

## **Bilag 2: Udvalgsafsnit**

[Dette bilag indeholder en række obligatoriske beskrivelser og oversigter som indgår i den trykte version af det samlede forslag til budget 2013, som udgives af Økonomiforvaltningen]

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget

### **Overordnet opgavebeskrivelse for udvalget:**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har ansvaret for den beskæftigelsesrettede indsats over for ledige og sygemeldte borgere, der står uden for eller har risiko for at blive udstødt af arbejdsmarkedet. Indsatsen er primært målrettet de borgere, der modtager en forsørgelsesydelse fra kommunen som kontanthjælp, sygedagpenge, løntilskud, fleksjob, ledighedsydelse, introduktionsydelse, jobtræningsordninger og orlovsydelse samt forsikrede ledige dagpengemodtagere.

Beskæftigelsesindsatsen varetages i jobcentre i samspil med kommunale beskæftigelsescentre, eksterne leverandører, virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Jobcentrene servicere årligt ca. 105.000 ledige og sygemeldte borgere.

Ledige og sygemeldte betjenes også i Ydelsesservice, der administrerer og udbetaler forsørgelsesydelse.

Udvalget har desuden ansvaret for kommunens tværgående integrationsindsats for kommunens godt 120.000 borgere med anden etnisk baggrund end dansk (Borgere med anden etnisk baggrund end dansk udgør ca. 23 pct. af byens borgere i alderen 16-64 år). Opgaven består i, at koordinere, revidere og følge op på kommunens samlede integrationspolitik. Udvalget servicere endvidere nyankomne udlændinge ved at tilbyde et introduktionsprogram.

Danskundervisning for voksne udlændinge, der udføres på sprogskoler, hører ligeledes til Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets opgavefelt. Det vil sige danskundervisning til indrejste selvforsørgende EU-borgere, udlændinge under integrationsloven og kontanthjælpsmodtagere med behov for danskundervisning for at styrke jobmulighederne.

### **Udvalgets udfordringer de kommende år:**

I 2013 står Beskæftigelses- og Integrationsudvalget over for en række faglige og økonomiske udfordringer. De væsentligste udfordringer er;

- *Fortsat høj ledighed i 2013*
- *Lavere økonomiske rammer*

#### ***Fortsat høj ledighed i 2013***

Ledigheden er siden 2. halvår 2008 steget betydeligt både i København og på landsplan.

Baseret på de seneste prognoser er det forventningen, at ledigheden topper i 2012. Ledigheden vil dog fortsat være meget høj også i 2013.

Navnlig ungdomsledigheden er i de seneste år steget markant, i København såvel som på landsplan. Det er en kæmpe udfordring, bl.a. fordi erfaringer viser, at

længere tids arbejdsløshed gør det svært at træde ind på arbejdsmarkedet senere i livet, når konjunkturerne vender. Dette gælder ikke mindst for unge uden uddannelse, men ledigheden er også stigende for akademikere, herunder især nyuddannede. Der er en klar tendens til overledighed for bl.a. gruppen af akademikere i København sammenlignet med resten af landet.

De ugunstige konjunkturer betyder desuden, at afstanden til arbejdsmarkedet for de borgere, der udover ledighed også har sociale eller sundhedsmæssige problemer, bliver endnu vanskeligere at overvinde. De mest udsatte borgere må ikke blive de første og letteste ofre for de dårlige konjunkturer.

Det er derfor vigtigt at yde en målrettet indsats overfor de grupper der i særlig grad er ramt af ledighed, herunder bl.a. de mange ledige dimittender, de unge med psykiske eller andre problemer, ledige med svage dansksproglige forudsætninger og ledige uden uddannelse.

I forhold til de svage ledige er der behov for en relativt håndholdt indsats, mens et nøgleord i forhold til de mere ressourcestærke ledige er hjælp til selvhjælp. Jo mere selvhjulpne og involverede de ledige er i deres egen ledighedssituation og forløbet i jobcentret, jo større er sandsynligheden for at de ledige hurtigt kommer tilbage i beskæftigelse eller videre i ordinær uddannelse.

### ***Lavere økonomiske rammer***

I 2013 er Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets rammer til både drift og indsats lavere end i 2012, på grund af bortfald af midlertidige bevillinger og forvaltningens bidrag til tværgående og forvaltningsspecifikke effektiviseringer.

Udfordringerne imødegås blandt andet gennem interne effektiviseringer i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, omprioritering i tidligere års beskæftigelsesaftaler og omlægning af indsatsen for både job- og indsatsparate ledige i Københavns Kommune.

### ***Beskæftigelsesaftalen Københavns beskæftigelsesaftale for 2013***

Sammenlignet med andre kommuner har København færrest på offentlig forsørgelse. Samtidig er det kommunalpolitiske spillerum blevet større. København har derfor lige nu en unik mulighed for at ændre retning, og i endnu højere grad skabe en beskæftigelsesindsats, der bygger på tillid og respekt for den enkelte, og hvor resultater er i centrum.

Københavns beskæftigelsesaftale for 2013 er således en ny retning i kommunens beskæftigelsesindsats. Ambitionen er for alvor at sætte 'Borgeren ved Roret' og den enkelte ledige i centrum. Målet er endnu bedre resultater gennem styrkelse af borgeren. Både dem, der er tæt på og langt fra arbejdsmarkedet. Samlet set skal beskæftigelsesaftalen for 2013 sikre, at København får taget hånd om byens historiske overledighed blandt de arbejdsmarkedsparede ledige. Det betyder blandt andet, at København mere systematisk end hidtil både kvalificerer og fremrykker jobindsatsen for udvalgte grupper samtidig med, at virksomhedssamarbejdet intensiveres.

Således har Københavns beskæftigelsesaftale for 2013 fokus på følgende målgrupper:

- Ufaglærte
- BIF/SOF-fællesborgere med sundhedsproblemer (SUF)
- ACere/nyuddannede

Ufaglærte og ACere/nyuddannede er prioriteret i denne aftale, fordi disse grupper udgør 75 procent af den samlede overledighed. Endvidere skal der på grund af ændrede regler tages stilling til håndteringen af ledige med en lang videregående uddannelse. Borgere med sociale, sundhedsmæssige og beskæftigelsesmæssige udfordringer kræver særlig indsats. Målet med at prioritere denne gruppe er, at understøtte en koordineret og individuelt tilrettelagt indsats, og mulighederne for dette er forbedret af, at kravene til aktiveringens længde og hyppighed er reduceret. Det giver større frihed til at lave en tilpasset indsats for den enkelte borger.

#### *Fokus på servicekultur*

Medarbejdernes indsats er afgørende for succes. Derfor er det væsentligt, at medarbejdernes faglighed bliver brugt optimalt, og at der løbende er fokus på udvikling af medarbejdernes kompetencer og organisationens arbejdsgange. Målet er en forbedringskultur, der tager udgangspunkt i at hjælpe ledige københavnere med deres ønske om at komme i arbejde eller uddannelse. Det skal medføre, at alle borgere i højere grad oplever en servicekultur - baseret på helhed og inddragelse – frem for en myndighedskultur, hvor systemet og ikke opgaven er omdrejningspunkt.

Med denne aftale sikrer et enigt Beskæftigelses- og Integrationsudvalg, at ingen falder mellem to stole, hverken når det gælder kommunens forvaltninger eller lovgivningens opdelinger. Alle ledige skal opleve en sammenhængende indsats, som tager udgangspunkt i at bringe den ledige tættere på arbejdsmarkedet og i job gennem egen aktive indsats. Især borgere, der har andre problemer end ledighed, har brug for en samlet social-, sundheds- og beskæftigelsesindsats for at skabe nødvendige progression.

#### *Vækst og udvikling*

Men Københavns beskæftigelsesindsats er ikke kun afgørende for den enkelte ledige. Jobindsatsen er også afgørende for byens muligheder for vækst og udvikling. Derfor skal indsatsen også bidrage til at løse arbejdsmarkedsudfordringerne på længere sigt. Gennem et stærkt fokus på uddannelse skal beskæftigelsesindsatsen således bidrage til at opkvalificere den samlede arbejdsstyrke, som byens virksomheder forventes at efterspørge om få år.

#### *Virksomhedssamarbejde*

Samtidig skal beskæftigelsesindsatsen også målrettes virksomhederne. Jobindsatsen i København skal bidrage til et effektivt arbejdsmarked, hvor der er tæt sammenhæng mellem virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft og beskæftigelsespolitikens formidlings- og uddannelsesindsats. Det kræver en tæt kontakt og et smidigt samarbejde mellem kommune og virksomheder samt kommune og øvrige aktører. Målet er en virksomhedsindsats, som altid leverer en optimal service for byens virksomheder, og som både understøtter virksomhedernes rekrutteringsbehov og understøtter den lediges vej ud i virksomheden. Med aftalen intensiveres og systematiseres virksomhedssamarbejdet for at understøtte, at virksomhederne altid oplever, at kommunen er en god og pålidelig samarbejdspartner.

Københavns beskæftigelsesaftale for 2013 skal sikre, at København får elimineret den overledighed, som byen historisk har døjet med. I København er der 3.900 flere ledige helårspersoner end der burde være. Det skal beskæftigelsesaftalen for 2013 ændre. På den baggrund har aftaleparterne besluttet følgende initiativer fordelt på aftalen målgrupper:

#### *Ufaglærte*

I forbindelse med krisen har mange ufaglærte mistet deres job. Det gælder både dagpengemodtagere såvel som kontanthjælps-modtagere. Frem mod 2020 er prognosen, at der vil opstå mangel på faglært arbejdskraft, mens arbejdsmarkedet for ufaglærte gradvist vil blive mindre. Det konkrete mål er at reducere overledigheden for ufaglærte med 25 procent ved udgangen af 2013.

Parterne er enige om følgende initiativer:

- Jobrotation, herunder deltagelse i et regionalt jobrotationssekretariat
- Realkompetenceafklaring og -udvikling
- Flere praktikpladser herunder voksenlærlinge

#### *BIF/SOF-fællesborgere med sundhedsproblemer (SUF)*

Visionen for indsatsen er, at indsatsklare borgere (match 2) – herunder BIF/SOF-fællesborgere eller borgere med sundhedsproblemer – får individuelt tilrettelagte forløb, som dokumenteret bringer den ledige tættere på arbejdsmarkedet samtidig med at livskvaliteten højnes.

Parterne er enige om følgende initiativer:

- Fleksible og målrettede kombinationsforløb
- Forankring af metodeudviklingsprojekter
- Styrket indsats for at forebygge behovet for sanktionering
- Videreførelse af TTA-projektet
- Unge med psykiske lidelser
- Mikrolån
- Socialøkonomisk virksomhed

#### *ACere/nyuddannede*

I de seneste år har der været en massiv stigning i antallet af ledige akademikere, som udgør 31 procent af de ledige i Københavns Kommune, svarende til 4.800 helårspersoner. En stor gruppe ledige er nyuddannede/dimittender, hvilket har store konsekvenser: Startes karrieren med en længere ledighedsperiode forringes mulighederne på arbejdsmarkedet senere i livet.

Parterne er enige om følgende initiativer:

- En tidlig intensiv indsats
- Virksomhedsrettede forløb
- formidlingssamarbejde
- Fleksibelt udbud på LVU-området (Lang Videregående Uddannelse)

#### *Fremtidens jobindsats*

Parterne er enige om at indføre en jobcenterstruktur med større gennemsigtighed for borgeren med færre indgange og en simple ”vej igennem systemet”. I im-

plementeringen vil der være fokus på medarbejderinddragelse. Dette understøtter også den eksisterende satsning på Borgeren ved Roret, som skal videreudvikles i de kommende år.

Parterne er enige om følgende initiativer:

- Job- og matchesamtale – den gode samtale
- Forsøg med en fremrykket indsats for særlige grupper
- Intensivt forløb for langtidsledighed

### **Udvalget har følgende udgifter:**

**Tabel 1. Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets samlede udgifter**

mio. kr. (løbende priser)	2013	2014	2015	2016
Serviceudgifter	751	757	760	767
- heraf demografiregulerede service				
Anlæg	5	1	0	0
Overførsler mv.	6.258	6.407	6.594	6.786
<b>I alt</b>	<b>7.014</b>	<b>7.165</b>	<b>7.354</b>	<b>7.552</b>

**Tabel 2. Administrationsudgifter 2011 til 2013**

mio. kr. (løbende priser)	2011	2012	2013
Administrationsudgifter	278	272	261

Note: Administrationsudgifter defineres som nettoudgifter på funktion 6.45.51.1

### **Personalesituationen i forvaltningen:**

**Tabel 3. Ansatte i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget**

	2009*	2010	2011
Antal årsværk	1.507	1.646	1.626
Kønsfordeling m/k	476/1.034	518/1128	496,3/1130
Gennemsnitligt sygefravær (dage pr. ansat)	13,03	13,30	12,42
Medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk	14,1 %	15,3 %	16,7 %

\* Pr. 1. august 2009 overgik de statslige medarbejdere i AF til kommunal ansættelse, hvilket er slået igennem med 5/12