

Statusrapport
på
beskæftigelses-
indsatsen

2011

Overledigheden
i Københavns
Kommune

Indholdsfortegnelse

Forord ved Morten Binder	3
1. Arbejdsmarkedssituationen i København	4
Beskæftigelsessituationen i København	4
Overledigheden i København	5
Årsager til overledigheden i København	5
Jobcentrets indsats for de ledige	8
2. Overledigheden i København	11
Akademikere.....	12
HK.....	16
Selvstændige: ASE og DANA.....	19
Fag og Arbejdes (FOA) A-kasse	22
FTF-A	25
Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus	28
Specialarbejdere: Fagligt Fælles Forbund – 3F	31
Håndværkere: Byggefagets-, El-fagets- og Metalarbejdernes A-kasse.....	35
Teknikere: Teknikernes A-kasse og Min A-kasse	38
Jobklare kontanthjælpsmodtagere (match 1)	41
Indsatsklare kontanthjælpsmodtagere (match 2)	44
4. Service til borgerne og virksomhederne	47
Service til borgerne.....	47
Service til virksomhederne	48
Bilag 1: Skemaoversigt over målgrupperne	50

Forord ved Morten Binder

København skal levere jobservice i højeste kvalitet, så flere københavnere går fra ledighed til job eller uddannelse. Det er det mål, som vi arbejder hen imod hver dag. En effektiv indsats målrettet den enkelte borger forudsætter, at vi fortsat har fokus på at tilvejebringe viden om resultaterne af vores indsats. Vi skal lære og tilpasse indsatsen på baggrund af vores erfaringer.

Hvert år udstikker Beskæftigelses- og Integrationsudvalget retningslinjerne i den årlige beskæftigelsesaftale og beskæftigelsesplan. I de månedlige resultatstatusser kan forvaltningen og udvalget følge den løbende udvikling i centrale nøgletal, så vi kan sætte ind undervejs, hvor der er behov.

Københavns beskæftigelsesindsats hviler på en driftsikker organisation. Der er en lav ungedighed og en høj målopfyldelse i forhold til de mål, som beskæftigelsesministeren sætter for indsatsen. Alligevel oplever København en højere ledighed for nogle a-kasser og jobklare kontanthjælpsmodtagere, end der ses i klyngen af kommuner med samme rammevilkår som København. Dette er fokus i denne første statusrapport på beskæftigelsesområdet.

Med det nylige regeringsskift forventer vi at få nye rammer for beskæftigelsesindsatsen i de kommende år. Allerede med regeringens finanslovsaftale for 2012 indføres en række ændringer i beskæftigelseslovgivningen, som medfører færre krav til varigheden og intensiteten af tilbuddene. Det betyder, at vi får mere *frihed* i indsatsen og et større *ansvar* for at tilrettelægge tilbuddene på en måde, der passer til borgerne og giver resultater. Rapporten skal dermed også indlede dialogen i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget om, hvordan vi bedst udnytter de mange muligheder, der tegner sig foran os.

Jeg glæder mig til sammen med udvalg, medarbejdere og samarbejdspartnere at trække i arbejdstøjet og få udpeget de udfordringer, der ligger foran os i 2013.

Morten Binder – marts 2012

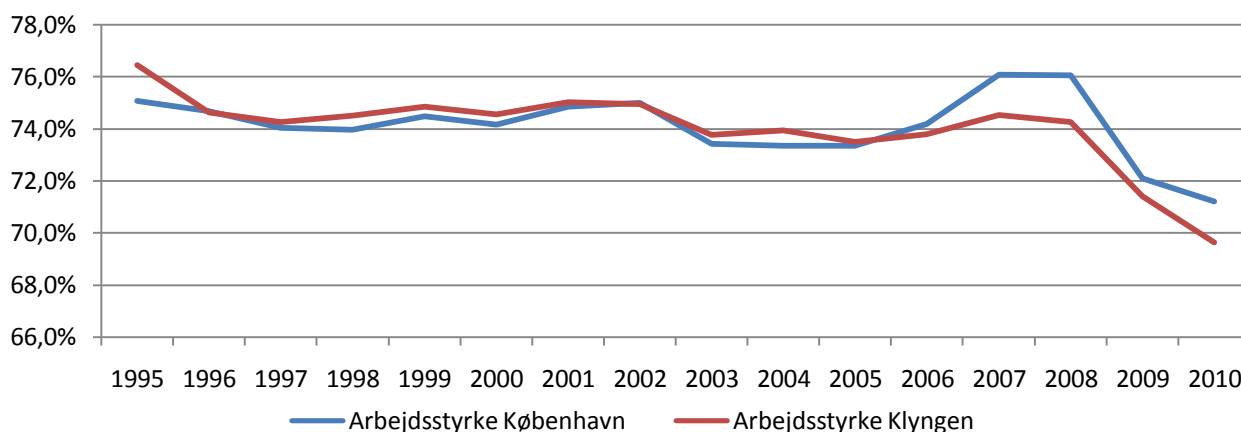
1. Arbejdsmarkedssituationen i København

Beskæftigelsessituationen i København

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 København¹. Arbejdsstyrken i København er større end i klyngen og var større i København under hele højkonjunktoren. 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.

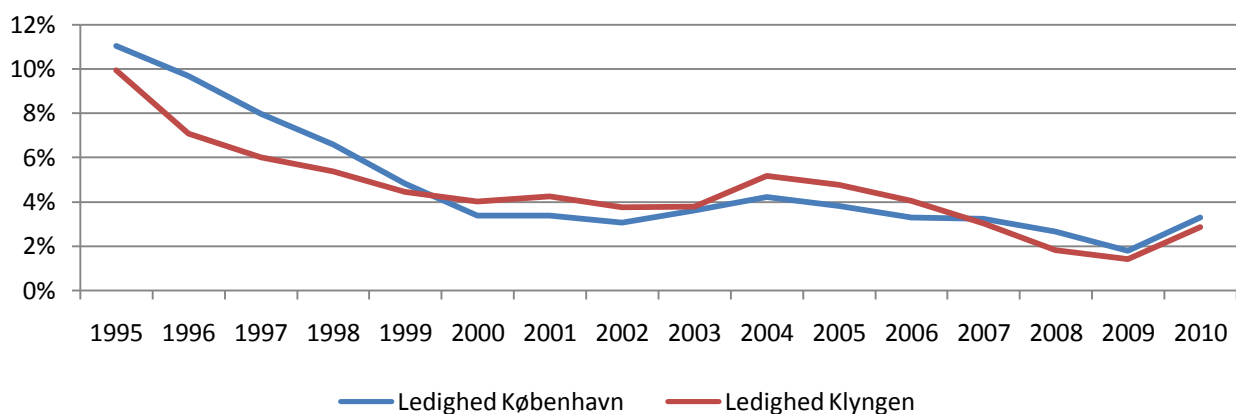
Ses der på udviklingen i ledigheden, fremgår det, at ledigheden i København ikke faldt i samme tempo i København under opsvinget, hvorved der blev skabt et gab mellem ledigheden i København og i klyngen, den såkaldte overledighed.

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



Kilde: Jobindsats.dk

Figur 2: Udviklingen i ledighed i forhold til arbejdsstyrken i København og klyngen



Kilde: Jobindsats.dk

¹ 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.

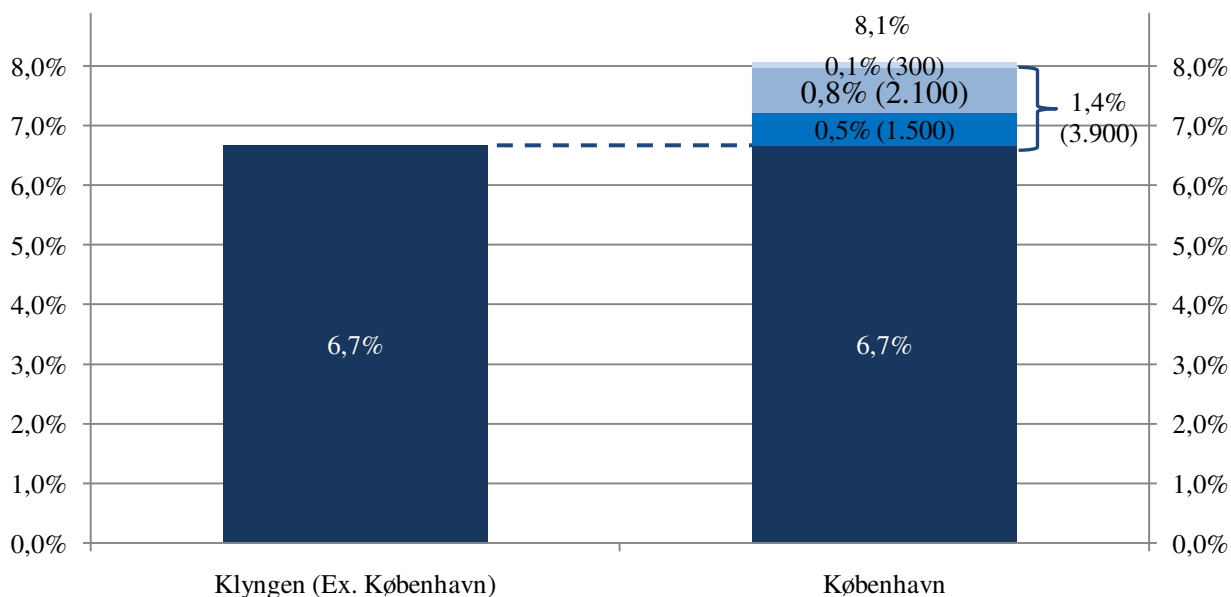
Overledigheden i København

I København var bruttoledigheden i 2011 8,1 pct. Det er 1,4 procentpoint højere end gennemsnittet af de øvrige byer i klyngen, jf. Figur 3. Omregnet til personer, svarer det til, at København har en overledighed på ca. 3.900 fuldtidspersoner.

I figuren er den samlede overledighed delt på forskellige målgrupper. Heraf fremgår det:

- At 0,5 procentpoint af overledigheden, svarende til 1.500 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. I resten af rapporten vil disse a-kasser blive behandlet opdelt i 9 grupper. Disse a-kasser er valgt, fordi de har mange ledige og en overledighed i forhold til de øvrige byer i klyngen.
- I de resterende a-kasser er der samlet set også en lille overledighed. I figuren fremgår det, at denne udgør ca. 300 personer, svarende til 0,1 procentpoint.
- Den resterende overledighed (0,8 procentpoint svarende til 2.100 fuldtidspersoner) kan dermed henføres til jobklare kontanthjælpsmodtagere.

Figur 3: Bruttoledighed og overledighed i København fordelt på udvalgte grupper, 2011.



■ Overledighed: Øvrige a-kasser ■ Overledighed: Jobklare ■ Overledighed: Udvalgte a-kasser ■ Ledighed

Kilde: Danmarks Statistik, Jobindsats.dk og egne beregninger. Tallene i parentes dækker antallet af fuldtidsledige for den enkelte gruppe.

Årsager til overledigheden i København

Den højere ledighed i København skyldes en kombination af både flere ledige, og at de er ledige i længere tid end i kommunerne i klyngen (se Figur 5). Flere forhold har betydning for, hvordan konjunkturer og udviklingen i beskæftigelse påvirker København i forhold til klyngen. I forhold til demografiske variabler som alder, køn og etnicitet, ses ingen forskel mellem København og klyngen. Kun variabelen etnicitet kan

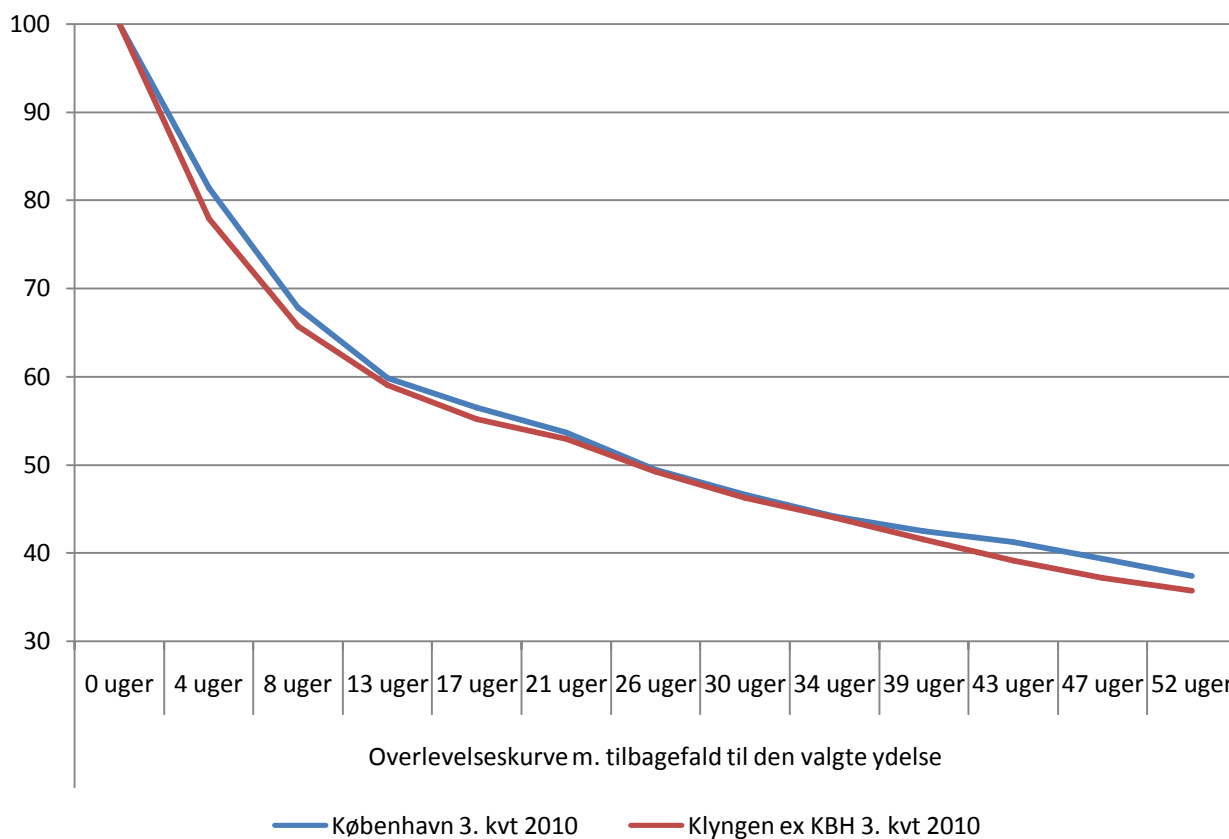
hjælpe med at forklare overledigheden, da København har en højere andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med klyngen.

Hastigheden hvormed de ledige kommer i arbejde

Nedenstående figur viser, at københavnske ledige kommer i arbejde i et lidt langsommere tempo end ledige fra klyngen. Forskellen er mest markant i løbet af den første måneds ledighed og efter 13 ugers ledighed.

Grundet forskellene i overlevelseskurven mellem København og klyngen er der i gennemsnit 272 flere ledighedsberørte i København. Det koster dermed cirka 79 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 ledighed².

Figur 4: Andel af dagpengemodtagere og jobklare kontanthjælpsmodtagere i 1. kvartal 2011 som fortsat er på ydelsen efter 26 uger



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger.

² Ved hvert punkt på kurven (hver 4. uge) er forskellen i mellem 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 79 mio. er summen af disse månedlige udgifter.

Pendling og mobilitet

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 42 pct. af arbejdspladserne besat af borgere, som bor i København. I klyngen er det 63 pct. af arbejdspladserne, som bliver besat af egne borgere. Det illustrer, at københavnernes er udsat for en større konkurrence på det lokale arbejdsmarked end borgerne i klyngen.

Københavnerne er dog også relativt geografisk mobile på arbejdsmarkedet. Således arbejder 38 pct. af københavnernes uden for kommunens grænser mod kun 26 pct. i klyngen. Københavnerne pendler dog kortere end landsgennemsnittet. En københavnere har i gennemsnit ca. 11 km til arbejde mod i gennemsnit 20 km for resten af landet.

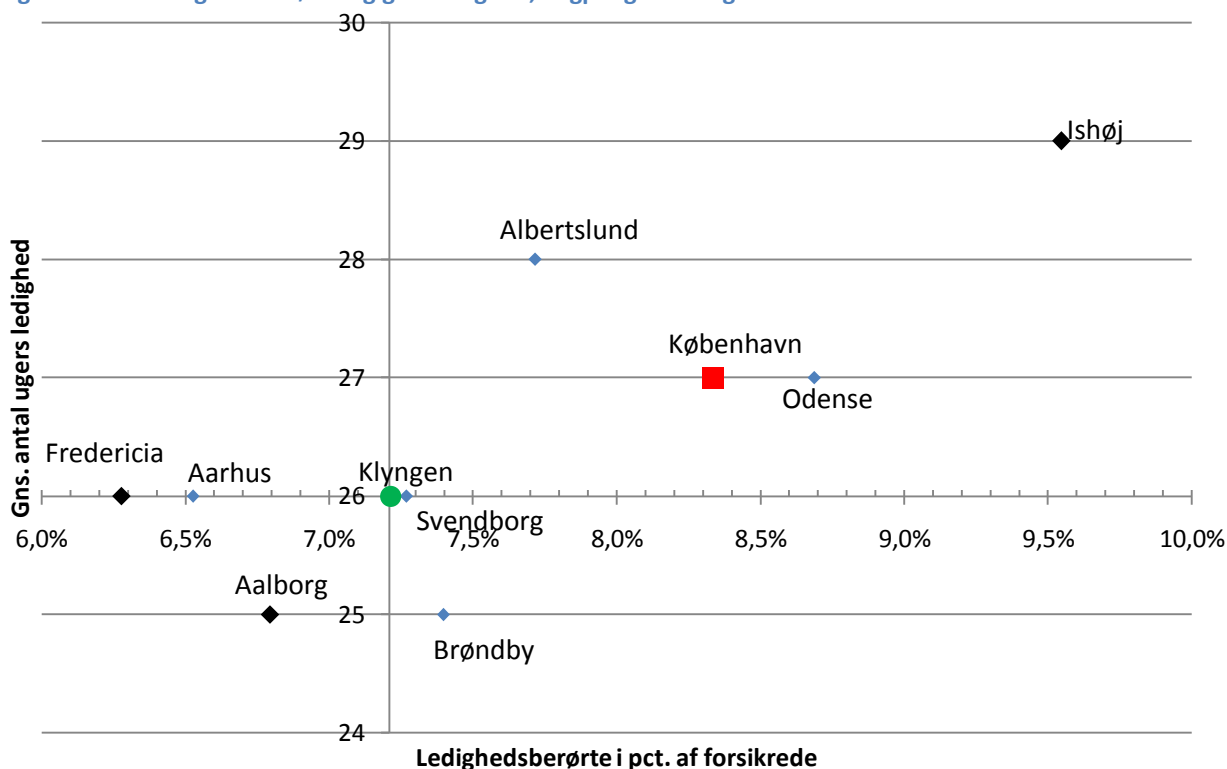
Erhvervsstrukturen i København

Den københavnske erhvervsstruktur er noget særligt. Det skyldes, at der er en større koncentration af job inden for de private serviceerhverv. Det er en tendens der går igen i de fleste af underbrancherne, med undtagelse af handel, hvor der er markant flere jobs i klyngen. København har til gengæld relativt flere jobs inden for forlag, radio og tv samt finansiering og forsikring. I klyngen fylder industrien og bygge- anlægsbranchen til gengæld mere. Selvom andelen, der arbejder i den offentlige sektor, er stort set den samme i København som i klyngen, har København en større andel inden for statslig administration, politi og forsvar. De øvrige byer har derimod en større andel job inden for den øvrige del af det offentlige arbejdsmarked.

Erhvervsstrukturen kan være med til at forklare, hvordan de lokale arbejdsmarkeder påvirkes ved konjunkturændringer. Økonomisk opsving eller krise vil traditionelt først ramme industrien og bygge- og anlægsbranchen, og dermed klyngen før København. Siden vil opsving og krise forplante sig til både de private og offentlige serviceerhverv – og specielt inden for den private service og den statslige del af den offentlige sektor påvirkes København mere end klyngen. København kan siges at have et konjunkturmæssigt efterslæb.

Samlet set illustrer 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 københavnernes i mindre grad er villige til at tage arbejde længere væk fra bopælen, sammenlignet med andre danskere.

Figur 5: Antal ledighedsberørte og gns. varighed, dagpengemodtagere oktober 2011



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

Jobcentrets indsats for de ledige

Redskaberne i den aktive beskæftigelsesindsats kan grupperes i fire hovedkategorier:

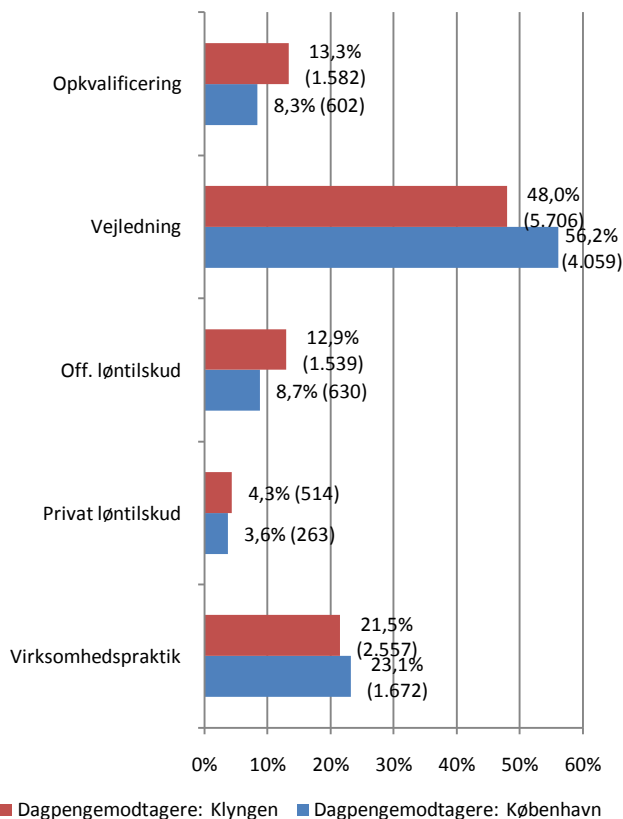
- Vejledningsforløb
- Opkvalificering (herunder ordinær uddannelse)
- Ansættelse med løntilskud
- Virksomhedspraktik

Som redskaber behandles vejledning og opkvalificering adskilt, da dette følger opgørelsesmetoden i DREAM-databasen, som benyttes i rapporten. Vejledning dækker fx over jobsøgningsforløb, mens opkvalificering dækker over ordinære uddannelser og andre kursus- og uddannelsesforløb³.

Sammenlignes Københavns indsats for dagpengemodtagerne med klyngen ses, at København har en lidt lavere effekt af den generelle aktive indsats end klyngen. Den lavere effekt ses både for vejlednings- og opkvalificeringsforløb, virksomhedspraktikker og privat løntilskud. Derimod har København en højere effekt for offentlige løntilskudsplaceringer.

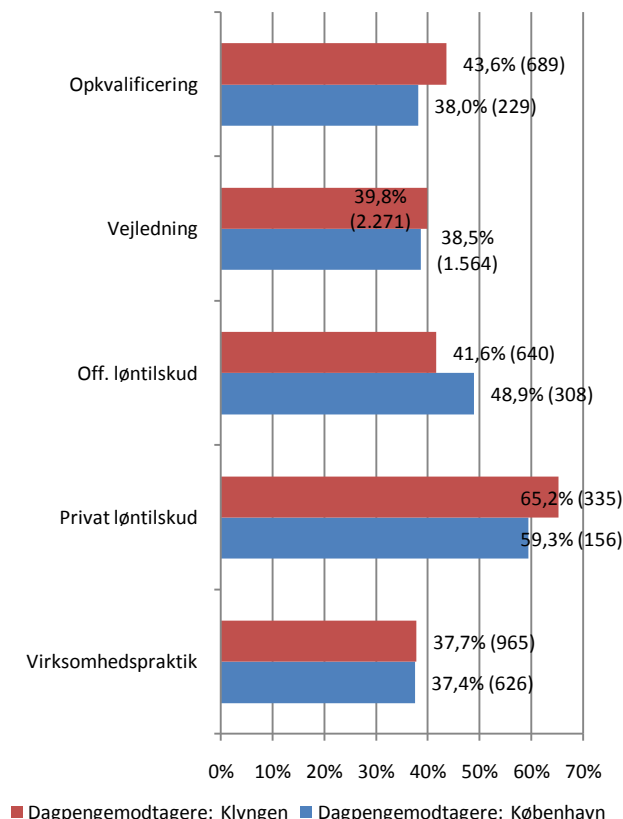
³ Et aktiveringsforløb er her alle påbegyndte aktiveringsforløb uanset varighed. Når der måles på anvendelse og udregnes effekt, kan der således indgå flere forløb pr. ledig.

Figur 6: Aktiverede dagpengemodtagere fordelt på aktiveringsredskab



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Figur 7: Andel af aktiverede dagpengemodtagere i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

I forhold til klyngen har København lidt flere dagpengemodtagere i vejledning og virksomhedspraktik og lidt til marginalt færre i løntilskud og opkvalificering, jf. figur 5.

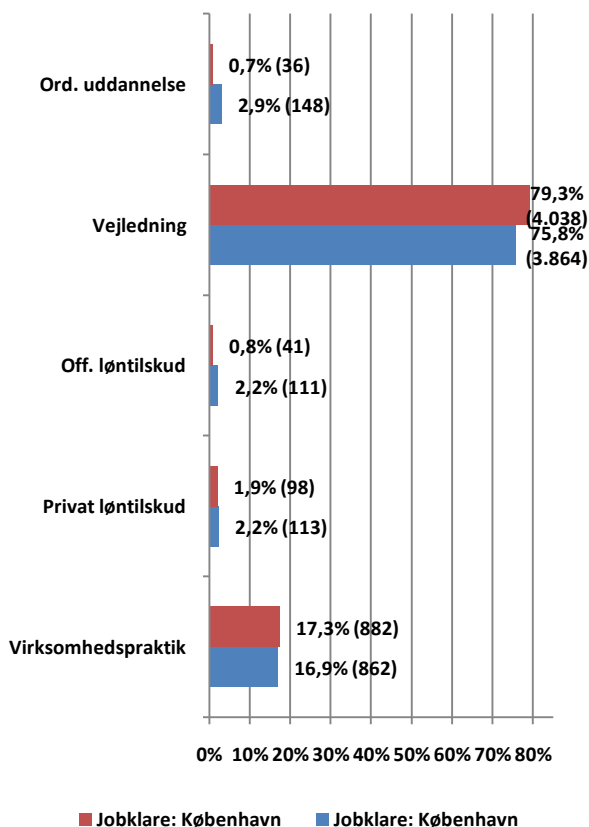
For jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere ses, at København har de laveste effekter i forhold til de enkelte indsatsområder. Det skal bemærkes, at med undtagelse af vejledning og virksomhedspraktik er der relativt få forløb, hvilket gør konklusionerne statistisk usikre. København bruger mere ordinær uddannelse⁴

⁴ Der er i DREAM-databasen forskel på, hvilke underkategorier af aktiveringsredskaber der er tilgængelige for henholdsvis dagpengemodtagere og kontant- og starthjælpsmodtagere. Det skyldes, at der er forskel i de opgørelsesmetoder, der anvendes i kommunerne for de forskellige ydelsesgrupper. Således er det på nuværende tidspunkt ikke muligt at registrere, hvor stor en andel af opkvalificeringen for dagpengemodtagere, der er ordinær uddannelse, omvendt er det muligt for kontant- og starthjælpsmodtagere at registrere både ordinære uddannelsesforløb og særligt tilrettelagt uddannelsesforløb.

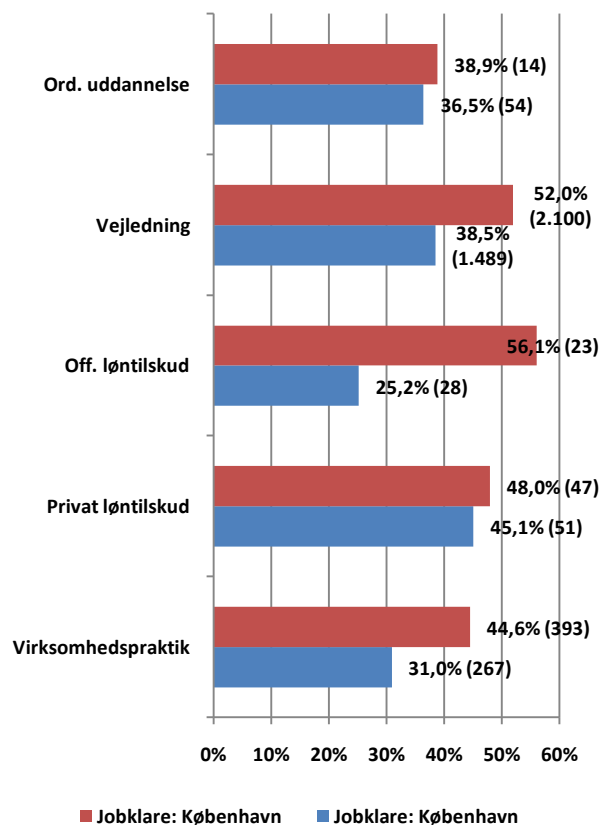
Særligt tilrettelagte uddannelsesforløb er her sammenlagt med vejledningsforløb, da registreringerne over forløb, i denne kategori er upålidelige på tværs af kommunerne. Det skyldes, at en selvstændig registrering af særligt tilrettelagte uddannelsesforløb er et levn fra tidligere lovgivning, hvor vejledningsforløb og særligt tilrettelagte uddannelser hørte under forskellige stykker i §32 i Lov om en aktiv Beskæftigelsesindsats. I den gældende lovgivning hører særligt tilrettelagt uddannelsesforløb under samme paragraf og stykke som vejledningsforløb lovgivning (LAB §32, 2).

og begge former for løntilskud end klyngen, som til gengæld bruger mere vejledning og virksomhedspraktik. Forskellene i anvendelsen er dog relative beskedne, jf. figur 8.

Figur 8: Aktiverede jobklare kontanthjælpsmodtagere fordelt på aktiveringsredskab



Figur 9: Andel af aktiverede jobklare kontanthjælpsmodtagere i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse, herunder SU, 26 uger efter afsluttet forløb.

Effekt af aktivering

Alle effekter i denne rapport er opgjort som 6 måneders effekten af aktiveringsforløb afsluttet i 1. kvartal 2011. En effekt er i denne sammenhæng defineret som afgået til selvforsørgelse eller SU. Datagrundlaget for beregningerne er Arbejdsmarkedsstyrelsens forløbsdatabase DREAM.

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 effekttallene 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.

2. Overledigheden i København

De efterfølgende afsnit vil gennemgå udvalgte a-kasser og a-kasse-grupperinger. De er alle kendetegnet ved både at have en overledighed i forhold til gennemsnittet i klyngen og en stor repræsentation, dvs. et relativt stort antal ledige medlemmer.

Udover at bruge den almindelige ledighedsstatistik til at evaluere overledigheden, vil der i afsnittet blive foretaget en opsplitting af ledigheden på antallet af personer berørt af ledighed samt den gennemsnitlige varighed af det igangværende ledighedsforløb (se figur 4).

Ledighedens to komponenter

Begrebet fuldtidsledig er en statistisk definition, som er opfundet for at sikre, at en person som har én dags ledighed i mellem to jobs ikke vægtes lige så højt i statistikken som en person, som er ledig i en hel periode. Vægtningen sker ved, at alle *ledighedsberørte* gives en vægt svarende til den andel af perioden vedkommende har været ledig. Af praktiske årsager samles alle disse vægte til en samlet vægt kaldet den *gennemsnitlige ledighedsgrad*, som multipliceres med antallet af ledighedsberørte for at finde antallet af fuldtidsledige.

I det følgende afsnit vil (fuldtids) ledigheden blive beskrevet ved:

- 1) Antallet af ledighedsberørte (i pct. af forsikrede)
- 2) Længden af den gennemsnitlige længde af de igangværende ledighedsforløb.

Idet 2) ikke er identisk med den *gennemsnitlige ledighedsgrad* kan denne opsplitting ikke bruges direkte til at konkludere i forhold til ledighedsprocenten (størrelse eller rangering i klyngen). I udvalgte tilfælde vil konklusionerne dog være identiske.

Data til opdelingen af ledigheden i to komponenter stammer fra Arbejdsmarkedsstyrelsens forløbsdatabase DREAM kombineret med data om antallet af forsikringsaktive fra Danmarks Statistik.

Der vil for hver a-kasse/a-kasse-gruppering blive set på sammensætningen blandt de ledige, hvilke brancher de beskæftigede medlemmer er i, den indsats de ledige tilbydes i København, samt forslag til den fremtidige indsats.

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) 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 gymnasielærere og undervisere på videregående uddannelser. Også offentlig administration og vidensservice⁵ beskæftiger en væsentlig andel.

A-kassen for Journalistik Kommunikation og Sprog forsikrer faggrupper som journalister og cand.comm'er, fotografer, film/tv-tekniker/assistent, multimediedesigner 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 vidensservice.

Akademikernes A-kasse er den største a-kasse for akademikere og spænder over faggrupper som arkitekter, bibliotekarer, læger, jurister, økonomer, cand.merc'er og cand.scient.soc'ere. Medlemmerne er primært beskæftiget inden for tre brancher: Offentlig administration, social- og sundhedsvæsen (især læger) og vidensservice. 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 vidensservice. Desuden er der mange ansatte som IT-konsulenter og i industrien (bl.a. medicinal- og vindmølleindustri samt anden industri).

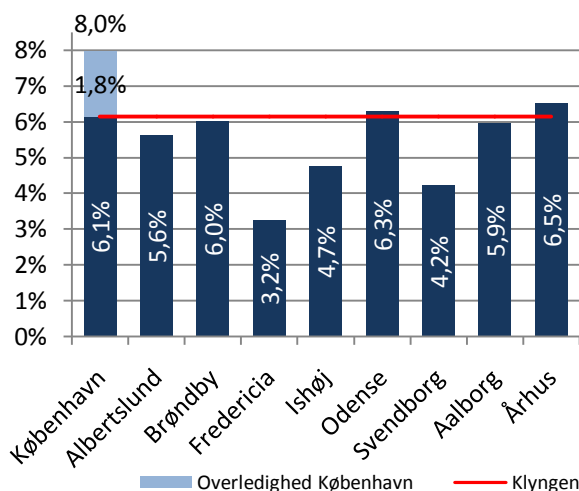
Tilsammen forsikrer de fire forbund cirka 53.700 personer i København, hvoraf der var cirka 4.300 fuldtidsledige i 4. kvartal 2011. IAK har markant lavere ledighed i København end de øvrige akademiske a-kasser.

Gennemsnitsalderen for de ledige i de fire a-kasser er 36 år, hvilket er den yngste for alle a-kassegrupper i denne rapport. 27 pct. af de ledige fra de fire 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 fire a-kasser i København. Knap hvert 8. 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 10 og Figur 11, har København den højeste ledighed for gruppen sammenlignet med klyngen, og dermed har akademikere i København en højere risiko for ledighed end i de andre kommuner i klyngen. Den høje ledighed skyldes primært, at der er mange ledighedsberørte i København og ikke længere ledighed, da den gennemsnitlige varighed på ydelsen for akademikere er lavere i København end for den samlede klynge.

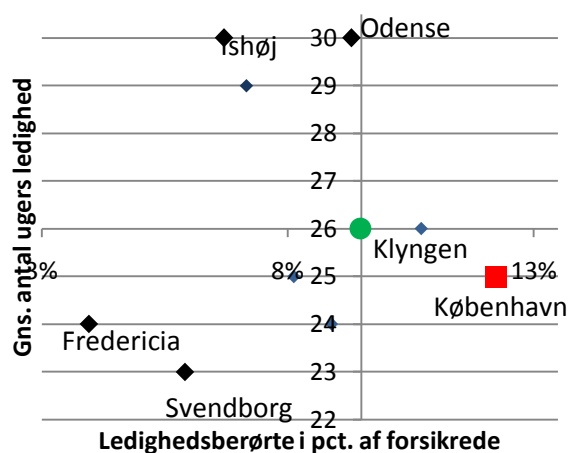
⁵ Dvs. advokat-, arkitekt, ingeniør samt konsulentvirksomheder, forskning og udvikling samt arbejde i reklamebureauer.

Figur 10: Ledighed for medlemmer af Journalistik, Kommunikation & Sprog samt Magistrenes a-kasse, 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. Kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 11: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for Journalistik, Kommunikation & Sprog samt Magistrenes a-kasse



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

Mulige årsager til overledighed

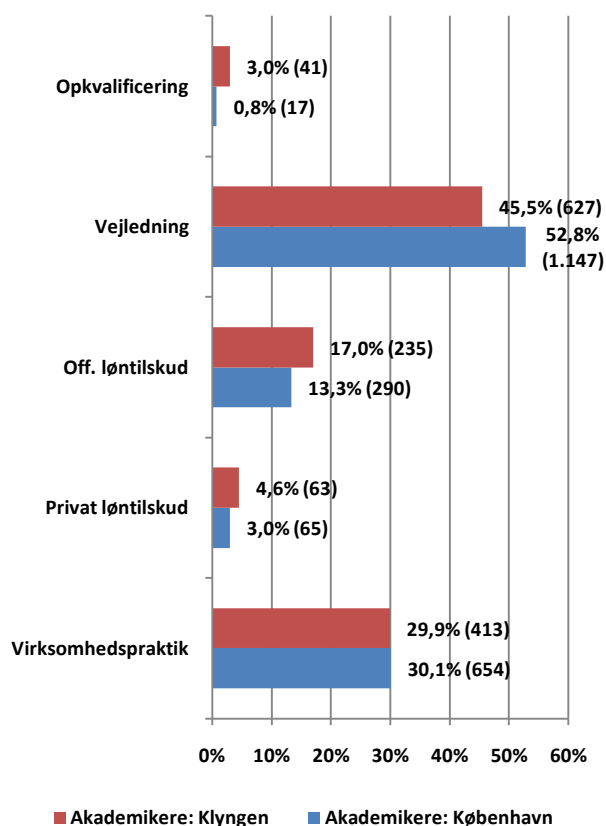
- Særligt inden for journalistik, kunst, musik, film, politik og statslig forvaltning er der i København det største udbud af eftertragtede stillinger. Dette udbud tiltrækker mange jobkandidater fra hele landet med de relevante kompetencer, hvorved der skabes et udbud af arbejdskraft, der langt overstiger 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 højtuddannede 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 fire 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 12 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 akademikere. Privat og offentligt løntilskud er de to redskaber med højeste jobeffekter (jf. Figur 13). Opkvalificeringsforløb har også høje effekter i København, men da der indgår meget få opkvalificeringsforløb i opgørelsen, er data herfor behæftet med en vis usikkerhed.

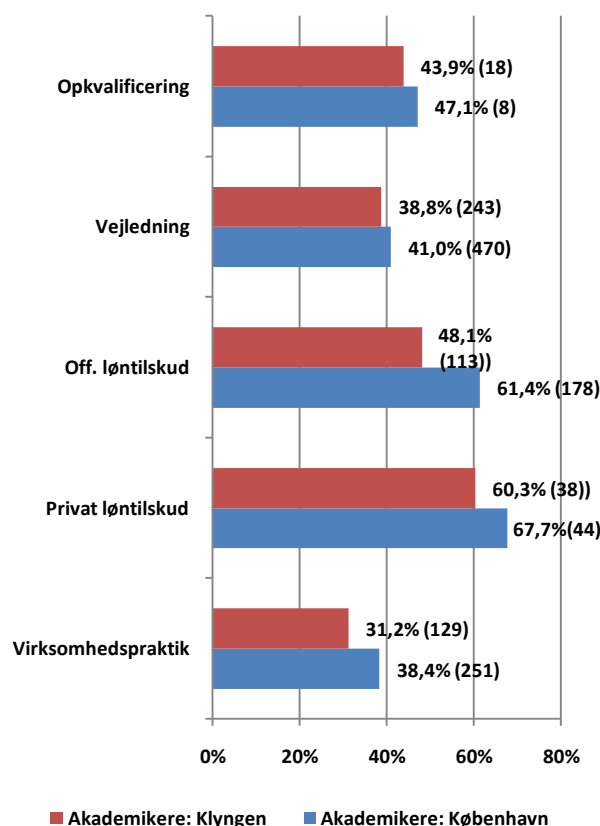
Sammenlignet med klyngen anvender København i højere grad vejledningsforløb, og i mindre grad offentlig og privat løntilskud, mens der er samme anvendelsesniveau for virksomhedspraktik i København og klyngen. For alle redskaber gælder det, at København har højere effekter end klyngen.

Figur 12: Aktiverede medlemmer af Journalistik, Kommunikation & Sprog samt Magistrenes a-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Figur 13: Andel af aktiverede medlemmer af Journalistik, Kommunikation & Sprog samt Magistrenes a-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

Særlige initiativer

- Indsatsen har indtil 31.12.2012 været obligatorisk udlagt til anden aktør, jf. dog nedenfor.
- For ledige fra de akademiske a-kasser har Jobcenter København i 2011 oprettet Karrierecentret. Denne forsøgsordning under Arbejdsmarkedsstyrelsen betyder, at halvdelen af de ledige akademikere er blevet udlagt til anden aktør, den anden halvdel til Karrierecentret. Særlige indsatsområder i Karrierecentret har været udvikling af kursusforløbet "Vækstakademiker" i samarbejde med Københavns Erhvervscenter. Formålet med Vækstakademiker er at skabe nye jobåbninger i små og mellemstore virksomheder for akademikere.
- Det lokale Beskæftigelsesråd har bevilget et mentorforløb "Rekruttering af akademiske kompetencer", som er netværksbaseret jobsøgning for ledige akademikere. Derudover er formålet at finde erhvervsmentorer for akademikere. Forløbet begyndte i efteråret 2011. Der fokuseres på medinddragelse efter princippet "borgeren ved roret".
- Ledige fra de fire 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.

- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet satte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i april 2011 gang i virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".

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 fire a-kasser, særligt Magistrenes A-kasse, da de er en risikogruppe.
- Offentligt og særligt privat løntilskud har høj effekt og kan med fordel øges frem for virksomhedspraktikkerne. 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 gå i dialog 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.

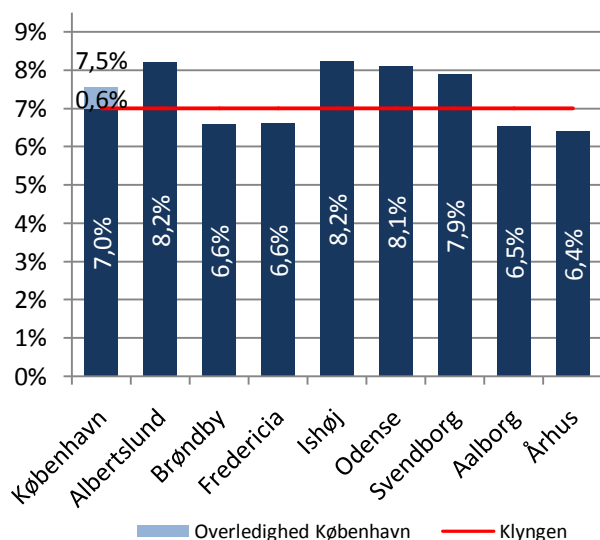
Erhvervsudviklingen i både den offentlige og private sektor spiller derfor ind på udviklingen i ledigheden for a-kassens medlemmer. 2 ud af 3 har en erhvervsfaglig uddannelse. I den sidste tredjedel vejer ufaglærte tungest, men der er samtidig også personer med videregående uddannelser.

HK har ca. 19.300 medlemmer i København og 1.400 fuldtidsledige i 4. kvartal 2011. Der er en stor aldersspredning blandt de ledige. Gennemsnitsalderen er 40 år, hvilket er ældre end den gennemsnitlige forsikrede ledig i København, som er 35,5 år. Samtidig er knap hver fjerde ledig HK'er i København under 30 år, hvilket er en lidt højere andel end blandt alle forsikrede i København.

I København har mere end 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. 14 pct. af de ledige har haft et ledighedsforløb på mere end 1 år, hvilket er relativt færre end blandt alle forsikrede ledige i København.

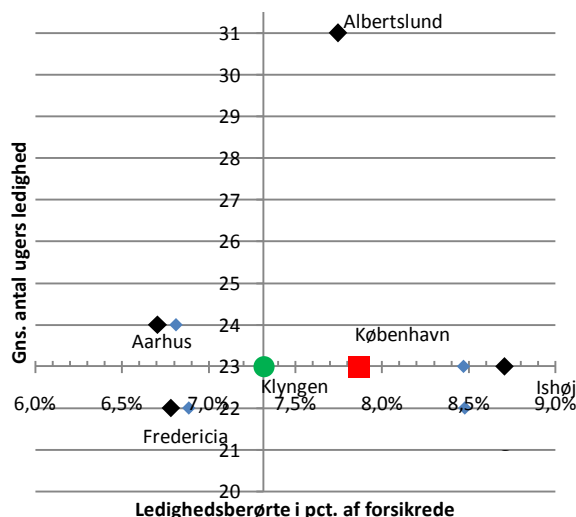
Sammenlignet med gennemsnittet for klyngen har København en smule højere ledighed (jf. Figur 14). Denne overledighed skyldes primært, at København har en højere andel af ledighedsberørte HK'ere, og ikke længere ledighed. Ledigheden blandt HK'ere i København har samme gennemsnitlige varighed som klyngen (jf. Figur 15).

Figur 14: Ledighed for medlemmer af HK's A-kasse, 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. Kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 15: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for HK's A-kasse



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

Mulige årsager til overledighed

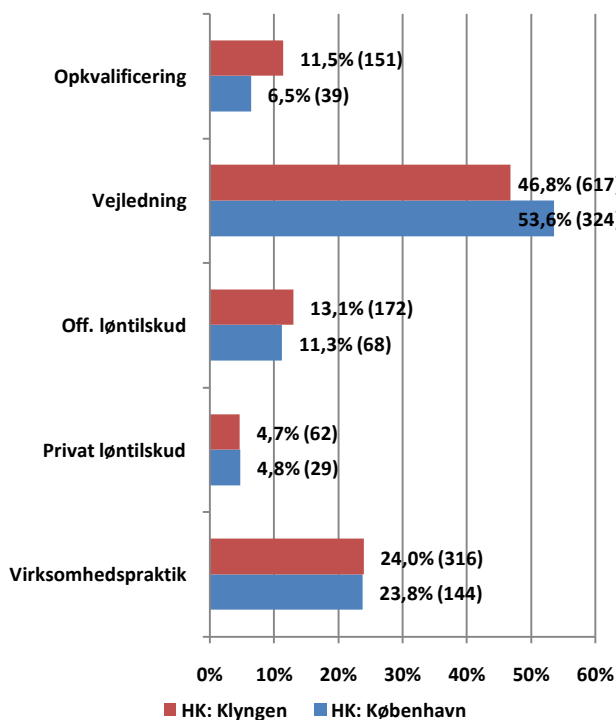
- En del af overledigheden for HK's A-kasse kan skyldes, at ledige ufaglærte oplever større konkurrence i København end i de andre storbyer grundet det store udbud af faglært arbejdskraft inden for handel og alment kontorarbejde, især fra magistrernes side, og studerende primært fra universiteter. Denne øgede konkurrence er muligvis det, som kommer til udtryk i Københavns højere andel af ledighedsberørte HK'er.
- 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 vejledningsforløb har den laveste effekt.

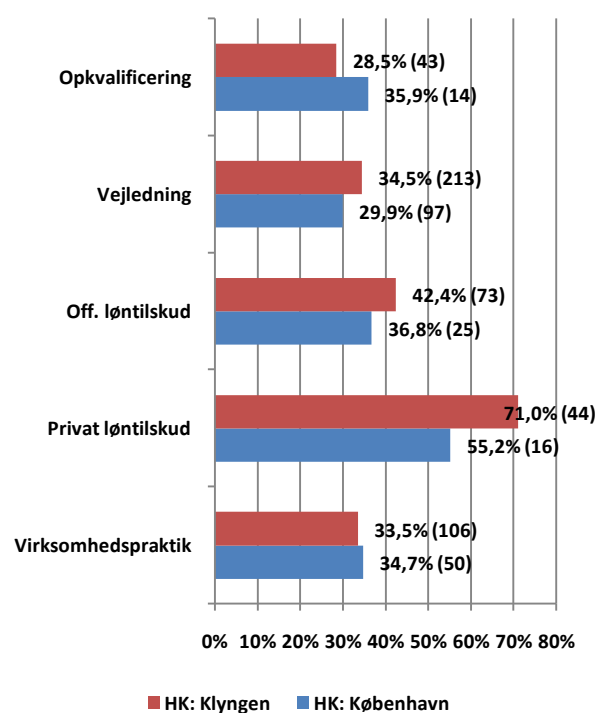
Sammenlignet med klyngen anvender København i højere grad vejledningsforløb for HK'ere end klyngen, mens anvendelsen af virksomhedspraktik og løntilskud er på samme niveau i København og klyngen. Med undtagelse af opkvalificeringsforløb har København en lavere effekt end klyngen af alle aktiveringsredskaber for HK'ere. Klyngen har meget højere effekter af private løntilskudsansættelser, og lidt højere effekt af offentligt løntilskud og vejledningsforløb.

Figur 16: Aktiverede medlemmer af HK's A-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til

Figur 17: Andel af aktiverede medlemmer af HK's A-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i

anvendelsesprocenten.

selvforsørgelse 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.
- Ledige HK'ere er også omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, som København har sat i gang. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode muligheder.
- Med Beskæftigesaftale 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.
- Endvidere er der med Beskæftigesaftale 2011 iværksat uddannelsesfremmende aktiviteter for unge dagpengemodtagere, der vurderes at kunne påbegynde en uddannelse. Det drejer sig blandt andet om midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv, introduktionsforløb til uddannelser på erhvervsskolerne og et styrket samarbejde mellem jobcentret og Ungdommens Uddannelsesvejledning.
- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet satte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i april 2011 gang i virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".

Anbefalinger

- Den højeste effekt af aktiveringen ses ved privat løntilskud, som med fordel kan anvendes mere. Det kan ske ved HK'ere opfordres til selv at søge private løntilskudsansættelser.
- 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 positivlisten⁶ 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 gå i dialog med den faglige organisation og a-kasse om udviklingen og tilrettelæggelsen af den fremtidige indsats for de ledige i gruppen.

⁶ 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

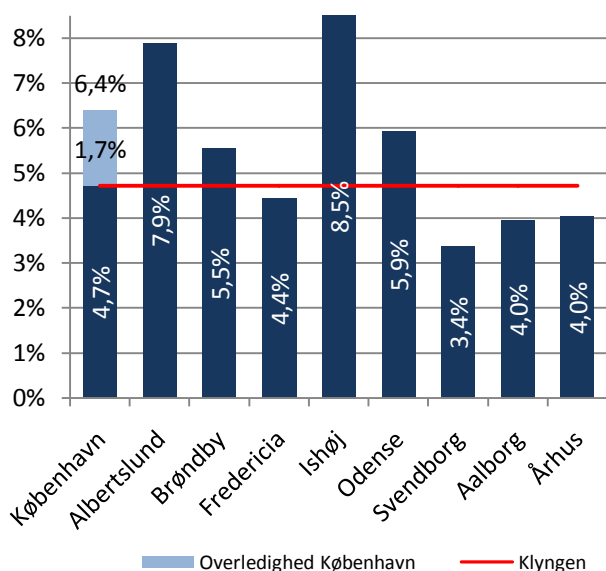
Gruppen af selvstændige består af a-kasserne DANA og ASE. DANA er en a-kasse for selvstændige, mens ASE er a-kasse for både selvstændige og lønmodtagere. Disse forhold forklarer, hvorfor ASE er ca. 5 gange større end DANA målt på antallet af medlemmer. Beskæftigede medlemmer af de to a-kasser arbejder i meget højt omfang i den private sektor. Især inden for detail- og engroshandel (tekstiler og husholdningsudstyr), information og kommunikation (især IT konsulenter) samt vidensservice⁷. 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 i de to a-kasser.

A-kasserne har tilsammen 12.500 medlemmer i København, hvoraf der i 4. kvartal 2011 var 800 fuldtidsledige. Over hver sjette ledighedsforløb i 4. kvartal 2011 havde været over 1 år, hvilket er et par procentpoint højere end blandt alle dagpengemodtagere i København.

Blandt de ledige i de to a-kasser er gennemsnitsalderen 42 år i København, hvilket er tredje højeste blandt de 9 a-kassegrupper, som beskrives i denne rapport og dermed ca. 3 år ældre end gennemsnittet af alle forsikrede i København. Derudover er hver 10. ledig under 30 år i København, og der er en overvægt af mænd blandt de ledige (57 pct. mænd). I København har knap halvdelen af de ledige fra de to a-kasser anden etnisk herkomst end dansk, hvilket er noget højere end gennemsnittet i klyngen.

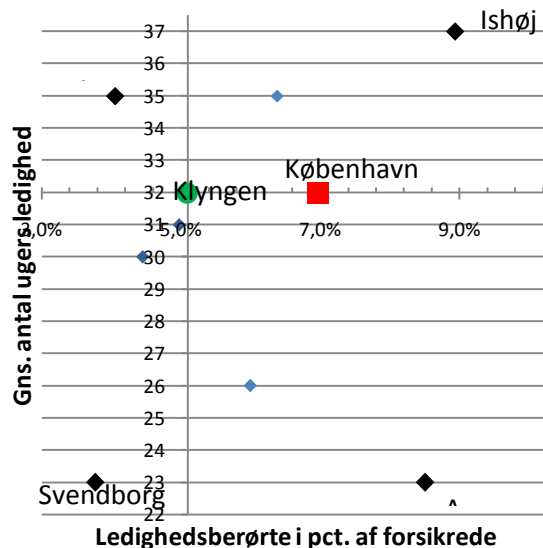
Københavns overledighed for gruppen skyldes mange ledighedsberørte. Den gennemsnitlige varighed i København er på niveau med klyngen, men klyngegennemsnittet ligger væsentlig over medianen (se Figur 18 og Figur 19).

Figur 18: Ledighed for medlemmer af a-kasserne ASE og DANA, oktober 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. Kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 19: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for ASE og DANA



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

⁷ Dvs. advokat-, arkitekt, ingeniør samt konsulentvirksomheder, forskning og udvikling samt arbejde i reklamebureauer.

Mulige årsager til overledighed

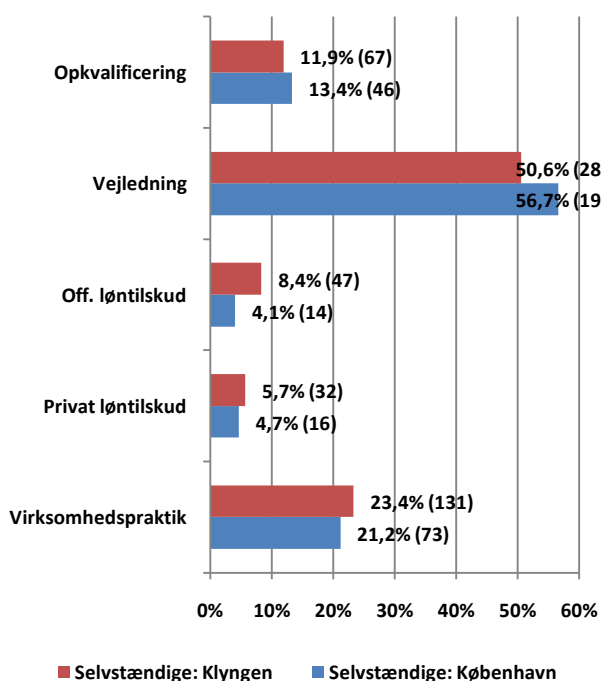
- ASE og DANA's A-kasse har en højere andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med klyngen. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.
- I det omfang overledigheden skyldes ledighed blandt de selvstændige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

Hvad gør København?

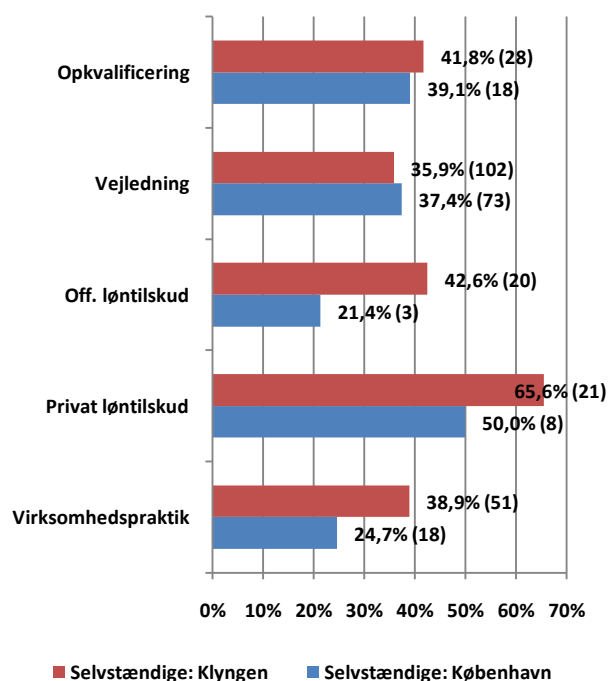
For ledige fra a-kasserne ASE og DANA anvendes vejledningsforløb oftest og dernæst virksomhedspraktik. De redskaber som anvendes mindst i København er begge former for løntilskudsansættelser. De højeste jobeffekter i København ses særligt ved privat løntilskud (om end det baseres på meget få forløb) og dernæst vejledning og opkvalificering.

Sammenlignet med klyngen anvender København i højere grad vejledningsforløb, mens klyngen i højere grad end København anvender offentligt løntilskud. Generelt er effekterne af aktiveringen for de to a-kasser lavere i København end i klyngen. Klyngen har særligt høje effekter for virksomhedsplaceringer (dvs. både virksomhedspraktik, privat og offentligt løntilskud), dog er konklusionerne behæftet med en vis usikkerhed, da der er få forløb for begge former for løntilskud.

Figur 20: Aktiverede medlemmer af a-kasserne ASE og DANA fordelt på aktiveringsredskab



Figur 21: Andel af aktiverede medlemmer af a-kasserne ASE og DANA i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Særlige initiativer

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

- Ledige fra a-kasserne DANA og ASE er omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, som København har sat i gang. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode muligheder.
- 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.
- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet satte Beskæftigelses- og Integrationsborgmesteren i april 2011 gang i virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".

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 HK'ere end i klyngen, bør give anledning til en tidlig motivationsfremmende indsats i form af fx jobsøgningsforløb.
- For ledige i ASE og DANA med lønmodtagerbaggrund kan bredere geografisk og branchesøgningsmønstre gavne. Flere bør opfordres til at søge bredere geografisk og fagligt, da den gennemsnitlige varighed for gruppen generelt er lang.
- 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.

Fag og Arbejdes (FOA) A-kasse

Alle, der arbejder under FOA's overenskomstområde, kan blive medlem af a-kassen. Gruppen er forholdsvist 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.

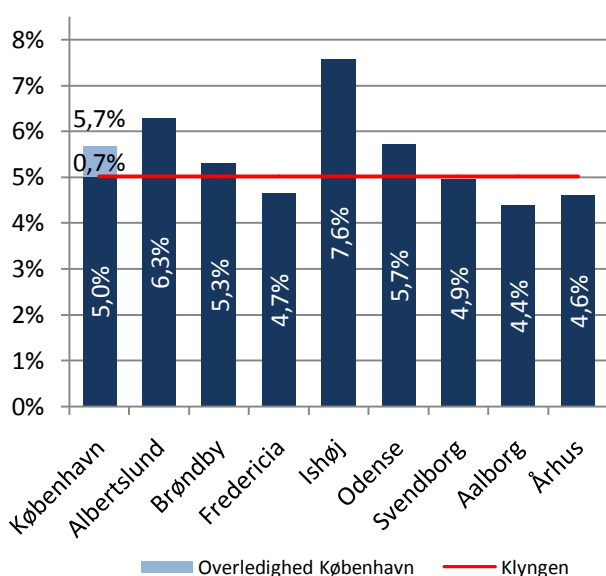
Langt hovedparten af de beskæftigede i FOA arbejder inden for social- og sundhedsområdet, hvoraf de fleste arbejder på plejehjem. En del arbejder desuden i daginstitutioner.

FOA forsikrer 14.700 medlemmer i København, heraf er der ca. 750 fuldtidsledige.

Gennemsnitsalderen for de ledige i FOA er 42 år, hvilket er ældst af alle a-kasser (sammen med 3F). Det viser sig også ved, at andelen under 30 år, på 14 pct., er den næstlaveste af a-kassegrupperingerne i denne rapport. Der er en betydelig overvægt af kvinder (3 ud af 4) og mere end 4 ud af 10 har anden etnisk herkomst end dansk. Andelen af langtidsledige er til gengæld den laveste blandt de betragtede grupper, blot 10 pct. af alle ledighedsforløb i 4. kvartal 2011 havde varet mere end 1 år.

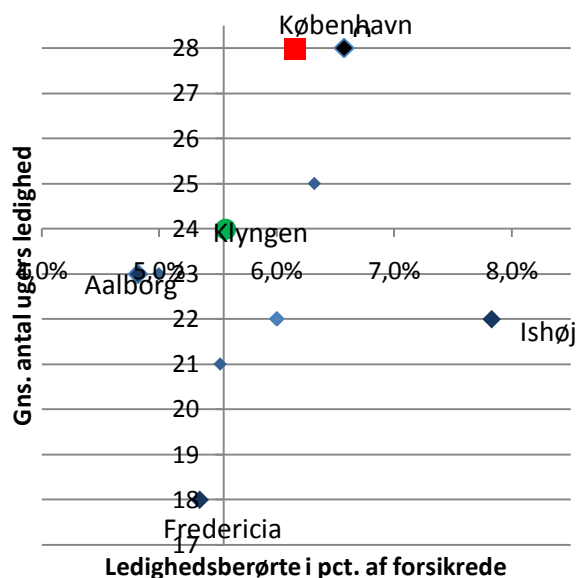
Overledigheden for FOA's medlemmer i København er relativt begrænset i forhold til klyngen (0,7 procentpoint). Ledigheden i 4. kvartal 2011 var da også højere i både Albertslund og Ishøj, mens Odense havde en identisk ledighed. Overledigheden i København skyldes både en længere ledighedslængde og flere ledighedsberørte, om end der ikke er så stor forskel i andelen af ledighedsberørte. Det skal bemærkes, at Odense, som har den samme ledighed som København, også er placeret nogenlunde identisk i forhold til ledighedsberørte og ledighedslængde, se Figur 22 og Figur 23.

Figur 22: Ledighed for medlemmer af FOA's A-kasse, 4. Kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. Kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 23: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for FOA's A-kasse



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

Mulige årsager

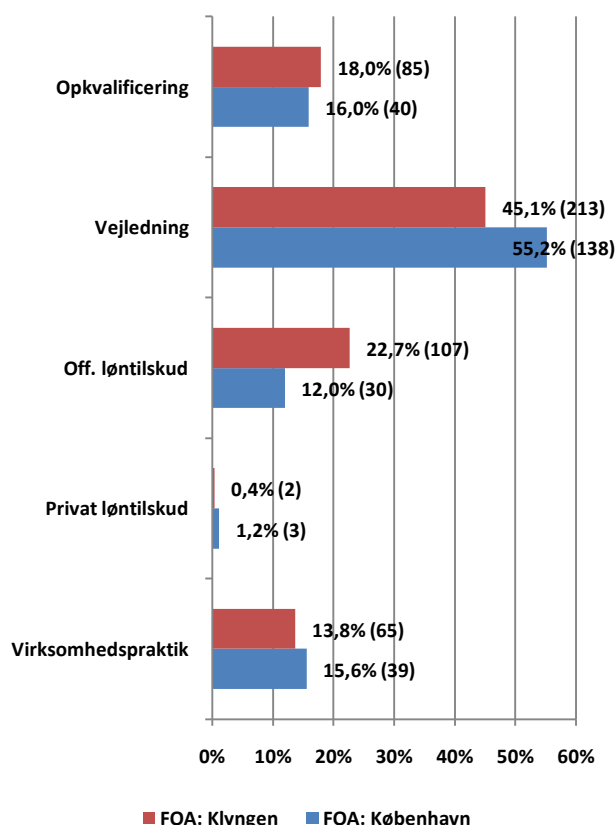
- Langt de fleste medlemmer af FOA er ansat i det offentlige eller i virksomheder, der leverer service til det offentlige. Mange offentlige arbejdspladser har afskediget medarbejdere på grund af nedskæringer de seneste år. Det gælder også på sundhedsområdet og det pædagogiske område.
- FOA's A-kasse 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?

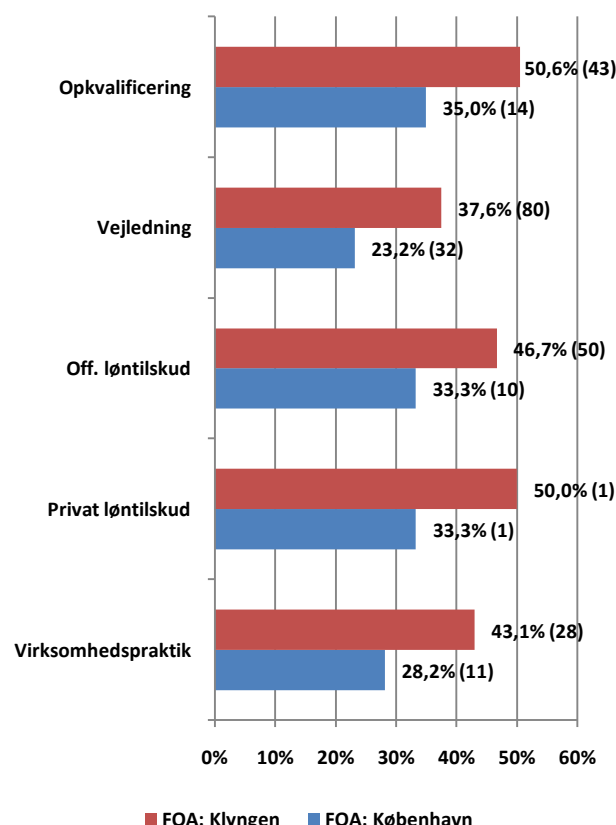
Ledige FOA medlemmer i København får i højere grad end i klyngen tilbudt virksomhedspraktik og især vejledning. Modsat forholder det sig med opkvalificering og offentligt løntilskud.

FOA's medlemmer i København har generelt lille gavn af aktivering målt som den andel, der kommer i selvforsørgelse sammenlignet med klyngen. Det gælder for alle redskaber. Effekten af vejledning og virksomhedspraktik er desuden lavest blandt de 9 a-kassegrupper, som beskrives i denne rapport.

Figur 24: Aktiverede medlemmer af FOA's A-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Figur 25: Andel af aktiverede medlemmer af FOA's A-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

Særlige initiativer

- Ledige fra FOA's A-kasse er også omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, som København har sat i gang. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder.
- 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.
- 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.
- Endvidere er der med Beskæftigelsesaftale 2011 iværksat uddannelsesfremmende aktiviteter for unge dagpengemodtagere, der vurderes at kunne påbegynde en uddannelse. Det drejer sig blandt andet om midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv, introduktionsforløb til uddannelser på erhvervsskolerne og et styrket samarbejde mellem jobcentret og Ungdommens Uddannelsesvejledning.

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 dette relevant at have fokus på jobmulighederne på tværs af Øresund
- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bør gå i dialog 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-A⁸ 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. Ifølge statistik fra FTF-A var ledigheden i juni 2011 størst inden for kunst- og kulturfagene og hos konstruktører. Faggrupper, som ellers traditionelt set har haft en lav ledighed inden for sundhedsområdet, oplever nu højere ledighed.

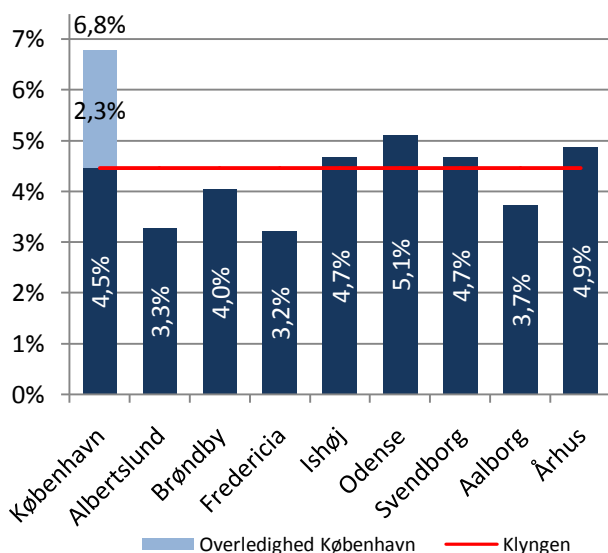
I København er FTF-A medlemmer især beskæftigede inden for finans- og forsikringsområdet, offentlig administration og i social- og sundhedsvæsenet.

I 4. kvartal 2011 var der 925 fuldtidsledige i FTF-A ud af en samlet medlemskare på 13.700.

Gennemsnitsalderen blandt ledige fra FTF-A er 39 år, hvilket er 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 godt hver femte har anden etnisk baggrund end dansk. 11 pct. af ledighedsforløbene havde været kortere end 1 år. Det er næstlavest blandt grupperne. Der er kun små variationer i forhold til dette blandt de ledige i klyngen.

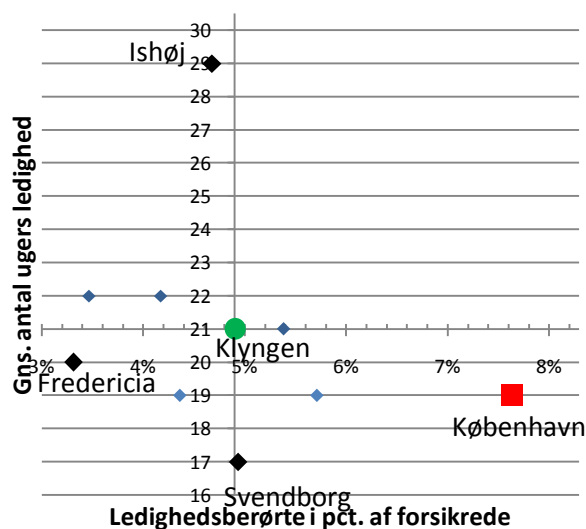
Af figur 26 fremgår det, at ledigheden i København i 4. kvartal 2011 var 6,8 pct., hvilket er højest i klyngen samt at overledigheden var 2,3 procentpoint. Denne overledighed skyldes primært, at der er en overrepræsentation af ledighedsberørte i København. I forhold til ledighedslængden ligger København under gennemsnittet i klyngen. Kun i Svendborg har ledige FTF-A'er en kortere ledighedslængde.

Figur 26: Ledighed for medlemmer af FTF's A-kasse, 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 27: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for FTF's A-kasse



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

⁸ 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

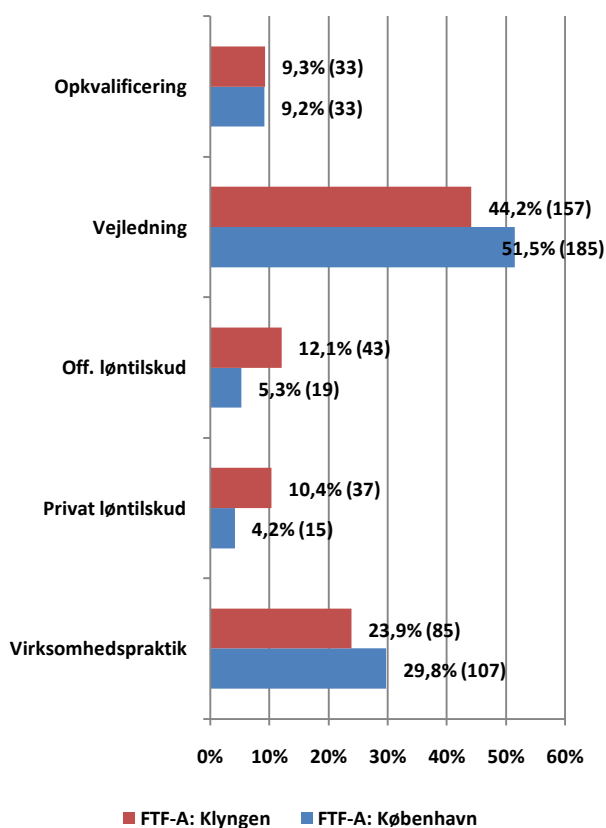
- Inden for kunst, musik og filmbranchen er der i København det største udbud af eftertragtede stillinger. Dette udbud tiltrækker mange jobkandidater fra hele landet med de relevante kompetencer, hvorved der skabes et udbud af arbejdskraft, der langt overstiger efterspørgslen. Dette kendetegn ved arbejdsmarkedet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

Hvad gør København?

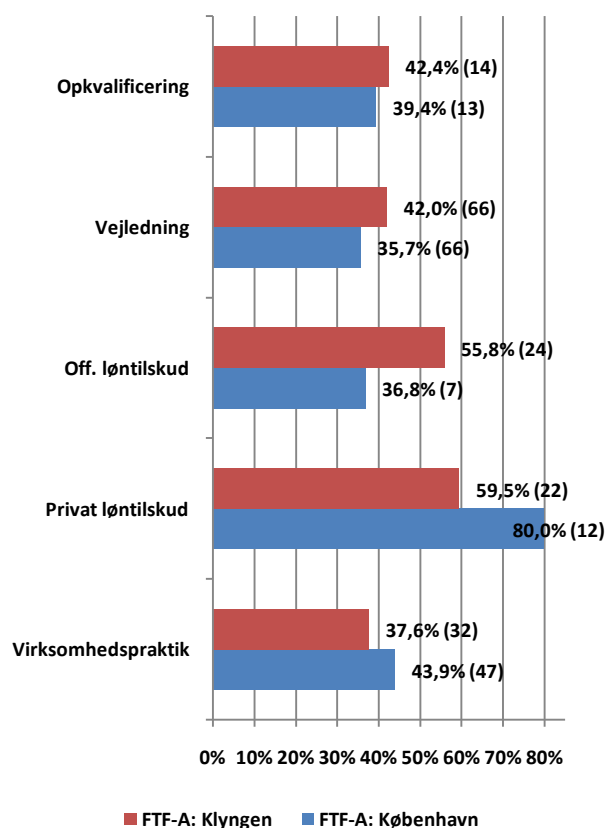
Ledige fra FTF-A tilbydes i højere grad virksomhedspraktik og vejledning i København end de gør i klyngen, og i mindre grad løntilskud.

FTF-A's medlemmer i København har haft bedre effekt af både virksomhedspraktik og privat løntilskud end FTF-A's medlemmer i klyngen. Privat løntilskud har den højeste effekt for FTF-A's medlemmer i både København og klyngen. For de andre redskaber ses der en lavere effekt i København end i klyngen. Den største forskel ses for offentligt løntilskud. Her skal det dog bemærkes, at effekten er opgjort på baggrund af meget få forløb.

Figur 28: Aktiverede medlemmer af FTF's A-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Figur 29: Andel af aktiverede medlemmer af FTF's A-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

Særlige initiativer

- Ledige fra FTF-A er omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, som København har sat i gang. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode muligheder.
- 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.
- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet satte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i april 2011 gang i virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".
- Med Beskæftigesaftale 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. Forvaltningen har herudover sammen med FTF søgt og fået midler til et særligt jobrotationsprojekt.
- Endvidere er der med Beskæftigesaftale 2011 iværksat uddannelsesfremmende aktiviteter for unge dagpengemodtagere, der vurderes at kunne påbegynde en uddannelse. Det drejer sig blandt andet om midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv, introduktionsforløb til uddannelser på erhvervsskolerne og et styrket samarbejde mellem jobcentret og Ungdommens Uddannelsesvejledning.

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. I den forbindelse kan ledige opfordres til selv at etablere private løntilskudsansættelser
- 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 gå i dialog 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

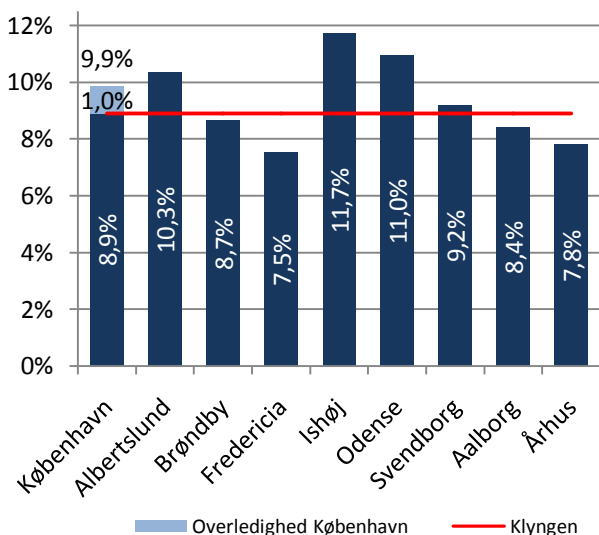
Både Kristelig A-kasse (KRIFA) og Det Faglige Hus er selvstændige og tværfaglige a-kasser for både lønmodtagere og selvstændige. KRIFA-medlemmer i beskæftigelse arbejder typisk inden for handel, der er den største branche for a-kassen, med detailhandel/fødevarer og engroshandel som de vigtigste underbrancher. 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 – ligeligt 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 19.100 borgere. Heraf er 12.450 medlemmer af KRIFA og 6.650 medlemmer af Det Faglige Hus. Der er 1.900 fuldtidsledige i de to a-kasser, hvoraf 70 pct. er medlemmer af KRIFA (1.300 mod 600 i Det Faglige Hus).

Gennemsnitsalderen blandt de ledige i de to a-kasser er 40 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 og personer med anden etnisk herkomst end dansk. Det er væsentligt anderledes end i klyngen, hvor det er under en tredjedel, som har anden etnisk herkomst end dansk. Andelen af forløb over 1 år er i den højere ende af skalaen (19 pct. mod 14 pct. for alle dagpengemodtagere).

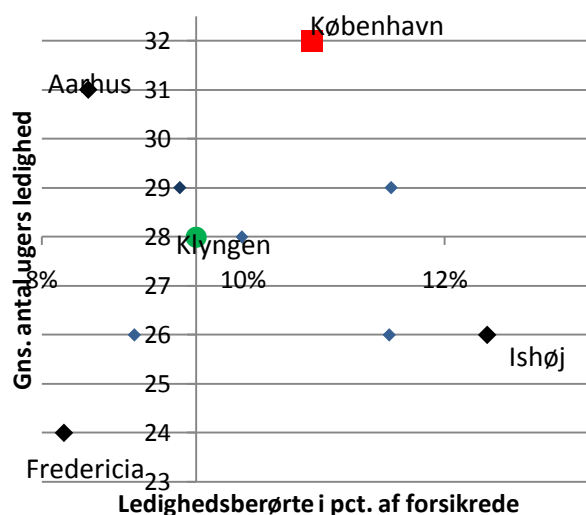
Den gennemsnitlige ledighed i de to a-kasser er 9,9 pct., hvilket svarer til en overledighed på 1,0 pct. (se Figur 30). Overledigheden i København for de to a-kasser skyldes, at den gennemsnitlige ledighedslængde er længere end i klyngen, men også at der relativt flere ledighedsberørte (jf. Figur 31). Tre af kommunerne i klyngen har dog relativt flere ledighedsberørte.

Figur 30: Ledighed for medlemmer af Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus, 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. Kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 31: 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 43 2011.

Mulige årsager

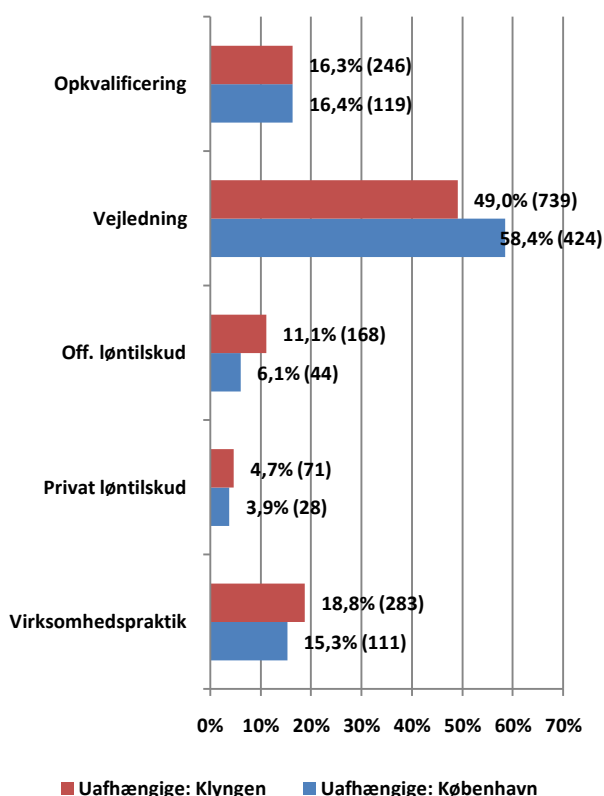
- KRIFA og Det Faglige Hus har en højere andel af personer med anden etnisk herkomst end dansk sammenlignet med klyngen. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.
- En del af overledigheden for ledige fra KRIFA og Det Faglige 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 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.

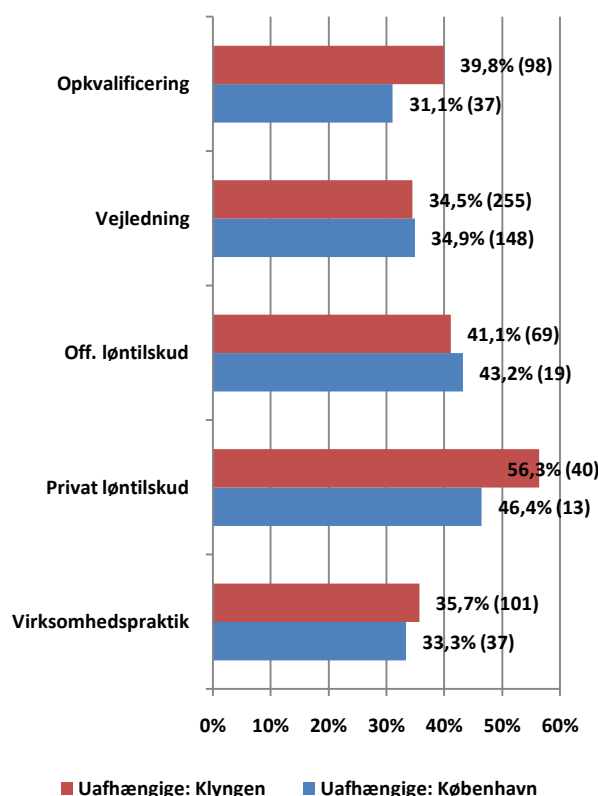
Ledige fra Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus har generelt lavere effekter af indsatsen i København end i klyngen. De har lidt højere effekter for løntilskud og vejledning i København end i klyngen, men mindre effekter for de andre redskaber.

Figur 32: Aktiverede medlemmer af Kristelig A-kasse og Det Faglige Hus fordelt på aktiveringsredskab



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Figur 33: 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 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

Særlige initiativer

- Ledige fra de to a-kasser er omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, som København har sat i gang. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder. Gruppen af ufaglærte tilbydes herudover en række erhvervs- og uddannelsesintroducerende forløb i samarbejde 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.
- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet satte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i april 2011 gang i virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".
- Med Beskæftigesaftale 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.
- Endvidere er der med Beskæftigesaftale 2011 iværksat uddannelsesfremmende aktiviteter for unge dagpengemodtagere, der vurderes at kunne påbegynde en uddannelse. Det drejer sig blandt andet om midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv, introduktionsforløb til uddannelser på erhvervsskolerne og et styrket samarbejde mellem jobcentret og Ungdommens Uddannelsesvejledning.

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, hvor der tidligere har været mangel på arbejdskraft i bygge-branchen.
- 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

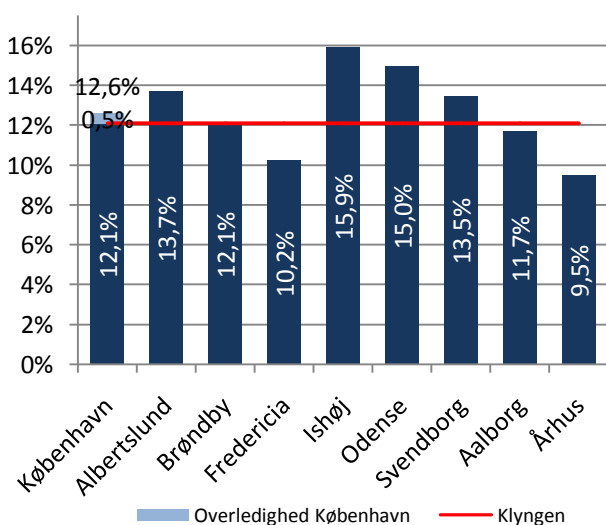
3F forsikrer faggrupper inden for blandt andet industri-, bygge-, transport-, service-, hotel- og restaurationsbranchen. Faggrupperne varierer fra specialarbejdere, dvs. ufaglærte, til faglærte grupper som kokke samt murere, tømrere og andre håndværkere fra det tidligere TIB. I København er 3F-medlemmer især beskæftigede inden for transportbranchen. Derudover er der også store andele, som er beskæftigede inden for post- og kurertjeneste, luftfart, rengøring og restaurationsbranchen. 3F's medlemmer arbejder i overvejende grad på det private arbejdsmarked.

3F forsikrer ca. 16.800 medlemmer i København, og i 4. kvartal var der 2.100 fuldtidsledige. Dermed er 3F den a-kasse med det højeste antal fuldtidsledige i hovedstaden.

Blandt de ledige 3F'ere er gennemsnitsalderen 42 år, hvilket er højest (deles med FOA) 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 48 pct. af de ledige i a-kassen anden etnisk herkomst end dansk, den tilsvarende andel i klyngen er 27 pct. Over hver femte ledig i 3F har været ledig længere end 1 år i København. Det er det højest blandt alle a-kasser og væsentligt højere end gennemsnittet på 15 pct. for alle forsikrede i København. De ledige i København adskiller sig for 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 større andel unge i København, men gennemsnitsalderen på 42 år er ens i klyngen og København. Det betyder, at der ligeledes må være relativt flere ældre ledige i København.

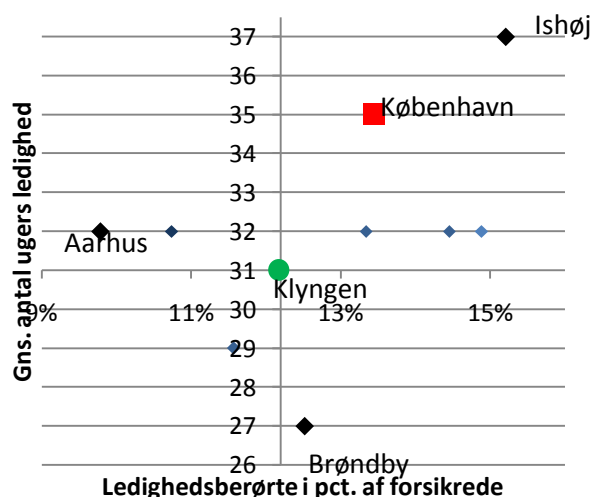
Med en ledighed på 12,6 pct. har København en overledighed på 0,5 procentpoint over gennemsnittet af klyngen. Som det fremgår af figur 35 skyldes denne høje ledighed dels, at der er en stor andel af ledighedsberørte i gruppen i København, og dels at ledige fra 3F i København har en længere ledighed i forhold til de andre kommuner i klyngen. Endelig skal Ishøjs placering i øverste højre hjørne af 2. kvadrant bemærkes.

Figur 34: Ledighed for medlemmer af 3F's a-kasse, 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. Kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 35: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for 3F's a-kasse



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

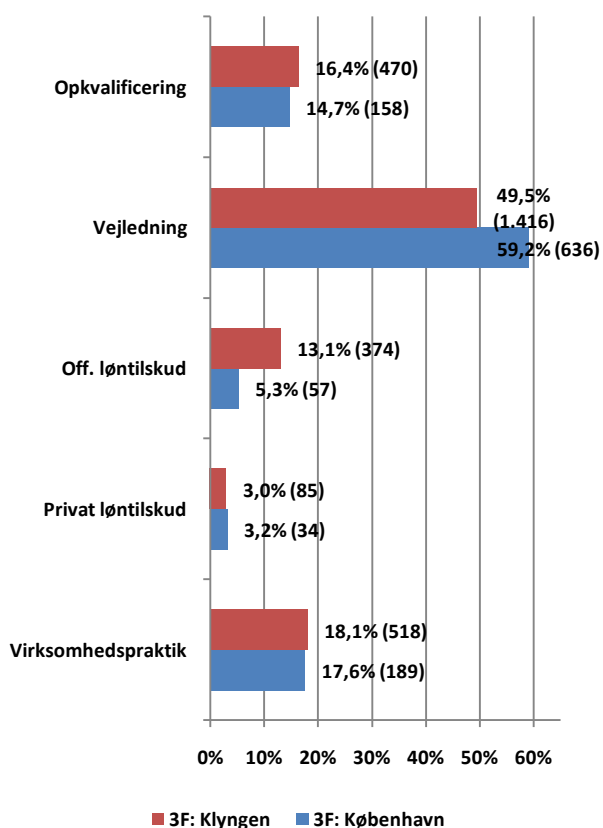
Mulige årsager

- 3F's 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 3F's 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.
- 3F'ere ansættes inden for konjunkturfølsomme brancher, og i København er medlemmerne ramt af, at byggebranchen i København har været særlig hårdt ramt under krisen i forhold til andre storbyer.

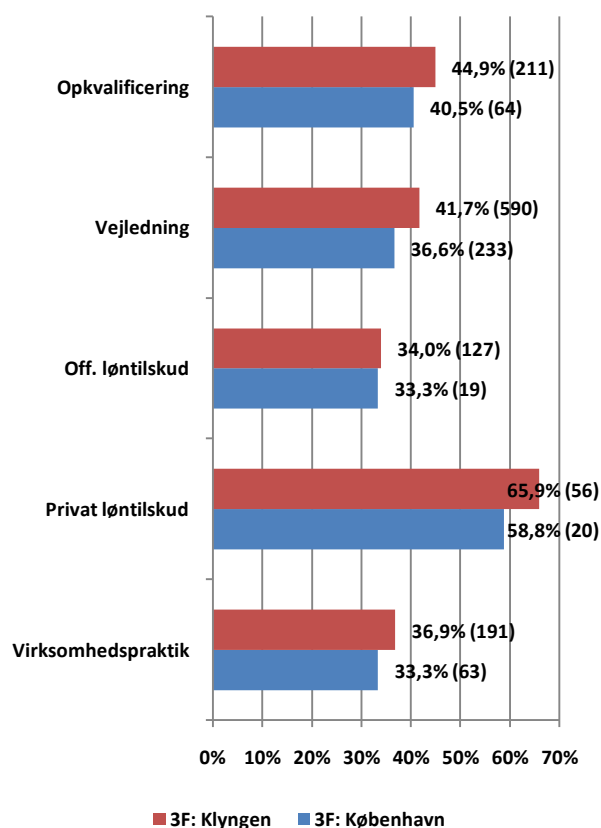
Hvad gør København?

Ledige fra 3F bliver i højere grad tilbudt vejlednings og i mindre grad privat løntilskud i København end i klyngen. For samtlige redskaber ses der en højere effekt for ledige fra 3F i klyngen end i København.

Figur 36: Aktiverede medlemmer af 3F's a-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Figur 37: Andel af aktiverede medlemmer af 3F's a-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

Særlige initiativer

- Ledige fra 3F's a-kasse er omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, som København har sat i gang. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode muligheder. Gruppen af ufaglærte tilbydes herudover en række erhvervs- og uddannelsesintroducerende forløb i samarbejde uddannelsesinstitutioner og kursusudbydere med henblik på opkvalificering og afklaring.
- 3F'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.
- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet igangsatte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i april 2011 virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".
- Med Beskæftigesaftale 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.
- Endvidere er der med Beskæftigesaftale 2011 iværksat uddannelsesfremmende aktiviteter for unge dagpengemodtagere, der vurderes at kunne påbegynde en uddannelse. Det drejer sig blandt andet om midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv, introduktionsforløb til uddannelser på erhvervsskolerne og et styrket samarbejde mellem jobcentret og Ungdommens Uddannelsesvejledning.

Anbefalinger

- Det er vigtigt, at indsatsen differentieres, efter hvilken faggruppe det enkelte 3F-medlem tilhører. For enkelte uddannelsesretninger inden for 3F's område, som fx murere, tømrere og tjenere 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 netværksdannelse 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 3F's 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 gå i dialog 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

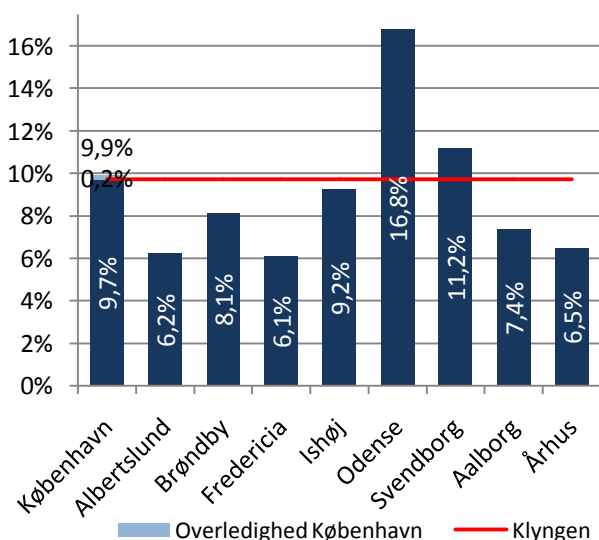
Byggefagernes Arbejdsløshedskasse er a-kasse for bl.a. Blik- og Rørarbejderforbundet, Malerforbundet, og Dansk Artist Forbund. Hovedparten af Byggefagernes medlemmer arbejder inden for bygge- og anlægsbranchen (byggningsinstallation og byggningsfærdiggørelse). El-fagets A-kasse forsikrer først og fremmest elektrikere. En overvejende del af deres medlemmer er ansat inden for bygge- og anlægsbranchen (byggningsinstallation).

Metalarbejdernes A-kasse forsikrer personer med en faglig uddannelse inden for metalområdet. De beskæftigede i Metal fordeler sig hovedsagligt på 2 brancher: Industri (især i virksomheder som arbejder med produktion af metal produkter eller elektronik) 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 endnu højere i Odense (knap 17 pct.). Den meget høje ledighed i Odense betyder, at ledigheden i klyngen er 2,2 procentpoint højere end den ellers ville have været. Det er medvirkende årsag til, at overledigheden i København "kun" er 0,2 procentpoint.

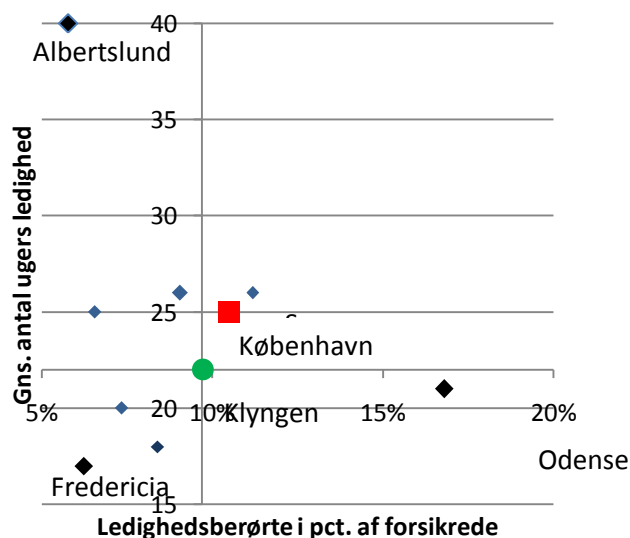
Blandt de ledige i de tre a-kasser er gennemsnitsalderen ca. 38 år, hvilket er lidt under gennemsnittet. 33 pct. af de ledige er under 30 år, hvilket er den største andel blandt alle grupperne. Der er desuden tale om en kraftig overrepræsentation, idet kun 27 pct. af de forsikrede i de tre a-kasser er under 30 år. Langt størstedelen af de ledige er mænd (88 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. 16 pct. af alle forløb i de tre a-kasser har varet mere end 1 år, hvilket er relativt flere end blandt alle dagpengemodtagere.

Figur 38: Ledighed for medlemmer af Byggefagernes A-kasse, El-fagets A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse, 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. Kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 39: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for Byggefagernes A-kasse, El-fagets A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse



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

De københavnske ledige adskiller sig fra klyngens på især tre punkter: Der er relativt flere kvinder, langtidsledige og ledige med anden etnisk baggrund end dansk.

Mulige årsager

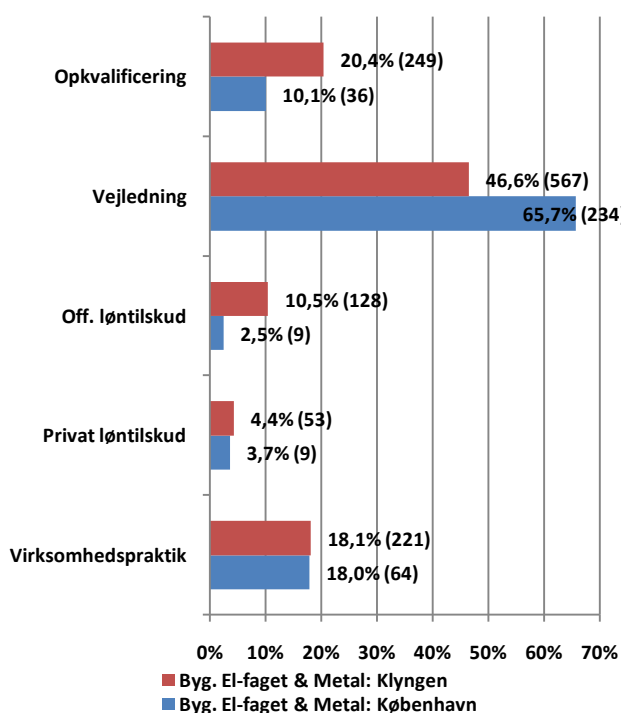
- Byggebranchen er en af de brancher, som har været hårdest ramt af krisen, jfr. branchens status som konjunkturindikator. Det har været med til at øge ledigheden væsentligt i branchen og dermed for de tre a-kasser. Overledighed kan skyldes manglende mobilitet, især geografisk mobilitet, idet hovedparten 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 i København end i klyngen. Virksomhedspraktik er brugt i samme omfang. Opkvalificering og løntilskud anvendes i højere grad for ledige fra de 3 a-kasser i klyngen end i København.

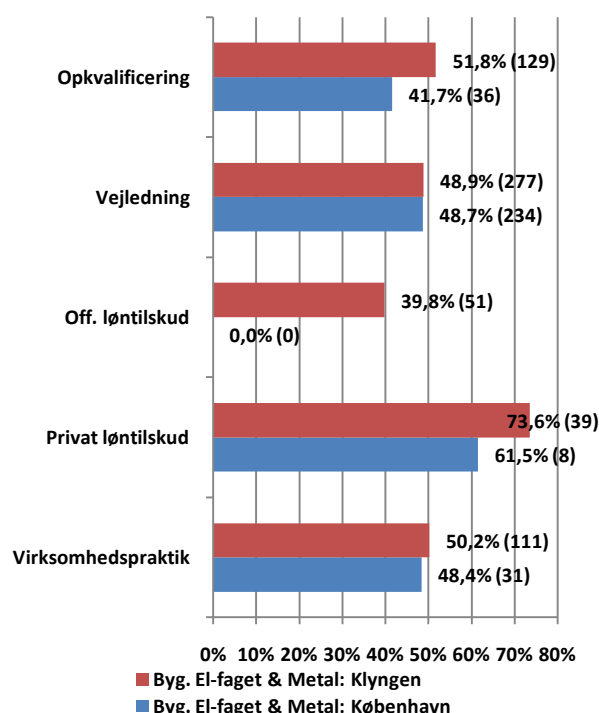
I Byggefagene, El-faget og Metal er der generelt dårligere effekter i København end i klyngen. Undtaget er vejledning, der har de samme effekter i København. Offentligt løntilskud har ingen effekter i København, hvilket skal ses i sammenhæng med de få forløb, der har været.

Figur 40: Aktiverede medlemmer af Byggefagernes A-kasse, El-fagets A-kasse og Metalarbejdernes A-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Figur 41: 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 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

Særlige initiativer

- Ledige fra de tre a-kasser er omfattet af den særlige indsats mod langtidsledighed, som København har sat i gang. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode muligheder.
- Byggefagernes 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.
- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet satte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i april 2011 gang i virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".
- Med Beskæftigesaftale 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.
- Endvidere er der med Beskæftigesaftale 2011 iværksat uddannelsesfremmende aktiviteter for unge dagpengemodtagere, der vurderes at kunne påbegynde en uddannelse. Det drejer sig blandt andet om midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv, introduktionsforløb til uddannelser på erhvervsskolerne og et styrket samarbejde mellem jobcentret og Ungdommens Uddannelsesvejledning.

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 malere, murere og elektrikere 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 gå i dialog 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 vidensservice⁹.

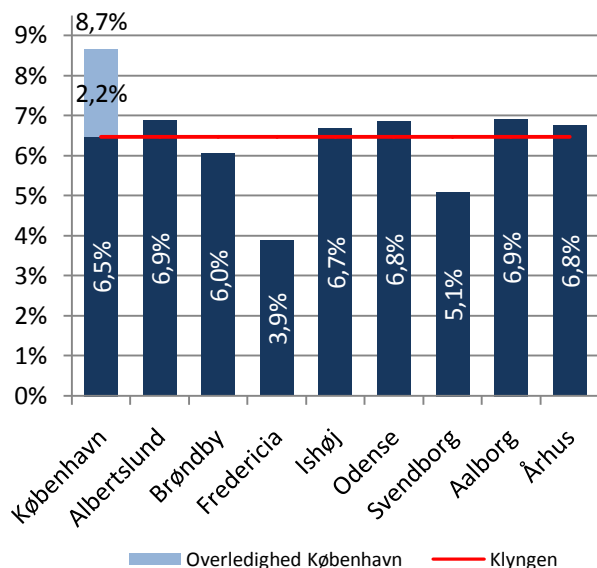
Min A-kasse er en sammenlægning af to a-kasser for funktionærer, som i dag er tværfaglig. Medlemsskaren er især beskæftiget inden for togtransport, telekommunikation og IT samt inden for offentlig administration (fængselsfunktionærer).

Til sammen forsikrer de to a-kasser ca. 7.700 personer i København, hvoraf der er ca. 670 fuldtidsledige i 4. kvartal 2011.

Gennemsnitsalderen blandt de ledige fra Teknikernes og Min A-kasse er 38 år, og knap hver fjerde er under 30 år. Der er lige mange mænd og kvinder, og omkring hver sjette har anden etnisk herkomst end dansk. Der er relativt mange langtidsledige i de to a-kasser. 17 pct. af alle forløb har været længere end 1 år. Det overgås kun af KRIFA/Det Faglige Hus og 3F. De Københavnske ledige er ca. 3 år yngre end i klyngen, hvilket understreges af, at der også er relativt flere ledige under 30 år. Der er desuden relativt flere langtidsledige i København, ligesom andelen af borgere med anden etnisk baggrund end dansk ligeledes er højere.

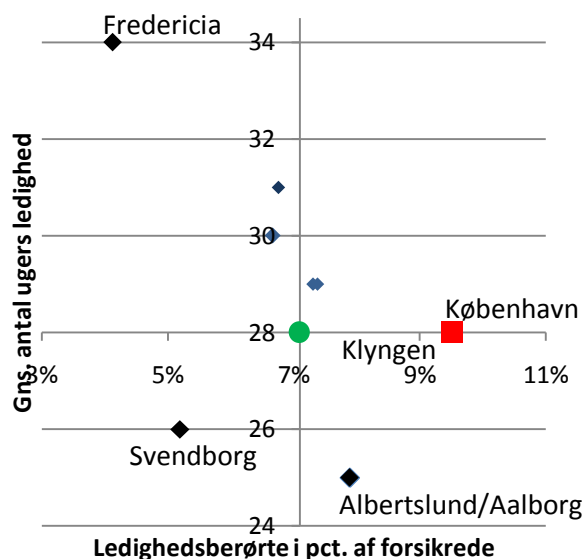
Som det fremgår af Figur 42, har København den højeste ledighed (8,7 pct.) sammenlignet med de andre byer. I klyngen er spredningen relativt lille, og de fleste af byerne har en ledighed lige omkring gennemsnittet på 6,5 pct.

Figur 42: Ledighed for medlemmer af Teknikernes og Min A-kasse, 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) fuldtidsledige dagpengemodtagere 4. kvartal 2011 i forhold til det gennemsnitlige forsikringsaktive i samme kvartal.

Figur 43: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for Teknikernes og Min A-kasse



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

⁹ Dvs. advokat-, arkitekt, ingeniør samt konsulentvirksomheder, forskning og udvikling samt arbejde i reklamebureauer.

Som det fremgår af Figur 43 skyldes overledigheden i København en højere andel ledighedsberørte snarere end længere ledighedsperioder. Kun 3 kommuner har kortere ledighedsperioder: Albertslund, Aalborg og Svendborg. Til gengæld har København markant flere ledighedsberørte – 1,5 procentpoint flere end Albertslund og Aalborg.

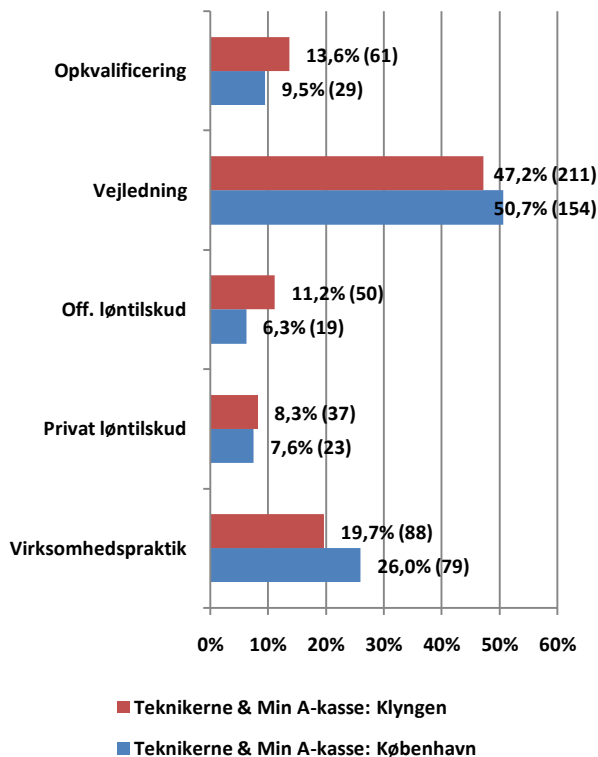
Mulige årsager

- 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?

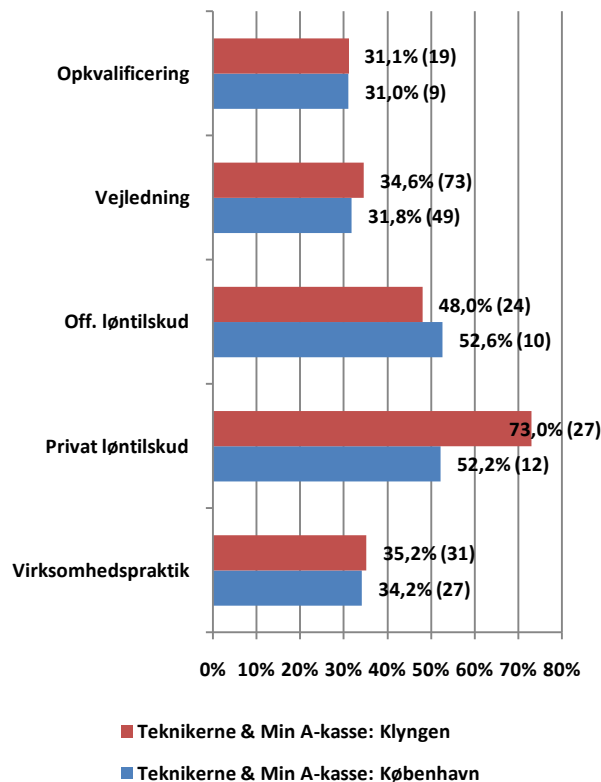
Ledige fra Teknikernes og Min A-kasse får i højere grad tilbudt vejledning og virksomhedspraktik og i mindre grad løntilskud og opkvalificering i København end i klyngen, se Figur 44.

Figur 44: Aktiverede medlemmer af Teknikernes og Min A-kasse fordelt på aktiveringsredskab



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Figur 45: Andel af aktiverede medlemmer af Teknikernes og Min A-kasse i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

Offentligt løntilskud har de højeste effekter for ledige fra Teknikernes A-kasse og Min A-kasse i København og højere end i klyngen. Opkvalificering har de samme effekter i København som i klyngen, mens det for de andre redskaber gælder, at effekterne er højere i klyngen end i København (jf. Figur 45).

Særlige initiativer

- Ledige fra de to a-kasserne er omfattede af den særlige indsats mod langtidsledighed, som København har sat i gang. Jobcentret har en mere intensiv kontakt med langtidsledige og anvender i øget grad ordinær uddannelse med henblik på opkvalificering inden for områder med gode muligheder.
- 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.
- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet satte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning i april 2011 gang i virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".
- 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.
- Endvidere er der med Beskæftigelsesaftale 2011 iværksat uddannelsesfremmende aktiviteter for unge dagpengemodtagere, der vurderes at kunne påbegynde en uddannelse. Det drejer sig blandt andet om midlertidige stillinger med uddannelsesperspektiv, introduktionsforløb til uddannelser på erhvervsskolerne og et styrket samarbejde mellem jobcentret og Ungdommens Uddannelsesvejledning.

Anbefalinger

- Løntilskud (både offentligt og privat) har gode effekter for medlemmerne af de to a-kasser. Derfor bør 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 erhvervs erfaring.
- 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. Skåne-regionen 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 gå i dialog 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.

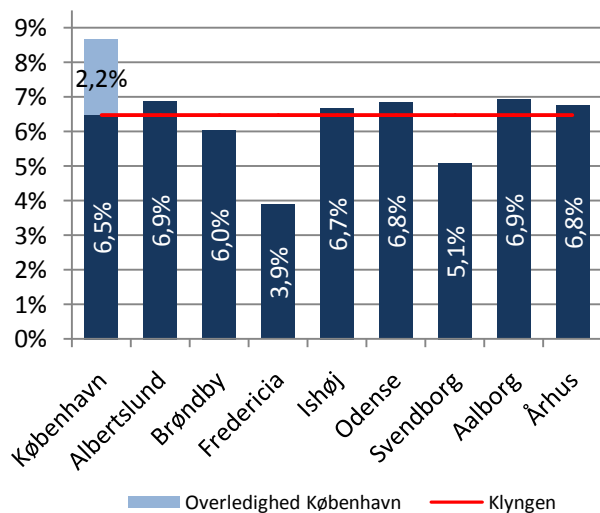
Gennemsnitligt er en kontanthjælpsmodtager yngre (35 år) end en dagpengemodtager (39 år). Der er en overvægt af mænd (59 pct.), og endelig er der en relativt høj andel af borgere med anden etnisk herkomst end dansk (42 pct.). I klyngen har kun 29 pct. anden etnisk herkomst end dansk. Desuden er den gennemsnitlige kontanthjælpsmodtager ca. 3,5 år ældre i København i forhold til klyngen, idet knap to tredjedele er over 30 år.

65 pct. af de jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere i København har ingen uddannelse (ukendt eller grundskole som højeste uddannelse).

Ledighed og overledighed for de jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere er opgjort i forhold til den teoretiske arbejdsstyrke, dvs. den samlede arbejdsstyrke fratrukket alle forsikrede. Med denne definition bliver overledigheden i København 2,2 procentpoint svarende til forskellen på 8,7 pct. i København og 6,5 pct. i klyngen. Overledigheden i København blandt de jobklare kontanthjælpsmodtagere svarer til ca. 2.100 fuldtidsledige personer.

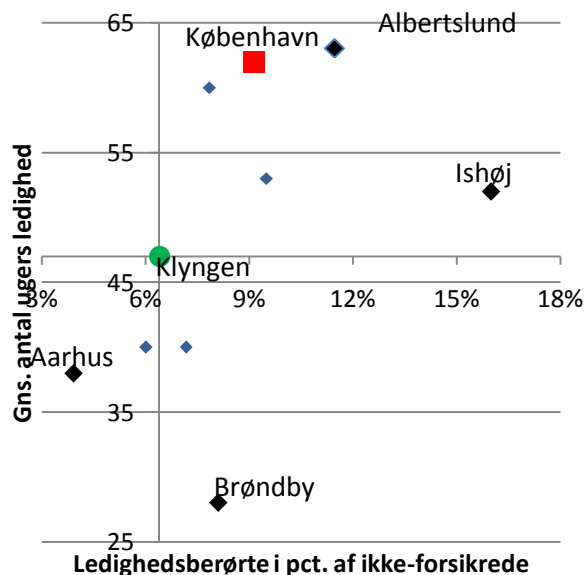
I København kan overledigheden tilskrives begge variable i Figur 47, dvs. både en længere ledighedslængde og relativt flere ledighedsberørte end i klyngen. I både Albertslund, Ishøj og Fredericia er der dog relativt flere ledighedsberørte end i København, mens der også er en længere ledighedslængde i Albertslund.

Figur 46: Bruttoledighed jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere, 4. Kvarstal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarksstatistik. Der måles på (brutto) jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere 4. kvartal 2011 i forhold til arbejdsstyrken fratrukket antallet af forsikrede.

Figur 47: Gennemsnitlig varighed i uger og ledighedsberørte for jobklare kontanthjælpsmodtagere



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

Mulige årsager

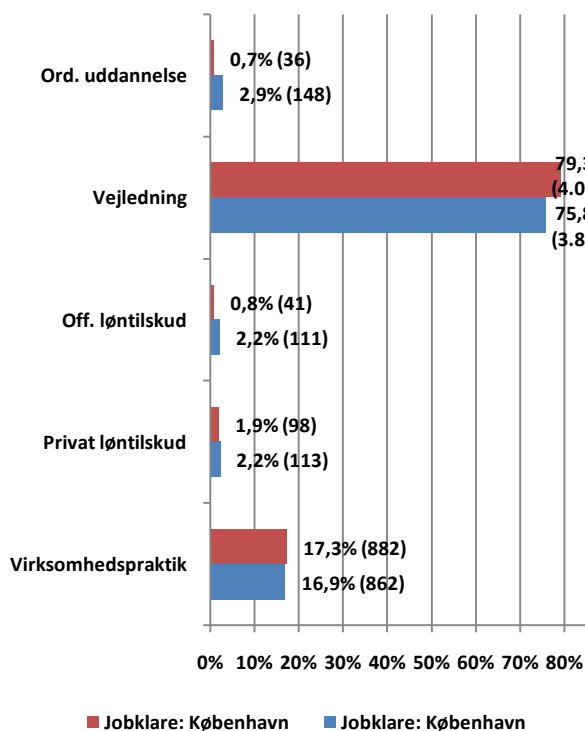
- Gruppen af jobklare kontanthjælpsmodtagere består i København af en stor del borgere med anden etnisk herkomst end dansk. Da ledigheden generelt er højere for personer med anden etnisk herkomst end dansk, er det en forklaring på overledigheden.
- En del af overledigheden blandt de jobklare kontanthjælpsmodtagere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

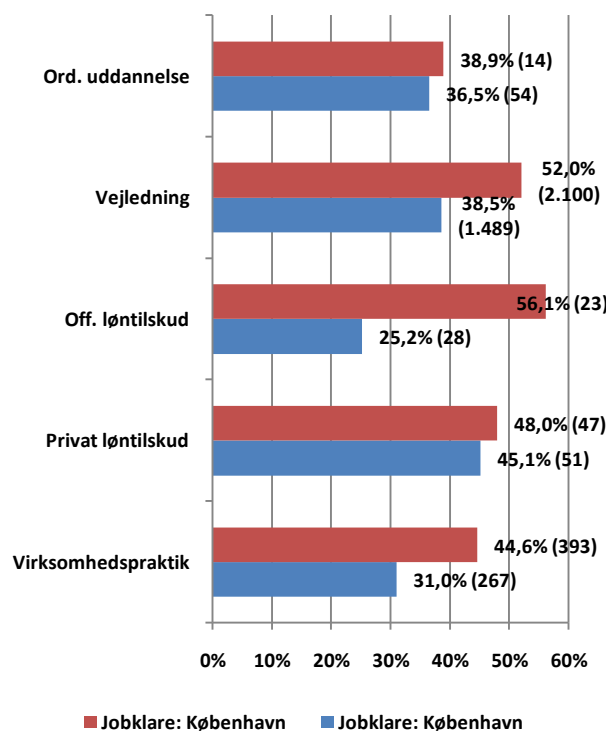
I København får 3 ud af 4 jobklare kontanthjælpsmodtagere vejledningsforløb, hvilket er lidt færre end i klyngen. Til gengæld bruger København mere løntilskud og ordinær uddannelse¹⁰ end klyngen.

Den højeste effekt i København ses for privat løntilskud, der samtidig er det mindst anvendte redskab. For alle redskaber er effekterne for jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere mindre i København end i klyngen.

Figur 48: Aktiverede jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere fordelt på aktiveringsredskab



Figur 49: Andel af aktiverede jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Effekten måles som andel af ledige, der er kommet i selvforsørgelse herunder SU 26 uger efter afsluttet forløb.

¹⁰ For kontanthjælpsmodtagere opgøres redskabsanvendelsen anderledes end for dagpengemodtagere i DREAM-databasen, som anvendes i denne rapport. For kontanthjælpsmodtagerne kan ordinær uddannelse udspecificeres særskilt. Særligt tilrettelagte uddannelsesforløb, som ofte indeholder et element af vejledning opgøres til gengæld som et vejledningsforløb.

Særlige initiativer

- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har udarbejdet en handleplan for øget brug af ordinær uddannelse med fokus på unge uden uddannelse, ufaglærte og ledige mænd med anden etnisk herkomst end dansk. Som en del af denne handleplan tilbydes gruppen af ufaglærte en række erhvervs- og uddannelsesintroducerende forløb i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og kursusudbydere med henblik på opkvalificering og afklaring. Der er også fokus på kompetenceløft via forberedende voksenundervisning.
- For at sætte turbo på virksomhedssamarbejdet satte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i april 2011 gang i virksomhedskampagnen "Vækst og ansvarlighed".

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)

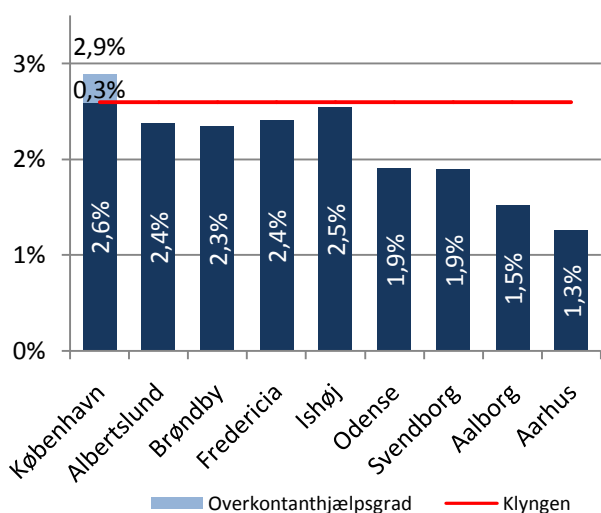
De indsatsklare kontanthjælpsmodtagere i København er en meget sammensat gruppe. På samme måde som de jobklare kontanthjælpsmodtagere er uddannelsesniveaut lavt – 62 pct. har ingen uddannelse (ukendt eller grundskole som højeste uddannelsesniveau). De har alle problemer ud over ledighed. For mange er 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 28 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 41 år mod 34 år i klyngen. 79 pct. har mere end 1 års anciennitet på ydelsen, hvilket er lidt mere end i klyngen.

Ved budgetseminaret i 2011 blev gruppen opdelt i 3 undergrupper. Her blev det vurderet, at cirka 1/5 af de indsatsklare kontanthjælpsmodtagere er virksomhedsparate, det vil sige, de er stærke nok til at kunne klare en virksomhedsplacering. 15 pct. er socialt udsatte og har en sag i Socialforvaltningen (SOF). Endelig vurderes ca. 2/3 at være midlertidigt uarbejdsdygtige. Det vil sige, at borgerne har for mange barrierer til at kunne klare en virksomhedsplacering, men er ikke så udsatte, at de har kontakt med enten SOF eller Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF).

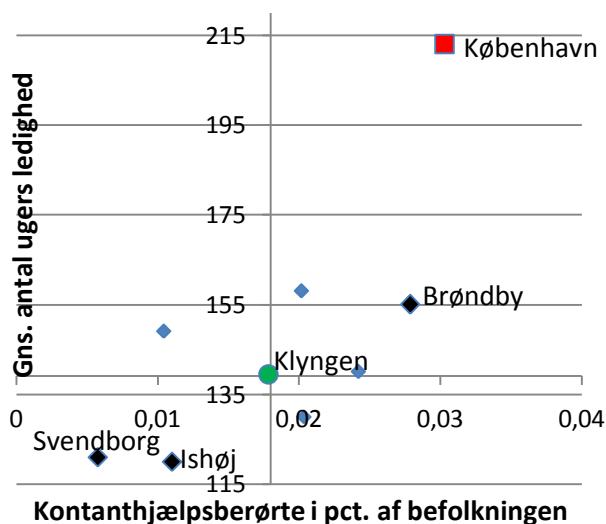
Kontanthjælpsgraden og ”overkontanthjælpsgraden” for de indsatsklare kontant- og starthjælpsmodtagere er opgjort i forhold til befolkningen, idet gruppen ikke indgår i arbejdsstyrken. Det er årsagen til, at procenterne i Figur 50 er lavere end i de tilsvarende figurer i de øvrige kapitler. 2,9 pct. af befolkningen i København var i 4. kvartal 2011 klassificeret som indsatsklare kontanthjælpsmodtagere. Det er 0,3 procentpoint flere end i klyngen.

Figur 50: Bruttoledighed indsatsklare kontant- og starthjælpsmodtagere, 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk. Der måles på (brutto) fuldtidsledige jobklare kontant- og starthjælpsmodtagere 4. kvartal 2011 i forhold til befolkningen.

Figur 51: Gennemsnitlig varighed i uger og kontanthjælpsberørte for indsatsklare kontanthjælpsmodtagere



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

Årsagen til den højere kontanthjælpsgrad i København skal især findes i den gennemsnitlige ledighedslængde, som er mere end 50 pct. længere end i klyngen og dobbelt så lang som i Ishøj. Der er dog også flere kontanthjælpsberørte i København.

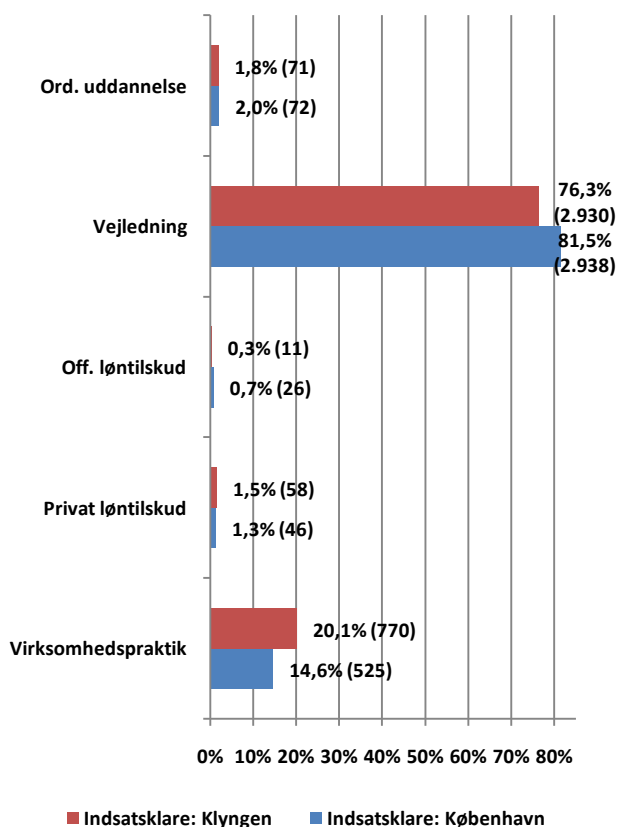
Mulige årsager

- De indsatsklare kontant- og starthjælpsmodtagere 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.

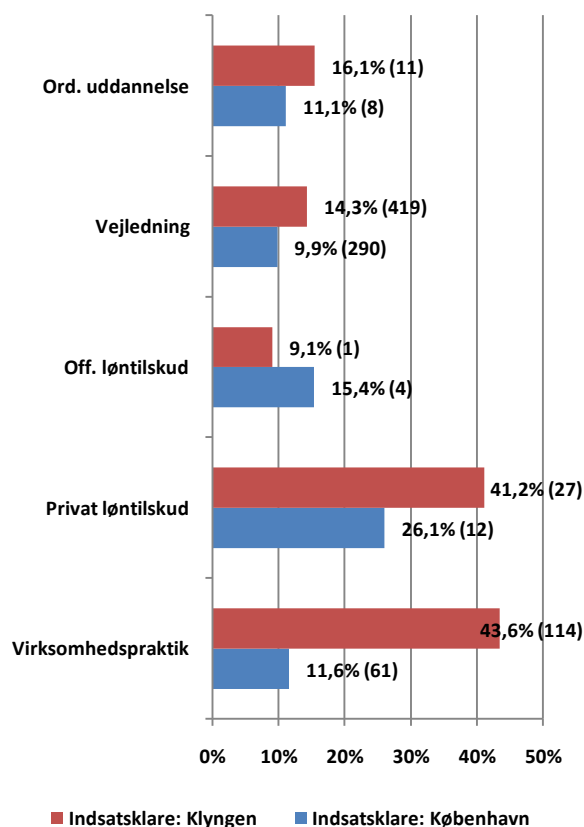
Hvad gør København

I København får 4 ud af 5 indsatsklare kontant- og starthjælpsmodtagere vejledningsforløb. Det er mere end i klyngen, hvor knap 3 ud af 4 får vejledningsforløb. I både København og klyngen gælder, at kun få får tilbudt løntilskud eller ordinær uddannelse.

Figur 52: Aktiverede indsatsklare kontant- og starthjælpsmodtagere fordelt på aktiveringsredskab



Figur 53: Andel af aktiverede indsatsklare kontant- og starthjælpsmodtagere i job 6 måneder efter afsluttet tilbud



Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. kvartal 2011. Parentesen angiver antallet af forløb, som svarer til anvendelsesprocenten.

Kilde: DREAM-databasen. Ledige afgået fra aktivering 1. 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. De målte effekter er generelt højere end forventet, men dækker typisk over få forløb. Undtaget herfor er

vejledningsforløb, der er meget anvendt, men har en lavere effekt. København har kun højere effekt end klyngen ved offentligt løntilskud.

Særlige initiativer

- Der er udarbejdet en BIF/SUF/SOF strategi, der skal styrke de tre forvaltningers koordinering, så udsatte og syge borgere tilbydes en sammenhængende og helhedsorienteret indsats med fokus på både sundhed og beskæftigelse.
- Der er nedsat en tværgående BIF/SOF enhed, der skal sikre viden om BIF/SOF fællesborgere samt koordinering af indsatsen.
- Der er indgået partnerskabsaftaler med 14 private og offentlige virksomheder, der tilbyder virksomhedsplacering for match 2 borgere.

Anbefalinger

- De indsatsklare kontanthjælpsmodtagere, der er stærke nok til at blive virksomhedsplaceret, bør blive det, da effekterne er rimelige. Dette kan ske gennem partnerskabsaftaler eller mere traditionelle virksomhedsplaceringer.
- For de svageste af de indsatsklare borgere sikres koordinering af deres indsats gennem BIF/SOF-samarbejdet og BIF/SOF/SUF-strategien. For en del af disse borgere kan en midlertidig socialfaglig indsats forankret i SOF være vejen tilbage til arbejdsmarkedet.
- Der er en stor gruppe af de indsatsklare kontanthjælpsmodtagere, der ikke kan virksomhedsplaceres, da de har for mange barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, men som heller ikke er så svage, at de har sager i de andre forvaltninger (SOF eller SUF).
- På grund af gruppens lave uddannelsesniveau kan der med fordel være en øget brug af grundlæggende kompetenceopbyggende forløb, herunder understøttelsen af læse-, skrive- og regnekompetencer.
- Den længere gennemsnitlige varighed for de indsatsklare kontanthjælpsmodtagere bør give anledning til at 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.

4. Service til borgerne og virksomhederne

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 den anden måde henvender sig i jobcentrene, og der ydes dagligt en stor service.

Service til borgerne

I 2011 har der i gennemsnit været 22.200 samtaler med borgere om måneden. Det er i de første 10 måneder af året blevet til 222.500 samtaler i job- og beskæftigelsescentrene. Samtalerne fordeler sig på:

- 184.000 jobsamtaler
- 23.700 opfølgningssamtaler til sygedagpengemodtagere
- 7.500 CV-samtaler
- 7.200 øvrige samtaler

I København har der i de første 8 måneder af 2011 været cirka 76.000 borgere gennem ét af forvaltningens centre. Det fordeler sig på:

- 34.600 dagpengemodtagere
- 32.300 kontant- og starthjælpsmodtagere
- knap 2.400 i fleksjob, skånejob eller på ledighedsydelse og
- cirka 23.000 sygedagpengemodtagere.

Ret og pligt er centrale begreber i beskæftigelsesindsatsen. I de første 10 måneder af 2011 var den gennemsnitlige rettidighed:

- 93 pct. for aktivering af kontanthjælpsmodtagere og 91 pct. for dagpengemodtagere.
- 93 pct. for jobsamtaler med kontanthjælpsmodtagere og 91 pct. for dagpengemodtagere og
- 93 pct. af anmodningerne om kontanthjælp var ekspederet inden for 15 dage

Modtagne klager i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i 2011:

- I 1. kvartal 2011 var der 113 klager. 21 pct. af klagerne har fået medhold og 28 pct. har fået delvist medhold.
- I 2. kvartal 2011 var der 114 klager. 29 pct. af klagerne har fået medhold og 25 pct. har fået delvist medhold.
- I 3. kvartal 2011 var der 140 klager. 24 pct. af klagerne har fået medhold og 19 pct. har fået delvist medhold.

Fremadrettet fokus

Beskæftigelsesindsatsen er til for borgeren – ikke omvendt. Derfor er det nu, der bør foretages et sporskifte bort fra fortidens myndighedskultur og over imod en mere moderne servicekultur. En del af tilpasningen skal finde sted ved at anvende de nye digitale løsninger, men nøglen til den gode service ligger først og fremmest i medarbejdernes relation til borgerne. Det skal ses ved, at vi giver en god service, at vi overholder rettidigheden, at der er kvalitet i jobsamtalen, færre berettigede klager og en hurtig ekspedition af anmodninger.

Det handler om at se og anerkende den enkelte borgers problemer, muligheder og behov og derefter yde aktiv hjælp til selvhjælp. Fremadrettet vil der være fokus på, at de borgere, der selv har ressourcerne til det, i langt højere grad end tidligere skal have mulighed for selv at stå ved roret. Forventningen er, at det vil

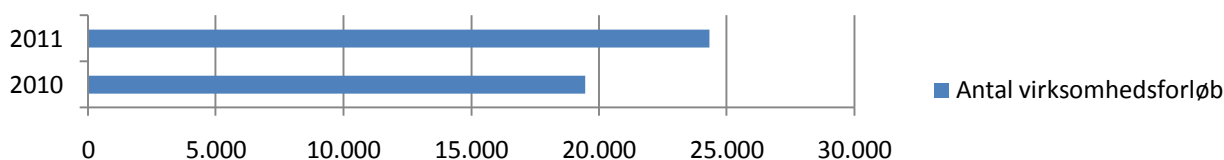
skabe mere ejerskab til jobplanen for borgerne og give en bedre forventningsafstemning mellem borger og forvaltning. Kort fortalt handler det om at bruge ressourcerne der, hvor de bedst kan gøre en forskel.

De ressourcer, der bliver frigivet ved, at flere borgere selv planlægger deres jobplan, skal gå til at give de svage borgere en mere håndholdt indsats og sikre dem den fornødne assistance. En god service til borgerne er vigtig for at sikre, at de indsatser, som forvaltningen giver borgerne, får så god en effekt som muligt. Det er de intentioner for den fremadrettede indsats, der er besluttet med initiativet "borgeren ved roret", der er en del af Beskæftigelsesaftale 2012.

Service til virksomhederne

I 2011 har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen haft et strategisk fokus på at få et tættere samarbejde med virksomhederne og øge brugen af virksomhedsaktivering i København, da forskning fra Arbejdsmarkedsstyrelsen viser, at det har de største beskæftigelseseffekter. Til og med oktober 2011 var der iværksat 24.300 virksomhedsforløb i København. Sammenlignet med det samlede antal virksomhedsforløb i 2010 er der sket en stigning på 25 pct..

Figur 54: Antal virksomhedsforløb



Kilde: BIF-LIS.

Det øgede samarbejde med virksomhederne er bl.a. nået ved at etablere en ny enhed: 'Job- og Virksomhedsservice', som har sit primære fokus på at øge virksomhedsplaceringerne i Københavns Kommune og hos private virksomheder. Herudover er der gennemført en række kampagner for virksomheder i Storkøbenhavn. Nedenfor beskrives formålet med kampagnerne og antallet af virksomheder, som Jobcenter København har nået ved udgangen af oktober 2011.

Vækst og ansvarlighed: En kampagne for at fremme jobcentret som samarbejdspartner i rekrutteringen af kvalificeret arbejdskraft og i forbindelse med understøttelse af virksomhedernes socialt ansvarlige profil:

- 750 telefon- og brevkontakter
- 225 virksomhedsbesøg
- 21 samarbejdsaftaler med virksomheder inden for handel, service, bygge, transport og køkkenbranchen.

Voksenlærlingekampagne: En landsdækkende kampagne iværksat af Beskæftigelsesregionen for at fremme brugen af voksenlærlinge ordningen:

- 260 virksomhedsbesøg
- 1 samarbejdsaftale
- 18 virksomhedspraktikker; 11 lærlingepladser; 9 ordinære job

Jobrotation: En kampagne igangsæt med Beskæftigelsesaftale 2011 for at relancere brugen af jobrotation. Kampagnen blev gentaget i november og december 2011:

- 200 telefonkontakter
- 33 virksomhedsbesøg
- En virksomhed har iværksat et jobrotationsforløb, og der er dialog med ti andre virksomheder.

Jobbus: En kampagne for at fremme jobbussen som en ydelse hvor virksomheder med jobåbninger tilknyttes ledige. Kampagnen blev gentaget i november og december 2011:

- 100 telefonkontakter
- 10 ture til virksomheder med i alt 15-20 jobåbninger

Udover ovenstående kampagner blev der i 2011 iværksat en virksomhedsrettet akademikerkampagne, som vil fortsættes i 2012.

Fremadrettet fokus

Samarbejdet med virksomhederne er centralt for, at jobcentret lykkes med at få flere ledige borgere i job. Derfor skal virksomhederne i højere grad opleve, at jobcentret yder en relevant service på en hurtig og målrettet måde, som tager højde for, at virksomhederne er lige så forskellige som borgerne. Det kræver mere detaljeret viden om branchernes og virksomhedernes behov og forventninger, så dialogen med virksomhederne fører til det rette match mellem virksomhed og borger.

Fremadrettet skal der fortsat arbejdes på at øge omfanget af aktiveringen på virksomhederne. Privat og offentligt løntilskud har de højeste jobeffekter, derfor skal flere ledige i løntilskud i private virksomheder, og løntilskudspladserne i kommunen skal anvendes i højere grad.

Derudover skal kombinationen af ordinære uddannelsesforløb og efterfølgende virksomhedsaktivering fremmes. Denne kombination giver mulighed for, at ledige erhverver nye faglige og erhvervsmæssige kompetencer inden for områder, de ikke tidligere har beskæftiget sig med, og som har gode beskæftigelsesmuligheder.

Bilag 1: Skemaoversigt over målgrupperne

Neden for findes en oversigt over de dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, der er blevet behandlet i denne rapport. I skemaet behandles overledigheden for grupperne i København sammenlignet med klyngen. Effekten er målt som andelen i job, selvforsørgelse eller SU-uddannelse 6 måneder efter afsluttet forløb.

For alle dagpengegrupper anbefales at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indgår i dialog, med den relevante a-kasse og fagforening, om tilrettelæggelsen og udviklingen af indsatsen for gruppen.

Navn	Mulige årsager til overledighed	Generel indsats	Anbefalinger
Akademikere <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 576 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 36 år - Andel under 30 år: 27 %. - Andel med anden etnisk herkomst: 15,5 % - Typisk beskæftiget inden for undervisning, off. administration og vidensservice samt i ingeniør og arkitektvirksomheder 	<ul style="list-style-type: none"> - København som uddannelsesby: Tiltrækker og fastholder nyuddannede fra de to a-kasser - Københavns udbud af eftertragtede arbejdspladser inden for kunst, medie, og kommunikation tiltrækker mange fra a-kasserne - Færre ansættelser i statslig sektor, som fylder meget i København 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 41 % - Mest effektive redskab er privat løntilskud er anvendt i 65 forløb svarende til 3,0 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus på dimittender, da de er en risikogruppe - Løntilskud, primært privat har høj effekt og kan med fordel øges - Arbejde for at øge gruppernes geografiske mobilitet - Tidlig motivationsfremmende indsats fx i form af jobsøgningsforløb
HK <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 96 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 40 år - Andel under 30 år: 23 % - Andel med anden etnisk herkomst: 27 % - Typisk beskæftiget inden for detailhandel, off. administration og social- og sundhedssektoren 	<ul style="list-style-type: none"> - Stor konkurrence for ufaglærte HK'ere fra andre mere veluddannede grupper og studerende - Høj andel med anden etnisk herkomst end dansk - Færre ansættelser i den statslige sektor, som fylder meget i København 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 53,6 % - Mest effektive redskab er privat løntilskud anvendt i 29 forløb svarende til 4,8 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Privat løntilskud kan med fordel anvendes mere - I stigende grad anvende op- og omkvalificering - Off. løntilskud og virksomhedspraktikker bør primært anvendes til brancheskift - Tidlig motivationsfremmende indsats, fx jobsøgningsforløb samt vejlede til bred geografisk søgning.

Navn	Mulige årsager til overledighed	Generel indsats	Anbefalinger
<p>Selvstændige</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 155 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 42 år - Andel under 30 år: 10 % - Andel med anden etnisk herkomst: 44 % - Typisk selvstændige beskæftiget inden for detail- og engroshandel, vidensservice information og kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> - Høj andel med anden etnisk herkomst end dansk - Erhvervsklimaet i København kan forklare en del af overledigheden for de selvstændige. København har mange nye virksomheder og relativt flere konkurser. Overlevelseshraten blandt iværksættere er lavere bl.a. pga. konkurrencen er hårdere 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 37,4 % - Mest effektive redskab er privat løntilskud anvendt i 16 forløb svarende til 4,7 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Opkvalificering inden for fx iværksætteri, økonomistyring, bogholderi - Virksomhedsplaceringer til personer af anden etnisk herkomst end dansk evt. kombineret med danskuddannelse eller sprogmentor - Løntilskud kan bruges som op- og omkvalificering for ledige der ikke ønsker at være selvstændige mere - Opfordre til at søge bredere både geografisk og fagligt
<p>FOA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 94 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 42 år - Andel under 30 år: 15 % - Andel med anden etnisk herkomst: 45 % - Typisk beskæftiget inden for social- og sundhedsområdet og daginstitutioner 	<ul style="list-style-type: none"> - Afskedigelser inden for den social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område - Høj andel med anden etnisk herkomst end dansk 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 23,2 % - Mest effektive redskab er opkvalificering anvendt i 40 forløb svarende til 16 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Afdækning af kompetencer, der kan vise, hvor der er behov for opkvalificering - Aktiv indsats for brancheskift til ledige med nedslidningsproblematikker - Arbejde for at øge de lediges geografiske mobilitet, bl.a. over sundet - Virksomhedsplaceringer til personer af anden etnisk herkomst end dansk

Navn	Mulige årsager til overledighed	Generel indsats	Anbefalinger
<p>FTF-A</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 238 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 39 år - Andel under 30 år: 22 % - Andel med anden etnisk herkomst: 19 % - Typisk beskæftiget inden for off. administration, finans- og forsikring og social- og sundhedsvæsenet 	<ul style="list-style-type: none"> - Københavns udbud af eftertragtede arbejdspladser inden for kunst, kultur, musik og film tiltrækker mange i gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 35,7 % - Mest effektive redskab er privat løntilskud anvendt i 15 forløb svarende til 4,2 % 	<ul style="list-style-type: none"> - For kunstnere kan der ses på, hvordan sideløbende beskæftigelse og sæsonarbejde kan integreres i jobstrategien - Off. og privat løntilskud kan med fordel anvendes til relevant netværksdannelse for ledig fra kunstnerfagene - Op- og omkvalificering til personer uden kompetencegivende uddannelse eller koncernuddannelser samt ældre ledige - Arbejde for at øge den geografiske mobilitet, bl.a. over sundet, for ledige dimittender med sundhedsfaglig baggrund - Tidlig motivationsfremmende indsats, fx jobsøgningsforløb
<p>Kristelig A-kasse + Det Faglige Hus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 93 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 40 år - Andel under 30 år: 18 % - Andel med anden etnisk herkomst: 48 % - Typisk beskæftiget inden for handel og social- og sundhedsområdet 	<ul style="list-style-type: none"> - Høj andel med anden etnisk herkomst end dansk, der generelt har en højere ledighed - Mange ufaglærte, der oplever stor konkurrence fra andre mere veluddannede grupper og studerende 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 34,9 % - Mest effektive redskab er privat løntilskud med anvendelse 28 forløb svarende til 3,9 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Op- og omkvalificering til personer med forældede uddannelser eller erfaring fra brancher med ringe beskæftigelsesmuligheder - Virksomhedsplaceringer til personer af anden etnisk herkomst end dansk - Arbejde for at øge de lediges geografiske mobilitet - Tidlig motivationsfremmende indsats, fx jobsøgningsforløb

Navn	Mulige årsager til overledighed	Generel indsats	Anbefalinger
<p>Specialarbejdere: 3F</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 94 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 42 år - Andel under 30 år: 15 % - Andel med anden etnisk herkomst: 48 % - Typisk beskæftiget inden for transport, post- og kurertjeneste, luftfart, rengøring og restaurationsbranchen 	<ul style="list-style-type: none"> - Høj andel med anden etnisk herkomst end dansk - Mange ufaglærte, der oplever stor konkurrence fra andre mere veluddannede grupper og studerende - Den københavnske byggebranche har været særligt ramt af krisen, og det har ramt medlemmer af 3F 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 36,6 % - Mest effektive redskab er privat løntilskud anvendelse 34 forløb svarende til 3,2 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbejde for at øge de lediges geografiske og faglige mobilitet, herunder brancheskift - Off. Løntilskud primært til unge uden netværk - Op- og omkvalificering til ledige, der ikke kan finde beskæftigelse ved at udbrede deres søgning fagligt eller geografisk - Virksomhedsplaceringer til personer af anden etnisk herkomst end dansk - Tidlig motivationsfremmende indsats, fx jobsøgningsforløb
<p>Håndværkere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 60 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 38 år - Andel under 30 år: 27 % - Andel med anden etnisk herkomst: 21 % - Typisk beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen, industri og handel 	<ul style="list-style-type: none"> - Manglende geografisk mobilitet, da mange af arbejdspladserne ligger uden for København 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte er vejledningsforløb med effekt 48,7 % - Mest effektive redskab er privat løntilskud anvendelse, 9 forløb svarende til 3,7 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Op- og omkvalificering til personer uden kompetencegivende uddannelse eller med forældede uddannelser - Arbejde for at øge de lediges geografiske mobilitet, bl.a. over sundet - Virksomhedsplacering til især yngre håndværkere med inden eller lille erhvervs erfaring

Navn	Mulige årsager til overledighed	Generel indsats	Anbefalinger
Teknikernes A-kasse og Min A-kasse <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 118 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 38 år - Andel under 30 år: 25 % - Andel med anden etnisk herkomst: 17 % - Typisk beskæftiget inden for industri, engroshandel, vidensservice, togtransport, telekommunikation og IT samt offentlig administration 	<ul style="list-style-type: none"> - København som uddannelsesby: Tiltrækker og fastholder nyuddannede - Københavns udbud af eftertragtede arbejdspladser tiltrækker mange i gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med 31,8 % effekt - Mest effektive redskab er offentligt løntilskud anvendt i 19 forløb svarende til 6,3 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Løntilskud har gode effekter og bør anvendes mere særligt til ledige med manglende erhvervs erfaring - Opkvalificering eller brancheskift til ledige fra Min A-kasse med ringe uddannelseskvalifikationer - Ledige med computer/it-baggrund bør have genopfrisknings/supplerende kurser - Tidlig motivationsfremmende indsats, fx jobsøgningsforløb
Jobklare kontanthjælpsmodtagere <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 2.100 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 35 år - Andel under 30 år: 36 % - Andel med anden etnisk herkomst: 41 % - 65 % har ingen uddannelse 	<ul style="list-style-type: none"> - Høj andel med anden etnisk herkomst end dansk - Mange ufaglærte, der oplever stor konkurrence fra andre mere veluddannede grupper og studerende 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 37,8 % - Mest effektive redskab er særligt tilrettelagt uddannelsesforløb anvendt i 97 forløb svarende til 1,9 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Differentiering af indsatsen efter alder og uddannelsesniveau. - Højere grad af mobilitetsfremmende tiltag - Mere brug af uddannelse og virksomhedsaktivering.
Indsatsklare kontanthjælpsmodtagere <ul style="list-style-type: none"> - Overledighed: 5.053 fuldtidspersoner - Gennemsnitsalder: 41 år - Andel under 30 år: 21 % - Andel med anden etnisk herkomst: 41 % - 62 % har ingen uddannelse 	<ul style="list-style-type: none"> - Færre førtidspensioneres i København end i andre byer 	<ul style="list-style-type: none"> - Mest anvendte redskab er vejledningsforløb med effekt 9,8 % - Mest effektive redskab er privat løntilskud anvendt i 46 forløb svarende til 1,3 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Flere virksomhedsplaceringer til stærke indsatsklare borgere - Fortsat koordinering af indsatsen gennem BIF-SOF og BIF-SOF-SUF samarbejder - Grundlæggende kompetence opbygning, fx læse-, skrive- og regnekompeterer - For de svageste evt. en social-faglig indsats forankret i SOF