

BESKÆF
BIGELSES
PLIGEN
2012
2012



INDHOLD

3	1: INDLEDNING
5	2: HOVEDUDFORDRINGER FOR BESKÆFTIGELSESIKTSATSSEN 2012
11	3: JOBKLARE LEDIGE TILBAGE PÅ SPORET
12	Udfordringer
13	Særligt prioriterede målgrupper og indsatser i 2012
15	Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2012 for jobklare ledige
16	4: EN INDSATS DER VIRKER FOR VORES INDSATSKLARE BORGERE
17	Udfordringer
18	Særligt prioriterede målgrupper og indsatser i 2012
19	Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2012 for indsatsklare borgere
20	5: BORGEREN VED RORET
22	6: VIRKSOMHEDSRETTET INDSATS
23	Sådan arbejder BIF med den virksomhedsrettede indsats
24	7: BUDGET
27	Bilag 1: Samlet oversigt over mål
28	Bilag 2: LBR's plan for særlige virksomhedsrettede initiativer
29	Bilag 3: Anvendelse af bevilling til ekstra virksomhedsrettede jobkonsulenter til at hjælpe langtidsledige og personer i risiko for langtidsledighed i job og i aktive virksomhedsrettede tilbud

FIGURER OG TABELLER

9	Figur 1: Overlevelseskurver for dagpenge-, kontant- og starthjælpsmodtagere match 1, København
12	Figur 2: Udviklingen i ledigheden i Københavns Kommune fordelt på samlet ledighed, unge og indvandrere
17	Figur 3: Udviklingen i andel af borgere på permanente overførselsydelse eller borgere i match 2 i København juli 2008 – marts 2011
6	Tabel 1: Personer på offentlig forsørgelse i Københavns Kommune og Østdanmark, marts 2010 – marts 2011
7	Tabel 2: Prognose for udviklingen på arbejdsmarkedet i Østdanmark, 4.kvt. 2009 – 4.kvt. 2012
30	Tabel 3: Forventede niveau for helårsvirksomhedsplaceringer i 2011, 2012 og 2013

I. INDLEDNING

Beskæftigelsesindsatsen i København er økonomisk presset som følge af ændrede rammer og lovgivning. Det er derfor nødvendigt at tilpasse indsatsen, hvilket vil kunne mærkes både i kommunen og blandt leverandørerne af beskæftigelsestilbud.

Alligevel er det vigtigt, som landets hovedstad, at fastholde en ambitiøs vision om, at Københavns Kommune skal have Danmarks bedste beskæftigelsesindsats. Det indebærer en organisation, som konstant arbejder med at forbedre sig på baggrund af erfaringer og den nyeste tilgængelige viden. Med udgangspunkt i viden om, hvad der virker, er formålet at styrke kvaliteten og effekten af beskæftigelsesindsatsen i København.

Det betyder, at alle borgere skal møde en kompetent, meningsfuld og effektiv aktiveringsindsats. Københavns Kommune vil sammensætte en palet af grundtilbud, som opfylder lovens krav til aktiveringens tilmæssige omfang, varighed og rettidighed, samtidig med at der tages hensyn til, om borgeren har særlige behov i forbindelse med en beskæftigelses- og uddannelsesrettet indsats.

FULDT ENGAGEMENT

I mødet med borgeren er det et gennemgående udgangspunkt, at indsatsen først og fremmest skal sættes ind dér, hvor den skaber forandring og resultater for borgeren – det handler om at skabe den rigtige match første gang borgeren mødes, og om at have et kontinuerligt fokus på ressourcer og potentialer. Det handler om, at indsatsen skal give mening for borgeren, så borgeren aktivt arbejder for at få et job, en uddannelse eller på at komme tættere på arbejdsmarkedet. Borgerens fulde engagement skal med i indsatsen. Dette går hånd i hånd med en tydeliggørelse af den indsats, borgeren selv skal gøre for at få job eller komme tættere på arbejdsmarkedet. Det kræver, at der systematisk arbejdes med et forbedret match af borgeren med det relevante beskæftigelsestilbud. Det er afgørende, at der tidligt i forløbet finder en forventningsafstemning sted mellem borger og jobcenter. Hver enkelt borger skal mødes med et tilbud og forløb, der er tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov og samtidig udnytter den enkelte borgers ressourcer og potentialer. Tilbuddet til borgeren skal med andre ord være meningsfuldt og tilgangen anerkendende, med vægt på at borgeren motiveres til at tage ansvar for sin egen situation. Det svarer til en tilgang man med inspiration i den hollandske beskæftigelsesindsats kunne kalde en ”fuldt engagement”-strategi. ▶

EN INDSATS DER VIRKER

Der skal være særligt fokus på at kvalificere den ledige direkte til et job. Dette forudsætter en kvalificeret brug af virksomhedsforløb, dvs. virksomhedsaktivering i form af virksomhedspraktikker og løntilskud gerne sammen med uddannelse og opkvalificerende kurser. Uanset om der er tale om offentlige eller private placeringer, er målet at opkvalificere den lediges faglige og sociale kompetencer. Det kræver et gensidigt udbytterigt samarbejde med virksomhederne – herunder socialøkonomiske virksomheder som i kraft af deres frivillige sociale engagement kan spille en aktiv rolle i at skabe et rummeligt arbejdsmarked.

Københavns Kommune har en forpligtigelse til at fremtidssikre den kommunale service. Det kræver, at der iværksættes tiltag, som medfører, at borgerne også i kommende år kan modtage et højt serviceniveau trods færre personer i den erhvervsaktive alder. Derfor søges løntilskudsansættelser anvendt inden for områder, hvor der eksempelvis tegner sig et fremadrettet behov for arbejdskraft.

Virksomhedsaktivering kan ikke altid stå alene og kan derfor kombineres med uddannelse eller anden opkvalificering, når det bringer den ledige tættere på arbejdsmarkedet. Desuden udvikles konceptet for virksomhedsplaceringer, som i videst muligt omfang skal medvirke til at afkorte ledighedsperioden og hjælpe de ledige i ordinære jobs.

Herigennem styrkes også muligheden for at imødekomme virksomhedernes kompetencekrav, idet de ledige får mulighed for jobkvalificering på arbejdspladsen. I den forbindelse er et effektivt redskab øget brug af jobrotation. Det kan styrke kompetencer hos både ledige og virksomhederne. I 2012 arbejder Københavns Kommune videre med at udvikle velfungerende og ikke-bureaukratiske måder, hvorpå man i højere grad kan anvende jobrotation.

Jobcenter København prioriterer indsatsen for en række særlige målgrupper under overskrifterne

- Jobklare ledige tilbage på sporet
- En indsats der virker for vores indsatsklare borgere
- Borgeren ved roret

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, maj 2011



2. HOVEDUDFORDRINGER FOR BESKÆFTIGELSE INDSATSEN 2012

KAPITLETS HOVEDPUNKTER:

FRA 2010 TIL 2011 HAR DER VÆRET EN STIGNING I ANTALLET AF INDSATSKLARE KONTANT- OG STARTHJÆLPSMODTAGERE SAMT DAGPENGEMODTAGERE. ANTALLET AF JOBKLARE KONTANTHJÆLPSMODTAGERE ER DERIMOD FALDET.

KØBENHAVN HAR EN SÆRLIG ERHVERVSSTRUKTUR, DER BLANDT ANDET INDBEFATTER, AT 90 PROCENT AF ARBEJDSPLADSERNE ER INDEN FOR DE PRIVATE OG OFFENTLIGE SERVICEERHVERV.



UDVIKLINGEN PÅ ARBEJDSMARKEDET

Den finansielle og økonomiske krise har medført en stigning i antallet af personer på offentlig forsørgelse. Stigningen er dog aftaget i løbet af 2010, og sammenlignet med samme periode sidste år, har der været et lille fald. Mens der for København har været tale om et fald på 0,5 procent fra juli 2010 til juli 2011, har der i Østdanmark generelt været tale om et fald på 0,9 procent. I Københavns Kommune modtager 16,3 procent af befolkningen i den erhvervsaktive alder offentlig forsørgelse, hvilket er på niveau med gennemsnittet i Østdanmark (16,1 procent). Medtages efter-

løn er der 17,7 procent af befolkningen i København på offentlig forsørgelse mod 18,8 procent i Østdanmark.

I København er der set en stigning i antallet af dagpenge- og indsatsklare kontant- og starthjælpsmodtagere, introduktionsydelse, forrevalidering og ledighedsydelse. Det største fald i Københavns Kommune ses blandt jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere og revalidender. Sammenlignet med Østdanmark har Københavns Kommune en større andel af forsørgede, som er tæt på arbejdsmarkedet.

Tabel 1: Personer på offentlig forsørgelse i Københavns Kommune og Østdanmark, juli 2010 – juli 2011

	København				Østdanmark		
	Juli 2010	Juli 2011	Ændring juli 2010-2011	Andel af befolkningen juli 2011	Ændring juli 2010-2011	Andel af befolkningen juli 2011	
A-dagpenge	14.522	15.251	5,0%	3,8	1,0%	3,1	
Kontant- og starthjælp	Matchkategori i alt	21.365	21.947	2,7%	5,5	4,3%	3,8
	Match 1: Jobklar	8.446	7.274	-13,9%	1,8	-6,7%	1,3
	Match 2: Indsatsklar	9.628	11.574	20,2%	2,9	10,0%	1,7
	Match 3: Midlertidig passiv	3.216	3.057	-4,9%	0,8	14,0%	0,8
	Uoplyst	74	41	-44,6%	0	-26,0%	0
Introduktionsydelse	129	161	24,8%	0	22,5%	0,1	
Revalidering	1.361	1.097	-19,4%	0,3	-14,0%	0,2	
Forrevalidering	210	260	23,8%	0,1	-12,8%	0	
Sygedagpenge	7.216	6.533	-9,5%	1,6	-11,5%	1,8	
Ledighedsydelse	732	814	11,2%	0,2	8,5%	0,3	
Fleksjob	2.218	2.100	-5,3%	0,5	-2,2%	1	
Førtidspension	17.193	16.457	-4,3%	4,1	-1,3%	5,8	
Ydelsesgrupper i alt	64.946	64.620	-0,5%	16,3%	-0,9%	16,1%	

Kilde: Jobindsats.dk (Alle ydelser under ét, antal fuldtidspersoner)

FALDENDE LEDIGHED

Ledigheden har været stigende efter den i sommeren 2008 nåede et lavpunkt. I perioden juli 2010 til juli 2011 er ledigheden dog faldet med 1,9 procent samlet set for arbejdsmarkedsparete dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. Således var der cirka 22.500 ledige dagpenge-, kontant- og starthjælpsmodtagere i Københavns Kommune i juli 2011. I henhold til de seneste prognoser fra Finansministeriet forventes det, at den generelle bruttoledighed i København vil falde med 8 procent fra december 2010 til december 2012. Det vil betyde, at der vil være cirka 21.400 jobklare dagpenge-, kontant- og starthjælpsmodtagere i København i december 2012. ▶

Tabel 2: Prognose for udviklingen på arbejdsmarkedet i Østdanmark, 4.kvt. 2009 – 4.kvt. 2012

	Antal				Ændring i procent		
	4. kvt. 2009	4. kvt. 2010	4. kvt. 2011	4. kvt. 2012	4. kvt 09- 4. kvt 10	4. kvt 10- 4. kvt 11	4. kvt 11- 4. kvt 12
Arbejdsstyrke	1.302.500	1.287.200	1.284.600	1.283.200	-1,20%	-1,20%	-0,10%
Beskæftigede	1.238.000	1.213.200	1.213.700	1.215.500	-2,00%	0,00%	0,10%
Ledige	64.500	74.000	71.000	67.700	14,70%	-4,10%	-4,60%

Note: Beskæftigelsen og arbejdsstyrken er opgjort efter bopælsområde og omfatter 16-64-årige. Aktiverede ledige indgår i opgørelsen.
Kilde: Statistikbanken, RAS, Finansministeriets prognose. Beskæftigelsesregionens analyserapport 2012.

København er i forhold til Østdanmark kendetegnet ved at have:

- Mindre andel på offentlig forsørgelse end i Østdanmark, men flere bruttoledige
- Flere der er blevet langtidsledige
- Stor andel i arbejdskraftreserven – men kun en mindre stigning
- Færre unge på offentlig forsørgelse end i hele Østdanmark
- Stor andel af indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse
- Stigning i antal indvandrere og efterkommere på permanent forsørgelse

I København er 95 procent af befolkningen i den erhvervsaktive alder enten i arbejdsstyrken (74 procent) eller under uddannelse (21 procent), hvilket er en af de højeste andele i Østdanmark.

ANTALLET UDEN FOR ARBEJDSSTYRKEN VIL OVERGÅ ANTALLET I ARBEJDSSTYRKEN

Det forventes, at inden for få år vil antallet af personer i den erhvervsaktive alder uden for arbejdsstyrken overgå antallet af personer i arbejdsstyrken. Forskellen forventes yderligere at stige frem mod 2024. Det er derfor afgørende, at så stor en del af befolkningen i den erhvervsaktive alder som muligt indgår i arbejdsstyrken. Det må i den forbindelse forventes, at indvandrere fra især ikke-vestlige lande kommer til at spille en rolle for arbejdsstyrken fremover. Deres erhvervsfrekvens er steget betydeligt de senere år, men ligger fortsat under personer med dansk oprindelse. Det betyder, at der, ikke mindst i denne gruppe, er et betydeligt arbejdskraft- og beskæftigelsespotentiale.

DET KØBENHAVNSKE ERHVERVSLIV

Et godt samarbejde med det københavnske erhvervsliv er nødvendigt for at sikre, at de ledige kommer i beskæftigelse. De københavnske virksomheder spiller en vigtig rolle både i forhold til oprettelse af erhvervsrettede forløb for de ledige på eller i samarbejde med virksomhederne og i forhold til at ansætte ledige i ordinære stillinger. Københavns Kommunes ambitiøse vækst mål for erhvervslivet vil højst sandsynligt også skabe nye arbejdspladser i de københavnske virksomheder.

Den københavnske erhvervsstruktur er kendetegnet ved at:

- Hver tredje beskæftigede er offentlig ansat, hvilke svarer til andelen på landsplan.
- Den største arbejdsgiver i København er Københavns Kommune.
- Hver tiende er ansat inden for offentlig administration mod hver tyvende på landsplan.
- 90 procent af arbejdspladserne i Københavns Kommune er inden for de private og offentlige serviceerhverv mod 75 procent på landsplan.
- Offentlige ansatte har været i mindre risiko for at miste deres job end de privatansatte. Det største fald i beskæftigelsen ses for bygge og anlæg samt serviceerhvervene¹, mens der er en lille stigning i beskæftigelsen inden for industri².

København er på det seneste blevet ramt af stigende ledighed på serviceområdet og nedskæringer i den offentlige sektor, hvor størstedelen af beskæftigelsen i kommunen ligger.

Den københavnske erhvervsstruktur medfører samtidig nogle udfordringer som f.eks.:

- På længere sigt vil der være mangel på højtuddannede, hvilket taler for et behov for større mangfoldighed i de københavnske virksomheder. En udfordring ikke alle små og mellemstore virksomheder kan håndtere.
- Stigende kompetenceniveau hos de ansatte betyder faldende efterspørgsel efter ufaglærte
- Mange af de københavnske virksomheder er små, hvilket kan gøre det administrativt tungt at håndtere CSR (Corporate Social Responsibility).
- Mange virksomheder i Københavns Kommune trækker arbejdskraft fra et stort opland for at få de rette kompetencer.

Det københavnske erhvervsliv er desuden meget internationalt orienteret, og hovedstaden har haft en relativ bedre tiltrækning af virksomheder fra udlandet sammenlignet med andre storbyer. Dette stiller større krav til medarbejderens internationale kompetencer, men også kommunal infrastruktur i form af service på engelsk, internationale skoler med mere.

¹ Det største fald i beskæftigelsen ses i forhold til landbrug, skovbrug og fiskeri, men da denne branche i København tæller 248 beskæftigede og 82 arbejdspladser, er branchen ikke medtaget her.
² Arbejdsmarkedet i tal – Københavns Kommune, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland, oktober 2010.

DEN GENERELLE INDSATS I JOBCENTER KØBENHAVN

Den generelle indsats i Jobcenter København indbefatter at få ledige i beskæftigelse, bekæmpe langtidsledighed og nedbringe antallet af sygedagpenge. Her er hensynet til den daglige drift og lovgivningen på området vigtige parametre.

Konjunkturedgangen, der startede i sensommeren 2008, og det forøgede antal ledige har betydet, at arbejdskraftreserven har været stigende, og perioden, det tager for ledige at komme i job igen, er blevet længere. Derved er risikoen for langtidsledighed vokset. Af Figur 1 fremgår det, at søgeledigheden er øget nu i forhold til i 2008.

Jobcenter København tager afsæt i en målrettet strategi for at få flere ledige i ordinær beskæftigelse og for at forebygge og afhjælpe langtidsledighed. Strategien udrulles inden for 3 spor plus 1 spor for sygemeldte:

1. Jobklare ledige tilbage på sporet

Der er jobfokus i alle dele af indsatsen – i modtagelsen, i jobsamtalen og i jobplanen. Arbejdsmarkedsparete ledige skal så tidligt som muligt mødes med relevante ledige job, og ideelt set så tidligt, at de ikke får brug for offentlig forsørgelse.

2. En indsats der virker for vores indsatsklare borgere

For indsatsklare borgere, der er klar til en virksomhedsrettet indsats, skal en sådan etableres. For den svageste gruppe af borgere, der også har en socialsag, skal der iværksættes en social indsats. For indsatsklare borgere, der hverken er klar til virksomhedsaktivering eller har en socialsag, skal der tilbydes en indsats, der søger at klargøre borgeren til en mere intensiv opkvalificeringsindsats.

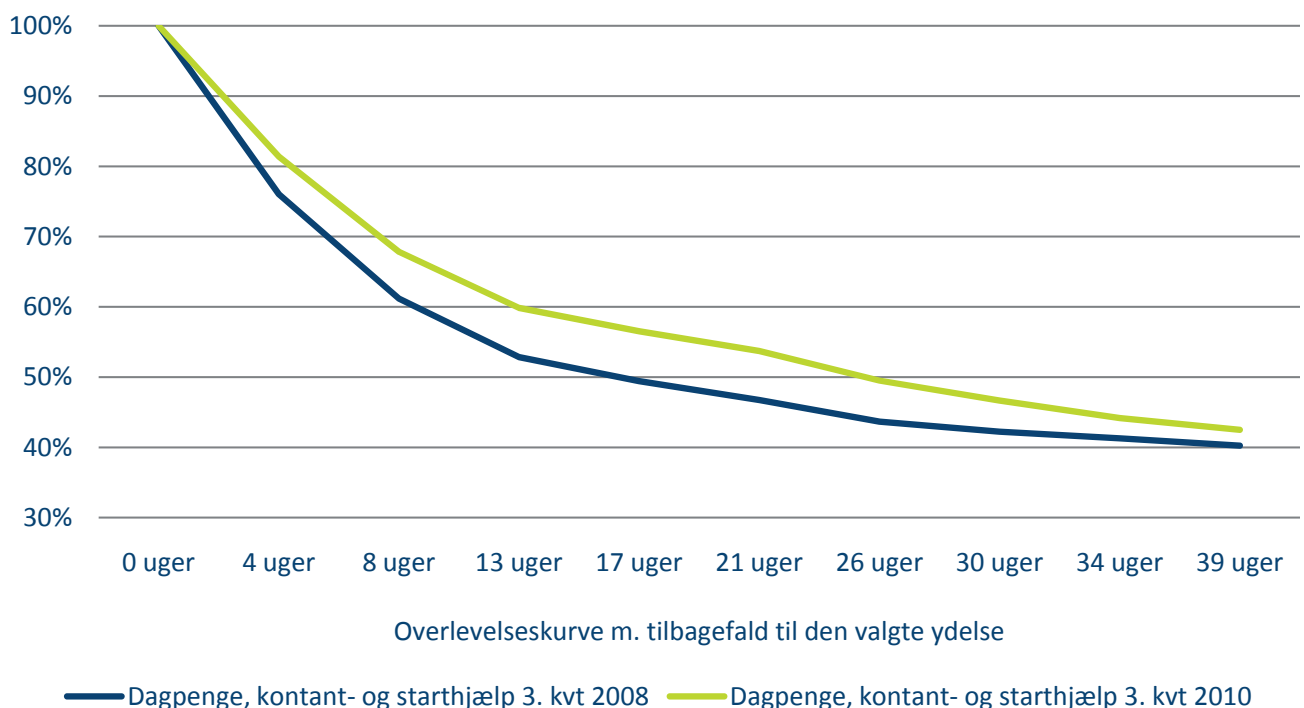
3. Borgeren ved roret

Der skal arbejdes med initiativer, der kan sikre borgeren indflydelse på forløbet i Jobcenter København. Når borgeren selv har førertrøjen, øges motivationen for at komme ind på arbejdsmarkedet, fordi borgeren ikke længere er ”klient”, men ”bruger” af kommunens tilbud.

4. Aktiv indsats for at få sygemeldte tilbage på arbejdsmarkedet

Sygemeldte borgere skal afklares, og der udarbejdes en realistisk plan for deres tilbagevenden til job. Arbejdsgivere bliver inddraget i en tæt dialog med henblik på evt. tilpasninger eller et nyt job, som gør det muligt for den enkelte at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Figur 1: Overlevelseskurver for dagpenge-, kontant- og starthjælpsmodtagere match I, København i hhv. 2008 og 2010



Kilde: Jobindsats.dk. Senest opdaterede tal for 3. kvartal 2010.

Målet med indsatsen er ordinær ansættelse på arbejdsplads, og dette er afspejlet i strategien. Jobtræning, hvor ledige kommer helt derud på virksomheden, er derfor ofte et godt element i en opkvalificeringsstrategi, da det får ledige helt ud, hvor mange af de ordinære stillinger er. Ovenstående punkter viser de alsidige behov hos forskellige målgrupper. Nogle målgrupper skal blot hjælpes med en aktiv jobsøgning, andre har behov for jobtræning, hvor opkvalificering finder sted på og i samarbejde med virksomheden. Andre målgrupper har behov for jobtræning i kombination med et opkvalificeringsforløb, der både kan forløbe før, under og efter selve jobtræningen.

Jobcenter København tager afsæt i den særlige erhvervsstruktur og arbejdsmarkedsudvikling i København. Herunder hvilke brancher der er ramt af den stigende ledighed. Endelig tager Jobcenter København afsæt i en skelnen mellem målgrupper i en målrettet vurdering af deres jobmuligheder. Det indebærer en konkret vurdering af, om en række ledige pålægges at søge bredere eller mod andre brancher end dem, deres uddannelse eller erhvervs-

faring sigter mod. En række AC-dimittender har ikke haft tilstrækkelig erhvervsfokus i uddannelsen, eller er uddannet til brancher, hvor der ikke kan forventes gode beskæftigelsesmuligheder. En række faglærte og ufaglærte har for smalle uddannelser og erhvervs erfaringer og pålægges derfor at søge bredere eller til andre brancher. Derudover indgår det i vurderingen, at en række målgrupper primært er prægede af sociale og helbredsmæssige barrierer for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Nogle ledighedsgrupper er i særlig risiko for at blive langtidsledige. Det gælder AC-dimittender og akademikere, dagpengemodtagere generelt, mænd og der er en stigende risiko med alderen. Desuden gælder det medlemmer af Ingeniørerne, Lederne, HK samt Kristelig A-kasse. Indvandrere og efterkommere er tilsvarende i risiko for at blive langtidsledige. Indvandrere og efterkommere er fortsat markant overrepræsenterede blandt både arbejdsmarkeds- og ikke-arbejdsmarkedsparate ledige. For alle risikogrupper iværksætter jobcentret en målrettet indsats.

3. JOBKLARE LEDIGE TILBAGE PÅ SPORET

KAPITLET'S HOVEDPUNKTER:

ANDELEN AF BORGERE MED OVER TRE MÅNEDERS OFFENTLIG FORSØRGELSE ER FORTSAT PÅ ET RELATIVT HØJT NIVEAU – MEN ER FALDET MED 3 PROCENT I FORHOLD TIL SIDSTE ÅR.

UNGELEDIGHEDEN ER FALDET I FORHOLD TIL SIDSTE ÅR, OG LEDIGHEDSNIVEAUET BLANDT UNGE ER LAVERE SAMMENLIGNET MED ANDELEN PÅ LANDSPLAN.

MARKANT OVERLEDIGHED BLANDT INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE.



I 2012 vil Jobcenter København have fokus på at fastholde flest mulige borgere på arbejdsmarkedet samt at forebygge og begrænse tilgangen til permanent forsørgelse. Jobklare ledige skal hurtigst mulig i arbejde. Samtidig skal det sikres, at tilgangen af unge på offentlig forsørgelse begrænses, og de unge kanaliseres til uddannelse og job. Der gælder følgende mål for indsatsen i 2012:

MINISTERENS MÅL FOR INDSATSEN I 2012 (MÅL 1, 3 OG 4)

ANTALLET AF LEDIGE MED MERE END TRE MÅNEDERS SAMMENHÆNGENDE OFFENTLIG FORSØRGELSE (ARBEJDSKRAFTRESERVEN) NEDBRINGES MED 9,0 PROCENT FRA DECEMBER 2010 TIL 2012 SVARENDE TIL ET FALD PÅ 1.558 PERSONER.

ANTALLET AF UNGE PÅ OFFENTLIG FORSØRGELSE UNDER 30 ÅR SKAL NEDBRINGES MED 6,2 PROCENT FRA DECEMBER 2010 TIL DECEMBER 2012 SVARENDE TIL ET FALD PÅ 702 PERSONER.

ANTALLET AF IKKE-VESTLIGE INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE PÅ OFFENTLIG FORSØRGELSE SKAL NEDBRINGES MED 4,5 PROCENT FRA DECEMBER 2010 TIL DECEMBER 2012 SVARENDE TIL ET FALD PÅ 772 PERSONER.

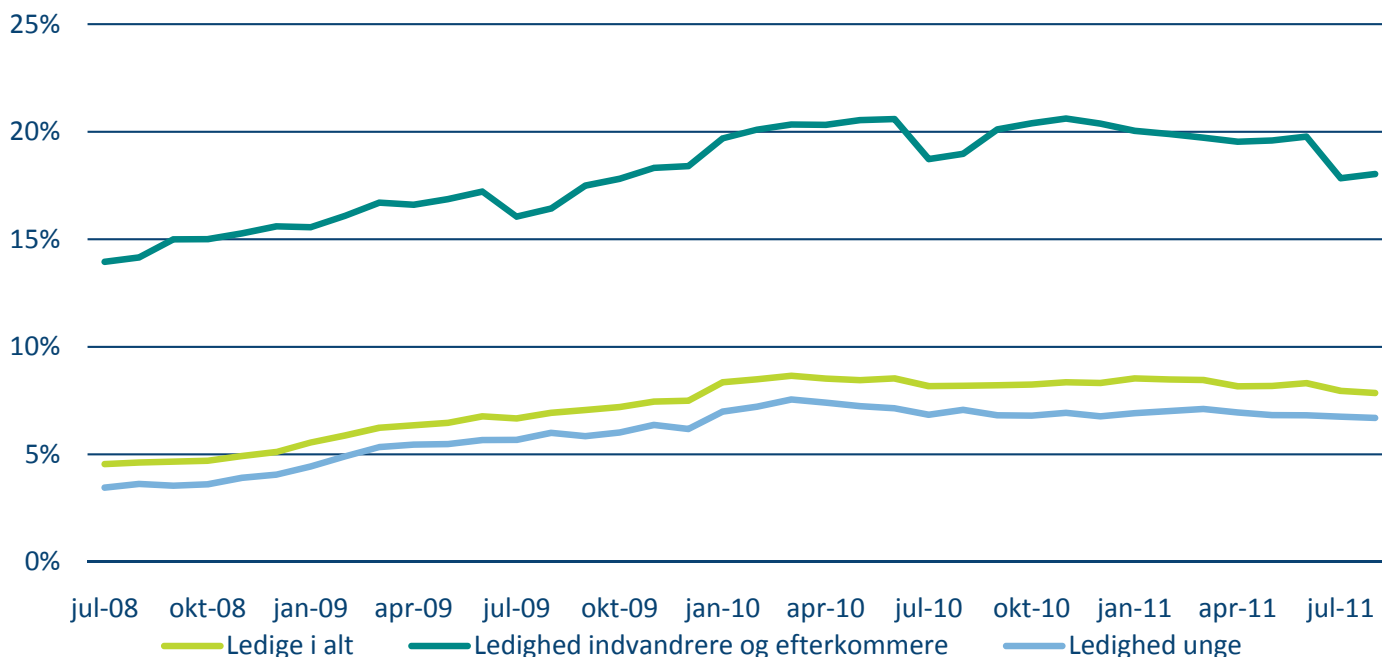
Udfordringer

I Københavns Kommune er antallet af ledige i arbejdskraftreserven i juli 2011 faldet med knap 3 procent igennem det seneste år og udgør nu knap 15.500 ledige. Det svarer til, at knap 69 procent af de ledige indgår i arbejdskraftreserven. Det tilsvarende tal på landsplan er cirka 71 procent. Udviklingen i arbejdskraftreserven dækker over en stigning for dagpengemodtagere på cirka 5 procent og et fald i kontant- og starthjælpsmodtagere på cirka 15 procent.

Unge ledige er fortsat en prioriteret målgruppe i København. Ses der på udviklingen i antallet af ledige under 30 år, er der sket et fald på knap 2 procent i perioden juli 2010 til juli 2011. Dette positive billede bekræftes af, at den københavnske ungeledighed på 6,7 procent i juli 2011 er lavere end den tilsvarende ledighed på landsplan, som er på 6,9 procent. Ses der på udviklingen i ungegruppen i forhold til ministermålene, hvor der måles på tværs af alle ydelsesgrupper, er antallet af unge ydelsesmodtagere steget med cirka 1 procent gennem det sidste år. Det dækker over et fald i antallet af unge, der modtager starthjælp, revalidering, sygedagpenge og fleksjob, mens stigninger ses for de øvrige ydelser, herunder dagpenge og kontanthjælp.

Der er i København en overledighed for efterkommere og indvandrere på offentlig forsørgelse. Overledigheden var faldende i

Figur 2: Udviklingen i ledigheden i Københavns Kommune fordelt på samlet ledighed, unge og indvandrere og efterkommere



Kilde: Jobindsats.dk. Senest opdaterede tal for august 2011.

den periode, hvor den generelle ledighed også faldt i København og i hele landet. Nu, hvor ledigheden stiger, øges spændet mellem den generelle ledighed og ledigheden for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande igen i København, jævnfør Figur 2. I forhold til ministermålene er der sket et fald i indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse på 0,5 procent i perioden juli 2010 til juli 2011.

I København er ministermålene konkretiseret i en række målgrupper, som fremgår af nedenstående:

JOBCENTER KØBENHAVNS EKSTRA INDSATS FOR UDVALGTE MÅLGRUPPER

- NYLEDIGE
- UNGE MED SVAGE UDDANNELSESKOMPETENCER
- LEDIGE MED SPROGLIGE BARRIERER ELLER MANGLENDE GRUNDSKOLE
- LEDIGE FRA A-KASSER MED SÆRLIGT STORE OVERLEDIGHEDSPROBLEMER
- NYUDDANNEDE
- LEDIGE OVER 30 ÅR SOM KAN MISTE DAGPENGERETTEN

Særligt prioriterede målgrupper og indsats i 2012

Det er med beskæftigelsesaftalen valgt at fokusere på ovenstående målgrupper. Jobcenter København vil i 2012 udfolde en målrettet strategi for at få flest muligt ledige tilbage på sporet. Tiltagene for målgrupperne betyder, at de får en indsats, der ligger over ret og pligt, og over den generelle ekstrainsats, som Københavns Kommune tilbyder mange af sine ledige.

NYLEDIGE

Til trods for afmatningen på arbejdsmarkedet er der stadig brancher, hvor der er efterspørgsel efter arbejdskraft. Det er derfor vigtigt at tilbyde nyledige en hurtig indsats allerede tidligt i ledighedsforløbet. I den gruppe af nyledige, der har efterspurgt kompetencer, vil de fleste hurtigt på egen hånd kunne finde arbejde. Der vil et kort jobsøgningsforløb i en jobklub have en motivationseffekt. For andre ledige vil der være tale om en kvalificering af den jobsøgning, som de allerede er i gang med. Dette tilbud ligger ud over ret og pligt, men forventes at forkorte ledighedsperioden. Målgruppen for indsatsen omfatter nyledige dagpengemodtagere såvel som kontant- og starthjælpsmodtagere i matchgruppe 1.

Der tilbydes jobsøgningskurser til nyledige i målgruppen i form af jobklubber. Kurserne skal motivere de stærkeste ledige til egenhændigt at forkorte deres ledighedsperiode. For ledige med gode kvalifikationer, men lille eller intet netværk, kan jobsøgningskurset gøre vejen til ordinært arbejde kortere. På forsøgsbasis afprøves effekterne af en fremskudt ledighedsindsats for en gruppe af nyledige. Der forventes i 2012 at blive gennemført cirka 11.700 forløb.

INDSATSEN FOR AKADEMIKERE

- VIRKSOMHEDSKAMPAGNE OVER FOR SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER I SAMARBEJDE MED AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION OG KØBENHAVNS ERHVERVSCENTER.
- INTENSIVEREDE KONTAKTFORLØB MED ANVENDELSEN AF DEN RESSOURCEORIENTEREDE LØFT-METODE, OG UDVIKLING AF NYE SELVBETJENINGSVÆRKTØJER I SAMARBEJDE MED RELEVANTE A-KASSER.
- KORTE KOMPETENCEUDVIKLINGSKURSER MÅLRETTET ANSÆTTELSE I PRIVATE VIRKSOMHEDER, I SAMARBEJDE MED UDDANNELSESINSTITUTIONER SOM FOR EKSEMPEL CBS OG KØBENHAVNS UNIVERSITET. SÆRLIG FOR DIMITTENDER.
- UDDANNELSESPROGRAMMER PÅ 2-3 MÅNEDERS FOR LEDIGE AKADEMIKERE, SOM HAR BRUG FOR BREDERE JOBSØGNINGSMULIGHEDER, SÆRLIGT INDEN FOR BRANCHER I VÆKST.

UNGE MED SVAGE UDDANNELSESKOMPETENCER

For unge med svage uddannelseskompetencer gennemføres en række initiativer, der er karakteriseret ved fokus på arbejdsmarkedet snarere end på uddannelsessystemet, især inden for de faglærte brancher, hvor beskæftigelses- og praktikpladsmulighederne er gode og mindre konjunkturfølsomme. Der er desuden fokus på, i samarbejde med Ungdommens Uddannelsesvejledning, at give de unge 15-17-årige mulighed for at prøve kræfter med arbejdsmarkedet eller ophold på erhvervsskoler i et uddannelsesmotiverende øjemed for at gøre de mange job- og uddannelsesmuligheder konkrete og synlige. Endelig er der fokus på fastholdelsesredskaber som mentorer og lignende.

Initiativerne omfatter en række elementer: Uddannelsesforberedende introduktionsforløb, der kan efterfølges af en ansættelse med løntilskud, og uddannelsesmotiverende praktikforløb. Der skal oprettes flere praktikpladser både i kommunen og i private virksomheder. Der skal udarbejdes en samlet unge- og uddannelsesstrategi, der koordinerer på tværs af forvaltninger og har fokus på den gode, motiverende, håndholdte indsats.

LEDIGE MED SPROGLIGE BARRIERER ELLER MANGLENDE GRUNDSKOLE

Arbejdsmarkedet er blevet mindre rummeligt i forhold til personer, der har en svag uddannelsesbaggrund eller af andre grunde mangler færdigheder i at tale, læse eller skrive dansk. At skabe et jobperspektiv for disse borgere bidrager til at modvirke marginalisering – ofte henover generationer – og skabe grobund for vækst og mangfoldighed i København. Målgruppen består primært af kontanthjælpsmodtagere i match 1 med ikke-vestlig oprindelse og sproglige barrierer, der er kommet til landet efter start af et grundskoleforløb og nu har over 6 måneders ledighed.

Til denne gruppe anvendes ordinær uddannelse og mentorstøtte - i form af for eksempel en ”sprogcoach” på arbejdspladsen. Den opøgende virksomhedsindsats skal fokusere på arbejdspladser, hvor medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund er underrepræsenteret. Personer, der har en uddannelse fra hjemlandet, skal have hjælp med afklaring af merit og i nogle tilfælde modtage supplerende kurser.

LEDIGE FRA A-KASSER MED SÆRLIGT STORE OVERLEDIGHEDSPROBLEMER

København har i marts 2011 en overledighed blandt dagpengemodtagere sammenlignet med hele landet (henholdsvis 5,7 procent i København og 5,2 procent i hele landet). Blev ledighedsniveauet blandt dagpengemodtagerne bragt ned på niveau med ledigheden på landsplan, ville det svare til et fald på knap 1.500 personer.

Den københavnske overledighed er et generelt billede på tværs af de fleste A-kasser, men er mere udtalt for nogle a-kasser. Initiativerne har tre grupper af dagpengemodtagere som målgrupper:

1. Faglærte og ufaglærte dagpengemodtagere fra a-kasser inden for håndværksmæssige fag (BYG, El-faget, Teknikerne og til dels 3F).
2. Akademikere (AAK og MA) der fylder meget i ledighedsbilledet i København
3. Kontor og funktionærområdet (funktionærer og tjenestemænd, HK).

Indsatsen omfatter en tidlig og aktiv indsats i samarbejde med a-kasser, fagforeninger og uddannelsesinstitutioner. Der skal samarbejdes med erhvervsskolerne om kurser, der er målrettet vækstområder. Indsatsen indeholder endvidere smart brug af offentlig og privat løntilskud. Offentligt og privat løntilskud er gode redskaber til at oplære og genoptræne de lediges faglige, sociale og/eller sproglige kompetencer, så de (for)bliver opkvalificerede, indtil jobåbningerne byder sig. Redskabet anvendes særligt til yngre ledige med korterevarende erhvervs erfaring, ved brancheskift og til ledige med længerevarende ledighed, som er usikre på egen formåen på arbejdsmarkedet. I forbindelse med løntilskudsansættelser kan der gives supplerende danskundervisning eller anden relevant ordinær uddannelse.

NYUDDANNEDE

Målgruppen er snart-dimittender og allerede nyuddannede fra korte, mellemlange og lange videregående uddannelser både over og under 30 år. Det er centralt, at nyuddannede relativt hurtigt kommer i beskæftigelse for derved at undgå, at deres kvalifikationer bliver forældede, og at de bliver overhalede af senere årgange. Det er ligeledes centralt og vigtigt for virksomhedernes vækst, at de får den nye og opdaterede viden, som nyuddannede kan bidrage med.

Indsatsen omfatter initiativer, der skal fremme tidlig jobsøgning og give de nyuddannede et bredere erhvervsperspektiv. Initiativerne er rettet både mod de nyuddannede og mod virksomhederne. Redskaberne er for eksempel vejledning for snart-dimittende på uddannelsesinstitutioner, jobsøgningsforløb for nyuddannede, kompetenceudviklingskurser og offentlig jobtræning. Der skal skabes nye ordinære arbejdspladser og private løntilskudsstillinger for akademikere i små og mellemstore virksomheder.

LEDIGE OVER 30 ÅR SOM KAN MISTE DAGPENGERETTEN

Dagpengeperioden blev fra 1. juli 2010 nedsat fra fire til to år. Samtidig blev genoptjeningskravet fordoblet fra 26 til 52 uger fra 1. juli 2012. Det vil formentlig føre til, at flere fremover mister retten til dagpenge end hidtil.

LBR i København har besluttet at igangsætte en analyse af, hvilke målgrupper der forventeligt vil falde for den nye forkortede dagpenget. Resultatet af denne analyse vil kunne kvalificere hvilke specifikke målgrupper i den samlede andel dagpengemodtagere med sammenlagt 18 måneders ledighed, der vil kunne have gavn af et intensiveret kontaktføreløb. Analysen peger på, at det er vanskeligt at identificere målgrupperne på baggrund af objektive variable. Således er målet fortsat et intensiveret kontaktføreløb for dagpengemodtagere fra alle a-kasser med samlet 78 ledighedsuger (18 måneders sammenlagt ledighed) og dermed et ½ år tilbage af dagpenget.

Målgruppen skal have et intensiveret kontaktføreløb inden for det sidste ½ år af dagpengeperioden. Det intensiverede kontaktføreløb kan bestå i en kombination af introducerende forløb og virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse og gerne som jobrotation.

Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2012 for jobklare ledige

Udover de særlige prioriterede målgrupper og indsatser er der en række andre vigtige tiltag, som vil præge kommunens arbejde for jobklare ledige det næste år.

NYE VEJE I UNGEINDSATSEN

Hver femte ung i København får aldrig en erhvervskompetencegivende uddannelse. Derfor udvikles flexication-modeller for de unge, der mangler tilstrækkelige faglige og personlige forudsætninger for at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse på ordinære vilkår. Hensigten er at skabe et beredskab af forskellige tilbud og værktøjer, der fleksibelt kan sammensættes og justeres individuelt, så det favner en bred gruppe af unge uden uddannelse: uddannelsesklubber, uddannelsesintroduktion på erhvervsskoler, virksomhedspraktik, ordinær ansættelse med uddannelsesaftale på sigt og mentor på alle trin.

I indsatsen er der fokus på koordinering med ungdomsuddannelsesinstitutioner, især erhvervsskoler, men i lige så høj grad offentlige og private virksomheder samt de øvrige forvaltninger i kommunen.

ØGET BRUG AF ORDINÆR UDDANNELSE

Ordinær uddannelse er ikke kun et væsentligt redskab i beskæftigelsesindsatsen for unge, men også for visse grupper med længerevarende ledighed og mangelfulde eller forældede kompetencer.

I 2012 vil København, i samarbejde med a-kasser og uddannelsesinstitutioner, udarbejde en positivliste over uddannelser med gode jobudsigter, som altid kan bevilges, når det er relevant. I samarbejde med uddannelsesinstitutionerne vil der også blive tilbudt korte screeningsforløb, der afdækker, hvilke uddannelser der har det største individuelle jobperspektiv. Der er også fokus på, at ledige, især unge og mænd med ikke vestlig baggrund

uden uddannelse, får et løft i basale kompetencer via for eksempel screeninger for at afdække læse-, skrive- og regneproblemer. Endelig skal jobcentrets medarbejdere uddannes, så de får endnu bedre indsigt i mulighederne i uddannelsessystemet til at vurdere relevansen af uddannelse som vejen til job for den enkelte ledige.

Parallelt med strategien om øget brug af ordinær uddannelse arbejder jobcenteret med at vejlede ledige om, hvordan en strategisk brug af 6 ugers selvvalgt uddannelse kan fremme deres muligheder på arbejdsmarkedet.

JOB OG UDDANNELSE I ØRESUND

Jobcenter København indgår i projektet Job og uddannelse i Øresund, og ambitionen er, at regionen i 2020 skal være Europas mest attraktive og "klimasmarte" region. Skal målet nås, kræver det en udnyttelse af det integrerede arbejdsmarked, hvor ledige har adgang til alle arbejdspladser på tværs af regionen.

Gennem projektet vil København have fokus på Øresundsbalancen, hvor der identificeres udbud og efterspørgsel på beskæftigelsesområdet på den danske og svenske side af sundet. Derudover etableres et brancheråd i regionen, som skal identificere og løse "grænsehindringer" i regionen. Gennem koordinerede uddannelsesforløb, herunder udviklingen og etableringen af nye undervisnings- og praktikforløb i regionen, skal projektet øge den enkelte studerendes muligheder, for at få et arbejde, på begge sider af sundet.

ANDRE AKTØRER

Jobcenter København anvender andre aktører under det nye, obligatoriske LVU-udbud i 2012 med henblik på at servicere kommunens ledige borgere med lang videregående uddannelse. Hertil kommer, at kommunen forventer at anvende det nye serviceudbud, i det omfang disse forløb vurderes at være den hurtigste vej til beskæftigelse, for kommunens øvrige ledige. Der forventes for eksempel udlagt en gruppe af unge med erhvervskompetencegivende uddannelse under serviceudbuddet.

4. EN INDSATS DER VIRKER FOR VORES INDSATSKLARE BORGERE

KAPITLET'S HOVEDPUNKTER:

LAV ANDEL AF BORGERE PÅ FØRTIDSPENSION, LEDIGHEDSYDELSE OG FLEKSJOB – MARKANT LAVERE END LANDSGENNEMSNITTET.

STÆRK STIGNING I GRUPPEN AF INDSATSKLARE BORGERE – ANDELEN ER HØJERE END LANDSGENNEMSNITTET OG FORSKELLEN ER STIGENDE.



I 2012 vil Jobcenter København have fokus på at fastholde flest mulige borgere på arbejdsmarkedet samt at forebygge og begrænse tilgangen til permanent forsørgelse. Indsatsklare ledige skal sikres indsatser med jobperspektiv, så de ikke mister tilknytningen til arbejdsmarkedet, og der skal arbejdes med de barrierer, de ledige har, der kan risikere at sende dem på en permanent forsørgelsesordning. Der gælder følgende mål for indsatsen i 2012:

MINISTERENS MÅL FOR INDSATSEN I 2012 (MÅL 2)

ANTALLET AF PERSONER, DER TILGÅR PERMANENTE FORSØRGELSESORDNINGER (LEDIGHEDSYDELSE, FLEKSJOB OG FØRTIDSPENSION) SKAL FASTHOLDES PÅ NIVEAUET I DECEMBER 2010, SVARENDE TIL 1.222 FULD TIDSPERSONER.

Udfordringer

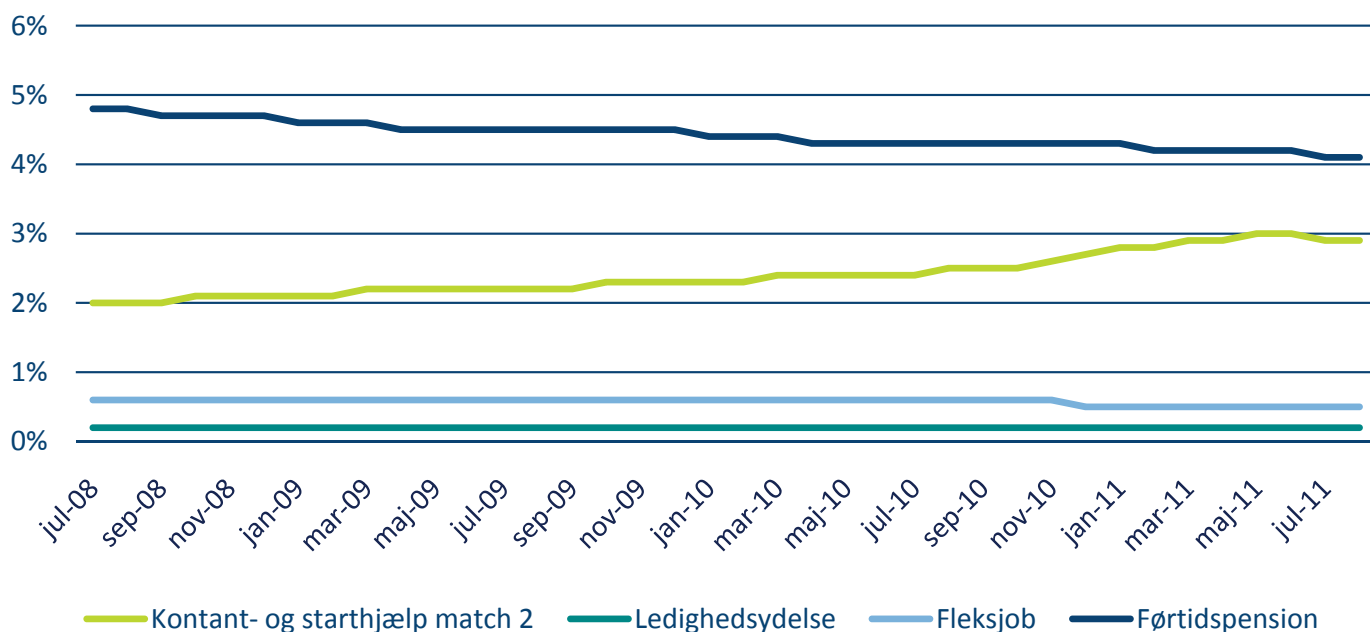
København har oplevet en generel stigning i antallet af match 2-borgere. Der er i perioden juli 2010 til 2011 sket en stigning på cirka 20 procent. Dette har medført, at København har en højere andel af ledige borgere i match 2, end der er på landsplan og i de 5 andre store byer i landet. I København udgør ledige i match 2 2,9 procent af befolkningen. På landsplan er det tilsvarende tal

1,6 procent. Københavns høje andel af ledige i match 2 skal ses i sammenhæng med den tilsvarende lave andel af borgere på førtidspension. I København udgør førtidspensionister 4,1 procent af befolkningen i juli 2011 mod 6,7 procent på landsplan.

Borgere i match 2 spænder over et bredt spektrum. Der er borgere i match 2, der er så ressourcestærke, at de vil kunne indgå i en virksomhedsaktivering og derigennem kunne opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet, men der er også borgere i jobcentret, der har en sag i Socialforvaltningen (SOF) og i nogle tilfælde også i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF). Disse borgere vil ofte have massive barrierer, der skal overvindes, før der kan sættes ind med en egentlig beskæftigelsesrettet indsats. Det er i Københavns Kommune forsøgt at lægge den nødvendige fleksibilitet ind, således at tilbuddene passer til den enkelte lediges situation. Men det store spektrum giver en udfordring i forhold til indsatsen, som er afgørende for at sikre, at borgerens situation ikke forværres med risiko for at ende på en permanent forsørgelse.

København har generelt en lav andel af borgere på permanente overførselsydelser. Ligesom andelen af førtidspensionister i København er mindre end på landsplan, gælder det samme for personer på ledighedsydelse og fleksjob. Ligeledes er antallet af match 3-borgere gennem det seneste år faldet med knap 5 procent. Den store udfordring i København er således ikke, at der er en stor andel af borgere på permanente overførsler, men at der er en stor gruppe af udsatte kontant- og starthjælpsmodtagere i fare for at komme på permanente ydelser.

Figur 3: Udviklingen i andel af borgere på permanente overførselsydelser eller borgere i match 2 i København juli 2008 – august 2011



JOBCENTER KØBENHAVNS EKSTRA INDSATS FOR UDVALGTE MÅLGRUPPER

- **DE INDSATS- OG VIRKSOMHEDSPARATE KONTANTHJÆLPSMODTAGERE**
- **UNGE MED PSYKISKE PROBLEMER**
- **FÆLLES BORGERE I BIF, SOF OG SUF (HERUNDER HJEMLØSE, PROSTITUERED, PSYKISK SYGE, HANDICAPPED, HVORAF EN DEL HAR BØRN)**

Særligt prioriterede målgrupper og indsatser i 2012

DE INDSATS- OG VIRKSOMHEDSPARATE KONTANTHJÆLPSMODTAGERE

Der er en gruppe blandt kontanthjælpsmodtagerne i matchgruppe 2, som på trods af forskellige barrierer vurderes at have tilstrækkelige ressourcer til at gennemføre et virksomhedsrettet aktiveringsforløb med mulighed for et efterfølgende ustyttet job. En styrket virksomhedsrettet indsats for de indsatsklare kontanthjælpsmodtagere kan tage afsæt i en "full engagement"-tankegang, hvor der stilles krav til alle borgere svarende til den enkeltes ressourcer. I den forbindelse er udfordringen:

- at afklare borgernes barrierer og ressourcer tilstrækkelig præcist med henblik på at identificere de borgere, der har forudsætningerne for et meningsfuldt virksomhedsforløb,
- at opdyrke og fastholde et samarbejde med relevante private og offentlige virksomheder om etablering af virksomhedspraktikpladser for gruppen og
- at foretage det rigtige match mellem borger og virksomhed

Målet er præcis visitation af indsatsklare borgere til tilbud hos eksterne leverandører. Sagsbehandlernes visitationsredskaber skal forbedres, så borgernes muligheder og barrierer kan afklares præcist. Der skal være tilbud om sprogstøtte til borgere med dårlige sproglige forudsætninger. Flere skal i virksomhedspraktik gennem partnerskabsaftalerne, og samarbejdet med socialøkonomiske virksomheder skal styrkes, så flere indsatsparate borgere

kan komme ud på arbejdsmarkedet. I den forbindelse skal det undersøges og afprøves, hvorvidt flere opgaver i kommunen vil kunne løses af socialøkonomiske virksomheder (se mere under kapitel 4).

UNGE MED PSYKISKE PROBLEMER

Københavns Kommune har et relativt stort antal unge under 30 år med egentlig psykisk sygdom eller anden psykisk sårbarhed. Denne gruppe består primært af kontant- og starthjælpsmodtagere i matchgruppe 2. Disse unge har vanskeligt ved at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet uden en særlig indsats. Blandt andet fordi de ikke, eller kun meget vanskeligt, er i stand til at gennemføre et ordinært uddannelsesforløb, der erfaringsmæssigt er det bedste middel til varig selvforsørgelse.

De unge skal støttes, så de kan gennemføre en uddannelse. De eksisterende forsøg med studieforbereende forløb af 26 ugers varighed skal forankres. Studieforbereende forløb skal efterfølges af et forløb frem mod studiestart på reduceret timetal. Under studiet skal der være mulighed for mentorstøtte. Hvis for eksempel den unges SU er opbrugt, skal muligheden for revalidering anvendes mere systematisk.

FÆLLES BORGERE I BIF, SOF OG SUF (HERUNDER HJEMLØSE, PROSTITUERED, PSYKISK SYGE, HANDICAPPED, HVORAF EN DEL HAR BØRN)

En stor del af jobcentrenes borgere har gennem mange år haft svag tilknytning til arbejdsmarkedet, især de borgere som er matchet 2 og 3. Mange af disse borgere vil også modtage service fra Socialforvaltningen og have helbredsproblemer. Borgerne har en kombination af sociale og helbredsrelaterede problemer, som vil spærre for eller vanskeliggøre en fastere tilknytning til arbejdsmarkedet.

For at få borgeren afklaret og tage fat om de sociale og helbredsrelaterede barrierer for job kræves en koordineret og tværgående indsats på tværs af forvaltningerne. Indsatserne i de enkelte forvaltninger skal bygge ovenpå hinanden og forfølge et fælles mål. Det er god borgerservice, og det virker. Det viser de gode erfaringer fra den fælles BIF-SOF strategi, hvor det er lykkedes at skabe fastere og tryggere rammer om indsatsen for de svagere medborgere.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har vedtaget en handleplan for en fælles strategi for borgere, der både har en aktiv sag i Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

samt i Jobcenter København. I overensstemmelse med handleplanen vil Jobcenter København give længerevarende tilbud til personer, der udover beskæftigelsesmæssige problemer har sociale og sundhedsmæssige problemer og kan være i risiko for at miste kontanthjælpen. Der iværksættes initiativer for at styrke de eksisterende samarbejdsrelationer på medarbejderniveau, så borgeren får en helhedsorienteret indsats. En fælles specialenhed skal identificere problemstillinger og komme med løsningsforslag. I de familier, hvor der er børn, skal der laves en helhedsorienteret indsats, der tager hensyn til dette.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget samt Socialudvalget har truffet beslutning om at arbejde videre med at tilrettelægge en styrket indsats til udsatte kontanthjælpsmodtagere. Det drejer sig om kontanthjælpsmodtagere i match 3, der også har en sag i Socialforvaltningen. Forvaltningerne planlægger at flytte kontaktføreløbet for denne gruppe fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen til Socialforvaltningen med henblik på at få en mere helhedsorienteret og forenklet indsats. Forslaget forudsætter dog dispensation fra gældende lovgivning som Københavns Kommune planlægger at søge om. Herefter vil der søges finansiering til forslaget i forårets forhandlinger om uforbrugte midler fra 2011.

Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2012 for indsatsklare borgere

Ud over de særlige prioriterede målgrupper og indsatser er der en række andre vigtige tiltag, som vil præge kommunens arbejde for indsatsklare ledige det næste år.

FORTSAT FOKUS PÅ NEDBRINGELSE AF SYGEDAG-PENGESAGER OVER 26 UGER

Jobcenter København har både i 2010 og 2011 haft fokus på og succes med at nedbringe antallet af sygedagpengesager over 26 uger. Det er sket igennem tidlig opfølgning og målrettet inddragelse af arbejdsgiverne for at fremme hel eller delvis raskmelding.

For 2012 er målsætninger på sygedagpengeområdet fortsat at have fokus på inddragelse af arbejdsgiverne i den tidlige opfølgning, så den sygemeldtes muligheder for hel eller delvis raskmelding og tilbagevenden til arbejdspladsen styrkes. Jobcenter Kø-

benhavn har gennem tidligere evalueringer fået et godt vidensgrundlag og udviklet forandringsteorier for, hvordan sygemeldte flyttes i retning af en raskmelding, og fremadrettet er målsætningen derfor at anvende denne viden på en systematisk måde. Derudover vil Jobcenter København have fokus på en målrettet anvendelse af opfølgningsplanen i forhold til handlings- og progressionsorienterede aktiviteter og foretage løbende effektvurderinger af den nye vifte af aktive tilbud til sygemeldte. Endelig vil København sætte øget fokus på udarbejdelsen af en tidlig ressourceprofil, når borgerens situation nødvendiggør det.

BORGERE MED HANDICAP

Det er målsætningen i Københavns Kommunes handicappolitiske strategi og handicappolitik 2009 – 2012, at Københavns Kommune skal arbejde for at hjælpe borgere med varige funktionsnedsættelser til at få et aktivt arbejdsliv og sikre en rummelig arbejdsplads, hvor handicappede indgår på lige vilkår med andre ansatte. Det gøres blandt andet ved at etablere praktik- og arbejdspladser for handicappede i kommunen og hos eksterne arbejdsgivere.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har vedtaget en handleplan, der søger at styrke medarbejdernes viden og dermed kompetencer samt samarbejdet på tværs af forvaltningerne for at opnå en helhedsorienteret indsats og give både borgere og medarbejdere en bedre viden om mulighederne for kompenserende foranstaltninger.

Som et led i at sætte beskæftigelsesmulighederne for de af byens borgere, der har et handicap eller en funktionsnedsættelse, på dagsordenen, har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen – med støtte fra Det lokale Beskæftigelsesråd – i juni måned 2011 afholdt en konference under overskriften ”Beskæftigelsesindsatsen for borgere med varige funktionsnedsættelser”. Anbefalingerne fra konferencen, bliver taget med i det fremtidige arbejde med beskæftigelsesindsatsen for borgere med varige funktionsnedsættelser.

5. BORGEREN VED RORET

JOBCENTER KØBENHAVN ØNSKER AT TAGE AFGØRENDE SKRIDT IMOD AT BLIVE EN AF LANDETS FØRENDE DIGITALE FORVALTNINGER, HVOR DER SÆTTES FOKUS PÅ AT FÅ BORGERENS FULDE ENGAGEMENT MED I INDSATSEN.



Med indsatsen Borgeren ved roret ønsker København en klog og konsekvent udnyttelse af de teknologiske muligheder, bedre at understøtte borgerens indflydelse, medvirken og overblik over egen situation igennem hele forløbet i Jobcenter København. De digitale muligheder vil udnyttes med henblik på at understøtte en tidlig forventningsafstemning og sikre, at hver borger så vidt muligt mødes med tilbud og forløb, der er tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov. Indsatsen forventes at bidrage positivt til målopnåelsen for alle fire målgrupper i ministermålene.

Det skal være en naturlig del af dette arbejde, at jobcenteret løbende involverer borgerne og bruger deres kompetencer og idéer aktivt i bestræbelserne på til stadighed at kvalificere Jobcenter Københavns service og tilbud. Jobcenteret vil benytte borgerpaneller, brugerundersøgelser og workshops for at være i dialog med borgerne. Forvaltningen vil i de kommende år investere i at involvere og styrke borgerne og samtidig frigive tid til en bedre og mere differentieret sagsbehandling.

MULIGHEDER FOR DIGITAL SELVBETJENING

De der kan selv, skal også have mulighed for det. Initiativerne omkring digital selvbetjening åbner for hurtigere, nemmere og mere fleksible måder at kommunikere på. Over tid skal København søge at lukke for dyre eller utidssvarende kommunikationskanaler.

BRUG NETTET OG MOBILTELEFONEN

I dag oplever borgerne ofte, at de får en jobplan udarbejdet i jobcenteret. I modsætning hertil ønskes, at de borgere der kan og vil selv i højere grad selv logger på Jobnet.dk og udarbejder forslag til egen plan, som herefter drøftes i samarbejde med jobcenterets medarbejdere.

I dag kommunikerer borgerne og jobcenterets medarbejdere meget via fysiske breve og blanketter, der sendes frem og tilbage og skal underskrives. Det går der ofte lang tid med, og det er dyrt i porto. Jobcenter København vil sikre, at borgerne i flere situationer får mulighed for at kommunikere digitalt med jobcenteret, og vil samtidig benytte løsninger til mobiltelefoner og dermed sammentænke brug af internet, mobiltelefoni og personlig rådgivning.

HJÆLP TIL AT LÆRE DE DIGITALE KANALER AT KENDE

Med henblik på at hjælpe borgerne med at føle sig trygge ved de digitale muligheder vil Jobcenter København investere i et online "spørgsmål og svar" system til de tilbagevendende spørgsmål fra borgerne, og der skal investeres i kampagner for, eksempelvis, eBoks og Digital Post. Hvis borgerne skal få bedre gavn af de digitale muligheder, kræver det, at vores medarbejdere og ledere selv kender til de nye løsninger og muligheder. Derfor investeres også i efteruddannelse af medarbejdere og ledere, så de er i stand til at agere som serviceambassadører over for borgerne.

FACELIFT AF MODTAGELSERNE

Beskæftigelsessystemet er kompliceret, men det må aldrig blive unødigt kompliceret. Derfor investeres i, at Jobcenter Københavns fysiske forhold og kommunikation i højere grad bliver genkendelige, imødekommende og hurtigt giver borgeren et klart fokus og overblik.

Jobcenter København vil investere betydeligt i en bedre udnyttelse af rummene, en mere ensartet skiltning, bedre brug af elektroniske infotavler til videospots, interaktive infostandere, skærmkommunikation med videre. Alt sammen initiativer, der vil bidrage til styrkelse af borgernes forberedelsesmuligheder i forhold til samtalen og til afklaring af egne ønsker og behov.

FULD TIL ENGAGEMENT MED BORGEREN I CENTRUM

København investerer de effektiviseringsgevinster, der høstes gennem digitalisering, i mere tid til kvalitet i samtalen for at sikre et stadigt højt serviceniveau i vores fysiske jobcentre.

Både talegenkendelse, teletolkning og videokonferencer er muligheder for at optimere sagsbehandlingen gennem målrettet brug af de teknologiske muligheder. For at understøtte digitaliseringen afsættes flere personaleressourcer til kompetent og professionel medbetjening i jobcentrene, særligt i Jobcenter Københavns indgang, beskæftigelsescentrene og i Ydelsesservice.

Som supplement til det løbende kvalitets- og forbedringstjek af egen indsats, vil Jobcenter København systematisk inddrage borgernes oplevelse af kvaliteten i vores vejledning og tilbud til borgerne gennem brugerundersøgelser, fokusgrupper og brugerdrivne innovationsprocesser. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har erfaringer med at arbejde med brugerdrivne processer til for eksempel at procesoptimere vores arbejds gange. Tanken er, at vores service, tilbud og løsninger vil have højere kvalitet, hvis borgere og brugere involveres mere som aktiv ressource i vores konkrete udviklingstiltag.

Initiativerne, samlet under den fælles betegnelse "Borgeren ved roret", vil give borgerne og Københavns Kommune en unik mulighed for at arbejde med kvalitet i servicen, samtidig med at der arbejdes målrettet med at optimere de billigere, digitale servicekanaler og sikre en tidssvarende borgerbetjening.

6. DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS

DE VIGTIGSTE INDSATSOMRÅDER I DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS I BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN ER:

- SMART BRUG AF LØNTILSKUD
- JOBRROTATION
- SOCIAL ANSVARLIGHED



En vellykket beskæftigelsesindsats forudsætter et målrettet og udvidet samarbejde mellem jobcentret og virksomhederne. Det er afgørende, at alle parter bidrager til, at ledige kommer i job, og at arbejdsstyrken opkvalificeres. Indsatsen retter sig også mod virksomheder, der varsler større afskedigelser, med henblik på at de varslede medarbejdere hurtigst muligt får nye job.

Den samlede strategi for den virksomhedsrettede indsats udfoldes inden for følgende områder:

- **Smart brug af løntilskud**

Virksomhedspraktik og løntilskudsansættelser – både private og offentlige - skal anvendes mere og mere fokuseret, med henblik på at kvalificere den ledige direkte til et job. Det skal ske gennem det rigtige match mellem virksomhedens rekrutteringsbehov og den lediges behov for opkvalificering.

- **Jobrotation**

Med en øget brug af jobrotation vil Jobcenter København bidrage til at styrke kompetencerne hos de ledige og i virksomhederne.

- **Social ansvarlighed**

For ledige på kanten af arbejdsmarkedet iværksættes målrettede forløb i virksomheder, som allerede har, eller som ønsker at udvikle en socialt ansvarlig profil.

Sådan arbejder BIF med den virksomhedsrettede indsats

SMART BRUG AF LØNTILSKUD

Som Danmarks største arbejdsplads har Københavns Kommune et stort ansvar at leve op til i forhold til styrkelsen af de lediges arbejdsmarkedskompetencer og virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Borgerrepræsentationen har i 2011 besluttet at øge antallet af løntilskudsstillinger til 2.781 med henblik på at nå 1.800 fuldtidsstillinger. I 2012 er målsætningen derfor fortsat at have et højt niveau af løntilskudspladser i hele kommunen, samt at udvide samarbejdet med andre offentlige virksomheder om virksomhedsplaceringen.

Med henblik på at fastholde en høj kvalitet i løntilskudsansættelserne og med henblik på at forhindre fortrængning af ordinært ansatte er der vedtaget et sæt retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune. Retningslinjerne sikrer blandt andet, at der udarbejdes detaljerede stillingsbeskrivelser, at der indtænkes ordinær uddannelse sammen med løntilskudsplaceringen, hvor det er formålstjenligt, at der holdes midtvejsevalueringer med de løntilskudsansatte, og at der etableres understøttende jobsøgningstilbud for de løntilskudsansatte.

På det private område opretholdes i 2012 en styrket opsøgende indsats for at oprette forpligtende samarbejdsaftaler med private virksomheder vedrørende løntilskudspladser for jobklare ledige.

Som en del af denne indsats iværksættes også en opsøgende virksomhedsindsats med henblik på at afhjælpe underrepræsentationen af etniske minoriteter. Herudover iværksættes en virksomhedskampagne, der sigter mod at skabe nye ordinære og støttede job for akademikere i små og mellemstore virksomheder med henblik på at bekæmpe akademikerledigheden og understøtte virksomhedernes vækst- og udviklingspotentiale.

JOBROTATION

Jobcenter København deltager sammen med FTF og jobcentrene i Århus, Odense og Aalborg i et initiativ til at øge anvendelsen af jobrotation for nyuddannede ledige med uddannelser, der retter sig mod den offentlige sektor. I 2011 relancerede Jobcenter København jobrotationsordningen via en virksomhedskampagne, og det lykkedes herigennem at etablere flere jobrotationsforløb. Erfaringer herfra tages videre med i arbejdet i 2012, hvor det også er et formål at udvikle fleksible måder og modeller at anvende jobrotation både på det private og offentlige arbejdsmarked.

Hermed ønsker Jobcenter København at bidrage til, at de ledige og virksomhederne i København rustes til fremtidens arbejdsmarked, hvor der forventes krav om vedvarende fornyelse og kompetenceudvikling.

SOCIAL ANSVARLIGHED

København arbejder med virksomhedsrettede tilbud for udsatte grupper med henblik på at være med til at understøtte et rummeligt arbejdsmarked. Socialøkonomiske virksomheder kan, i kraft af deres sociale engagement, være et stort aktivt i indsatsen for kommunens indsatsklare borgere. Derfor vil København undersøge og afprøve, hvordan socialøkonomiske virksomheder kan spille en større rolle i indsatsen for at indsatsklare borgere kommer tættere på arbejdsmarkedet.

Som en del af Jobcenter Københavns indsats for at støtte københavnske virksomheders sociale profil, arbejder hele Københavns Kommune med at udnytte og udvide brugen af sociale klausuler med henblik på at oprette praktik- og elevpladser hos entreprenører, der indgår kontrakter med kommunen.

Jobcenteret har i 2011 genforhandlet aftaler med kommunens partnerskabsvirksomheder med henblik på at udrede eventuelle barrierer i samarbejdet. I fokus for den fremadrettede indsats er det bedst mulige match mellem den enkelte borgers ressourcer og barrierer på den ene side og kravene og støtten i virksomhederne på den anden side.

7. BUDGET

DEN AKTIVE BESKÆFTIGELSESIKTSATS I 2012

Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen	Budget 2011	Budget 2012
	mio. kr. *	mio. kr. *
Driftsudgifter til aktivering på tværs af målgrupper		
Driftsudgifter ved aktivering		
Udgifter (konto 5.68.90, gruppering 001-010)	1.175	907
Antal helårspersoner	46.915	46.007
Enhedsomkostning	25.045	19.712
Ikke-forsikrede ledige m.v.		
Kontanthjælp		
Udgifter (konto 5.57.73 samt 5.57.74)	1.928	2.152
Antal helårspersoner	12.826	16.356
Enhedsomkostning	150.346	131.551
Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (inkl. forrevalidering)		
Udgifter (konto 5.57.75)	1.297	895
Antal helårspersoner	10.174	6.813
Enhedsomkostning	127.437	131.387
Revalidering		
Udgifter (konto 5.58.80)	317	317
Antal helårspersoner	1.596	1.600
Enhedsomkostning	198.578	197.963
Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)		
Udgifter (konto 5.58.81)	520	360
Antal helårspersoner	3.021	2.326
Enhedsomkostning	172.011	154.758
Sygedagpenge		
Udgifter (konto 5.57.71)	1.241	1.061
Antal helårspersoner	6.685	6.341
Enhedsomkostning	185.636	167.347
Mentorordning		
Udgifter (konto 5.68.98.012 og 017) ***	29	29

Medfinansiering af dagpenge m.v. til forsikrede ledige		
Dagpenge i aktive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **/**		
Udgifter (konto 5.57.78.006)	88	92
Antal helårspersoner	900	945
Enhedsomkostning	97.675	97.556
Dagpenge i aktive perioder, 70 pct. kommunalt bidrag **/**		
Udgifter (konto 5.57.78.007)	124	118
Antal helårspersoner	908	865
Enhedsomkostning	136.807	136.590
Dagpenge i passive perioder, 70 pct. kommunalt bidrag **/**		
Udgifter (konto 5.57.78.008)	941	1.239
Antal helårspersoner	6.879	9.071
Enhedsomkostning	136.733	136.589
Dagpenge ved ikke-rettidig aktivering, 100 pct. kommunalt bidrag **/**		
Udgifter (gruppering 5.57.78.003)	153	153
Antal helårspersoner	782	782
Enhedsomkostning	195.260	195.128
Uddannelsesydelse, 70 pct. kommunalt bidrag **/**		
Udgifter (konto 5.57.78.009)	26	35
Antal helårspersoner	190	254
Enhedsomkostning	136.700	136.575

Forsikrede ledige m.v.		
Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere ***		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 102-105)	95	95
Antal helårspersoner	Xx	Xx
Enhedsomkostning	Xx	Xx
Løntilskud forsikrede ledige - kommunale arbejdsgivere ***		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 106)	399	399
Antal helårspersoner	Xx	Xx
Enhedsomkostning	Xx	Xx
Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge)		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 013-014)	6	13
Antal helårspersoner	Xx	Xx
Enhedsomkostning	Xx	Xx
Jobrotation		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 016-017)	0	0
Antal helårspersoner	Xx	Xx
Enhedsomkostning	Xx	xx
Medfinansiering 50 pct. af befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige **		
Driftsudgifter (konto 5.57.78, gruppering 005)	5	5
Hjælpe midler m.v. til forsikrede ledige og beskæftigede		
Driftsudgifter (konto 5.68.91, gruppering 006)	3	3
Personlig assistance til handicappede		
Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 007-008)	36	36
Antal helårspersoner	xx	xx
Enhedsomkostning	xx	xx
Hovedkonto 6. Administration mv.		
	Budget 2011	Budget 2012
	mio. kr. *	mio. kr. *
Administrationsudgifter vedrørende jobcentre og pilotjobcentre		
Udgifter (konto 6.43.53)	384	390
LAB: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats		
* Opgørelsen skal omfatte udgifter og indtægter (dranst 1), men skal være før refusion (dranst 2). Fx hvis en kommune budgetterer at afholde udgifter for 2 mio. kr. og at have indtægter for 0,1 mio. kr. på en ordning, hvor der gives 50 pct. i refusion. Da oplyses ovenfor et budget på 1,9 mio. kr.		
** For dagpenge og befordringsgodtgørelse er det således alene kommunens medfinansieringsbidrag, der skal fremgå, og ikke a-kassens/statens bruttoudgift.		
*** Af hensyn til sammenlignelighed er angivet 2011-budget efter budgetjusteringer som følge af ny lovgivning ult. 2010.		

BILAG I: Samlet oversigt over mål

Kommunens mål i forhold til ministermålene:

Her indsættes kommunens samlede oversigt over alle målene i beskæftigelsesplanen – dvs. både ministermålene samt eventuelt lokale mål. Kommunens mål ift. ministermålene:

- **LEDIGE SKAL HURTIGT TILBAGE I JOB – LANGTIDSLEDIGHEDEN SKAL BEKÆMPES**
Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (arbejdskraftreserven) skal begrænses til 15.753 personer (personer i ledighed og aktivering) i december 2012, svarende til et fald på 9,0 pct. fra december 2010 til december 2012.
- **BEDRE HJÆLP TIL LEDIGE PÅ KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET – FÆRRE MENNESKER PÅ OFFENTLIG FORSØRGELSE**
Tilgangen af personer til permanente forsørgelsesordninger (ledighedsydelse, fleksjob og førtidspension) skal begrænses til 1.222 personer (fuldtidspersoner) i december 2012, svarende til antallet i december 2010.
- **UNGE SKAL I UDDANNELSE ELLER JOB**
Antallet af unge på offentlig forsørgelse under 30 år skal begrænses til 10.624 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2012, svarende til et fald på 6,2 pct. fra december 2010 til december 2012.
- **FLERE INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE SKAL I JOB**
Antallet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse skal begrænses til 16.389 personer (fuldtidspersoner i ledighed og aktivering) i december 2012, svarende til et fald på 4,5 pct. fra december 2010 til december 2012.

BILAG 2: LBR's plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

BILAG 3: Anvendelse af bevilling til ekstra virksomhedsrettede jobkonsulenter til at hjælpe langtidsledige og personer i risiko for langtidsledighed i job og i aktive virksomhedsrettede tilbud

Jobcenter København forventer i 2012, som led i bevillingen til ekstra virksomhedskonsulenter, at virksomhedsplacere 3.400 ekstra ledige. Det betyder, at der i alt forventes at blive virksomhedsplaceret cirka 17.000 ledige i 2012. Dette antal forventes fastholdt i 2013.

For at nå dette mål har Jobcenter København besluttet at omlægge og styrke den virksomhedsrettede indsats. Det vil betyde, at jobklare ledige (match 1) i Jobcenter København får en intensiveret virksomhedsindsats. Det lokale Beskæftigelsesråd i København har finansieret en række analyser, der har dannet videngrundlaget for den nye strategi for virksomhedsindsatsen. Tanken bag det nye borgerflow er at sætte ind overfor de ledige efter 6 måneders ledighed. Således vil de, der selv kan finde beskæftigelse være ude af systemet, når indsatsen begynder, mens ledige i fare for langtidsledighed vil blive tilbudt en virksomhedsplacering.

Omlægningen betyder, at der er etableret to nye enheder (i henholdsvis Arbejdsmarkedscentret og i Jobcenter Musvågevej). Enhederne har til opgave at gennemføre et aktivt tilbud for målgruppen i form af et 6 ugers forløb forud for en virksomhedsplacering, samt forestå målopfølgningen om at øge andelen af arbejdsmarkedsparede ledige, som aktiveres i en virksomhed. Samtidig omlægges og videreføres jobkonsulentordningen på beskæftigelsescentrene. Dermed sker der en samlet styrkelse af virksomhedsindsatsen i Københavns Kommune.

Det nye borgerflow for match 1 borgere og hovedprincipperne i den intensiverede virksomhedsindsats er følgende:

- Jobklare dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere under 30 år med en uddannelse er i jobcentrets modtagelse i max 5 uger beregnet fra første ledighedsdag. Her modtager de en jobrettet indsats, herunder vejledning i brug af seks ugers selvvalgt uddannelse, inden visitation til et nyt aktivt virksomhedstilbud i virksomhedsenheden i Arbejdsmarkedscentret.
- Jobklare dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere over 30 år er i jobcentrets modtagelse i max 26 uger beregnet fra første ledighedsdag. Her modtager de en jobrettet indsats, herunder vejledning om brug af seks ugers selvvalgt uddannelse, inden visitation til et nyt aktivt virksomhedstilbud.
- Der oprettes et internt aktivt virksomhedsrettet tilbud i henholdsvis Arbejdsmarkedscentret og Jobcenter Musvågevej. Indsatsen består i et 6-ugers virksomhedsrettet forløb forud for en virksomhedsplacering, som enten kan være virksomhedspraktik og/eller offentlig/privat løntilskud.
- Virksomhedsenheden i Jobcenter Musvågevej har desuden et særligt fokus på private virksomhedsplaceringer primært målrettet indvandrerkvinder med ikke-vestlig baggrund.
 - ▶

Følgende målgrupper vil ikke indgå i ovenstående borgerflow:

- Specialindsatsen for udvalgte boligområder.
- Specialindsatsen for unge under 30 år uden uddannelse.
- En forventet mindre gruppe af jobklare borgere med behov for en særlig opkvalificering af personlige, sociale og faglige kompetencer. Deres opkvalificering herunder eventuel senere virksomhedsplacering vil blive varetaget i beskæftigelsescentrene.
- Den obligatoriske udlægning af ledige med en lang videregående uddannelse til anden aktør.
- Ledige der ikke kan virksomhedsplaceres. Denne målgruppe aktiveres i individuelle beskæftigelsesrettede tilbud, herunder brug af ordinær uddannelse.

Det nye borgerflow betyder også et øget antal virksomhedsplaceringer i Københavns Kommune. Det forventes, at der samlet vil blive virksomhedsplaceret cirka 3.700 helårspersoner, heraf 2.800 i offentlige og private løntilskudsstillinger og cirka 900 i virksomhedspraktik. Det forventes, at cirka 2.600 virksomhedsplaceringerne vil være for dagpengemodtagere, jf. Tabel 3

De ca. 11,2 mio. kr., der er afsat til virksomhedsindsatsen i 2011 og 2012, er disponeret til virksomhedsopsøgende arbejde i Arbejdsmarkedscentret, Jobcenter Musvågevej og beskæftigelsescentrene.

Virksomhedsplaceringer	2011	2012	2013
Virksomhedsplaceringer i alt	3.715	3.715	3.715
Dagpengemodtagere i virksomhedsplacering i alt (inkl. aktivering hos andre aktører)	2.616	2.616	2.616



BLANDDIG I BYEN

KØBENHAVNS KOMMUNE
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen