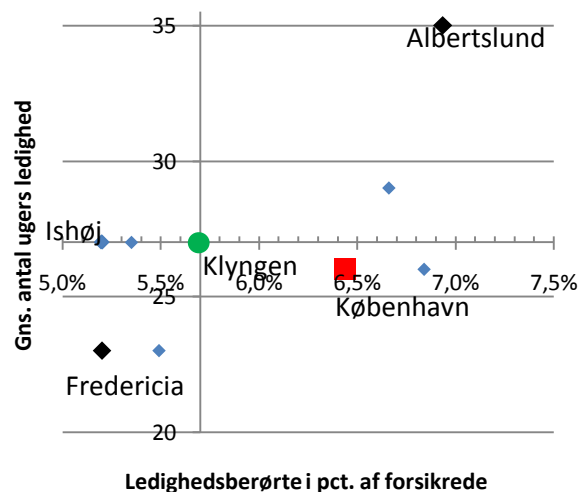
I København har hver fjerde HK'er anden etnisk herkomst end dansk, mens det i de andre kommuner i klyngen er mindre end hver sjette. Der er en klar overvægt af kvinder (ca. 2 ud af 3) i København og resten af klyngen. Knap 14 pct. af de ledige har haft et ledighedsforløb på mere end 1 år, hvilket er marginalt flere end blandt alle forsikrede ledige i København. Sammenlignet med gennemsnittet for klyngen har København en smule højere ledighed (jf. Figur 35). Denne overledighed skyldes primært, at København har en højere andel af ledighedsberørte HK'ere - ikke længere ledighed. Ledigheden blandt HK'ere i København har mindre gennemsnitlig varighed end i klyngen (jf. Figur 36).

Figur 35: Ledighed for medlemmer af HK's A-kasse, 3. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 36: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for HK's A-kasse



Kilde: DREAM databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.

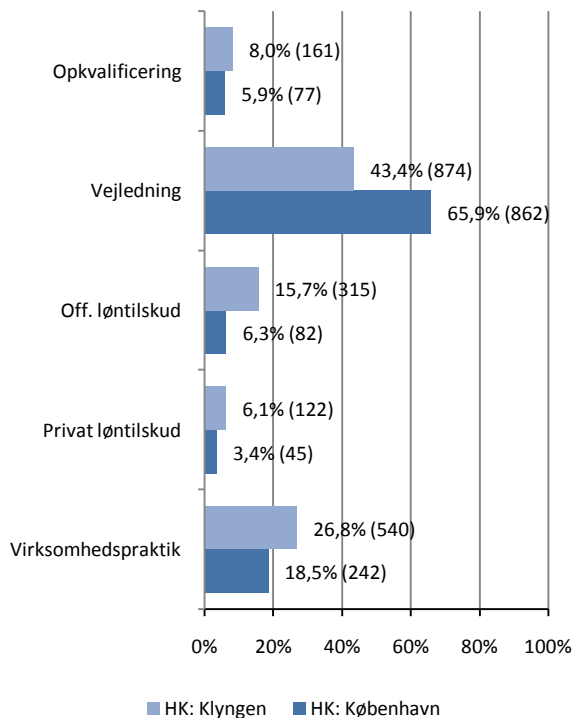
## Mulige årsager til overledighed

- En del af overledigheden for HK's a-kasse kan skyldes, at ledige ufaglærte oplever større konkurrence i København end i de andre storbyer grundet det store udbud af faglært arbejdskraft inden for handel og alment kontorarbejde, især fra magistrernes side, og studerende primært fra universiteter. Denne øgede konkurrence er muligvis det, som kommer til udtryk i Københavns højere andel af ledighedsberørte HK'ere.
- HK's a-kasse har en højere andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med klyngen. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.
- Offentlig administration i staten er ligeledes større i København end i klyngen. Derfor slår stagnationen i beskæftigelsen på dette område igennem.

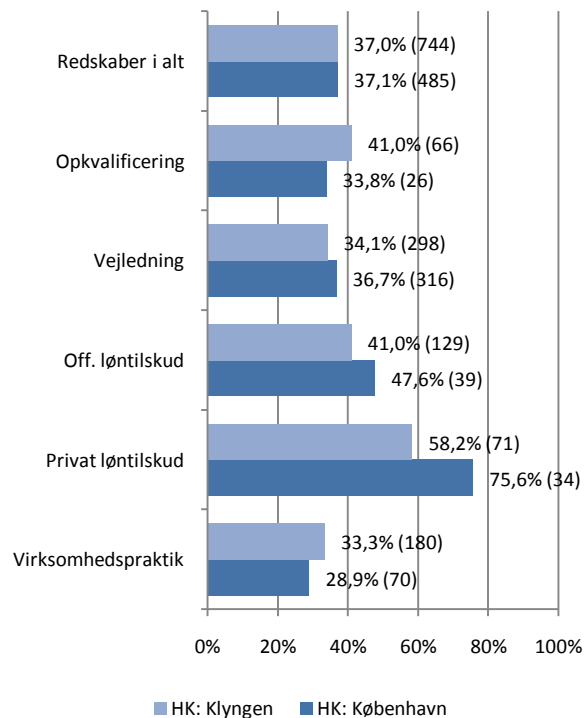
## Hvad gør København?

Ledige HK'ere i København får især tilbudt vejledningsforløb og dernæst virksomhedspraktik, mens privat og offentligt løntilskud samt opkvalificeringsforløb anvendes mindst. Privat løntilskud skiller sig ud med den højeste effekt, mens virksomhedspraktik har den laveste effekt. Sammenlignet med klyngen anvender København i højere grad vejledningsforløb for HK'ere, mens anvendelsen af virksomhedspraktik og løntilskud anvendes mindre i København end i klyngen. København har højere effekter af vejledningsforløb og offentlige og private løntilskud end klyngen, mens klyngen har højere effekt af opkvalificeringsforløb og virksomhedspraktik end København. Særligt privat løntilskud har meget høj effekt for HK'ere i København.

Figur 37: Aktiverede medlemmer af HK's a-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Figur 38: Andel af aktiverede medlemmer af HK's a-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocessen.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforløb, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

### Særlige initiativer

- Jobcenter København har et samarbejde med HK om udnyttelsen af sociale medier. På sitet Joblounge.hk.dk kan HK's medlemmer bruge hinanden til at give råd og dele erfaringer i jobsøgningen. På sitet svarer Jobcentret og HK's a-kasse på spørgsmål sammen med et panel af arbejdsgivere.
- Med Beskæftigelsesaftale 2011 har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i 2011 iværksat en kampagne for at øge brugen af jobrotationsordningen og et særlig initiativ for at øge brugen af uddannelseskort. Via uddannelseskortet bevilliger Jobcenter København et uddannelsesforløb, når en virksomhed kan stille en rimelig jobgaranti.
- Ledige medlemmer af HK a-kasse kan have glæde af Jobcenter Københavns indsats fra beskæftigelsesaftale 2012 for unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse, der vurderes uddannelsesparate men enten uafklarede eller ikke motiverede. Indsatsen består blandt andet af: Uddannelsesmotiverende introduktionsforløb, uddannelsesmotiverende jobtræningsforløb, elevpladser samt brug af sociale klausuler i forbindelse med anlægsinvesteringer til at oprette praktik- og elevpladser hos entreprenører.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes, i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012, tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og andre erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder, smart brug af offentlig og privat løntilskud.

### Anbefalinger

- Den højeste effekt af aktiveringen ses ved privat løntilskud, som med fordel kan anvendes mere.
- Der bør i stigende grad gøres brug af op- og omkvalificering, fx inden for områderne regnskab og bogholderi. Der kan med fordel erhverves AMU-kurser fra positivlisten<sup>18</sup> til HK'ere med forældede uddannelser eller ufaglærte HK'ere.
- Offentligt løntilskud og virksomhedspraktikker bør bruges med omhu, fx i forbindelse med brancheskift.
- At København har en højere andel ledighedsberørte HK'ere end i klyngen, bør give anledning til en tidlig motivationsfremmende indsats i form af fx jobsøgningsforløb. Samtidig er det afgørende at vejlede til at søge bredere geografisk.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør fortsætte dialogen med den faglige organisation og a-kasse om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

<sup>18</sup> Positivlisten er en liste over udvalgte kurser, som jobcentret på forhånd giver tilsagn om, og som bevilges som 6 ugers selvvalgt uddannelse.

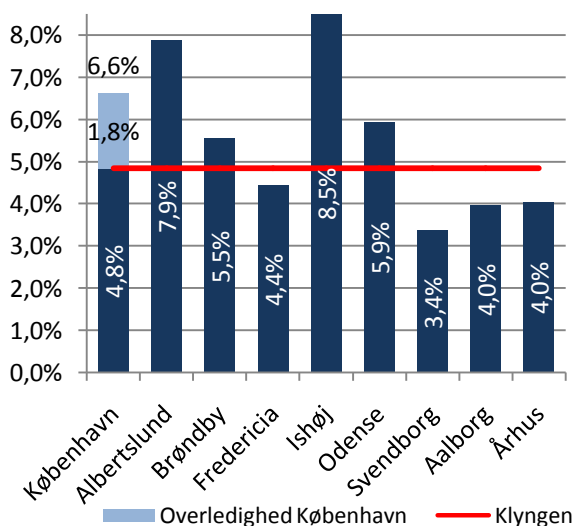


## Selvstændige: ASE og DANA

Gruppen af selvstændige består af a-kasserne DANA og ASE. DANA er en a-kasse for selvstændige, mens ASE er a-kasse for både selvstændige og lønmodtagere. Disse forhold forklarer, hvorfor ASE er ca. 5 gange større end DANA målt på antallet af medlemmer. Beskæftigede medlemmer af de to a-kasser arbejder i meget højt omfang i den private sektor. Især inden for detail- og engroshandel (tekstiler og husholdningsudstyr), information og kommunikation (især it-konsulenter) samt erhvervsservice<sup>19</sup>. En væsentlig del af de to a-kassers medlemmer er ansat i brancher, som i særlig høj grad er blevet påvirket af krisen, hvilket er skyld i den stigende ledighed blandt medlemmerne. A-kasserne har tilsammen godt 13.100 medlemmer i København, hvoraf der i 3. kvartal 2012 var 873 fuldtidsledige. Godt hver niende ledighedsforløb i august 2012 havde varet over 1 år, hvilket er et par procentpoint lavere end blandt alle dagpengemodtagere i København.

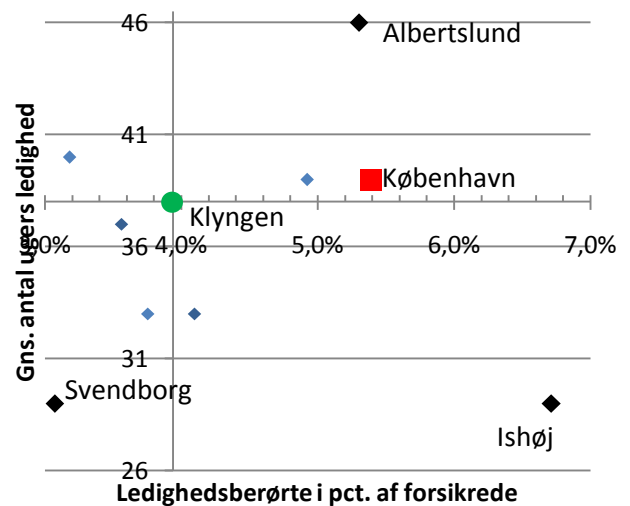
Blandt de ledige i de to a-kasser er gennemsnitsalderen 42 år i København, hvilket er tredje højest blandt de 9 a-kassegrupper, som beskrives i denne rapport og dermed ca. 4 år ældre end gennemsnittet af alle forsikrede i København. Derudover er knap hver syvende ledig under 30 år i København, og der er en overvægt af mænd blandt de ledige (58 pct. mænd). I København har 40 procent af de ledige fra de to a-kasser anden etnisk herkomst end dansk, hvilket er noget højere end gennemsnittet i klyngen. Københavns overledighed for gruppen skyldes mange ledighedsberørte. Den gennemsnitlige varighed i København er en anelse højere end klyngen (se Figur 39 og Figur 40).

Figur 39: Ledighed for medlemmer af a-kasserne ASE og DANA, 3. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 40: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for ASE og DANA



Kilde: DREAM databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.

<sup>19</sup> Advokat-, arkitekt, ingeniør samt konsulentvirksomheder, forskning og udvikling samt arbejde i reklamebureauer.

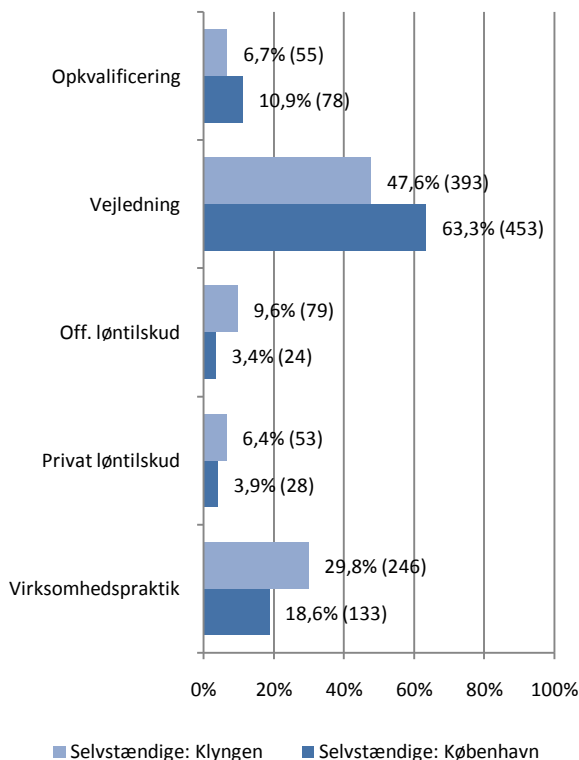
### Mulige årsager til overledighed

- ASE og DANA a-kasserne har en højere andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med klyngen. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.
- I det omfang overledigheden skyldes ledighed blandt de selvstændige i ASE og DANA (og ikke lønmodtagerne i ASE) kan en del af overledigheden forklares ved erhvervs klimaet i København. København har mange nye virksomheder, og analyser viser, at hovedstaden har relativt flere konkurrencer og overlevelseshraten blandt iværksættere er lidt lavere i København. Det skyldes, at konkurrencen er hårdere og at flere har underskud i opstartsåret.

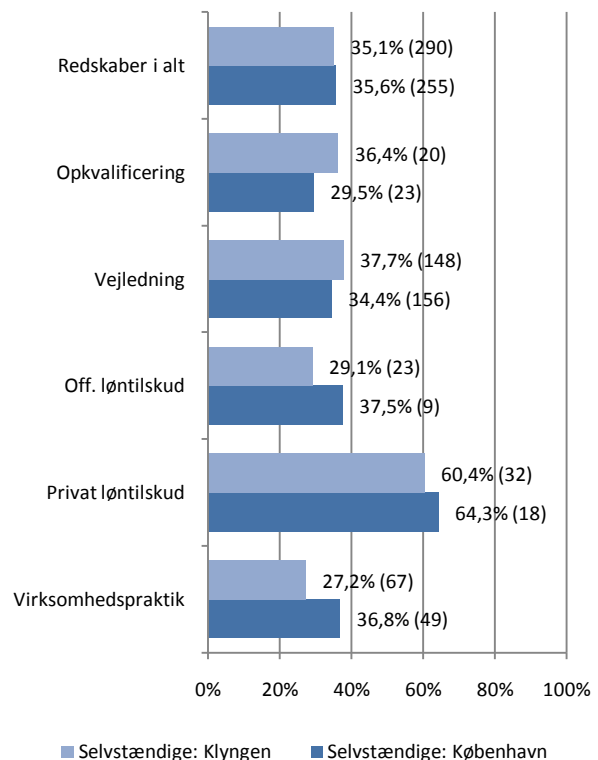
### Hvad gør København?

For ledige fra a-kasserne ASE og DANA anvendes vejledningsforløb oftest og dernæst virksomhedspraktik. De redskaber, som anvendes mindst i København, er begge former for løntilskudsansættelser. De højeste jobeffekter i København ses særligt ved privat løntilskud (om end det baseres på meget få forløb) og dernæst offentligt løntilskud, virksomhedspraktik og vejledning. Sammenlignet med klyngen anvender København i højere grad vejledningsforløb, mens klyngen i højere grad end København anvender opkvalificering. København har højere effekter for virksomhedsplaceringer (dvs. både virksomhedspraktik, privat og offentligt løntilskud) end klyngen, dog er konklusionerne behæftet med en vis usikkerhed, da der er få forløb for begge former for løntilskud.

Figur 41: Aktiverede medlemmer af a-kasserne ASE og DANA fordelt på aktiveringsredskab



Figur 42: Andel af aktiverede medlemmer af a-kasserne ASE og DANA i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

### Særlige initiativer

- De to a-kasser indgår i a-kassesamarbejdet, hvor ansvaret for de ledige i de første 6 måneder overgår til a-kasserne. Derved undgår de ledige at skulle til samtale både i jobcentret og hos a-kassen.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes, i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012, tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og andre erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder samt smart brug af offentligt og privat løntilskud.

### Anbefalinger

- En stor andel af de ledige fra ASE og DANA har været selvstændige. De kompetencer, de ledige har erhvervet i en tidligere virksomhed, skal udvikles og suppleres gennem relevant uddannelse og kompetencegivende kurser inden for fx iværksætteri, økonomistyring, bogholderi, strategi og relevant lovgivning med henblik på at fremme risikostyringen i små og mellemstore virksomheder.
- Det bør endvidere tænkes ind i indsatsen, at relativt mange af de ledige i denne gruppe har anden etnisk herkomst end dansk. For disse kan virksomhedsrettede aktiveringer understøtte netværksdannelse og give et bredere kendskab til det danske arbejdsmarked. Det kan ligeledes undersøges om danskuddannelse, forberedende voksenundervisning eller sprogmentorer kan benyttes i højere grad.
- Løntilskud kan anvendes som op- og omkvalificering for selvstændige, der ønsker at blive lønmodtagere.
- At København har en højere andel ledighedsberørte medlemmer af DANA og ASE end klyngen, bør give anledning til en tidlig motivationsfremmende indsats i form af fx jobsøgningsforløb.
- Ledige i ASE og DANA med lønmodtagerbaggrund bør opfordres til at søge bredere geografisk og fagligt, da den gennemsnitlige varighed for gruppen generelt er lang.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør fortsætte dialogen med de faglige organisationer og a-kasser om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

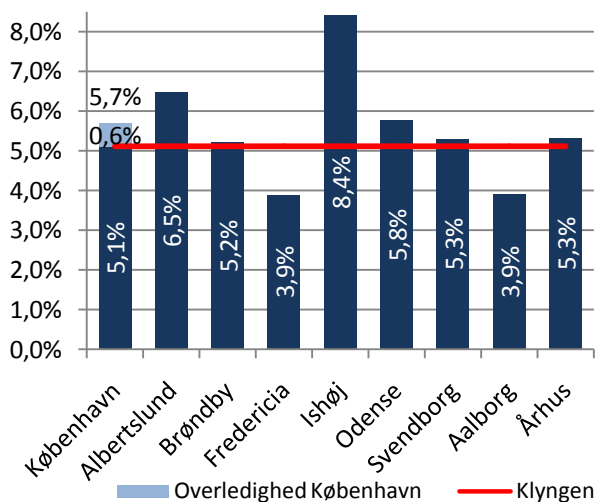
## Fag og Arbejdes (FOA) a-kasse

Alle, der arbejder under FOA's overenskomstområde, kan blive medlem af a-kassen. Gruppen er forholdsvis sammensat og spænder over mange og meget forskellige faggrupper. Fælles for alle FOA's medlemmer er, ifølge FOA's egen beskrivelse, at de leverer offentlig service. Blandt andet ved at yde hjælp og service til ældre og handicappede, gøre rent og lave mad på sygehuse, skoler og kaserner, pleje patienter på hospitaler og plejehjem, slukke brande, passe børn, køre busser og vedligeholde bygninger. Langt hovedparten af de beskæftigede i FOA arbejder inden for social- og sundhedsområdet, hvoraf de fleste arbejder på plejehjem. En del arbejder desuden i daginstitutioner. FOA forsikrer 14.800 medlemmer i København, heraf er der ca. 850 fuldtidsledige.

Gennemsnitsalderen for de ledige i FOA er 43 år, hvilket er ældst af alle a-kasser (sammen med 3F). Det viser sig også ved, at andelen under 30 år, på 15 pct., er den næstlaveste af a-kassegrupperingerne i denne rapport. Der er en betydelig overvægt af kvinder (4 ud af 5) og mere end 4 ud af 10 har anden etnisk herkomst end dansk. Andelen af langtidsledige er lidt lavere end gennemsnittet for alle forsikrede ledige i København. 12,4 pct. af alle ledighedsforløb i august 2012 havde varet mere end 1 år.

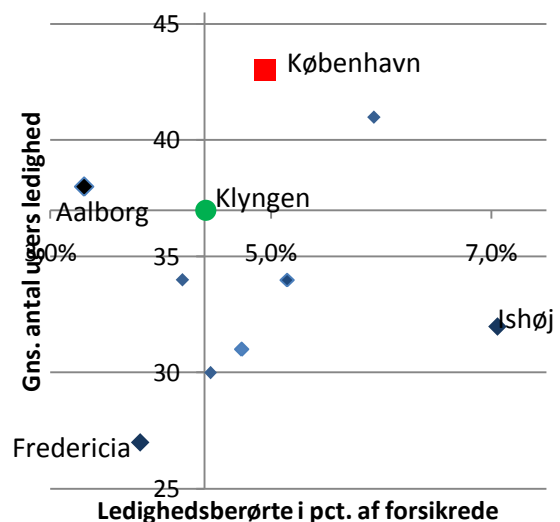
Overledigheden for FOA's medlemmer i København er relativt begrænset i forhold til klyngen (0,6 procentpoint). Ledigheden i 3. kvartal 2012 var da også højere i både Albertslund, og Ishøj, mens Odense havde en identisk ledighed. Overledigheden i København skyldes både en længere ledighedslængde og flere ledighedsberørte end klyngen, Figur 43 og Figur 44.

Figur 43: Ledighed for medlemmer af FOA's a-kasse, 3. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 44: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for FOA's a-kasse



Kilde: DREAM databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.

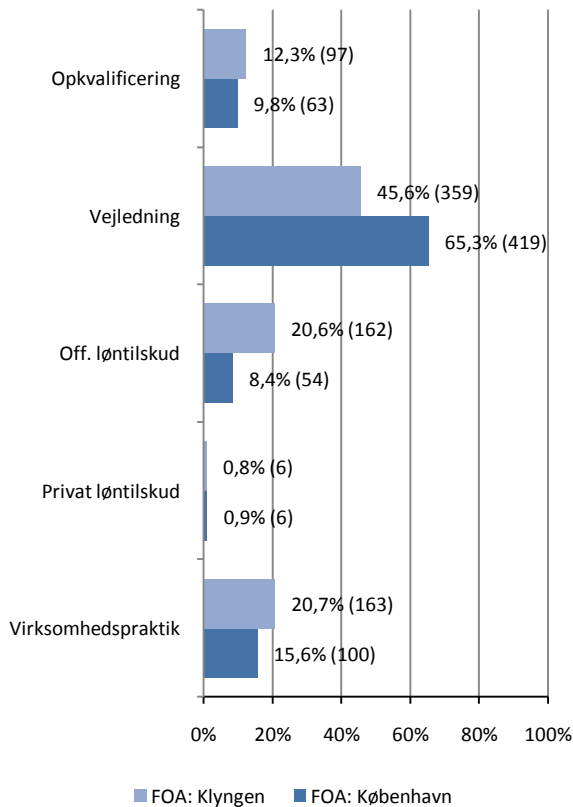
### Mulige årsager

- Langt de fleste medlemmer af FOA er ansat i det offentlige eller i virksomheder, der leverer service til det offentlige. Mange offentlige arbejdspladser har afskediget medarbejdere på grund af nedskæringer de seneste år. Det gælder også på sundhedsområdet og det pædagogiske område.
- FOA's a-kasse har en højere andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med klyngen. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.

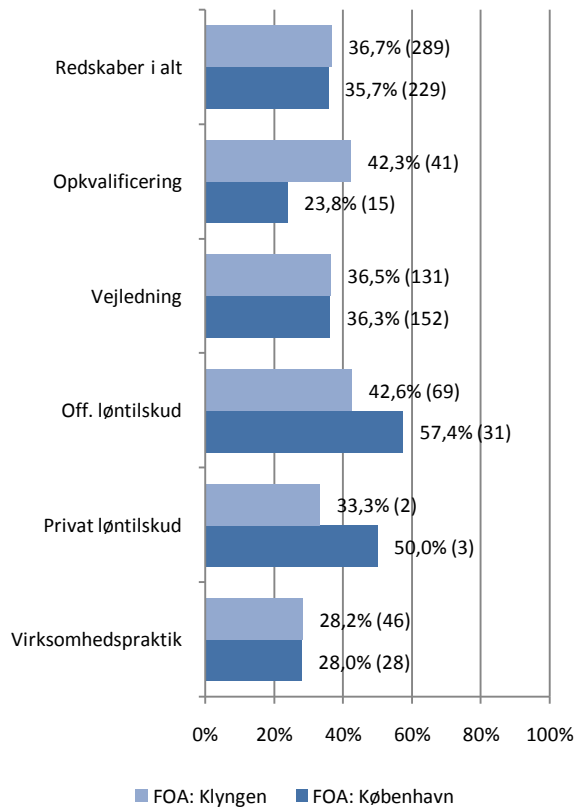
### Hvad gør København?

Ledige FOA-medlemmer i København får i højere grad end i klyngen tilbudt vejledning. Modsat forholder det sig med opkvalificering og offentligt løntilskud og virksomhedspraktik. Privat løntilskud anvendes stort set ikke for FOA-medlemmer, hvilket hænger sammen med at langt størstedelen af FOA's medlemmer arbejder i den offentlige sektor. Det gælder både for København og klyngen. FOA's medlemmer i København har bedst effekt af offentligt løntilskud. København har bedre effekter end klyngen af løntilskud, mens effekterne af vejledning og virksomhedspraktik er ens. Effekten af virksomhedspraktik er desuden lavest blandt de 9 a-kassegrupper, som beskrives i denne rapport.

Figur 45: Aktiverede medlemmer af FOA's a-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Figur 46: Andel af aktiverede medlemmer af FOA's a-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

### Særlige initiativer

- FOA's a-kasse indgår i a-kassesamarbejdet, hvor ansvaret for de ledige i de første 6 måneder overgår til a-kasserne. Derved undgår de ledige at skulle til samtale både i jobcentret og hos a-kassen.
- Ledige medlemmer af FOA's a-kasse kan have glæde af Jobcenter Københavns indsats fra beskæftigelsesaftale 2012 for unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse, der vurderes uddannelsesparate men enten uafklarede eller ikke motiverede. Indsatsen består blandt andet af: Uddannelsesmotiverende introduktionsforløb, uddannelsesmotiverende jobtræningsforløb, elevpladser samt brug af sociale klausuler i forbindelse med anlægsinvesteringer til at oprette praktik- og elevpladser hos entreprenører.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012 tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og andre erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder samt smart brug af offentligt og privat løntilskud.

### Anbefalinger

- En stor del af denne gruppe har en relativt svag, uddannelsesmæssig baggrund, men god erhvervs-erfaring. Derfor bør der ske en afdækning af kompetencer, der kan vise, hvor der evt. er behov for opkvalificering.
- Det bør endvidere tænkes ind i indsatsen, at relativt mange af de ledige i denne gruppe har anden etnisk herkomst end dansk. For disse kan virksomhedsrettede aktiveringer understøtte netværksdannelse og give et bredere kendskab til det danske arbejdsmarked. I den forbindelse kan ledige opfordres til selv at etablere private løntilskudsansættelser. Det kan ligeledes undersøges om danskuddannelse, forberedende voksenundervisning eller sprogmentorer kan benyttes.
- Der bør rettes en særlig opmærksomhed mod problemstillinger relateret til nedslidning, jf. det hårde fysiske og psykiske arbejde, der kendetegner gruppen, og der kan i relevante tilfælde ses på en aktiv indsats for brancheskift.
- Den længere gennemsnitlige varighed for FOA's medlemmer bør give anledning til at opfordre de ledige til at søge geografisk og fagligt bredt, allerede tidligt i ledighedsforløbet. Herunder er det relevant at have fokus på jobmulighederne i Skåne, hvor der i øjeblikket er mangel på medarbejdere til førskole institutioner.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør fortsætte dialogen med den faglige organisation og a-kasse om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen. Denne dialog kan bl.a. dreje sig om, om indsatsen skal fremrykkes for de nyledige.

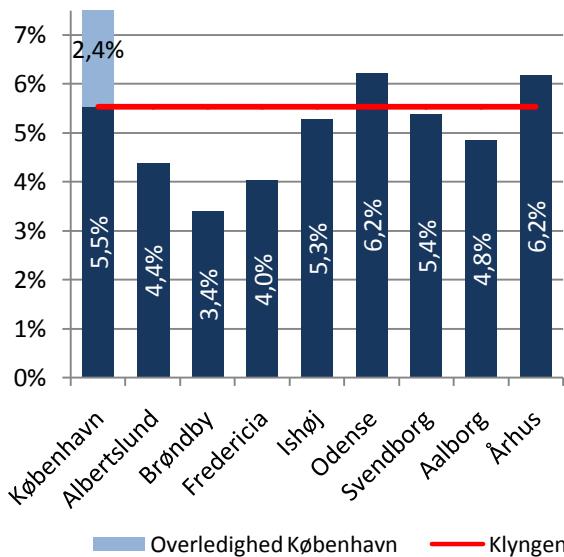
## FTF-A

FTF-A<sup>20</sup> er en tværfaglig a-kasse, som forsikrer en bred vifte af faggrupper, heriblandt teater- og filmarbejdere, musikere, finans- og forsikringsfunktionærer, ernæringsassistenter, tandplejere, og ergo- og fysioterapeuter. Faggrupper, som ellers traditionelt set har haft en lav ledighed inden for sundhedsområdet, oplever nu højere ledighed. I København er FTF-A-medlemmer især beskæftigede inden for finans- og forsikringsområdet, offentlig administration og i social- og sundhedsvæsenet. I 3. kvartal 2012 var der 1.134 fuldtidsledige i FTF-A ud af en samlet medlemsskare på 14.300.

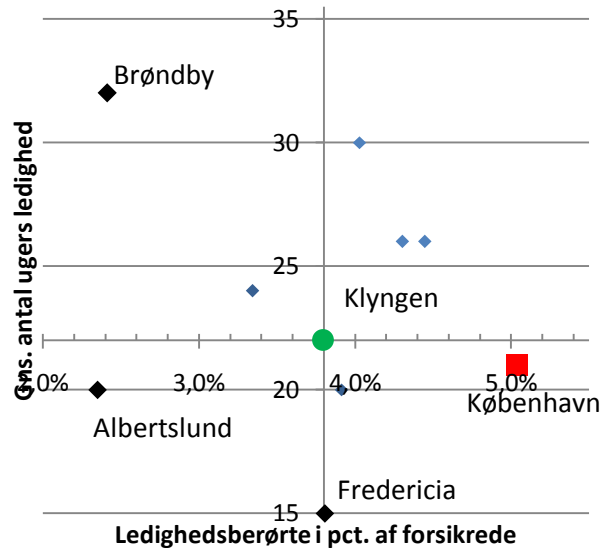
Gennemsnitsalderen blandt ledige fra FTF-A er 39 år, hvilket er næsten identisk med alle forsikrede, og lidt under hver fjerde ledige er under 30 år. Der er en mindre overvægt af kvinder blandt de ledige, og knap hver femte har anden etnisk baggrund end dansk. Godt 8 pct. af ledighedsforløbene havde været mere end 1 år. Det er den laveste blandt grupperne. Der er kun små variationer i forhold til dette blandt de ledige i klyngen.

Af Figur 47 fremgår det, at ledigheden i København i 3. kvartal 2012 var 7,9 pct., hvilket er højest i klyngen samt, at overledigheden var 2,4 procentpoint. Denne overledighed skyldes primært, at der er en overrepræsentation af ledighedsberørte i København. I forhold til ledighedslængden ligger København under gennemsnittet i klyngen.

Figur 47: Ledighed for medlemmer af FTF's a-kasse, 4. kvartal 2011



Figur 48: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for FTF's a-kasse



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

Kilde: DREAM databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.

<sup>20</sup> Under hovedorganisationen FTF's område hører fem a-kasser bl.a. BUPL-A, Lærernes A-kasse og Danske Sundhedsorganisationers A-kasse. FTF-A er imidlertid den eneste af dem, hvor der i København er en overledighed sammenlignet med de andre storbyer.

### Mulige årsager

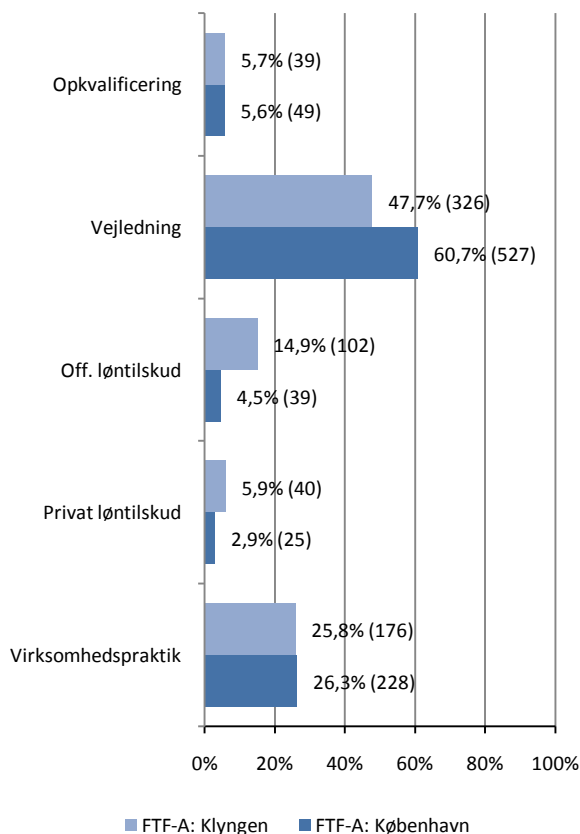
- Inden for kunst, musik og filmbranchen er der i København det største udbud af eftertragtede stillinger. Dette udbud tiltrækker mange jobkandidater fra hele landet med de relevante kompetencer, hvorved der skabes et udbud af arbejdskraft, der langt overstiger efterspørgslen. Dette kendetegn ved arbejdsmarkedet i København bidrager til overledigheden for FTF-A-medlemmer.

### Hvad gør København?

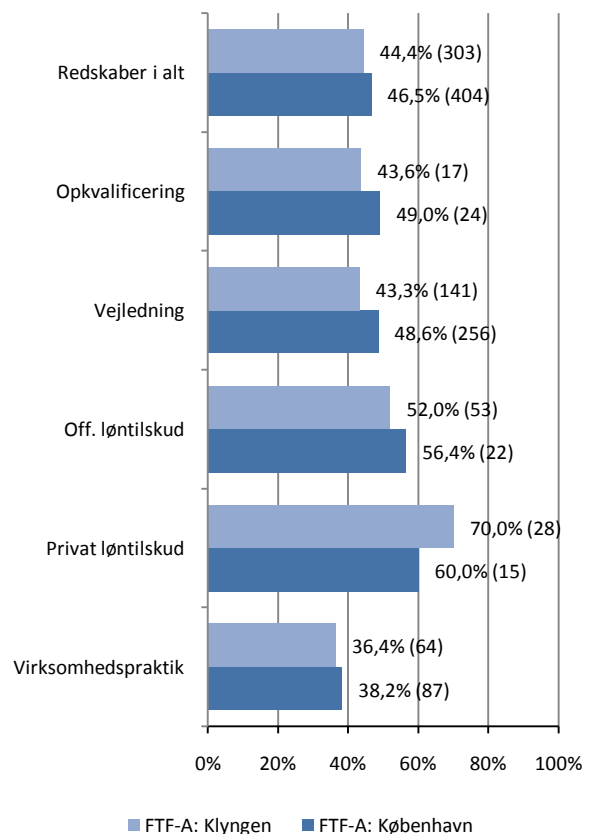
Ledige fra FTF-A tilbydes i højere grad vejledning og virksomhedspraktik i København end de gør i klyngen, og i mindre grad løntilskud.

FTF-A's medlemmer i København har haft bedre effekt af alle tilbud end FTF-A's medlemmer i klyngen med undtagelse af privat løntilskud. Privat løntilskud har den højeste effekt for FTF-A's medlemmer i både København og klyngen. Både hvad angår offentligt og privat løntilskud er effekten opgjort på baggrund af meget få forløb.

Figur 49: Aktiverede medlemmer af FTF's a-kasse fordelt på aktiveringsredskaber



Figur 50: Andel af aktiverede medlemmer af FTF's a-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er



svarer til anvendelsesprocenten.

kommet i selvforsøgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

### Særlige initiativer

- FTF-A indgår i a-kassesamarbejdet, hvor ansvaret for de ledige i de første 6 måneder overgår til a-kasserne. Derved undgår de ledige at skulle til samtale både i jobcentret og hos a-kassen.
- Ledige medlemmer af FTF's a-kasse kan have glæde af Jobcenter Københavns indsats fra beskæftigelsesaftale 2012 for unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse, der vurderes uddannelsesparate men enten uafklarede eller ikke motiverede. Indsatsen består blandt andet af: Uddannelsesmotiverende introduktionsforløb, uddannelsesmotiverende jobtræningsforløb, elevpladser samt brug af sociale klausuler i forbindelse med anlægsinvesteringer til at oprette praktik- og elevpladser hos entreprenører.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes, i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012, tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og andre erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder samt smart brug af offentligt og privat løntilskud.

### Anbefalinger

- Den største ledighed findes blandt kunstnergruppen, som er påvirket af sæsonbestemt arbejde og af, at dele af branchen har ændret karakter ved, at fx film- og musikoplevelser er tilgængelige gratis online. Her bør der ses på, hvordan sideløbende beskæftigelse og sæsonarbejde kan integreres i jobstrategien.
- Gruppen af ufaglærte eller med koncernuddannelser må ansøres til at se på mulighederne inden for AMU-uddannelser og brancheskift.
- Løntilskud er stort set ikke anvendt for gruppen, og mulighederne bør udforskes mere, som led i enten netværksskabelse eller i at søge mere fagligt bredt, fx som led i en omkvalificering for kunstnergrupperne.
- For dimittenderne fra sundhedsfaglige fag er det afgørende at se på geografisk mobilitet – herunder også på tværs af Øresund. Erhvervs erfaring indgår som del af uddannelsen, men nyledige kan mangle netværk, hvilket kan fremmes via tilknytning til jobklubber og relevant offentlig løntilskudsplacering. Blandt de ældre ledige bør målrettet efteruddannelse tilbydes.
- Den høje andel af ledighedsberørte bør give anledning til at sætte ind med en tidlig motivationsfremmende indsats i form af fx jobsøgningsforløb e.l.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør fortsætte dialogen med den faglige organisation og a-kasse om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

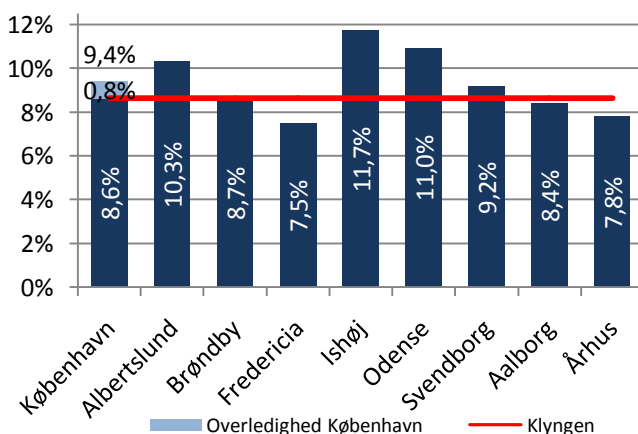
## Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus

Både Kristelig A-kasse (KRIFA) og Det Faglige Hus er selvstændige og tværfaglige a-kasser for både lønmodtagere og selvstændige. KRIFA-medlemmer i beskæftigelse arbejder typisk inden for handel, der er den største branche for a-kassen, med detailhandel/fødevarer og engroshandel som de vigtigste underbrancher. Desuden udgør beskæftigelse inden for social- og sundhedsområdet (plejehjem og daginstitutioner) og rengøring, rejsebureauer m.m. en væsentlig andel. Blandt medlemmer af Det Faglige Hus er handel den største branche – hovedsageligt fordelt på engros- og detailhandel. Hvorvidt der inden for de forskellige brancher er tale om faglært eller ufaglært arbejde, er ikke muligt at belyse, men mange ledige fra de to a-kasser formodes at være ufaglærte. Til sammen forsikrer de to a-kasser 19.670 borgere. Heraf er 12.780 medlemmer af KRIFA og 6.890 medlemmer af Det Faglige Hus. Der er 1.853 fuldtidsledige i de to a-kasser, hvoraf 70 pct. er medlemmer af KRIFA (1.258 mod 595 i Det Faglige Hus).

Gennemsnitsalderen blandt de ledige i de to a-kasser er 39,5 år, hvilket er forholdsvis højt sammenlignet med de andre a-kasser, som behandles i denne rapport. Der er en lige fordeling mellem mænd og kvinder og blandt personer med dansk herkomst (56 %) og personer med anden etnisk herkomst end dansk (44 %). Det er væsentligt anderledes end i klyngen, hvor det er under en tredjedel (28 %), som har anden etnisk herkomst end dansk. Andelen af forløb over 1 år er i den højere ende af skalaen (17,4 pct. mod 13 pct. for alle dagpengemodtagere). Andelen af forløb over 1 år er faldet siden den sidste statusrapport.

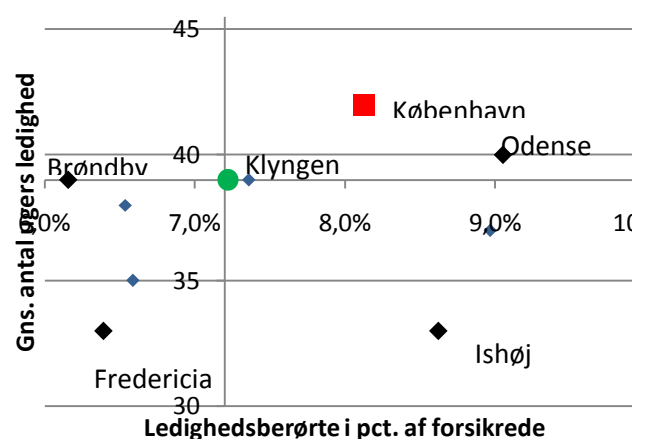
Den gennemsnitlige ledighed i de to a-kasser er 9,4 pct., hvilket svarer til en overledighed på 0,8 procentpoint (se Figur 51). Ledigheden for gruppen er faldet med 0,5 procentpoint siden sidste statusrapport. Overledigheden i København for de to a-kasser skyldes, at den gennemsnitlige ledighedslængde er længere end i klyngen, men også at der er relativt flere ledighedsberørte (jf. Figur 52). Tre af kommunerne i klyngen har dog relativt flere ledighedsberørte.

Figur 51: Ledighed for medlemmer af Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus, 3. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 52: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus



Kilde: DREAM databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.

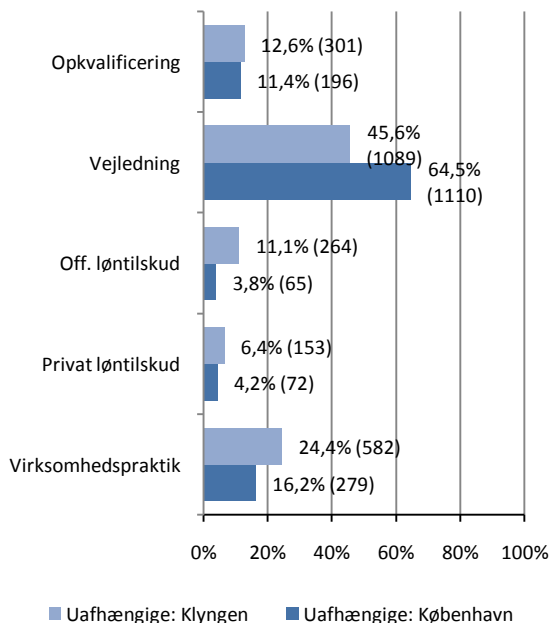
## Mulige årsager

- KRIFA og Det Faglige Hus har en højere andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med klyngen. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.
- En del af overledigheden for ledige fra KRIFA og Det Faglige Hus skyldes, at der kan være mange ufaglærte blandt ledige fra deres a-kasser. Ledige ufaglærte oplever generelt større konkurrence om job i København end i klyngen grundet det store udbud af faglært arbejdskraft inden for handel og studerende, primært fra universiteter.

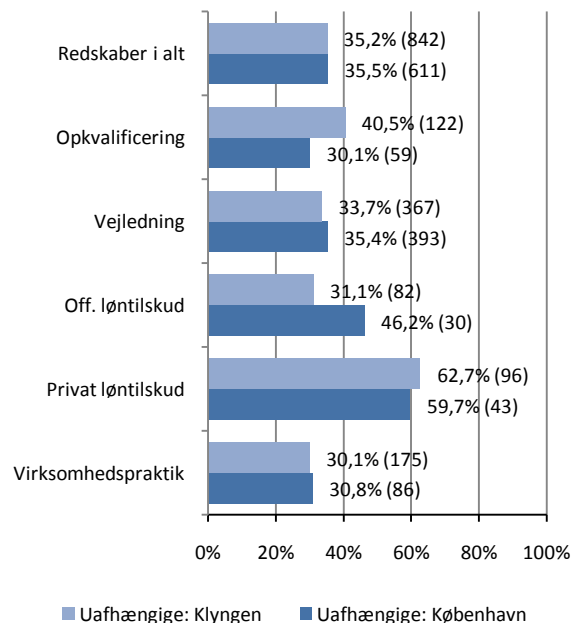
## Hvad gør København?

Ledige fra Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus tilbydes i højere grad vejledningsforløb og i mindre grad virksomhedsplaceringer sammenlignet med ledige fra de samme a-kasser i klyngen. Ledige fra Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus har generelt gode effekter af indsatsen i København. De har højere effekter for offentligt løntilskud, virksomhedspraktik og vejledning i København end i klyngen og mindre effekter for opkvalificering og privat løntilskud. Sammenlignet med sidste statusrapport er effekterne i klyngen faldet for virksomhedspraktik og offentligt løntilskud, hvorfor København klarer sig forholdsmeæssigt bedre i den nye måling. Dertil kommer, at effekterne for løntilskud er steget i København.

Figur 53: Aktiverede medlemmer af Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus fordelt på aktiveringsredskab



Figur 54: Andel af aktiverede medlemmer af Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

## Særlige initiativer

- Gruppen af ufaglærte tilbydes en række erhvervs- og uddannelsesintroducerende forløb i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og kursusudbydere med henblik på opkvalificering og afklaring.
- Kristelig A-kasse indgår i a-kassesamarbejdet, hvor ansvaret for de ledige i de første 6 måneder overgår til a-kasserne. Derved undgår de ledige at skulle til samtale både i jobcentret og hos a-kassen.
- Ledige medlemmer af de to a-kasser kan have glæde af Jobcenter Københavns indsats fra beskæftigelsesaftale 2012 for unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse, der vurderes uddannelsesparate men enten uafklarede eller ikke motiverede. Indsatsen består blandt andet af: Uddannelsesmotiverende introduktionsforløb, uddannelsesmotiverende jobtræningsforløb, elevpladser samt brug af sociale klausuler i forbindelse med anlægsinvesteringer til at oprette praktik- og elevpladser hos entreprenører.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes, i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012, tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og andre erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder samt smart brug af offentligt og privat løntilskud.

## Anbefalinger

- Idet medlemmerne af de to a-kasser er en meget heterogen gruppe, er det vigtigt, at indsatsen også tager højde for dette. De ledige i gruppen skal derfor tilbydes aktivering ud fra deres faglige kompetencer frem for i forhold til deres a-kassetilhørsforhold.
- Det vil være oplagt at opfordre til brancheskift og bruge uddannelse til at opkvalificere ledige med forældede kompetencer eller med erfaring fra brancher med ringe beskæftigelsesmuligheder.
- Det bør endvidere tænkes ind i indsatsen, at relativt mange af de ledige fra a-kasserne har anden etnisk herkomst end dansk. For disse kan virksomhedsrettede aktiveringer understøtte netværksdannelse og give et bredere kendskab til det danske arbejdsmarked. I den forbindelse kan ledige opfordres til selv at etablere private løntilskudsansættelser. Det kan ligeledes undersøges om danskuddannelse, forberedende voksenundervisning eller sprogmentorer kan benyttes.
- Den længere gennemsnitlige varighed for Det Faglige Hus og KRIFA's medlemmer og dét, at mange af de ufaglærte arbejdspladser er placeret i omegnskommunerne, bør give anledning til at opfordre de ledige til at søge geografisk bredt, allerede tidligt i ledighedsforløbet for at minimere risikoen for langtidsledighed. Jobsøgning kan fx omfatte Skåne inden for områder, hvor der er mangel på arbejdskraft.
- De mange ledighedsberørte kan give anledning til en tidlig motivationsfremmende indsats i form af fx jobsøgningsforløb e.l.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør gå i dialog med de faglige organisationer og a-kasser om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

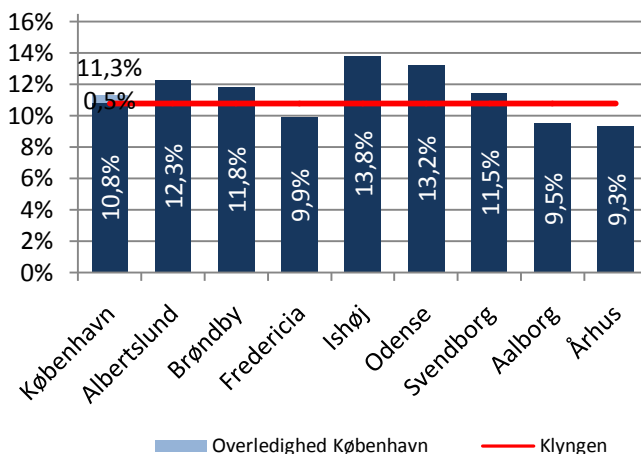
## Specialarbejdere: Fagligt Fælles Forbund – 3F

3F forsikrer faggrupper inden for blandt andet industri-, bygge-, transport-, service-, hotel- og restaurationsbranchen. Faggrupperne varierer fra specialarbejdere, dvs. ufaglærte, til faglærte grupper som kokke samt murere, tømrere og andre håndværkere fra det tidligere TIB. I København er 3F-medlemmer især beskæftigede inden for transportbranchen. Derudover er der også store andele, som er beskæftigede inden for post- og kurertjeneste, luftfart, rengøring og restaurationsbranchen. 3Fs medlemmer arbejder i overvejende grad på det private arbejdsmarked. 3F forsikrer ca. 16.500 medlemmer i København, og i 3. kvartal 2012 var der ca. 1.900 fuldtidsledige. Dermed er 3F den a-kasse med det næsthøjeste antal fuldtidsledige i hovedstaden kun overgået af AAK.

Blandt de ledige 3F'ere er gennemsnitsalderen 42 år, hvilket er næsthøjest (i FOA er gennemsnitsalderen 42,5) blandt de 9 a-kassegrupper i denne rapport. Der er en klar overvægt af mænd blandt de ledige i a-kassen (7 ud af 10). Endelig har 46 pct. af de ledige i a-kassen anden etnisk herkomst end dansk, den tilsvarende andel i klyngen er 27 pct. Knap hver femte ledig i 3F har været ledig længere end 1 år i København. Det er det højeste blandt alle a-kasser og væsentligt højere end gennemsnittet på 13 pct. for alle forsikrede i København. De ledige i København adskiller sig fra dem i klyngen ved, at relativt flere har anden etnisk baggrund end dansk, samt at der er flere langtidsledige med mere end et års ledighed. Der er også en relativt mindre andel unge i København end i klyngen.

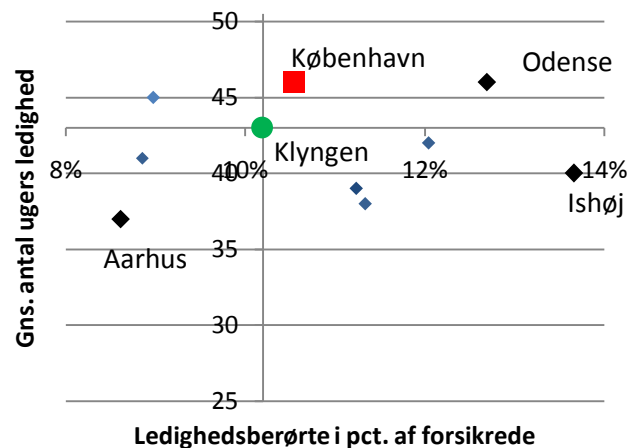
Med en ledighed på 11,3 pct. har København en overledighed på 0,5 procentpoint over gennemsnittet af klyngen. Som det fremgår af figur 35 skyldes denne høje ledighed dels, at der er en stor andel af ledighedsberørte i gruppen i København, og dels at ledige fra 3F i København har en længere ledighed end i de andre kommuner i klyngen.

Figur 55: Ledighed for medlemmer af 3Fs a-kasse, 3. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 56: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for 3Fs a-kasse



Kilde: DREAM-databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.

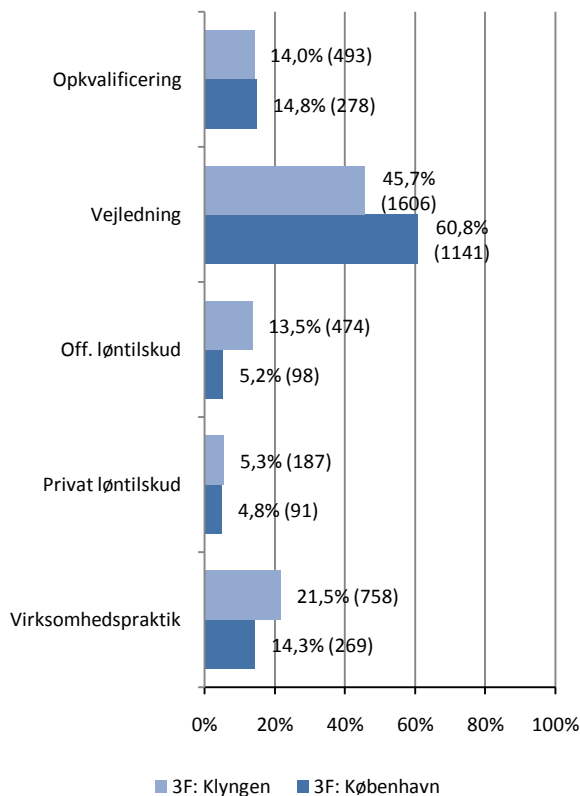
## Mulige årsager

- 3Fs a- kasse har en høj andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.
- En del af overledigheden for 3Fs a-kasse skyldes, at ledige ufaglærte oplever større konkurrence i København end i de andre storbyer grundet det store udbud af faglært arbejdskraft inden for handel og byggebranchen og studerende primært fra universiteter.

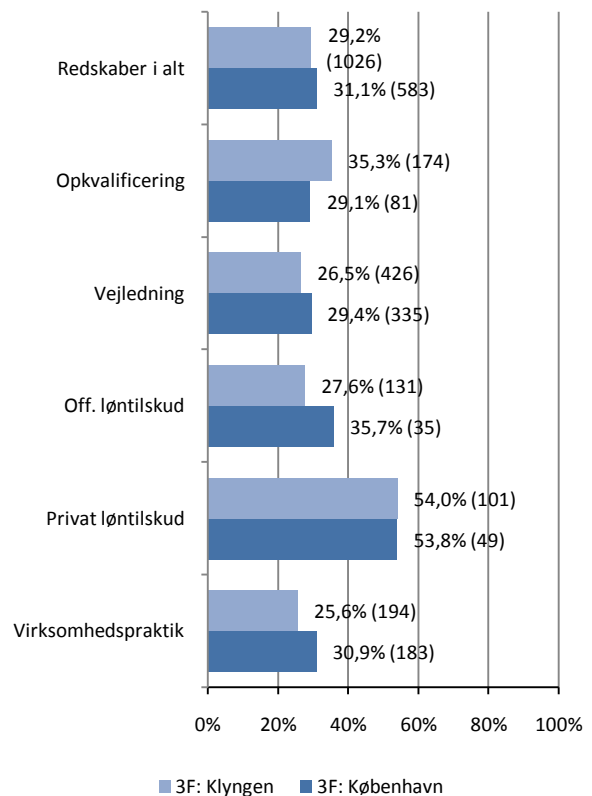
## Hvad gør København?

Ledige fra 3F bliver i højere grad tilbudt vejledningsforløb og i mindre grad virksomhedspraktik og offentligt løntilskud i København end i klyngen. Ved sidste statusrapport var der en mindre effekt for ledige fra 3F i klyngen end i København for samtlige redskaber. Nu er der kun mindre effekter af opkvalificering og de samme effekter for privat løntilskud.

Figur 57: Aktiverede medlemmer af 3Fs a-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Figur 58: Andel af aktiverede medlemmer af 3Fs a-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

## Særlige initiativer

- Ledige fra 3Fs a-kasse er omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, hvor Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode jobmuligheder. Gruppen af ufaglærte tilbydes herudover en række erhvervs- og uddannelsesintroducerende forløb i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og kursusudbydere med henblik på opkvalificering og afklaring.
- 3Fs a-kasse indgår i a-kassesamarbejdet, hvor ansvaret for de ledige i de første 6 måneder overgår til a-kasserne. Derved undgår de ledige at skulle til samtale både i jobcentret og hos a-kassen.
- Ledige medlemmer af 3Fs a-kasse kan have glæde af Jobcenter Københavns indsats fra beskæftigelsesaftale 2012 for unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse, der vurderes uddannelsesparate men enten uafklarede eller ikke motiverede. Indsatsen består blandt andet af: Uddannelsesmotiverende introduktionsforløb, uddannelsesmotiverende jobtræningsforløb, elevpladser samt brug af sociale klausuler i forbindelse med anlægsinvesteringer til at oprette praktik- og elevpladser hos entreprenører.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes, i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012, tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder, smart brug af offentligt og privat løntilskud.

## Anbefalinger

- Det er vigtigt, at indsatsen differentieres, efter hvilken faggruppe det enkelte 3F-medlem tilhører. For enkelte uddannelsesretninger inden for 3Fs område, som fx ejendomsfunktionærer, chauffør, lagermedarbejder og tjener rapporteres der i øjeblikket om, at der er mangel på arbejdskraft. Ledige med disse kvalifikationer bør derfor især søge bredere geografisk.
- Offentlige løntilskudsjob giver som udgangspunkt meget dårlige resultater for 3F'ere i forhold til gennemsnittet for alle ledige, hvorfor det primært bør benyttes til unge, som mangler netværk og erhvervs erfaring.
- Det bør endvidere tænkes ind i indsatsen, at relativt mange af de ledige i denne gruppe har anden etnisk herkomst end dansk. For disse kan virksomhedsrettede aktiveringer understøtte dannelsen af netværk og give et bredere kendskab til det danske arbejdsmarked. Det kan ligeledes undersøges om danskuddannelse, forberedende voksenundervisning eller sprogmentorer kan benyttes.
- Der bør rettes en særlig opmærksomhed mod problemstillinger relateret til nedslidning, jf. paradoksproblemer (dvs. høj ledighed samtidig med mangel på arbejdskraft) i forhold til gruppen af ufaglærte, og der kan med fordel ses på en aktiv indsats for brancheskift.
- Den længere gennemsnitlige varighed for 3Fs medlemmer bør give anledning til at opfordre de ledige til at søge geografisk og fagligt bredt, allerede tidligt i ledighedsforløbet for at minimere risikoen for langtidsledighed.
- For ledige, som ikke vil få noget ud af at søge bredere geografisk eller fagligt, kan brancheskift og opkvalificering i stedet benyttes gennem anvendelse af ordinære uddannelsesforløb. For nogle af dem kan et AMU-kursus være tilstrækkeligt til at sikre beskæftigelse.
- De mange ledighedsberørte kan give anledning til en tidlig motivationsfremmende indsats i form af fx jobsøgningsforløb e.l.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør fortsætte dialogen med den faglige organisation og a-kasse om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

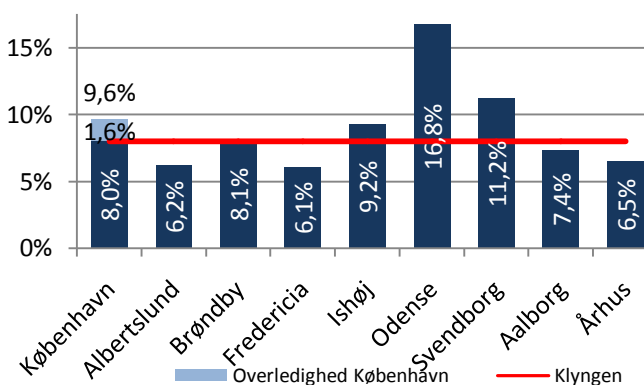
## Håndværkere: Byggefagets-, El-fagets- og Metalarbejdernes a-kasse

Byggefagenes Arbejdsløshedskasse er a-kasse for bl.a. Blik- og Rørarbejderforbundet, Malerforbundet, og Dansk Artist Forbund. Hovedparten af Byggefagenes medlemmer arbejder inden for bygge- og anlægsbranchen (bygningsinstallation og bygningsfærdiggørelse). El-fagets A-kasse forsikrer først og fremmest elektrikerne. En overvejende del af deres medlemmer er ansat inden for bygge- og anlægsbranchen (bygningsinstallation). Metalarbejdernes A-kasse forsikrer personer med en faglig uddannelse inden for metalområdet. De beskæftigede i Metal fordeler sig hovedsagligt på 2 brancher: Industri (især inden for metalvareindustrien og reparation og installation af maskiner og udstyr) og handel (med biler). Endelig arbejder en del inden for information og kommunikation (telekommunikation).

Ledigheden for de tre kasser er høj i København (knap 10 pct.), men højere i Odense (knap 17 pct.). Ledigheden i Odense betyder, at klyngens niveau er 1,9 procentpoint højere end den ellers ville have været. Dog er overledigheden i København på 1,6 procentpoint en stor stigning siden sidste statusrapport, hvor overledigheden var 0,2 procent. Den øgede overledighed skyldes faldende ledighed for gruppen i klyngen.

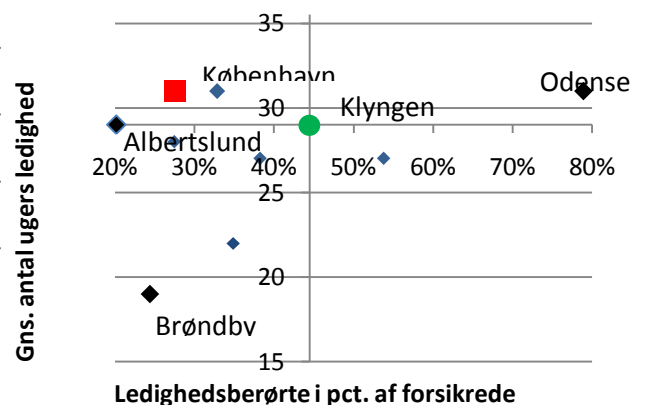
Blandt de ledige i de tre a-kasser er gennemsnitsalderen ca. 38 år, hvilket er lidt under gennemsnittet. 33 pct. af de ledige er under 30 år, hvilket er den største andel blandt alle grupperne. Der er desuden tale om en kraftig overrepræsentation, idet kun 28,4 pct. af medlemmerne i de tre a-kasser er under 30 år. Langt størstedelen af de ledige er mænd (87 pct.), hvilket må forventes at være repræsentativt for byggebranchen. Der er ligeledes en relativt lav andel af ledige med anden etnisk herkomst end dansk, hvilket ligeledes er repræsentativt for branchen. 14 pct. af alle forløb i de tre a-kasser har været mere end 1 år, hvilket er relativt flere end blandt alle dagpengemodtagere. De københavnske ledige adskiller sig fra klyngens på især to punkter: Der er relativt flere kvinder og ledige med anden etnisk baggrund end dansk. Overledigheden i København skyldes, at den gennemsnitlige varighed er længere end i klyngen, mens andelen af ledighedsberørte er den samme.

**Figur 59: Ledighed for medlemmer af Byggefagenes A-kasse, El-fagets A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse, 3. kvartal 2012**



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

**Figur 60: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for Byggefagenes A-kasse, El-fagets A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse**



Kilde: DREAM-databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.



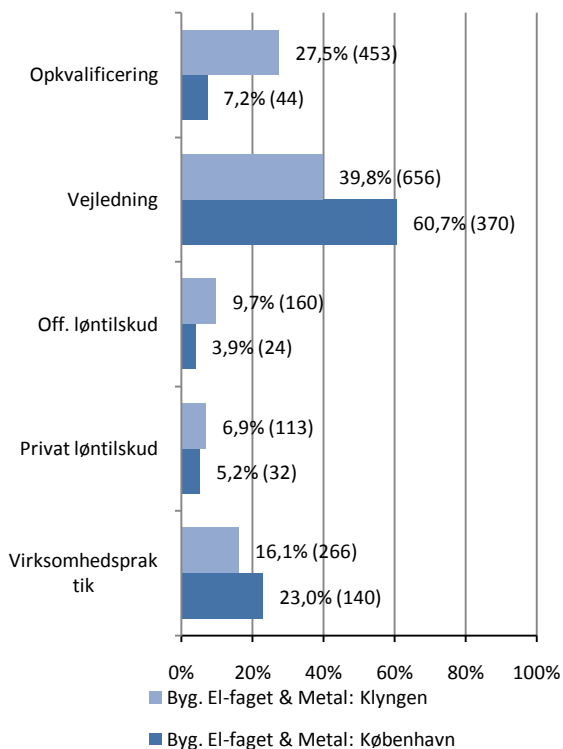
## Mulige årsager

- Byggebranchen er en af de brancher, som har været hårdest ramt af krisen, jfr. branchens status som konjunkturindikator. Det har været med til at øge ledigheden væsentligt i branchen og dermed for de tre a-kasser. Overledighed kan skyldes manglende mobilitet, især geografisk mobilitet, idet hovedparten af arbejdspladserne i byggebranchen ligger uden for København.
- For Metal er årsagerne til overledigheden noget nær identiske. Der er relativt få arbejdspladser inden for de fag, hvor Metals medlemmer typisk arbejder i København. Det indikerer, at overledigheden i nogen grad skyldes manglende geografisk mobilitet.

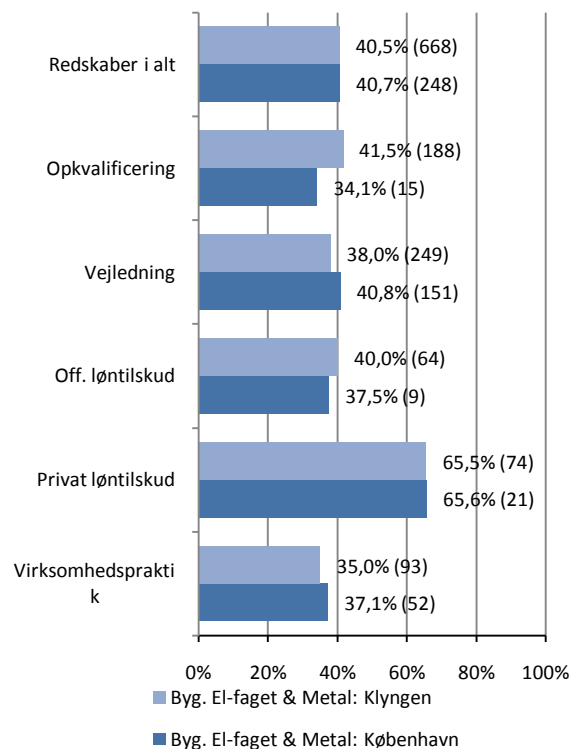
## Hvad gør København?

Ledige fra Byggefagernes, El-fagets og Metals a-kasser tilbydes i højere grad vejledningsforløb og virksomhedspraktik i København end i klyngen. Opkvalificering og løntilskud anvendes i højere grad for ledige fra de 3 a-kasser i klyngen end i København. I Byggefagene, El-faget og Metal er der bedre effekter af vejledning og virksomhedspraktik i København, og de samme effekter af privat løntilskud som i klyngen. Dette er bedre resultater end ved sidste statusrapport, hvor København havde mindre effekter for alle redskaber undtagen vejledning, hvor effekterne i København og i Klyngen var de samme. Generelt er effekterne dog mindre både i København og i klyngen, end de var for et år siden.

**Figur 61: Aktiverede medlemmer af Byggefagernes A-kasse, El-fagets A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse fordelt på aktiveringsredskab**



**Figur 62: Andel af aktiverede medlemmer af Byggefagernes A-kasse, El-fagets A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud**



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

### Særlige initiativer

- Byggefagenes og Metals a-kasser indgår i a-kassesamarbejdet, hvor ansvaret for de ledige i de første 6 måneder overgår til a-kasserne. Derved undgår de ledige at skulle til samtale både i jobcentret og hos a-kassen.
- Ledige medlemmer af de tre a-kasser kan have glæde af Jobcenter Københavns indsats fra beskæftigelsesaftale 2012 for unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse, der vurderes uddannelsesparate men enten uafklarede eller ikke motiverede. Indsatsen består blandt andet af: Uddannelsesmotiverende introduktionsforløb, uddannelsesmotiverende jobtræningsforløb, elevpladser samt brug af sociale klausuler i forbindelse med anlægsinvesteringer til at oprette praktik- og elevpladser hos entreprenører.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes, i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012, tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og andre erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder samt smart brug af offentligt og privat løntilskud.

### Anbefalinger

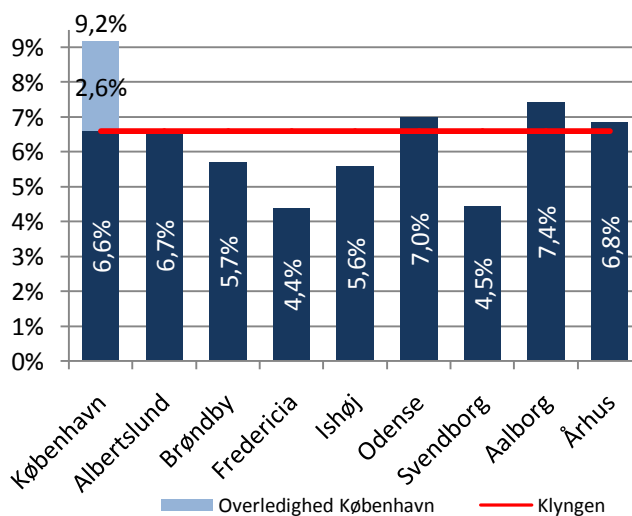
- Brancheskift og opkvalificering bør kun benyttes blandt ledige uden faglærte kompetencer eller med forældede kompetencer, idet undersøgelser peger på, at faglært arbejdskraft vil blive en mangelvare i fremtiden.
- For håndværkere, der er orienteret mod byggebranchen, vil jobformidling i Skåneområdet kunne benyttes. I øjeblikket meldes der om mangel på både tag- og gulvarbejdere og VVS-arbejdere i Skåne.
- Privat løntilskud og virksomhedspraktik kan målrettes yngre håndværkere som opkvalificering og netværksdannelse. I den forbindelse kan ledige opfordres til selv at etablere private løntilskudsansættelser.
- Ledige med erfaringer fra industrien vil i høj grad kunne få gavn af at søge bredere geografisk.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør fortsætte dialogen med de faglige organisationer og a-kasser om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

## Teknikere: Teknikernes A-kasse og Min A-kasse

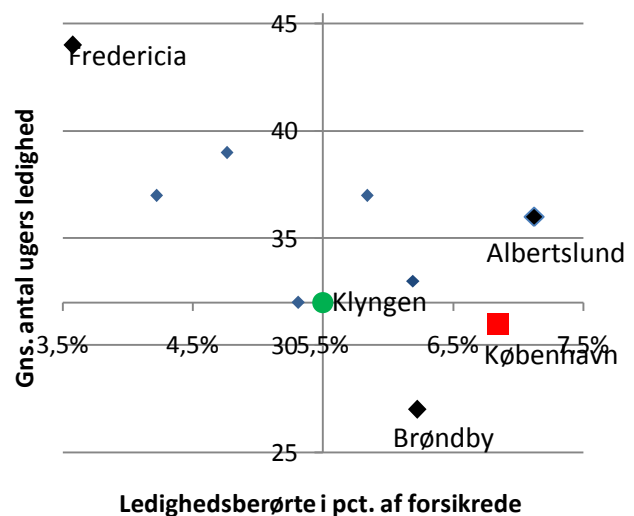
Teknikerne forsikrer kreative teknikere, designere og konstruktører. Deres medlemmer arbejder især inden for industrien, engroshandel med tekstiler og husholdningsudstyr samt vidensservice<sup>21</sup>. Min A-kasse er en sammenlægning af to a-kasser for funktionærer, som i dag er tværfaglig. Medlemsskaren er især beskæftiget inden for togtransport, telekommunikation og it samt inden for offentlig administration (fængselsfunktionærer). Til sammen forsikrer de to a-kasser ca. 8.400 personer i København, hvoraf der er ca. 770 fuldtidsledige i 3. kvartal 2012.

Gennemsnitsalderen blandt de ledige fra Teknikernes og Min A-kasse er 37 år og lidt mere end hver fjerde er under 30 år. Der er en lille overvægt af kvinder og omkring hver femte har anden etnisk herkomst end dansk. 13 pct. af alle forløb har været længere end 1 år, hvilket er det samme som gennemsnittet for alle a-kasser. De Københavnske ledige er ca. 2 år yngre end i klyngen, hvilket understreges af, at der også er relativt flere ledige under 30 år. Der er desuden relativt færre langtidsledige i København, hvilket står i kontrast til sidste års statusrapport. Andelen af borgere med anden etnisk baggrund end dansk er højere. Som det fremgår af Figur 63, har København den højeste ledighed (9,2 pct.) sammenlignet med de andre byer.

Figur 63: Ledighed for medlemmer af Teknikernes og Min A-kasse, 3. kvartal 2012



Figur 64: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for Teknikernes og Min A-kasse



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til det gennemsnitlige antal forsikringsaktive i samme kvartal.

Kilde: DREAM-databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er dagpengeledige i uge 30, 2012.

Som det fremgår af Figur 64 skyldes overledigheden i København en højere andel ledighedsberørte, mens den gennemsnitlige ledighedsperiode er kortere i København end i klyngen. Kun 1 kommune har kortere ledighedsperioder; nemlig Brøndby. Til gengæld har København markant flere ledighedsberørte – 1,4 procentpoint flere end klyngen.

<sup>21</sup> Dvs. advokat-, arkitekt, ingeniør samt konsulentvirksomheder, forskning og udvikling samt arbejde i reklamebureauer.

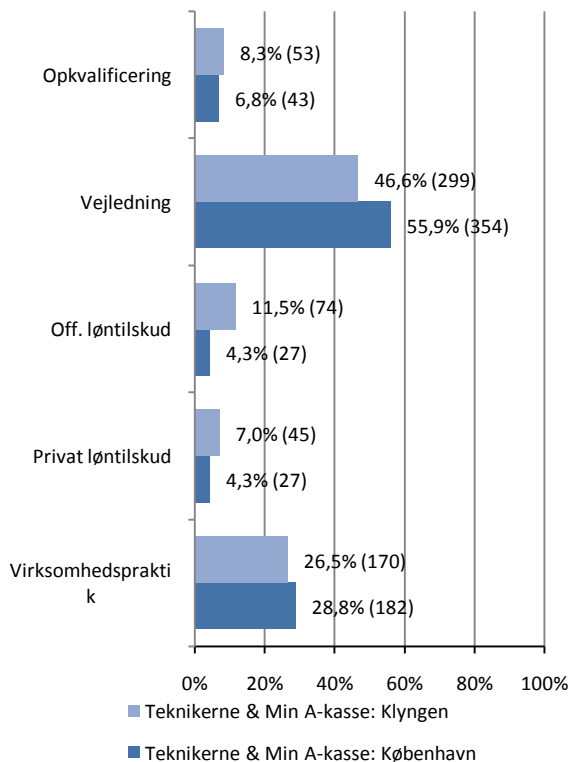
## Mulige årsager

- København er den største uddannelsesby i landet. Efter studiet forbliver mange unge nyuddannede boende i byen, selvom det københavnske arbejdsmarked ikke kan aftage det store udbud af nyuddannet arbejdskraft. Denne geografiske immobilitet i København skaber en overledighed for medlemmer af Min A-kasse og Teknikernes A-kasse, som har en høj andel af unge under 30 år, hvilket indikerer en betydelig andel dimittender blandt deres ledige.
- I designbranchen er der i København et stort udbud af eftertragtede stillinger. Dette udbud tiltrækker mange jobkandidater fra hele landet med de relevante kompetencer, hvorved der skabes et udbud af arbejdskraft, der overstiger efterspørgslen. Dette kendetegn ved arbejdsmarkedet i København bidrager til overledigheden for Teknikernes A-kasse.

## Hvad gør København?

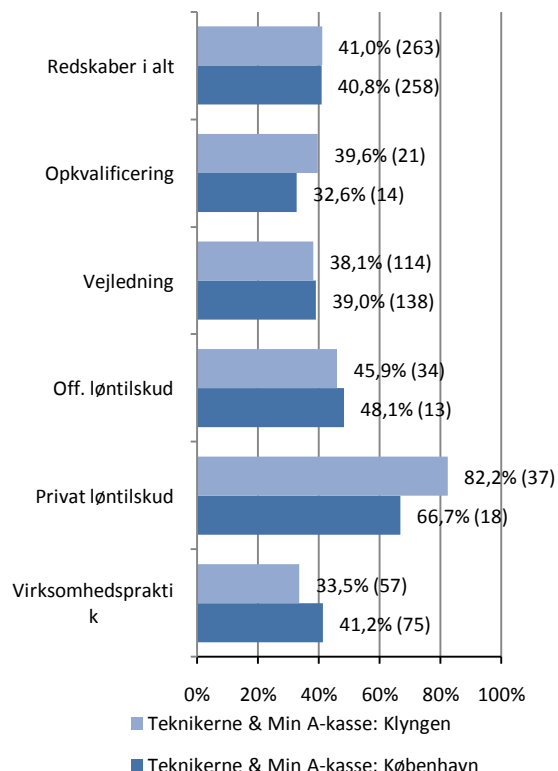
Ledige fra Teknikernes og Min A-kasse får i højere grad tilbudt vejledning og virksomhedspraktik og i mindre grad løntilskud og opkvalificering i København end i klyngen, se Figur 65.

Figur 65: Aktiverede medlemmer af Teknikernes og Min A-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Figur 66: Andel af aktiverede medlemmer af Teknikernes og Min A-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforøgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

Privat løntilskud har de højeste effekter for ledige fra Teknikernes A-kasse og Min A-kasse i København, men mindre end i klyngen. Virksomhedspraktik, offentligt løntilskud og vejledning har højere effekter i København end i klyngen. Privat løntilskud og opkvalificering har mindre effekter i København end i klyngen. Ved den sidste statusrapport havde København kun større effekter ved offentligt løntilskud end klyngen. Både København og klyngen har overvejende oplevet stigende effekter af deres indsatser siden sidste år.

### Særlige initiativer

- Min A-kasse indgår i a-kassesamarbejdet, hvor ansvaret for de ledige i de første 6 måneder overgår til a-kasserne. Derved undgår de ledige at skulle til samtale både i jobcentret og hos a-kassen.
- Ledige medlemmer af de to a-kasser kan have glæde af Jobcenter Københavns indsats fra beskæftigelsesaftale 2012 for unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse, der vurderes uddannelsesparate men enten uafklarede eller ikke motiverede. Indsatsen består blandt andet af: Uddannelsesmotiverende introduktionsforløb, uddannelsesmotiverende jobtræningsforløb, elevpladser samt brug af sociale klausuler i forbindelse med anlægsinvesteringer til at oprette praktik- og elevpladser hos entreprenører.
- Ledige fra a-kasser med overledighed tilbydes, i henhold til beskæftigelsesaftalen for 2012, tidlig og aktiv indsats i samarbejde med de relevante a-kasser og fagforeninger, samarbejde med AMU og andre erhvervsskoler om kurser målrettet vækstområder samt smart brug af offentligt og privat løntilskud.

### Anbefalinger

- Løntilskud (både offentligt og privat) har gode effekter for medlemmerne af de to a-kasser. Derfor bør dette fortsat bruges til aktivering af medlemmer fra de to a-kasser. Det kan ske ved at flere ledige opfordres til selv at etablere private løntilskudsansættelser. Løntilskudsjob bør særligt rettes mod ledige med manglende erhvervserfaring.
- I Min A-kasse er der ledige med ringe uddannelsesmæssige kvalifikationer. For dem vil opkvalificering i form af uddannelse og brancheskift ofte være den bedste vej mod et job.
- For ledige med computer/it-baggrund i begge a-kasser er det vigtigt at tage den teknologiske udvikling i betragtning, når indsatsen bestemmes. Supplerende kurser kan derfor med fordel benyttes til ledige med længere tids ledighed. Enkelte faggrupper vil med fordel kunne søge en del bredere geografisk. Skånerregionen har fx brug for arbejdskraft inden for udvalgte it-stillingskategorier.
- Den høje andel af ledighedsberørte bør give anledning til at sætte ind med en tidlig motivationsfremmende indsats i form af fx jobsøgningsforløb e.l.
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør fortsætte dialogen med de faglige organisationer og a-kasser om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

## Jobklare kontanthjælpsmodtagere (match 1)

Jobklare kontanthjælpsmodtagere er nok den bredeste gruppe af alle i forhold til kvalifikationer. I teorien kan gruppen variere fra en 18-årig uden en 9. klasses-afgangseksamen til en person med en lang videregående uddannelse, som ikke er medlem af en a-kasse.

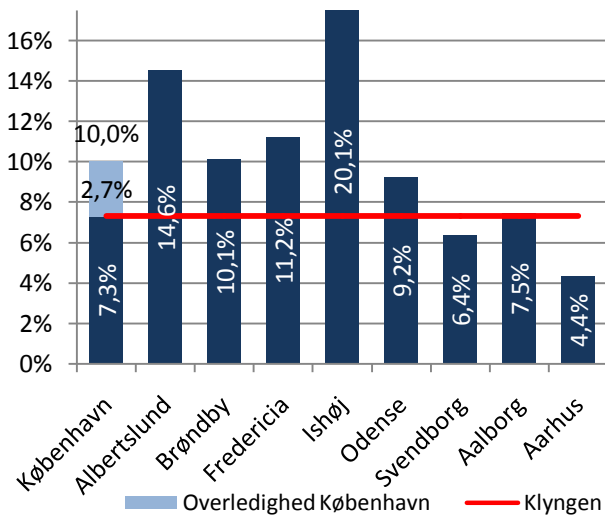
Gennemsnitligt er en kontanthjælpsmodtager yngre (36 år) end en dagpengemodtager (38 år). Der er en overvægt af mænd (58 pct.), og endelig er der en relativt høj andel af borgere med anden etnisk herkomst end dansk (43 pct.). I klyngen har kun 29 pct. anden etnisk herkomst end dansk. Desuden er knap to tredjedele af kontanthjælpsmodtagerne over 30 år.

65 pct. af de jobklare kontanthjælpsmodtagere i København har ingen uddannelse (ukendt eller grundskole som højeste uddannelse).

Ledighed og overledighed for de jobklare kontanthjælpsmodtagere er opgjort i forhold til den teoretiske arbejdsstyrke, dvs. den samlede arbejdsstyrke fratrukket alle forsikrede. Med denne definition bliver overledigheden i København 2,7 procentpoint svarende til forskellen på 10,0 pct. i København og 7,3 pct. i klyngen. Overledigheden i København blandt de jobklare kontanthjælpsmodtagere svarer til ca. 1.900 fuldtidsledige personer.

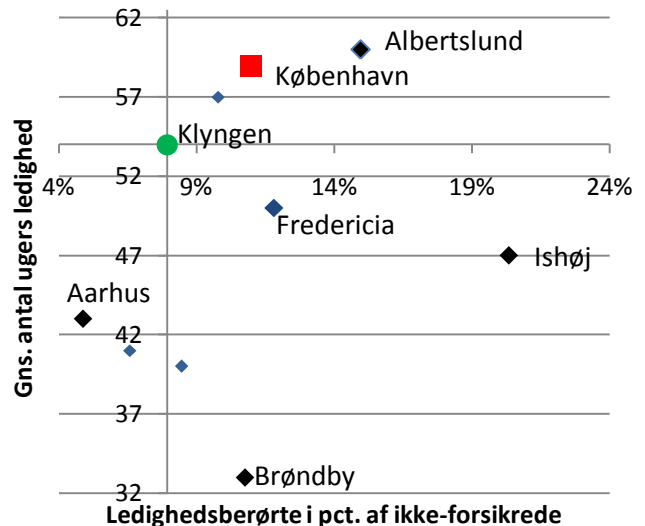
I København kan overledigheden tilskrives begge variable i Figur 68, dvs. både en længere ledighedslængde og relativt flere ledighedsberørte end i klyngen. I både Albertslund, Ishøj og Fredericia er der dog relativt flere ledighedsberørte end i København, mens der også er en længere ledighedsvarighed i Albertslund.

**Figur 67: Bruttoledighed jobklare kontanthjælpsmodtagere, 4. kvartal 2011**



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) jobklare kontanthjælpsmodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til arbejdsstyrken fratrukket antallet af forsikrede.

**Figur 68: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for jobklare kontanthjælpsmodtagere**



Kilde: DREAM databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er på kontanthjælp i uge 30, 2012.

## Mulige årsager

Gruppen af jobklare kontanthjælpsmodtagere består i København af en stor del borgere med anden etnisk herkomst end dansk. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.

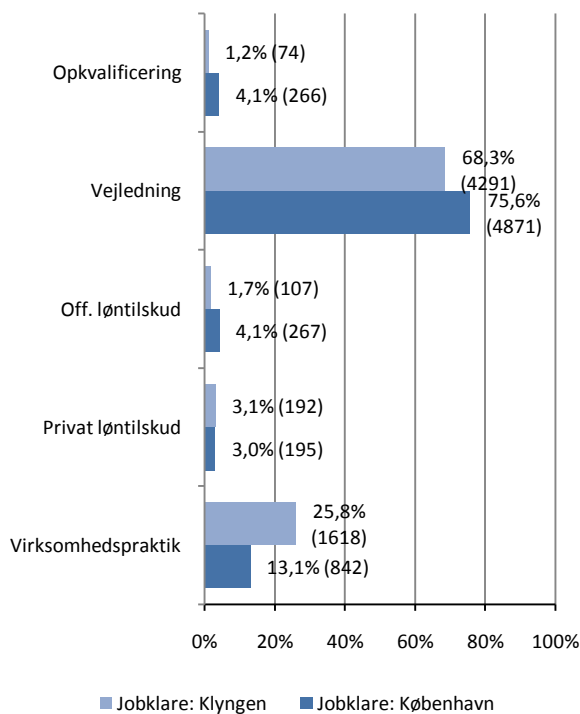
En del af overledigheden blandt de jobklare kontanthjælpsmodtagere kan skyldes, at ledige ufaglærte oplever større konkurrence i København end i klyngen grundet det store udbud af faglært arbejdskraft og studerende, primært fra universiteter.

## Hvad gør København

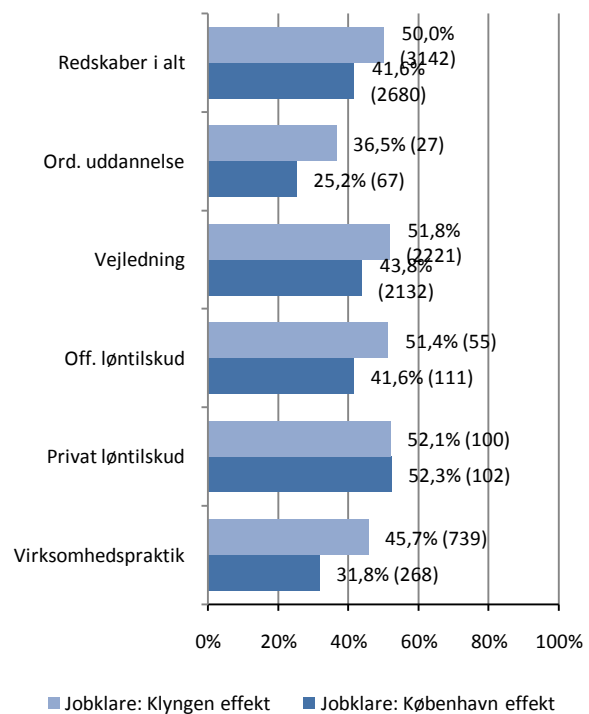
I København får 3 ud af 4 jobklare kontanthjælpsmodtagere vejledningsforløb, hvilket er lidt flere end i klyngen. Til gengæld bruger København mere offentligt løntilskud end klyngen.

Den højeste effekt i København ses for privat løntilskud, der samtidig er det andet mindst anvendte redskab. For alle redskaber, undtagen privat løntilskud, er effekterne for jobklare kontanthjælpsmodtagere mindre i København end i klyngen.

**Figur 69: Aktiverede jobklare kontanthjælpsmodtagere fordelt på aktiveringsredskaber**



**Figur 70: Andel af aktiverede jobklare kontanthjælpsmodtagere i job 6 måneder efter afsluttet tilbud**



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

### Særlige initiativer

- Kontanthjælpsmodtagere med ikke-vestlig oprindelse og sproglige barrierer, der er kommet til landet efter starten af grundskolen, tilbydes, i henhold til beskæftigelsesaftale 2012, ordinær uddannelse som fx danskuddannelse, FVU (Forberedende Voksenundervisning) til personer, der mestrer sproget men mangler basale skrive-, læse- og regnefærdigheder, og kombinationsforløb. Derudover kan de tilbydes mentorforløb fx i form af en sprogcoach på arbejdspladsen eller andre mentorforløb.

### Anbefalinger

- Indsatsen bør i højere grad differentieres efter alder og uddannelsesniveau. I forhold til unge under 25 år uden en ungdomsuddannelse er indsatsen bundet af lovens krav om uddannelsespålæg.
- Den længere gennemsnitlige varighed af ledigheden for de jobklare kontanthjælpsmodtagere bør give anledning til at opfordre de ledige til at søge geografisk og fagligt bredt allerede tidligt i ledighedsforløbet for at minimere risikoen for langtidsledighed.
- De mange ledighedsberørte kan give anledning til en tidlig motivationsfremmende indsats i form af fx jobsøgningsforløb e.l.
- Uddannelse og virksomhedsrettet aktivering kan i højere grad anvendes for gruppen.



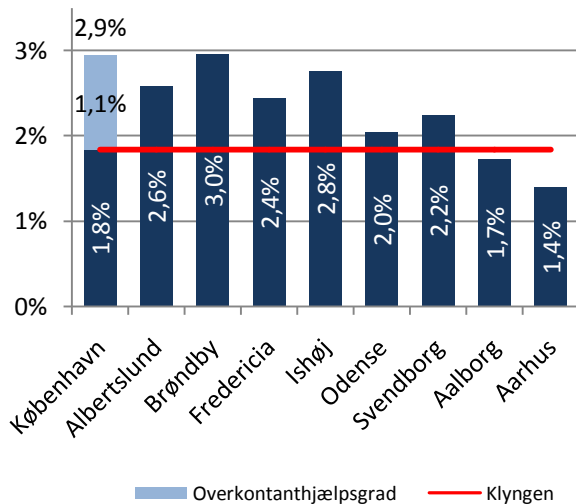
## Indsatsklare kontanthjælpsmodtagere (match 2)

De indsatsklare kontanthjælpsmodtagere i København er en meget sammensat gruppe. På samme måde som hos de jobklare kontanthjælpsmodtagere er uddannelsesniveaut lavt – 62 pct. har ingen uddannelse (ukendt eller grundskole som højeste uddannelsesniveau). De har alle problemer ud over ledighed. For mange er der tale om helbredsmæssige problemer eller problemer af social karakter.

Der er en høj andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk (41 pct.). Til sammenligning har blot 31 pct. af de indsatsklare i klyngen anden etnisk baggrund. Der er en svag overvægt af mænd i København, mens det er modsat i klyngen. Gennemsnitsalderen er 40 år mod 33 år i klyngen. 58 pct. har mere end 1 års anciennitet på ydelsen, hvilket er lidt mere end i klyngen.

Kontanthjælpsgraden og ”overkontanthjælpsgraden<sup>22</sup>” for de indsatsklare kontanthjælpsmodtagere er opgjort i forhold til befolkningen, idet gruppen ikke indgår i arbejdsstyrken. Det er årsagen til, at procenterne i Figur 71 er lavere end i de tilsvarende figurer i de øvrige kapitler. 2,9 pct. af befolkningen i København var i 3. kvartal 2012 klassificeret som indsatsklare kontanthjælpsmodtagere. Det er 1,1 procentpoint flere end i klyngen.

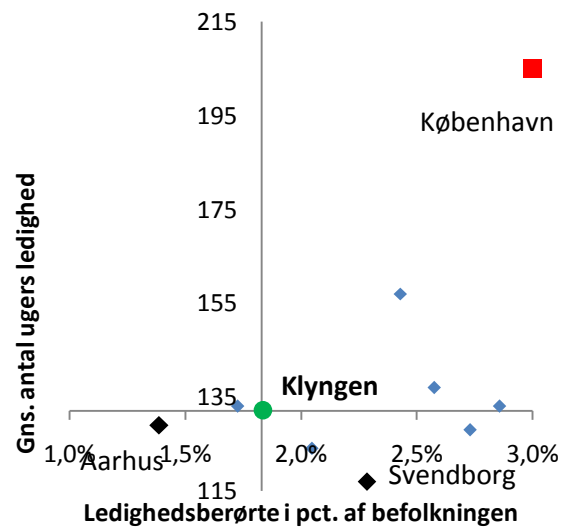
Figur 71: Bruttoledighed indsatsklare kontanthjælpsmodtagere, 3. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats.dk. Der måles på (brutto) fuldtidsledige jobklare kontanthjælpsmodtagere 3. kvartal 2012 i forhold til befolkningen.

Årsagen til den højere kontanthjælpsgrad i København skal især findes i den gennemsnitlige ledigheds-længde, som er 35 pct. længere end i klyngen og næsten dobbelt så lang som i Svendborg. Der er dog også flere kontanthjælpsberørte i København.

Figur 72: Gennemsnitlig varighed i uger og kontanthjælpsberørte for indsatsklare kontanthjælpsmodtagere



Kilde: DREAM-databasen. Gennemsnitlig varighed for personer, der er på kontanthjælp i uge 30, 2012.

<sup>22</sup> Kontanthjælpsgraden viser, hvor stor en andel af befolkningen de indsatsklare borgere udgør. Overkontanthjælpsgraden viser forskellen mellem kontanthjælpsgraden i København og det valgte sammenligningsgrundlag – i dette tilfælde klyngen.

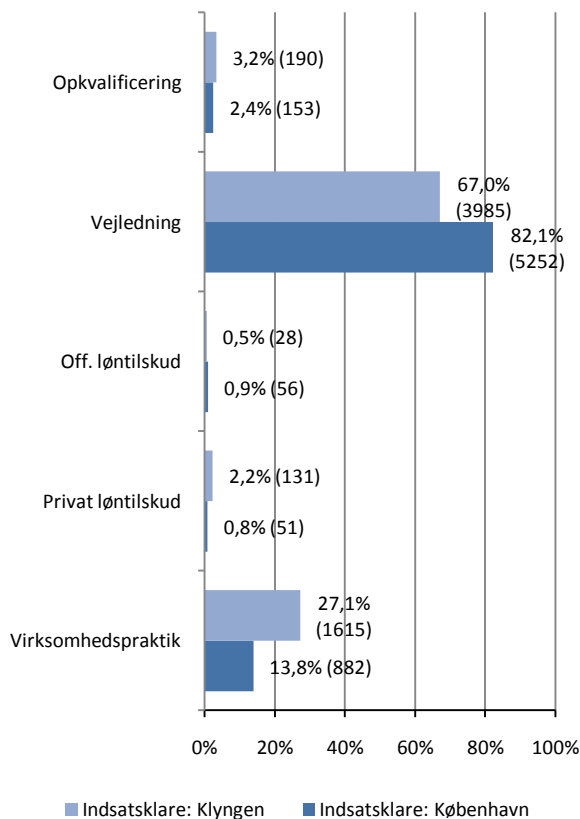
## Mulige årsager

- De indsatsklare kontanthjælpsmodtagere i København har typisk mange barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. En del af gruppens størrelse skyldes, at der i København arbejdes for at bevare de lediges tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorfor der i mindre grad end i de andre kommuner gives førtidspension.

## Hvad gør København

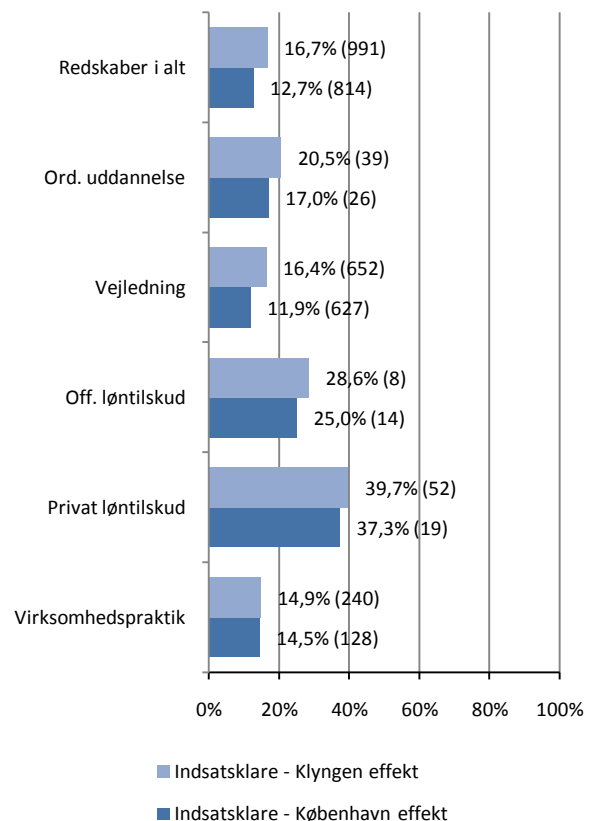
I København får mere end 4 ud af 5 indsatsklare kontanthjælpsmodtagere vejledningsforløb. Det er mere end i klyngen, hvor godt 2 ud af 3 får vejledningsforløb. I både København og klyngen gælder, at kun ganske få får tilbudt løntilskud eller ordinær uddannelse.

Figur 73: Aktiverede indsatsklare kontanthjælpsmodtagere fordelt på aktiveringsredskab



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Figur 74: Andel af aktiverede indsatsklare kontanthjælpsmodtagere i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 3.-4. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

Både i København og i klyngen er der gode effekter ved privat løntilskud, der dog dækker over få forløb. For samtlige redskaber i både København og klyngen gælder, at de målte effekter generelt er højere end for-

ventet, men typisk dækker over få forløb. Undtaget herfor er vejledningsforløb, der er meget anvendt, men har en lav effekt. København har på alle redskaber lavere effekt end klyngen.

### Særlige initiativer

- I henhold til beskæftigelsesaftale 2012 tilbydes virksomhedsparate kontanthjælpsmodtagere i matchkategori 2 en indsats, der kan indeholde mere præcis visitering til eksterne leverandører og støtteordninger som mentor i forbindelse med praktikforløbene, øget anvendelse af virksomhedspraktik – særligt partnerskaber, tilbud om sprogstøtte når relevant, Styrket samarbejde med social-økonomiske virksomheder om at rumme flere match 2-borgere på arbejdsmarkedet samt systematisk brug af den såkaldte trappemodel for at skabe indslusningsforløb på arbejdsmarkedet.
- Unge, indsatsklare kontanthjælpsmodtagere med psykiske problemer tilbydes, i forbindelse med beskæftigelsesaftale 2012, forankring af eksisterende forsøg, studieforberedende forløb med efterværn frem mod studiestart, bevilling af studiestøttende mentor til dem, der går i gang med en ordinær uddannelse, og et styrket samarbejde med studenterrådgivningen om gruppen.
- BIF-SUF-SOF fællesborgere tilbydes en særlig indsats, der er i overensstemmelse med handleplanen for fælles strategi i BIF og SOF.

### Anbefalinger

- De indsatsklare kontanthjælpsmodtagere, der er stærke nok til at blive virksomhedsplaceret, bør blive det, da effekterne er rimelige.
- For de svageste af de indsatsklare borgere anbefales kombinationsforløb og koordinering af deres indsats gennem BIF/SOF-samarbejdet.
- På grund af gruppens lave uddannelsesniveau kan der med fordel være en øget brug af grundlæggende kompetenceopbyggende forløb, herunder understøttelsen af læse-, skrive- og regnekompeter.
- Den længere gennemsnitlige varighed for de indsatsklare kontanthjælpsmodtagere bør give anledning til fortsat at arbejde med gruppens progression hen imod arbejdsmarkedet. For de svageste ledige med de længste forløb kan Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen overveje at revidere sagen for at sikre, at den indsatsklare kontanthjælpsmodtager er på den rette ydelse og får den rigtige indsats.
- Progressionsværktøj bør anvendes til at sikre sammenhæng i indsatsen, god visitering fra jobcenter til beskæftigelsescenter/leverandør og tilbage igen. Det giver også mulighed for at dokumentere effekter af indsatsen på vejen mod selvforsørgelse.

## BILAG 2: Oversigt over indsatser på beskæftigelsesområdet i København

Der er i forbindelse med beskæftigelseaftalerne for 2011 og 2012 blevet iværksat indsats for udvalgte målgrupper. Beskæftigelses – og Integrationsudvalget bliver løbende præsenteret for en kvantitativ opfølgning på indsatsen, hvor der fx ses på hvor mange, der har fået tilbudt eller gennemført indsatsen. Nedenstående er de enkelte jobcentre blevet bedt om at vurdere, hvordan initiativerne har virket for deres målgruppe. Har indsatsen været meningsfuld i mødet med borgeren.

### *Beskæftigelseaftale 2011*

#### **Etablering af midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv til unge:**

Formålet med indsatsen er at etablere jobåbninger med uddannelsesperspektiv for mindst 300 unge, der ikke er umiddelbart uddannelsesparate.

Ud fra DUCAS<sup>23</sup>-initiativet blev jobklubben ”Job baner vejen til uddannelse” en realitet. Et stort antal unge har siden januar 2012 været tilknyttet jobklubben og 177 virksomhedspraktikker er oprettet.

Jobcenter Skelbækgades erfaring med jobklubben er, at det i høj grad virker. Særligt på grund af den helhedsorienterede tilgang til den unge, der kommer i klubben. Gruppen af unge i klubben har ofte en vifte af problematikker ud over ledighed, hvorfor denne praksisorienterede måde at tilgå den unge på fungerer særdeles godt.

#### **Introduktionsforløb til uddannelse på erhvervsskolerne:**

Indsatsen er en videreførelse og styrkelse af introforløbet til uddannelse på erhvervsskolerne. Forløbet består dels af kompetence- og uddannelsesafklaring, dels af et uddannelsesforberedende forløb frem til uddannelsesstart. De unge afklares ift. hele uddannelsesspektret.

Den efterfølgende uddannelsesstart understøttes af uddannelseskoordinatorer, dvs. jobkonsulenter, som jobcentret har udstationeret på de fem største erhvervsskoler i København, som introforløbet omfatter. Som et led i opfølgningen efter uddannelsesstart tilbydes endvidere mentorstøtte for at fastholde de unge i uddannelsesforløbet.

Jobcenter Skelbækgade vurderer, at konstellationen af Jobcenter Skelbækgade/jobcentermyndighed og uddannelsesinstitution i forening giver mening for den unge i overgangen fra jobcenter til uddannelse/aktiveringsforløb.

#### **Styrket samarbejde mellem jobcentre og Ungdommens Uddannelsesvejledning:**

Indsatsen er et udviklingsarbejde på tværs af BIF og BUF for at sikre en koordineret, uddannelsesfremmende indsats.

Jobcenter Skelbækgade vurderer, at initiativet er meningsgivende for dels det organisatoriske niveau og dels unge, der både har en tilknytning til UU og Jobcenter Skelbækgade. Det, der har været en udfordring, er at få systemoplysninger samkørt mellem systemer, hvorfor der er opstået dobbeltregistreringer i de to registreringssystemer.

#### **Karrierecenter:**

---

<sup>23</sup> DUCAS er anden aktør.

Karrierecentret skal fungere som et videncenter, og i Karrierecentret bliver den ledige afklaret og får udarbejdet job- og uddannelsesplan mhp. at komme i beskæftigelse. Formålet er at hjælpe de ledige akademikere til et bredere erhvervsperspektiv, f.eks. gennem kurser i forretningsforståelse og øget kendskab til virksomheder og organisationer i forskellige brancher. De ledige, der ikke umiddelbart kommer i job, gennemgår herefter et forløb med enten selvbetjening eller offentlig eller privat løntilskud.

Arbejdsmarkedscenteret vurderer, at etableringen af Karrierecenteret har været vellykket. De ledige akademikere har været glade for initiativet og det særlige fokus.

***Flere løntilskudsstillinger for akademikere:***

Med indsatsen skal der gøres konkrete erfaringer med udnyttelse af forskellige former for løntilskudsstillinger, herunder kommunale, statslige og private.

Det er Arbejdsmarkedscenterets vurdering, at løntilskud har rigtigt god effekt for akademikere, uanset om det er i kommunalt eller statsligt regi. Generelt har private løntilskudsansættelser, også for denne gruppe, de bedste effekter. Disse kan dog være vanskelige at etablere i perioder med lavkonjunktur.

***Uddannelseskort:***

Indsatsens formål er at styrke vejledningen af ledige ufaglærte om mulighederne for brug af uddannelseskort. Uddannelseskort-ordningen indebærer, at jobcentret finansierer kompetencegivende uddannelsesforløb for ledige, der selv opsøger en virksomhed og indgår aftale om en jobgaranti fra arbejdsgiveren under forudsætning af, at den ledige først gennemgår den nødvendige opkvalificering.

Jobcenter Skelbækgade vurderer, at initiativet virkede, og at flere unge efter undervisningen er blevet vejledt om GVU, Ny mesterlære, voksenlærlingeordningen og realkompetenceafklaring.

Derudover arbejder Jobcenter Skelbækgade videre med "fra ufaglært til faglært" gennem et nyt initiativ "At blive faglært på flere måder", hvor beskæftigelseskonsulenter fra Jobcenter Skelbækgades kompetencer på området bliver kortlagt og de herefter får mulighed for at blive opkvalificeret.

***Øget brug af jobrotation:***

Med indsatsen skal Jobcenter Københavns Virksomhedsservice øge virksomhedernes kendskab til jobrotationsordningen, så mulighederne synliggøres for potentielle virksomheder. Da der tidligere er forsøgt markedsføring af ordningen uden held, skal relanceringen af ordningen i København nytænkes.

Arbejdsmarkedscenteret vurderer, at det har været vanskeligt at få udbredt ordningen på grund af det store behov for koordination mellem virksomhed, uddannelsesinstitution og jobcenteret, som jobrotation kræver. Hvis jobrotation skal udbredes, kræver det ressourcer til koordinering.

***Øget brug af sprogundervisning som aktivering:***

Indsatsens formål er at få etableret flere kombinationsforløb, hvor sprogundervisning tilbydes de ledige, som af forskellige årsager har sprogproblemer.

Der blev gennemført mindst 100 kombinationsforløb med sprogundervisning i 2011 svarende til, at kapaciteten blev øget med cirka 40 %. Jobcenter Musvågevej har visiteret til forløbene på Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration (CBSI).

***Forsøg med styrket virksomhedsrettet indsats og mangfoldig rekruttering:***

Indsatsen skal styrke kvinder med indvandrerbaggrunds muligheder på arbejdsmarkedet via virksomhedsplaceringer. Forløbene er gennemført som en del af jobklub/forløb i Jobcenter Musvågevejs virksomhedsteam, som har gode erfaringer med disse.

***En særlig offensiv indsats over for unge med psykiske lidelser:***

Unge med psykiske lidelser er i risiko for at havne mellem flere forvaltninger og skal derfor have særlig støtte til at navigere mellem kommunens tilbud, herunder tilbud om behandling, sundhedsfremmende indsatser, uddannelsesmuligheder m.v. Som led i en kommende BIF/SUF/SOF-strategi overfor fælles borgere iværksættes en særligt offensiv indsats over for unge marginaliseringsstruede.

Mobile Fitness som koncept har ikke været anvendelig i forbindelse med netop denne målgruppe. Det skyldes i høj grad sværhedsgraden af APP-sundhedsindsatsen, hvor målgruppen synes at blive forståelsesmæssigt udfordret, idet APP'en er meget kompliceret.

I forhold til tilkøb af ekstern, lægefaglig bistand blev initiativet lukket ned til fordel for det interne projekt sundhedsguide, hvor unge, der henvender sig for første gang i Jobcenter Skelbækgade og giver udtryk for sygdomstegn, bliver tilbudt en samtale med en medicinstuderende for at afklare omfanget af sygdommen. Dette initiativ har været en meget stor succes og op mod 800 unge om året bruger dette initiativ.

***Løntilskudspladser målrettet udsatte ledige:***

Med indsatsen etableres et forøget antal løntilskudspladser i de dele af kommunens forvaltnings- og serviceområder, der stiller mindre krav til specifikke jobrelaterede kompetencer og forudgående erfaring. Der kan være tale om faste placeringer, herunder deltidsplaceringer i kommunale servicefunktioner, fx i renholdelsesområdet og fritids- og kulturområdet.

Det har vist sig ikke at være meningsfuldt at have en særskilt kvote eller ordning for borgere med begrænsede kompetencer, da de kommunale arbejdspladser, der har denne type job, generelt er åbne over for at ansætte borgere med begrænsninger (matchgruppe 2). Disse borgere kan uden problemer rummes inden for eksisterende rammer og kvoter.

***Samarbejde med socioøkonomiske virksomheder:***

Jobcenter Nyropsgade har samarbejdet med videns- og uddannelsescenteret Gefion, via en partnerskabsaftale, og med Multitaske, via et metodeudviklingsprojekt for 2012. Gefion har i gennemløb haft cirka 60 kursister i matchgruppe 2-3 med gode og fornuftige resultater. Kursisterne giver næsten entydigt udtryk for, at Gefioncenter har bibragt dem absolutte kvaliteter og rigtig gode praktikforløb, der i væsentlig grad har medvirket til selvforsørgelse og mere positive livsbaner for dem.

Multitaske er et metodeudviklingsprojekt, der fungerer som en socioøkonomisk virksomhed, idet det er en produktionsvirksomhed med salg for øje, hvor praktikanterne kan have mange forskellige funktioner: designer, syerske, regnskabsassistent, køkkenmedhjælper, osv. Det er for tidligt at sige noget om resultaterne, idet der ikke har været mange kandidater og projektet kun har været etableret i kort tid.

## *Beskæftigelsesaftale 2012*

Beskæftigelsesaftalen for 2012 beskriver allerede eksisterende særindsatser for udvalgte målgrupper, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget ønskede fortsat skulle have et højere indsatsniveau end andre grupper i 2012. Den nye indsats i aftalen var primært Borgeren ved Roret. Nedenstående gennemgang tager udgangspunkt i de indsatser, der følges op på hvert kvartal i forbindelse med udmøntningsskemaet, som stammer fra henholdsvis beskæftigelsesaftalen, budgetaftalen og inklusionsaftalen.

### **Borgeren ved Roret:**

Det er for tidligt at vurdere om Borgeren ved roret har haft en effekt i forhold til borgerne. 2012 har været et udviklingsår. En god del af initiativerne bliver implementeret og idriftsat i løbet af første halvår 2013. Første gang vi får et indirekte indtryk af om programmet har en effekt er, når vi følger op i forhold til målsætningerne omkring 1. september 2013.

### **AC-pakken:**

Formålet med indsatsen var at intensivere kontaktforløbet med AC'erne i gruppen for forsøget med Arbejdsmarkedsstyrelsen, samt tilbyde korte kompetenceudviklingskurser målrettet ansættelse i private virksomheder.

Pakken har bidraget til, at AC'erne har kunnet få en fast sagsbehandler. Jobcenteret vurderer, at det er et tiltag, som både ledige og medarbejdere har været glade for, og at den faste kontaktperson ligeledes har medført en tættere e-mail- og telefonkontakt mellem medarbejdere og den jobsøgende end normalt.

Der er bevilliget forskellige typer kompetenceudviklingskurser, herunder Vækstakademikerkurserne om innovation og vækstskabelse i små og mellemstore virksomheder (SMV). Tilbagemeldingerne fra de ledige om kurserne er positive, da de oplever, at det har givet dem redskaber og lyst til at søge job i SMV'erne, samt et bredere syn på arbejdsmarkedet.

### **Styrket indsats for langtidsledige:**

Indsatsen har bidraget til, at langtidsledige AC'ere og ufaglærte får øget kontakt med jobcenteret og øgede opkvalificeringsmuligheder.

Langtidsledighedsindsatsen for ufaglærte er blevet implementeret som en del af en generelt styrket indsats for ufaglærte med fokus på uddannelse og job. Jobcenteret vurderer, at særindsatsen har skærpet opmærksomheden hos medarbejdere, borgere og samarbejdspartnere om risikoen for at miste dagpengene, og skærpet vejledning og motivationsarbejdet for opkvalificeringen af ufaglærte.

Langtidsledighedsindsatsen til akademikere omfatter først og fremmest tilbuddet Karrieresporet, der består af en række temamøder, hvor de ledige præsenteres for jobsøgning inden for andre områder, end de normalt søger i (fagligt og geografisk, selvstændig, offentligt vs. privat m.m.), herunder også temamøder om hvilke opkvalificeringsmuligheder, akademikere har. Jobcenteret vurderer, at temamøderne motiverer til bredere jobsøgning, dog oplever de det som en udfordring at få tid til at udvikle indholdet i temamøderne.

### **Fremskudt beskæftigelsesindsats:**

Den fremskudte beskæftigelsesindsats i Urbanplanen gør det muligt for beskæftigelseskonsulenter at møde borgerne i lokalområdet, hvilket bidrager til en mere tryk atmosfære, idet mødet mellem borgere og jobcentret dér foregår i mindre og mere uformelle rammer.

Jobcentrets lokaler er placeret lokalt inden for max. 1 kilometers radius for alle tilknyttede borgere. Dette gør oplevelsen, af at skulle til samtale med jobcentret, mere overskuelig for borgene. Den tætte kontakt og dermed færre sanktioner er alfa og omega for opretholdelsen af et andet lovgivningsmæssigt krav - kravet om rettidig aktivering - og samtidig styrkes det fælles samarbejde om borgerens fremtid.

Nogle borgere udtrykker øget tillid til jobcentrets kompetencer og lydhørhed i forhold til deres situation og ønsker for fremtiden gennem positive tilkendegivelser i det daglige arbejde. Den fremskudte beskæftigelsesindsats medfører, at borgerne ofte møder til samtaler med en mere positiv og imødekommende indstilling til jobsamtaler, jobmesser eller den åbne rådgivning, end det typisk kan opleves i det ordinære jobcenter.

***Helhedsindsats for dømt varetægtsfængslede unge:***

Det er en meningsfuld indsats for målgruppen, der i høj grad afspejles i de resultater, som indsatsen har opnået.

***Bydækkende fritidsjobformidling:***

Indsatsen er velfungerende, og det er et godt initiativ til at støtte op om blandt andet udsatte unges vej ind til arbejdsmarked og uddannelse. Initiativet lægger sig i høj grad op af TMF's udpegede, udsatte boligområder, hvorfor fritidsjobindsatsen har brugt en stor andel af tiden på at opdyrke samarbejdspartnere og netværk til at kunne rekruttere unge til job.

***Udgående beskæftigelsesindsats for uroskabende unge i byen:***

Sikker By initiativets "udgående beskæftigelsesindsats for uroskabende unge i byen" er et meningsfuldt initiativ. I første halvår var indsatsen blandt andet blevet fokuseret omkring etableringen af samarbejdsrelationer mellem Jobcenter Skelbækgade og gadeplansmedarbejdere, samt kendskab til 18+ centrene og deres brugere.

***Ungestrategi:***

Ungestrategien 2013-15 blev forelagt Økonomiudvalget og endeligt godkendt den 11. oktober 2012 på møde i Borgerrepræsentationen. Målet på BIF's område er, at reducere ungeledigheden med 10 pct. Ungestrategiens mange budgetelementer indgik i forhandlingerne om budget 2013. Der blev afsat midler til i alt 4 ungeaktiviteter i BIF. Det drejer sig om flere private praktikpladser, turboforløb, sundhedsguides og case managers. Jobcenter Skelbækgade er i gang med at implementere initiativerne.

***Budgetanalyse af rettidighed i beskæftigelsesindsatsen:***

Der er udarbejdet en handleplan for høj rettidighed, hvor de enkelte anbefalinger er vurderet i forhold til relevans givet de ændrede budgetforudsætninger. Bortset fra differentiering af rettidighedsmålsætningerne er alle relevante anbefalinger implementeret.

De differentierede målsætninger vil blive implementeret i forbindelse med niveauudspillene for mål i 2013. De vil også blive beregnet for 2012 og dermed være gældende for den endelige målopfyldelse i 2012.



Rettidigheden for både aktivering og jobsamtaler, har siden foråret ligget stabilt på et højere niveau end tidligere.