

Københavns Kommune

Beskæftigelsesplan 2013

Indhold

1: Indledning.....	3
2: Hovedudfordringer for Beskæftigelsesindsatsen 2013	5
3.1: Ledige uden kompetencegivende uddannelse (Ufaglærte).....	12
Udfordringer	12
Særlige indsatser i 2013	13
Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2013 for ufaglærte ledige (og jobklare generelt)	16
3.2: BIF/SOF-Fællesborgere	18
Udfordringer	18
Særlige indsatser i 2013	21
Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2013 for BIF/SOF-Fællesborgere og indsatsklare borgere generelt	24
3.3: En indsats for at reducere overledigheden for AC'ere og nyuddannede.....	26
Udfordringer	26
Særlige indsatser for målgruppen i 2013.....	27
Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2013 for AC'ere og nyuddannede ledige samt jobklare generelt.....	30
3.4: Fremtidens jobindsats.....	32
4: Den virksomhedsrettede indsats	34
Sådan arbejder BIF med den virksomhedsrettede indsats.....	36
Andre nye tiltag i Københavns Kommunes virksomhedsrettede indsats	37
5: Budget	39
Bilag 1: Samlet oversigt over mål.....	42

1: Indledning

Med Københavns beskæftigelsesaftale for 2013 indledes en ny retning i kommunens beskæftigelsesindsats. Ambitionen er for alvor at sætte 'Borgeren ved Roret' og den enkelte ledige i centrum. Målet er endnu bedre resultater gennem styrkelse af borgeren. Både dem, der er tæt på og langt fra arbejdsmarkedet.

Sammenlignet med andre kommuner har København en lille andel borgere på offentlig forsørgelse. Samtidig er det kommunalpolitiske spillerum blevet større. Der er derfor mulighed for at ændre retning, og i endnu højere grad skabe en beskæftigelsesindsats, der bygger på tillid og respekt for den enkelte, og hvor resultater er i centrum. Københavns Kommune er overbeviste om, at det er muligt at lave en jobindsats, der både er meningsfuld og effektiv, og som tager udgangspunkt i, at ledige ønsker at komme i job og uddannelse.

Den nye beskæftigelsesindsats skal sikre, at København får elimineret den overledighed, som byen historisk har døjet med. København havde i 2011 3.900 flere ledige helårspersoner, end der burde være. Det skal ændres nu. Halvdelen af overledigheden skyldes forsikrede ledige på tværs af 17 A-kasser, mens resten er jobklare kontanthjælpsmodtagere.

Et væsentligt redskab er, at jobindsatsen mere systematisk både kvalificeres og fremrykkes for udvalgte grupper samtidig med, at der medvirkes til, at efterspørgslen efter arbejdskraft øges.

Jobcenter København prioriterer en række særlige initiativer for følgende målgrupper:

- Ufaglærte
- BIF/SOF-Fællesborgere med sundhedsproblemer (SUF)
- AC'ere/nyuddannede

Ufaglærte og AC'ere/nyuddannede er prioriteret, fordi disse to grupper udgør 75 procent af den samlede overledighedsgruppe. På grund af ændrede regler skal der endvidere tages stilling til håndteringen af ledige med en længerevarende, videregående uddannelse. Borgere med sociale, sundhedsmæssige og beskæftigelsesmæssige udfordringer kræver særlig indsats. Målet er en koordineret og individuelt tilrettelagt indsats, og mulighederne for dette er forbedret af, at kravene til aktiveringens længde og hyppighed er reduceret. Det giver større frihed til at lave en tilpasset indsats for den enkelte borger.

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

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

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

Men indtil da skal beskæftigelsesindsatsen også målrettes efterspørgselssiden. Københavns Kommune ønsker at skabe og bidrage til et effektivt arbejdsmarked, hvor der er tæt sammenhæng mellem virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft og beskæftigelsespolitikens formidlings- og uddannelsesindsats. Det kræver en tæt kontakt og et smidigt samarbejde mellem kommune og virksomheder samt kommune og øvrige aktører.

Vejen er en virksomhedsindsats, der altid leverer en optimal service for byens virksomheder, og som både understøtter virksomhedernes rekrutteringsbehov og understøtter den lediges vej ud i virksomheden. Virksomhedssamarbejdet skal intensivere og systematisere, og virksomhederne skal altid opleve, at kommunen er en god og pålidelig samarbejdspartner. Et fokusområde i virksomhedskontakten er jobrotation, som med beskæftigelsesaftalen ønskes forøget markant. Et andet område er praktikpladser inden for erhvervsskoleområdet. Et tredje er de internationale muligheder, som i langt højere grad kan udnyttes bedre.

Beskæftigelsesaftalen skal således sikre, at Københavns Kommune får taget et stort skridt i arbejdet mod byens overledighed og Beskæftigelsesplanen tydeliggøre, hvordan København vil nå målet i 2013.

2: Hovedudfordringer for Beskæftigelsesindsatsen 2013

Udviklingen på arbejdsmarkedet i Østdanmark

I Østdanmark¹ er der meget forskellige lokale arbejdsmarkeder afhængig af geografi. Regionen inkluderer Danmarks største beskæftigelses- og vækstcentrum omkring hovedstadsområdet, men også områder med decideret udkantskarakteristika. Samtidig er hele regionen ét pendlingsområde, hvor størstedelen af pendlingen går mod hovedstadsområdet. Det betyder, at regionen generelt er godt stillet i forhold til at formidle jobs, fordi arbejdskraftoplandet er så stort, som det er. Indsatsen skal fortsat medvirke til at sikre denne geografiske mobilitet.

Før konjunkturomslaget i 2008 var der højere ledighed i Region Hovedstaden end i Region Sjælland. Efter 2008 steg ledigheden dog mere i Region Sjælland end i Region Hovedstaden, således at der nu stort set er samme ledighedsprocent i de to regioner. Tabet af arbejdspladser er primært sket uden for hovedstadsområdet, og selv om der har været en stigning i pendlingen, har dette ikke til fulde kunnet opveje den geografiske skævhed i beskæftigelsesfaldet. Derfor er ledigheden også steget mere i udkantsområderne end i hovedstadsområdet.

Frem mod 2013 forventes forholdsvis moderate udviklinger på arbejdsmarkedet i Østdanmark. Antallet af beskæftigede forventes at være stort set uændret, mens ledigheden forventes at stige lidt i løbet af 2012 for igen at falde en smule i løbet af 2013.

Når man ser på den a-kassefordelte ledighedsprognose ses der nogen forskel i den forventede ledighedsudvikling for a-kasserne. Inden for byggefagene forventes der et betydeligt fald i ledigheden på ca. 10 pct. i løbet af perioden 4. kvartal 2011 til 4. kvartal 2013, og byggefagene er den eneste a-kasse, hvor der forventes faldende ledighed i løbet af 2012. Dette skal dog ses i perspektivet af, at byggefagene var et af de områder, der oplevede den kraftigste ledighedsstigning i årene forud som følge af finanskrisen.

I Økonomi og indenrigsministeriets prognose forventes der nu en stigende beskæftigelse inden for den offentlige sektor i 2012 og 2013. Det skyldes en forventet realvækst i det offentlige forbrug på 0,6 pct. i 2012 og 0,3 pct. i 2013. Dette forventes både at få positive konsekvenser for bygge- og anlægsområdet, FOA samt Funktionærer og tjenestemænd. Omvendt forventes der en mindre positiv eller sågar negativ udvikling for Metalarbejderne, Selvstændige og HK.

Tabel 1: Prognose for udviklingen i arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed 2011-2014 i Østdanmark

	2011	2012	2013	2014	Udvikling i procent		
					2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014
Arbejdsstyrke	1.276.700	1.270.000	1.273.200	1.269.100	-0,5%	0,2%	-0,3%
Beskæftigede	1.199.400	1.193.400	1.192.600	1.194.500	-0,5%	-0,1%	0,2%
Bruttoledige	77.300	76.600	80.600	74.600	-0,8%	5,2%	-7,5%
Ledighedsprocent	6,1%	6,0%	6,3%	5,9%	-	-	-

Kilde: Økonomi- og indenrigsministeriet

Note: Årstallene angiver året for Danmarks Statistiks RAS opgørelse, som er baseret på et træk i november året før.

¹ Østdanmark består af Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm.

Rekrutteringssituationen i Østdanmark²

Der observeres positive tendenser i Bygge- og anlægsbranchen. Særligt inden for elektrikerarbejde er beskæftigelsesmulighederne blevet bedre.

- Der er på trods af en række nedskæringer generelt gode beskæftigelsesmuligheder inden for den offentlige sektor. Dette gælder fortsat bl.a. inden for traditionelle erhverv i uddannelses-, social- samt sundhedssektoren, hvor ledigheden stadig er relativt lav, selvom den nu er stigende.
- De fleste stillingsbetegnelser i Arbejdsmarkedsbalancen har gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder. Ca. 40 procent af stillingsbetegnelserne har dog stadig mindre gode beskæftigelsesmuligheder. Blandt disse finder man de fleste stillingsbetegnelser inden for kreative håndværksmæssige og kunstneriske fag.

DET KØBENHAVNSKE ERHVERVSLIV

En ambitiøs vækstdagsorden

Københavns Kommune har fremlagt en meget ambitiøs vækstdagsorden, som skal forbedre rammerne for erhvervslivet. Dette er en nødvendig forudsætning for at sikre flere arbejdspladser i byen.

I 2011 fremlagde Copenhagen Business Task Force en række anbefalinger, der kan bidrage positivt til at nå målene frem mod 2020 om 5 procent årlig gennemsnitlig vækst i BNP, 4 procent stigning i produktiviteten, 8,5 procent vækst i befolkningen, og skabelse af 20.000 nye private arbejdspladser. For at sikre fortsat positiv udvikling i forhold til rammevilkår og service overfor virksomhederne nedsætter Københavns Kommune en ekspertgruppe med repræsentanter fra danske og internationale erhvervsvirksomheder.

København er sammen med den øvrige hovedstadsregion Danmarks vækstmotor, og målet er således ikke kun at skabe øget vækst i København, men i hele Danmark. De seneste BNP-tal viser, at væksten i Hovedstadsregionen er på 3 procent, hvor den i resten af landet er 1,3 procent.

International konkurrencekraft

Det er ligeledes af afgørende betydning, at København er i stand til at tiltrække internationale virksomheder, investeringer og specialiseret international arbejdskraft for fortsat at kunne klare sig i den stigende konkurrence blandt verdens metropoler. The Economist har i foråret 2012 analyseret verdens største byer på en lang række parametre, og her kommer København ind på en fornem samlet 23. plads, når der måles på samlet konkurrencedygtighed.

På flere parametre klarer København sig fremragende – fx opnår byen en placering som nr. 3 i verden på området "human kapital", der dækker over indbyggernes iværksætterånd og uddannelsesniveau.

Hvordan har København klaret krisen?

De seneste beskæftigelsestal viser, at der samlet er mistet knap 5.800 jobs i København gennem perioden 2009-2011. Tallene dækker endvidere over relativt store udsving al afhængig af uddannelsesniveau – således er der mistet ca. 13.000 jobs til personer uden kompetencegivende uddannelser eller med en erhvervsfaglig baggrund, mens der er skabt ca. 7.000 jobs til personer med en kort eller lang videregående uddannelse. Dette har betydet at København trods alt har klaret krisen bedre end andre steder i landet.

² Kilde: "Arbejdsmarkedsbalancen og rekrutteringssituationen i Østdanmark", Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland, april 2012.

Tabel 2. Antal beskæftigede og vækst i beskæftigelsen i København Kommune 1/1 2009- 1/1 2011

København	1/1 2009	1/1 2010	1/1 2011	Vækst i procent 09-11	Vækst absolut 09-11
Alle uddannelser	349.162	342.680	343.383	-1,7%	-5.779
Uden kompetencegivende uddannelse	119.928	114.335	112.404	-6,3%	-7.524
Erhvervsfaglig uddannelse	84.400	81.455	79.061	-6,3%	-5.339
Kort eller mellemlang videregående	65.556	66.138	66.854	2,0%	1.298
Universitetsuddannelse	79.278	80.752	85.064	7,3%	5.786

Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik baseret på Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik

Iværksætter som redskab

De fleste jobs i København findes i de meget store virksomheder, men det er de nye og unge virksomheder, der skaber de nye job. Således stod vækstiværksættere for 16.500 nye i jobs i perioden 2003 til 2009 – 24 procent af alle nye jobs i Danmark.

For eksempel kobler København akademikerledigheden sammen med vækstdagsordenen i "Vækstakademikerne", hvor ledige akademikere kompetenceudvikles til job i små og mellemstore virksomheder, og disse virksomheder tilbydes et vækstforløb for netop at udfolde virksomhedernes vækstpotentiale. Endvidere er der fokus på iværksætteri.

Hovedudfordringerne på det københavnske arbejdsmarked

Eftervirkningerne af den finansielle og økonomiske krise har efterhånden lagt sig og det københavnske arbejdsmarked har øjensynligt stabiliseret sig. Fra 2011 til 2012 har der været et fald på 2 procent i antallet af ydelsesmodtagere i København, hvilket primært er forårsaget af et fald i antallet af borgere på de permanente forsørgelsesordninger: Fleksjob, førtidspension og efterløn samt sygedagpenge. Desuden har der været relativt store fald i brugen af revalidering og forrevalidering. På både dagpenge og kontanthjælpsområdet har der samlet set været stigninger i antallet af ydelsesmodtagere fra 2011 til 2012. Dog har der været et fald i antallet af arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere (match 1), hvilket i nogen grad kan tilskrives, at gruppen af kontanthjælpsmodtagere i noget omfang nedmatches.

En væsentlig årsag til denne udvikling er den demografiske udvikling i København. Fra 2011 til 2012 er antallet af borgere i den arbejdsduelige alder (16-66 år) steget med 6.500 personer. Det vil alt andet lige øge udbuddet af arbejdskraft og i den grad, at arbejdsmarkedet ikke kan optage den ekstra arbejdskraft, give anledning til flere ledige/kontanthjælpsmodtagere. Tilsvarende har den demografiske udvikling betydet, at der i 2012 var færre borgere i aldersgruppen for efterløn, hvilket til dels kan forklare nedgangen i denne.

Til gengæld kan udviklingen i brugen af førtidspension ikke forklares ved den demografiske udvikling. Aldersgruppen 50+ år, som er den primære "målgruppe" for førtidspension, er steget marginalt fra 2011 til 2012. Dermed må udviklingen bero på mængden af ansøgninger og tilkendelser af pensioner.

Tabel 3: Personer på offentlig forsørgelse i Københavns Kommune og Østdanmark, 1. kvartal 2011 – 1. kvartal 2012

	København				Østdanmark	
	2. kvartal 2012	2. kvartal 2011	Ændring i pct. 2011-2012	Andel af befolkningen 2012	Ændring i pct. 2011-2012	Andel af befolkningen
A-dagpenge	16.591	15.871	0,7%	4,0%	0,4%	3,4%
Kontanthjælp	23.690	22.334	3,7%	5,7%	6,9%	4,2%
heraf match 1	7.442	7.369	-4,3%	1,8%	2,3%	1,3%
heraf match 2	12.350	11.744	6,1%	3,0%	9,4%	1,9%
heraf match 3	3.778	3.114	14,2%	0,9%	10,1%	0,9%
heraf uoplyst	120	107	3,8%	0,0%	-22,8%	0,0%
Revalidering	952	1.252	-27,5%	0,2%	-16,7%	0,2%
Forrevalidering	82	257	-26,7%	0,0%	-36,9%	0,0%
Sygedagpenge	7.048	7.445	-6,1%	1,7%	-6,7%	1,9%
Ledighedsydelse	835	788	8,0%	0,2%	5,6%	0,3%
Fleksjob	2.010	2.134	-5,1%	0,5%	-1,5%	1,0%
Førtidspension	15.824	16.618	-5,2%	3,8%	-1,7%	5,7%
Efterløn	5.209	5.798	-9,6%	1,3%	-10,8%	2,5%
Ydelsesgrupper i alt	72.241	72.497	-2,0%	17,5%	-1,6%	19,2%

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

I Østdanmark har udviklingen samlet set været marginalt mindre gunstig end i København. Antallet af ydelsesmodtagere er faldet med 1,6 procent i perioden fra 2. kvartal 2011 til 2012. En del af dette fald kan dog være drevet af, at befolkningen i Østdanmark, ekskl. København, er faldet i den samme periode.

Beskæftigelsesregionen forventer, som det fremgår af Tabel 1, at både arbejdsstyrke og beskæftigelse i Østdanmark vil udvise en nedadgående tendens i de kommende år, dog med udsving i 2013 for arbejdsstyrken og 2014 for beskæftigelsen. Bruttoledigheden vil som følge heraf falde fra 2011 til 2012, hvorimod det modsatte vil gøre sig gældende fra 2012 til 2013. Endeligt forventes den laveste ledighed at indfinde sig i 2014.

Konklusionerne i prognosen kan dog være svære at overføre til København. Den demografiske udvikling er med til at øge arbejdsstyrken i København. For eksempel steg både arbejdsstyrken og beskæftigelsen fra 2010 til 2011 med ca. 2.000 personer. Idet der fortsat forventes en befolkningsvækst i København, kan antallet af ledige sagtens forventes at stige igennem hele perioden, mens ledighedsprocenten modsvarende vil falde. København er i forhold til Østdanmark kendetegnet ved at have:

- Lavere andel på offentlig forsørgelse end i Østdanmark, men flere bruttoledige
- Flere der er blevet langtidsledige
- En stigende arbejdskraftreserve
- Færre unge på offentlig forsørgelse end i hele Østdanmark
- Stor andel af indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse
- Uændret antal indvandrere og efterkommere på permanent forsørgelse

I København er 95 procent af befolkningen i den erhvervsaktive alder enten i arbejdsstyrken (74 procent) eller under uddannelse (21 procent), hvilket er en af de højeste andele i Østdanmark³.

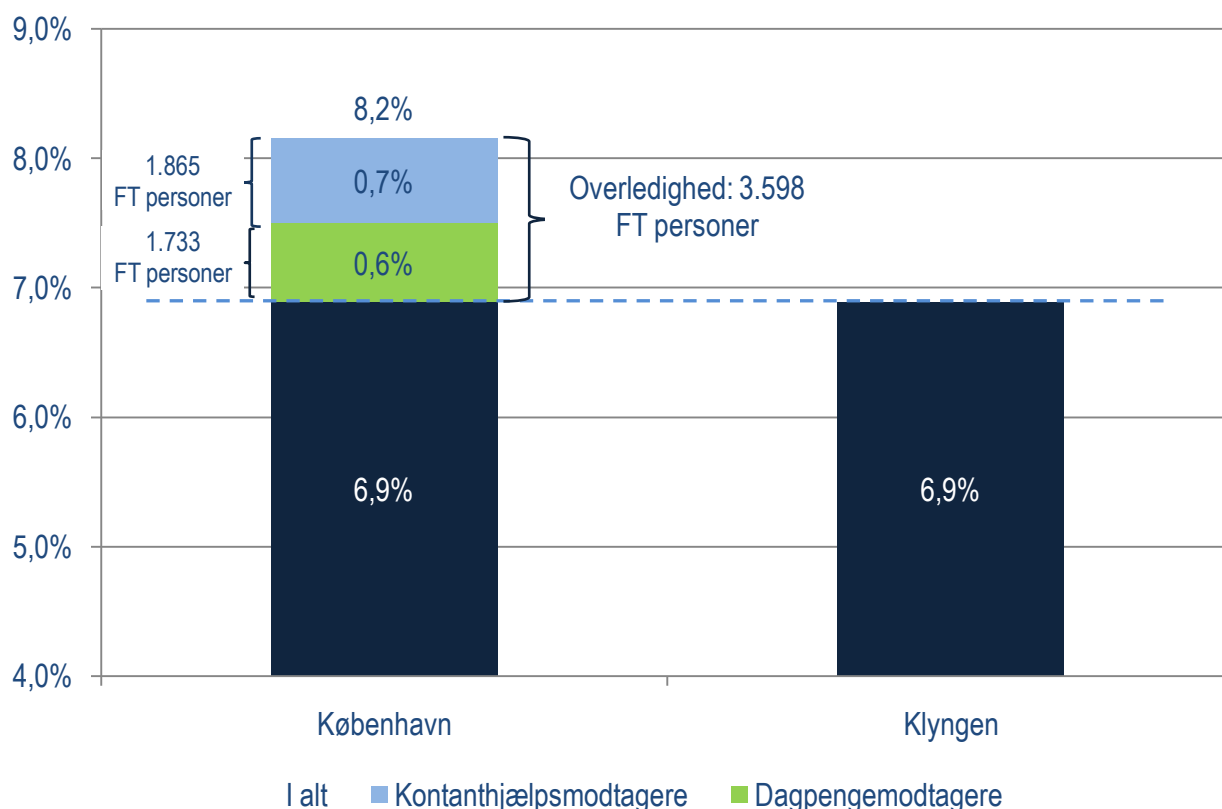
DEN GENERELLE INDSATS I JOBCENTER KØBENHAVN

Overledigheden i København

Tabel 1 afslører desuden Københavns overledighed i forhold til Østdanmark. Hvor 5,7 procent af befolkningen i København var arbejdsmarkedsparete ledige (dagpenge + kontanthjælpsmodtagere) er det blot 4,9 procent i Østdanmark. Tages der i stedet højde for alle ydelsesmodtagere har København dog en underrepræsentation i forhold til Østdanmark på 2 procent point svarende til forskellen i mellem 17,5 procent ydelsesmodtagere i København og 19,5 procent i hele Østdanmark.

København har en overledighed både i forhold til resten af Østdanmark, men også i forhold til kommunerne med samme rammevilkår (klyngen) og hele landet. I det seneste år, dvs. perioden fra juli 2011 til juni 2012 havde København en overledighed svarende til 3.600 fuldtidspersoner (1,3 procent af arbejdsstyrken). I løbet af året varierer overledigheden pga. de forskellige sæsonmæssige erhvervsstrukturer i København og resten af landets kommuner. Således svarede overledigheden i 1. kvartal 2012 blot til 2.800 fuldtidsledige, mens der i 4. kvartal 2011 var en overledighed på 4.300 fuldtidsledige.

Figur 1: Overledighed i København i forhold til AMS klyngen opdelt på udvalgte målgrupper, 3. kvartal 2011-2. Kvartal 2012



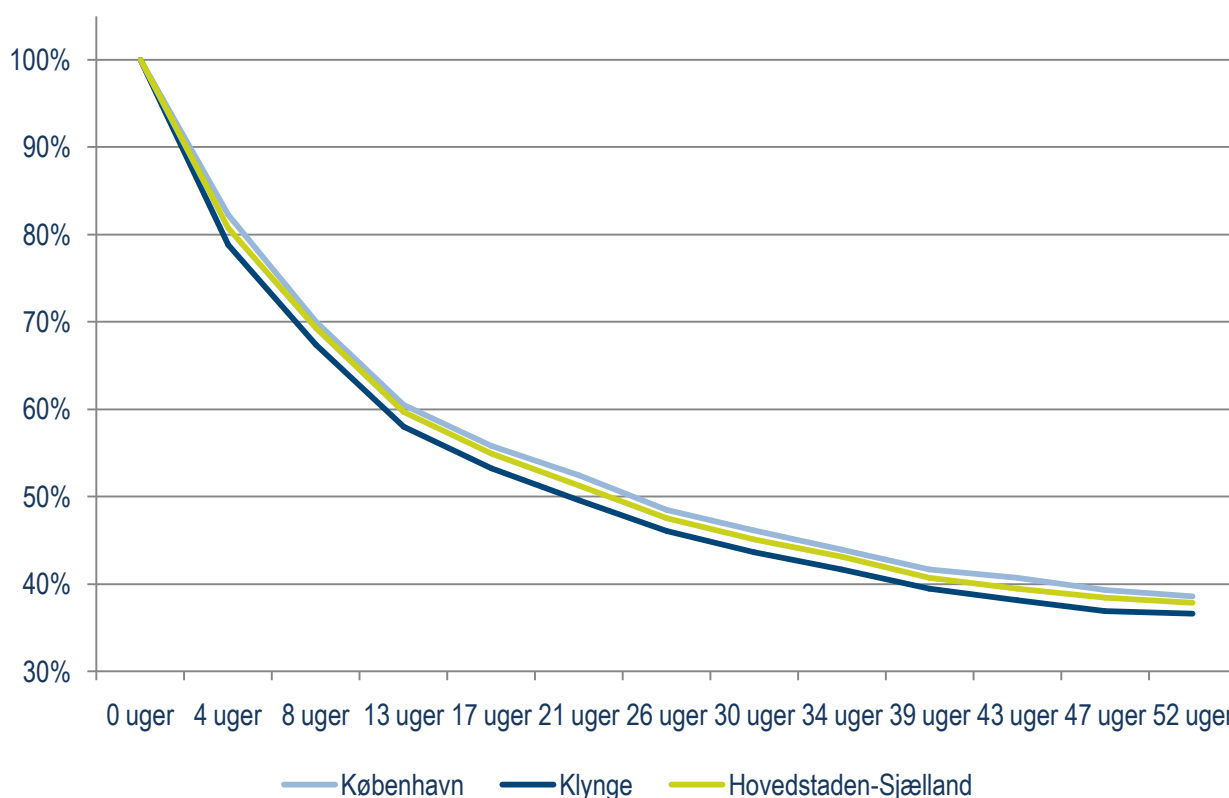
Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

³ Situationen på arbejdsmarkedet og de beskæftigelsespolitiske udfordringer i Københavns Kommune 2010 – 2012, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland, marts 2011.

Ud af den samlede overledighed skyldes en lille overvægt (52% svarende til 1.865 fuldtidsledige), overledighed blandt kontanthjælpsmodtagere. Resten dvs. 1.733 fuldtidspersoner skyldes en overledighed blandt dagpengemodtagere, hvilket i sær drejer sig om AC'ere og ufaglærte.

Den generelle indsats i Jobcenter København indbefatter at få ledige i beskæftigelse, bekæmpe langtidslidighed og nedbringe antallet af sygedagpengesager. Her er hensynet til den daglige drift og lovgivningen på området vigtige parametre. Konjunkturedgangen, der startede i sensommeren 2008, og det forøgede antal ledige har betydet, at arbejdskraftreserven har været stigende, og perioden, det tager for ledige at komme i job igen, er blevet længere. Derved er risikoen for langtidslidighed vokset. Generelt gælder det, at søgeledigheden er længere i København end i Østdanmark, hvilket fremgår af Figur 1. Dette er en af årsagerne til, at København har en overledighed.

Figur 1: Overlevelseskurver for dagpenge-, kontant- og starthjælpsmodtagere match 1, København og Østdanmark; 3. kvartal 2011 – 2. kvartal 2012



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Note: Overlevelseskurve m. tilbagefald til den valgte ydelse

Jobcenter København tager afsæt i en målrettet strategi for at få flere ledige i ordinær beskæftigelse og for at forebygge og afhjælpe langtidslidighed. Strategien udrulles inden for 4 spor:

1. Ufaglærte

Der er jobfokus i alle dele af indsatsen – i modtagelsen, i jobsamtalen og i jobplanen. Ligeledes er der fokus på opkvalificering i ledighedsperioden i form af kompetenceafklaring og udvikling. Ufaglærte,

arbejdsmarkedsparate ledige skal så tidligt som muligt mødes med en job- og matchsamtale samt et efterfølgende tilbud om en aktiv indsats. For kontanthjælpsmodtagere under 30 år sættes aktivering i gang med det samme enten i form af ordinær uddannelse, jobsøgningskursus eller nytteaktivering.

2. BIF/SOF-Fællesborgere

Med den nye lovgivning er der åbnet op for en mere målrettet indsats, der i stigende grad kan sættes ind, når borgeren er parat. Som udgangspunkt gives et 2-ugers standardtilbud. Dette kan udbygges alt efter borgerens behov og mulighed for at indgå i indsatsen. Indsatsen skal ses i sammenhæng med førtidspensionsreformen, der indeholder såkaldte ressourceforløb til kontanthjælpsmodtagere under 40 år, der tidligere ville have været indstillet til en førtidspension.

3. AC'ere/nyuddannede

Unge dimittender skal have en tidlig intensiv indsats med en tidlig job- og matchsamtale og efterfølgende tilbud om enten 6-ugers selvvalgt uddannelse, intensive jobklub- og coachingforløb eller nytteaktivering. For den øvrige gruppe af AC'ere skal der øget fokus på selvfinden virksomhedsplacering og internationalt formidlingsarbejde.

4. Fremtidens jobindsats

Jobcenter København implementerer en ny jobcenterstruktur pr. 1. februar 2013. Den nye struktur er med til at gøre profilerne i jobcentret mere entydige. Således samles hele ungeindsatsen i et ungejobcenter og de arbejdsmarkedsparate voksne i et nyt voksenjobcenter. Indsatsen for syge borgere og borgere med nedsat arbejdsevne samles i et specialcenter, og endelig samles indsatsen for de ikke arbejdsmarkedsparate voksne i et andet specialcenter. Den større entydighed skal blandt andet være med til at understøtte de mange Borgeren ved Roret-projekter.

Målet med indsatsen er ordinær ansættelse på arbejdsplads, og dette er afspejlet i strategien. Jobtræning, hvor ledige kommer ud på virksomheden, er derfor ofte et godt element i en opkvalificeringsstrategi, da det får ledige helt ud, hvor mange af de ordinære stillinger er.

Ovenstående punkter viser de alsidige behov hos forskellige målgrupper. Nogle målgrupper skal blot hjælpes med en aktiv jobsøgning, andre har behov for jobtræning, hvor opkvalificering finder sted på og i samarbejde med virksomheden. Andre målgrupper har behov for jobtræning i kombination med et opkvalificeringsforløb, der både kan forløbe før, under og efter selve jobtræningen.

Jobcenter København tager afsæt i den særlige erhvervsstruktur og arbejdsmarkedsudvikling i København. Herunder hvilke brancher der er ramt af den stigende ledighed. Endelig tager Jobcenter København afsæt i en skelnen mellem målgrupper i en målrettet vurdering af deres jobmuligheder. Det indebærer en konkret vurdering af, om en række ledige pålægges at søge bredere eller mod andre brancher end dem, deres uddannelse eller erhvervs erfaring sigter mod. En række AC-dimittender har ikke haft tilstrækkelig erhvervsfokus i uddannelsen, eller er uddannet til brancher, hvor der ikke kan forventes gode beskæftigelsesmuligheder. En række faglærte og ufaglærte har for smalle uddannelser og erhvervs erfaringer og pålægges derfor at søge bredere eller til andre brancher. Derudover indgår det i vurderingen, at en række målgrupper primært er prægede af sociale og helbreds mæssige barrierer for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Nogle ledighedsgrupper er i særlig risiko for at blive langtidsledige. Indvandrere og efterkommere er fortsat markant overrepræsenterede blandt både arbejdsmarkedsparate og ikke-arbejdsmarkedsparate ledige. For alle risikogrupper iværksætter jobcentret en målrettet indsats.

3.1: Ledige uden kompetencegivende uddannelse (Ufaglærte)

I 2013 vil Jobcenter København have fokus på at fastholde flest mulige borgere på arbejdsmarkedet, fjerne overledigheden samt at forebygge langtidsledighed. Jobklare ledige skal hurtigst muligt i arbejde. Ledige uden kompetencegivende uddannelse skal (gen)opbygge deres kompetence, mens de er ledige. Samtidig skal det sikres, at tilgangen af unge på offentlig forsørgelse begrænses, og de unge kanaliseres til uddannelse og job. Der gælder følgende mål for indsatsen i 2013:

Ministerens mål for indsatsen i 2012 (mål 1 og 3)

AFVENTER UDMELDING FRA MINISTERIET VEDR. MÅLNIVEAU

Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2013 (år til dato) være på X procent, svarende til en stigning på X procentpoint fra december 2011 til december 2013.

Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 procent af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 6.969 personer (antal personer) i december 2013, svarende til et fald på 14,3 procent fra december 2011 til december 2013.

Udfordringer

Kapitlets hovedpointer:

Ufaglærte er en af de grupper i København, der har overledighed.

Antallet af langtidsledige er steget mere i København end i resten af landet. Det er især mænd, der rammes af langtidsledighed.

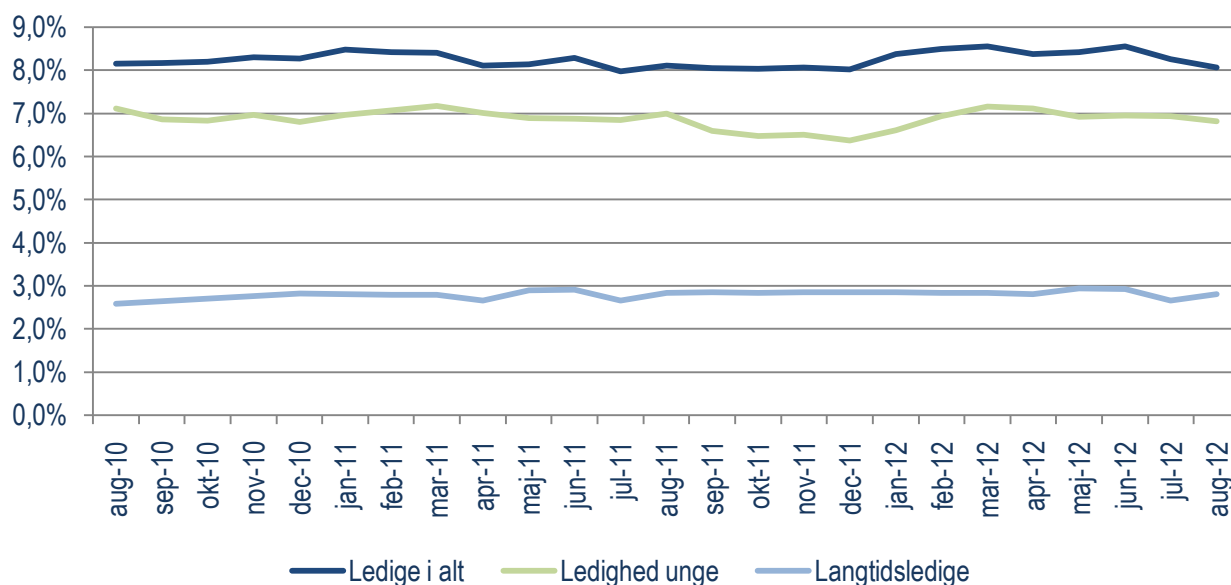
Antallet af ledige unge under 30 år er faldet hurtigere i København end i resten af landet. Endvidere er ungeledigheden lavere i København end på landsplan.

I Københavns Kommune er antallet af langtidsledige⁴ faldet med 1,3 procent i perioden august 2011 til august 2012. Der var i august 2012 7.991 langtidsledige svarende til 2,8 procent af arbejdsstyrken. Der er flere langtidsledige mænd end kvinder. På landsplan er antallet af langtidsledige i den samme periode faldet med 7,0 procent, således at der i august 2012 er 49.452 langtidsledige svarende til 1,9 procent af arbejdsstyrken.

Unge ledige er fortsat en prioriteret målgruppe i København, og der er udviklet en ungestrategi, der går på tværs af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen, Socialforvaltning og Kultur- og Fritidsforvaltningen. Det er endnu ikke muligt at se på udviklingen i forhold til ministermålet, idet data til måling af den såkaldte uddannelsesgrad endnu ikke er blevet frigjort. Men ses der på udviklingen i antallet af ledige under 30 år, er der i perioden august 2011-2012 sket et fald på 2,4 procent, hvorved der i august 2012 er 6.723 unge ledige svarende til en ledighedsprocent på 7,1 procent. Til sammenligning er der på landsplan i samme periode sket et fald på 0,7 procent, således at der i august 2012 er 42.282 unge ledige (7,3 procent). Selvom ungeledigheden i København er lavere end på landsplan, og der er en betydelig gruppe blandt de forsikrede ledige, der er dimittender fra lange videregående uddannelser, har København fortsat svært ved at opfylde 95 procent-målsætningen.

⁴ I henhold til ministermålet er langtidsledige defineret som ledige (ledige samt aktiverede) med mere end 80 percents ledighed inden for et år.

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



Kilde: Jobindsats.dk

Særlige indsatser i 2013

Det er med beskæftigelsesaftalen valgt at igangsætte nedenstående indsatser for at mindske overledigheden blandt ufaglærte, da den er høj. Jobcenter København vil i 2013 udfolde en målrettet strategi for at mindske overledigheden og tiltagene for målgruppen betyder, at de får en indsats, der ligger over ret og pligt, og som er blevet regnemtænkt og styrket.

Frem mod 2020 er prognosen, at der vil opstå mangel på faglært arbejdskraft, mens arbejdsmarkedet for ufaglærte gradvist vil blive mindre. Det konkrete mål er at reducere overledigheden for ufaglærte med 25 procent ved udgangen af 2013.

Indsatsen for ufaglærte

- *Jobrotation, herunder oprettelse af et regionalt jobrotationsnetværk*
- *Realkompetenceafklaring og -udvikling*
- *Flere praktikpladser, herunder voksenlærlinge*
- *Job- og matchesamtale – den gode samtale*
- *Intensivt forløb for langtidsledige*

I forbindelse med lavkonjunktoren har mange grupper haft svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, og mange har mistet deres arbejde. Dette ses især for gruppen af ufaglærte, der har været hårdt ramt af krisen. Deres mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet mindskes yderligere af, at prognoser viser, at det forventes, at der i 2020 vil være et overudbud af ufaglært arbejdskraft og en mangel på faglært arbejdskraft.

Ufaglærte er defineret som ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere uden uddannelse. For dagpengemodtagere vil store dele af målgruppen være at finde blandt medlemmerne af 3F's a-kasse og KRIFA. I 2011 havde de to a-kasser tilsammen ca. 3.650 fuldtidsledige medlemmer.

For kontanthjælpsmodtagere er gruppen sværere at afgrænse. En tidligere undersøgelse viser, at 79 procent⁵ af kontanthjælpsgruppen ikke har en faglært uddannelse. I 2011 svarede det til 5.500 fuldtidspersoner. Mange af tiltagene i beskæftigelsesaftale 2013 er dog rettet mod den samlede gruppe af kontanthjælpsmodtagere, da størsteparten vil have glæde af en opkvalificerende indsats.

Fakta om ledige ufaglærte i København

- 66 procent er mænd
- Gennemsnitsalderen er 41 år
- 17 procent er under 30 år
- 44 procent har anden etnisk baggrund end dansk

Ledige medlemmer af KRIFA og 3F, april 2012 i København.

Ses der på udviklingen for ufaglærte kontanthjælps- og dagpengemodtagere i København er der sket et fald i antallet over de sidste to år på 17 procent. Dette skyldes overvejende et fald i antallet af jobklare kontanthjælpsmodtagere. På landsplan har udviklingen i den samme periode været et fald på 19 procent. Også her ses det største fald for kontanthjælpsmodtagere.

Jobrotation, herunder oprettelse af et regionalt jobrotationsnetværk

Jobrotationsredskabet skal øges internt i kommunen, og indsatsen for at nedbryde barriererne hos private arbejdsgivere skal intensiveres. Jobrotation medvirker på en og samme tid til en vigtig og nødvendig opkvalificering af beskæftigede og giver de ledige mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. De første 100 jobrotationsforløb forventes at være oprettet i Københavns Kommune inden udgangen af 2012. I 2013 er det målet, at der skal etableres yderligere 400 jobrotationsforløb (model jobrotationsydelse) i den offentlige sektor og 50 forløb på byens private arbejdspladser. Der skal i 2013 udarbejdes en strategi for brugen af Jobrotation, som skal resultere i massiv forøgelse af ordningen. For at opkvalificere indsatsen allokeres medarbejderressourcer til en øget opsøgende indsats.

Uafhængigt heraf er der i maj 2012 blevet etableret et regionalt jobrotationsteam, som skal understøtte mulighederne for at etablere jobrotationsprojekter i virksomheder i hovedstadsområdet.

Ved dialogmødet med Beskæftigelsesregionen Hovedstaden & Sjælland blev muligheden for oprettelse af et regionalt jobrotationssekretariat i København, der understøtter beskæftigelsesregionens eget kontor, drøftet. Dialog herom er startet i sensommeren 2012 og mulighederne for et virtuelt jobrotationsnetværk i hovedstadsområdet drøftes i øjeblikket. Det virtuelle jobrotationsnetværk forventes at blive understøttet af regionen, men forventes ikke at have en fysisk adresse med et fysisk tilhørsforhold, såvel som brugen af netværket forventes at blive meget individuelt fra kommune til kommune alt efter behov.

Realkompetenceafklaring og -udvikling

Udgangspunktet er at ufaglærte ledige så tidligt i forløbet som muligt realkompetenceafklares med henblik på at vurdere om de for eksempel bestrider tilstrækkelige sprog- og regnefærdigheder, eller om der er brug for

⁵ Tallet dækker over andelen af jobklare kontanthjælpsmodtagere, der i 2009 havde enten ukendt, grundskole, alment gymnasial eller erhvervs-gymnasial uddannelse som højeste uddannelsesniveau.

mere fagspecifikke kompetencer i form af AMU-kurser mv. Opkvalificeringen skal så vidt muligt ske via modulopbyggede kompetenceforløb, der kan gennemføres over flere ledighedsperioder.

Flere praktikpladser, herunder voksenlærlinge

Der skal skabes praktikpladser internt, men jobcentrene skal også medvirke til, at erhvervslivet løfter deres del af ansvaret. Der er her både tale om ordinære praktikpladser, hvilket der arbejdes med i regi af ungestrategien og voksenlærlingepladser for over 30-årige.

Job- og matchsamtale – den gode samtale

Som del af et kontrolleret forsøg indføres en tidlig ekstra samtale for cirka halvdelen af kontanthjælpsmodtagerne. For dagpengemodtagere fra udvalgte a-kasser indføres en ekstra og tidlig samtale, når de vender tilbage til jobcentret efter, at de har været udlagt.

Det betyder, at kontanthjælpsmodtagere, der indgår i det kontrollerede forsøg hvor en stor del af gruppen vil være ufaglærte, bookes til deres ekstra job- og matchsamtale allerede den første dag, den ledige henvender sig til jobcentret. Således bliver det muligt for jobrådgiveren og den ledige hurtigt at identificere den rigtige hjælp og indsats for den enkelte borger. Målet er, at vejen tilbage til arbejdsmarkedet bliver kortest muligt. For nyledige kontanthjælpsmodtagere under 30 år iværksættes en indsats umiddelbart efter samtalen.

Der gives ekstra samtaler til dagpengemodtagere, der ikke har fundet arbejde i de første 6 måneder af deres første ledighedsforløb. Fokus bør være på de a-kassegrupperinger, der har den højeste overledighed målt i antal ledige, det vil sige AC'ere, selvstændige og FTF-A, herunder også ufaglærte forsikret her. Hvis muligt kan ordningen overvejes udvidet med andre a-kasser herunder KRIFA og 3F, der typisk har mange ufaglærte.

Intensivt forløb for langtidsledige

Med en stor stigning i antallet af langtidsledige og den afkortede dagpengeperiode er det nødvendigt med en særligt fokuseret indsats i sidste del af dagpengeperioden. Det kan være en indsats bestående af et mere hyppigt kontaktføreløb og fokus på vejledning om brancheskift og opkvalificeringsforløb, der kan fremme udvidelsen af søgemulighederne, så den faglige og geografiske mobilitet øges.

Indsats for borgere med risiko for at miste dagpengeretten

Nedsættelsen af dagpengeperioden fra 4 til 2 år gør, at en meget stor del af de langtidsledige er i risiko for at miste retten til dagpenge i løbet af 2013. Der er i København ca. 3.500 langtidsledige, som risikerer at miste retten til dagpenge 1. januar 2013. Af disse 3.500 forventes mindst 1.700 at miste dagpengeretten. I de følgende måneder i 2013 forventes knap 200 personer at miste dagpengeretten hver måned. Særligt ufaglærte, akademikere, og visse grupper af faglærte befinder sig i gruppen, som er i risiko for at miste dagpengeretten.

Regeringen har vedtaget en akutupakke til udfaldstruede ledige, der i en 9 måneders periode supplerer ovenstående indsats for at bekæmpe langtidsledigheden. Akutupakken gælder fra 4. kvartal 2012 til og med 2. kvartal 2013. Akutupakken indeholder ikke indsatser for alle langtidsledige, men alene indsatser for de borgere, der er i risiko for at miste dagpengeretten frem til 1. juli 2013.

Akutupakken indeholder følgende jobredskaber:

- Jobberedskab med medarbejdere som er dedikeret denne gruppe
- Intensiv individuel jobformidling hvor der er behov for det
- Flere opkvalificeringsjob
- Opfordring til mere jobrotation

- Fasttrack på selvfundne løntilskud og virksomhedspraktik

Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2013 for ufaglærte ledige (og jobklare generelt)

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

Ny strategi for ungeindsatsen

Københavns Kommune er i gang med at udarbejde en ungestrategi i samarbejde med Børne- og Ungeforvaltningen. "København for de unge" er en fælles strategi, som skal gøre København til en af de storbyer i Europa, der ruste de unge bedst til at indgå i arbejdslivet med stærke uddannelseskompetencer.

Strategien bygger på 4 spor:

- Alle skal have en ungdomsuddannelse – 95 procent af unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse
- Uddannelse skal klæde unge på til job – flere unge skal have en erhvervskompetencegivende uddannelse
- Unge skal vinde fodfæste på arbejdsmarkedet – ledigheden blandt københavnere under 30 år skal reduceres med 10 procent
- Et kvalificeret fritidsliv for unge – ungdomsklubber, foreningsdeltagelse og fritidsjob understøtter unge med behov
- Ungestrategien er bygget op omkring en række mål, som København sætter sig for at gøre visionen til virkelighed.

Fremskudt sprogindsats i udsatte boligområder

I 2013 tilbydes beboere i 2 af Københavns udsatte boligområder basal danskundervisning i området og vejledning om ordinære danskundervisningstilbud uden for området. Initiativet er en del af Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets Inklusionsaftale og bygger videre på gode erfaringer fra forsøg i 2012, der fortsættes og udvides i 2013. Målet er, at så mange som muligt gennemfører en ordinær danskuddannelse. Målet knytter dermed an til det overordnede mål fra Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets inklusionshandleplan om en øget gennemførelse af danskuddannelse, også for kursister med svage forudsætninger.

Øget brug af ordinær uddannelse

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

I 2012 udarbejdede København, i samarbejde med a-kasser og uddannelsesinstitutioner, en positivliste over uddannelser med gode jobudsigter, som altid kan bevilges, når det er relevant. I samarbejde med uddannelsesinstitutionerne vil der også i 2013 blive tilbudt korte screeningsforløb, der afdækker, hvilke uddannelser der har det største individuelle jobperspektiv. Der vil være fokus på, at ledige, især unge og mænd med ikke vestlig baggrund uden uddannelse, får et løft i basale kompetencer via for eksempel screeninger for at afdække læse-, skrive- og regneproblemer. Endelig skal jobcentrets medarbejdere uddannes, så de får endnu bedre indsigt i mulighederne i uddannelsessystemet til at vurdere relevansen af uddannelse som vejen til job for den enkelte ledige.

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

Andre aktører

Ufaglærte ledige i matchgruppe 1 forventes i 2013 i mindre omfang henvist til uddannelses- og erhvervsforberedende forløb under de rammeaftaler, der er indgået efter gennemført udbud pr. 1. januar 2012. Dette indebærer motivering til uddannelse, herunder blandt andet afdækning af den lediges kompetencer og afklaring af uddannelsesretning.

Job og Uddannelse i Øresund og Øget mobilitet i Øresundsregionen

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er leadpartner i projekt Job og Uddannelse i Øresundsregionen. Jobcenter København indgår i projektet, hvor formålet er at styrke mobilitet og integration af arbejdsmarkedene i Øresundsregionen, så de jobklare københavnske ledige i højere grad ser og søger relevante job i Malmö-Lund området. Det skal blandt andet ske ved at træne jobcentermedarbejdere og udvikle redskaber, der gør det nemt at kommunikere jobmulighederne i Skåne ud til de ledige københavnere. Gennem projektet skal der skabes et bedre overblik over jobmuligheder i Øresundsregionen, blandt andet ved at videreudvikle det særlige redskab Øresundsbalancen. Derudover etableres brancheråd indenfor hhv. bygge- og anlægsområdet og plejeområdet, som skal identificere og løse "grænsehindre" for jobsøgende, beskæftigede og studerende, der vil udnytte mulighederne på den anden side af Øresund.

Det er en indsats som Københavns Kommune prioriterer så højt, at der er udover projektet er afsat yderligere ressourcer til bl.a. en kampagne og arrangementer med svenske virksomheder på jobcentrene.

3.2: BIF/SOF-Fællesborgere

I 2013 vil Jobcenter København fortsat have fokus på at fastholde flest mulige borgere på arbejdsmarkedet samt at forebygge og begrænse tilgangen til permanent forsørgelse. Der skal sikres et fortsat jobperspektiv i indsatsen, så tilknytningen til arbejdsmarkedet bibeholdes. Samtidig skal der arbejdes med de barrierer, som mange af de indsatsklare borgere har, der kan risikere at sende dem på en permanent forsørgelsesordning. Der gælder følgende mål for indsatsen i 2013:

Ministerens mål for indsatsen i 2013 (mål 2)

Tilgangen af personer til førtidspension må maksimalt være xx personer i december 2013 (rullende år), svarende til et fald på xx procent fra december 2011 til december 2013. Faldet i tilgangen skyldes alene ændrede regler som følge af førtidspensionsreformen.

Udfordringer

Kapitlets hovedpointer:

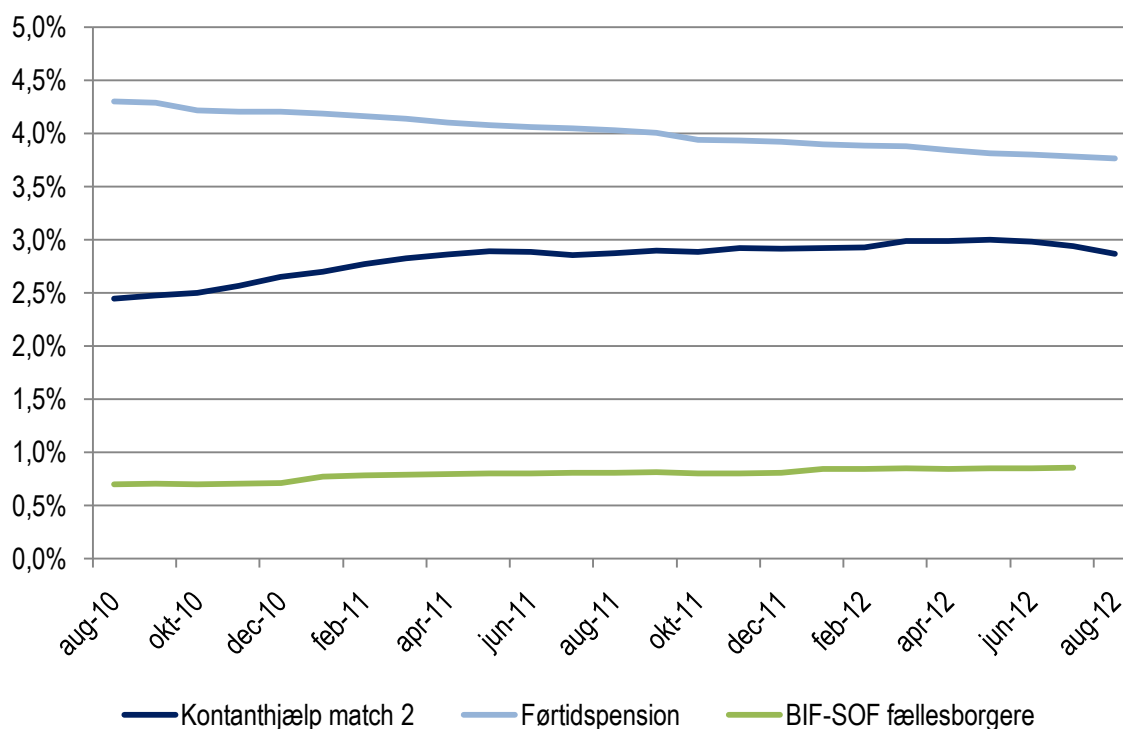
Lav andel af borgere på førtidspension – markant lavere end landsgennemsnittet

Stigning i gruppen af indsatsklare borgere – andelen er højere end landsgennemsnittet

I København er andelen af match 2-borgere højere end på landsplan. I april 2012 er 3 procent af borgerne match 2, mens det samme gør sig gældende for 1,8 procent af befolkningen på landsplan. København har oplevet en generel stigning i antallet af match 2-borgere, jævnfør

Figur 3. Der er i perioden april 2011 til april 2012 sket en stigning på ca. 4 procent. På landsplan har stigningen i samme periode været på 7 procent. Ses der imidlertid på udviklingen over de sidste to år, er der sket en stigning i antallet af match 2 borgere på 30 procent i København mod 12 procent på landsplan. København har i hele perioden haft den højeste andel af match 2-borgere. Københavns høje andel af ledige i match 2 skal ses i sammenhæng med den tilsvarende lave andel af borgere på førtidspension. I København udgør førtidspensionister 3,9 procent af befolkningen i april 2012 mod 6,6 procent på landsplan. Derudover har København oplevet et fald i antallet af førtidspensionister på 4,7 procent over det sidste år (april 2011-2012) mod 0,3 procent på landsplan.

Figur 3: Udviklingen i andel af borgere på permanente overførselsydelse, borgere i match 2 eller BIF/SOF-Fællesborgere i København april 2010 – april 2012



Kilde: Jobindsats.dk

Borgere i match 2 spænder over et bredt spektrum. Der er borgere, der er så ressourcestærke, at de vil kunne indgå i en virksomhedsaktivering og derigennem kunne opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet, men der er også borgere i jobcentret, der har en sag i Socialforvaltningen (SOF), de såkaldte BIF/SOF-Fællesborgere. Mange af de indsatsklare borgere har også sundhedsrelaterede problemer, og ville kunne drage fordel af de tilbud, der er i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF). Disse borgere vil ofte have massive barrierer, der skal overvindes, før der kan sættes ind med en egentlig beskæftigelsesrettet indsats. Det er i Københavns Kommune forsøgt at lægge den nødvendige fleksibilitet ind, således at tilbuddene passer til den enkelte lediges situation. Det store spektrum giver en udfordring i forhold til indsatsen, som er afgørende for at sikre, at borgerens situation ikke forværres med risiko for at ende på en permanent forsørgelse. Derfor er det valgt i stigende grad at satse på kombinationsforløb, der kan tilpasses den enkelte borger.

Fakta om BIF/SOF-Fællesborgere i København

- 62 procent er mænd
- Gennemsnitsalderen er 41 år
- 28 procent har anden etnisk herkomst end dansk
- Har 4,1 års erhvervs erfaring

Kilde: BIFLIS

København har generelt en lav andel af borgere på permanente overførselsydelse. Ligesom andelen af førtidspensionister i København er mindre end på landsplan, gælder det samme for personer på

ledighedsydelse og fleksjob. Ligeledes er antallet af match 3-borgere på niveau med landsgennemsnittet. Den store udfordring i København er således ikke, at der er en stor andel af borgere på permanente overførsler, men at der er en stor gruppe af udsatte kontanthjælpsmodtagere i fare for at komme på permanente ydelser.

Folketinget ventes at vedtage en førtidspensionsreform i slutningen af 2012 med ikrafttrædelse 1. januar 2013. Formålet med reformen er at fastholde flest muligt på arbejdsmarkedet. Med reformen kan der kun tilkendes førtidspension til personer under 40 år, hvis det er åbenlyst, at den enkelte ikke kan komme til at arbejde igen. I stedet skal unge under 40 år gennemgå et ressourceforløb. Ressourceforløbet skal være individuelt tilrettelagt og kan vare et til fem år ad gangen med mulighed for flere forløb, hvis det er nødvendigt med en mere langvarig hjælp. Det er afgørende, at ressourceforløbene i form, indhold og varighed tilpasses den enkeltes behov. Målet med ressourceforløbene er en tværfaglig og sammenhængende indsats, der skal hjælpe unge videre i livet, så de på sigt kan komme i arbejde eller i gang med en uddannelse.

Personer over 40 år skal som udgangspunkt også have ét ressourceforløb, inden de kan få tilkendt førtidspension. I de tilfælde hvor kommunen efter en samlet faglig vurdering kan dokumentere, at det er åbenbart formålsløst at forsøge at udvikle personens arbejdsevne gennem et ressourceforløb, overgår sagen direkte til behandling efter reglerne om førtidspension.

Det er beskæftigelsesministeriets vurdering, at reformen på landsplan vil medføre et fald på 52,2 procent i antal tilkendelser af førtidspension fra december 2011 til december 2013.

Særlige indsatser i 2013

Siden 2008 har der været fokus på at skabe en sammenhængende indsats for de ca. 2.000 borgere på kontanthjælp, som også har en social sag. Efterfølgende har de relevante udvalg også vedtaget at styrke samarbejdet med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen over for denne borgergruppe, som ofte vil have gavn af en sundhedsindsats.

Visionen for indsatsen er, at indsatsklare borgere (match 2) – herunder BIF/SOF-Fællesborger eller borgere med sundhedsproblemer – får individuelt tilrettelagte forløb, som dokumenteret bringer den ledige tættere på arbejdsmarkedet samtidig med, at livskvaliteten højnes. Det konkrete mål er, at der kan dokumenteres en forbedret effekt af tilbuddene ved udgangen af 2013 gennem progressionsmålinger.

Indsatsen for BIF/SOF-Fællesborgere

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

Undersøgelser fra blandt andet AKF (2010) og New Insight (2010) viser begrænsede/ingen effekter ved aktivering af de svageste kontanthjælpsmodtagere og samtidig, at målgruppen ofte har massive barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. Blandt andet fylder helbreds- og misbrugsproblemer meget.

Det er en vedvarende udfordring at skabe progression i indsatsen for borgere med sociale og helbreds-mæssige problemstillinger. Samtidig er der en mangel på tilbud i Beskæftigelses- og

Integrationsforvaltningen målrettet helbredsmæssig udvikling i kombination med sociale og beskæftigelsesrettede tilbud.

Den overordnede målgruppe for indsatserne er match 2-borgere, herunder de ca. 2.000 borgere, som både er tilknyttet Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, samt borgere med helbredsproblemstillinger, som kan have gavn af en indsats i regi af Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

Med den nye lovgivning er kravet, at match 2-borgere under 30 år fortsat skal have første aktivering efter 3 måneder og gentagen aktivering hver 6. måned. For indsatsklare borgere over 30 år skal første tilbud gives senest efter 9 måneders ledighed og gentagen aktivering hver 12. måned. Tilbuddene skal være af minimum 2 ugers varighed. Dette giver anledning til en revurdering af indsatsen. Denne skal også ses i forbindelse med den forventede reform på førtidspensionsområdet, hvor det ventes, at ydelsen fremadrettet kun kan gives til personer over 40 år.

Fleksible og målrettede kombinationsforløb

I forlængelse af fællesstrategien mellem BIF, SUF og SOF har forvaltningerne drøftet konkrete modeller for en permanentgørelse og kvalitetsudvikling af det tværfaglige samarbejde om udsatte og syge borgere, herunder kontanthjælpsmodtagere med sundhedsmæssige problemstillinger.

Omdrejningspunktet er at skabe rammer for en mere fleksibel, målrettet og individuelt tilrettelagt indsats. Det indebærer en øget brug af tværfaglig udredning og kombinationsforløb, som tager højde for kompleksiteten i borgerens udfordringer og med et særligt fokus på at afklare og løfte de helbredsmæssige og sociale problemstillinger.

En fremadrettet models grundprincip er således, at aktiveringen af match 2-gruppen i højere grad gives som et grundlæggende tilbud, som kan suppleres med moduler af enten sundhedsfremmende eller rehabiliteringskarakter, hvor det giver mening for borgeren. Perspektivet er, at borgere med sundhedsmæssige og/eller sociale problemstillinger som led i jobsamtalen bliver visiteret til et basistilbud, som består af en tværfaglig udredning og med varighed på op til 2 uger. Med afsæt i den tværfaglige udregning vurderes perspektivet i en øget indsats, som afhængig af problemstillingerne kan ske i samarbejde mellem BIF, SUF eller SOF og med en varighed på op til 16 uger. Målet er, at de ledige med tiden kan blive erhvervsparate.

Forankring af metodeudviklingsprojekter

Der er med Metodeudviklingspuljen blevet iværksat mange forskellige initiativer. I 2013 ønskes kontrollerede forsøg, som i højere grad undersøger om de metodeudviklende projekter virker bedre end alternativene – herunder hvilke enkelementer i forløbene, som virker. Det er afgørende, at den nye viden bruges aktivt i tilrettelæggelsen af den øvrige indsats. Fokus flyttes dermed fra opstart af nye initiativer til forankring af tidligere succesfulde projekter i beskæftigelsescentrene. En del af midlerne øremærkes til udvikling af projekter med lokal forankring. Derudover arbejdes videre med etablering af egentlig beskæftigelsesprojektbank med interne såvel som eksterne projekter, så der skabes det nødvendige overblik over Københavns projekter.

Styrket indsats for at forebygge behovet for sanktionering

Der er behov for en styrket indsats for at forebygge sanktionering, idet sanktionering kan føre til yderligere marginalisering af målgruppen og i nogle tilfælde til egentlige udsættelsessager. Fra 2010 til 2011 er der sket en markant stigning i antallet af sanktioneringer af BIF/SOF fællesborgere fra 860 til 1400.

Der skal ske en styrket, opsøgende indsats for, at de borgere, som er i risiko for sanktionering, får mulighed for at reagere herpå inden den egentlige sanktionering. Hensigten er at sænke antallet af sanktioner som BIF/SOF-målgruppen tildeles. Derudover må det forventes, at den lavere tilbudsintensitet, som forårets ændring af LAB-loven har medført, yderligere vil kunne bidrage til at nedbringe antallet af sanktioner. På den baggrund vurderes det, at det er muligt at nedbringe antallet af sanktioner med ca. 25 procent.

Videreførelse af TTA-projektet

TTA's (Tilbage Til Arbejde) formål er at hjælpe langtidssyge tilbage på arbejdsmarkedet gennem en tidlig, tværfaglig og koordineret indsats. Kontrollerede forsøg dokumenterer, at projektilgangen reducerer længden af sygefraværsforløb. Borgere, der deltager i TTA-projektet, bliver hurtigere afklaret og modtager derfor sygedagpenge i en kortere periode. Der er således både økonomisk og menneskeligt en positiv gevinst ved projektet. Den eksterne finansiering fra Forebyggelsesfonden udløber 2012. Projektets positive effekter peger på, at en investering i en fortsættelse af projektets bedste elementer vil medføre en betydelig økonomisk gevinst for Københavns Kommune samtidig med, at de berørte borgere oplever en bedre sagsbehandling.

Unge med psykiske lidelser

Unge kontanthjælpsmodtagere har en overhyppighed af psykiske lidelser. Ubehandlede lidelser, som ikke opdages og håndteres i tide, kan forringe udsigter til uddannelse og job. Ryger de unge først ud af de sociale- og uddannelsesmæssige systemer, så bliver det vanskeligt at vende tilbage igen. Det foreslås derfor, at der igangsættes et samarbejde med Region Hovedstaden for et tæt og forpligtende samspil om blandt andet behandlingsfrister og behandlingsgarantier for unge med psykiske og somatiske sygdomme. Initiativet indgår i arbejdet med ungestrategien.

Herudover afsættes midler til en styrket indsats for unge med psykiske lidelser på beskæftigelsescentrene.

Microlån

En afgrænset målgruppe kan have gavn af mindre lån til opstart af egen virksomhed. Formålet med initiativet er at skabe iværksættere blandt ledige langt fra arbejdsmarkedet i et samarbejde med socialøkonomiske virksomheder. Inspirationen er hentet fra Aarhus, som har erfaringer med erhvervsrådgivning og økonomisk støtte til revalidender, der ønsker at etablere sig som selvstændige. Målgruppen er afgrænset til borgere, der godkendes til en revalideringsindsats, da kun denne målgruppe har mulighed for at få lån til selvstændig virksomhed fra kommunen.

Der trækkes på samarbejdet med socialøkonomiske virksomheder. Det gælder både i forbindelse med udvælgelse af egnede borgere og støtte til netværksdannelse og erfaring i forbindelse med den selvstændige etablering.

Københavns Erhvervsservice (KES) kan også inddrages mhp. kurser omkring iværksætteri og erhvervsrådgivning, ligesom KES har ansvaret for udviklingen af strategien for etablering og drift af socialøkonomiske virksomheder i Københavns Kommune.

Socialøkonomisk virksomhed

Teknik- og Miljøforvaltningen (Københavns Erhvervsservice) har fået 1 mio. kr. årligt i 2012-2015 til at afklare rammevilkårene for etablering af socialøkonomiske virksomheder. Der er foreløbig ansat en jurist, som skal lave konkret juridisk afklaring af samarbejdsformer mellem offentlig, privat og tredje sektor og udarbejde eksempler på samarbejdsaftaler. Parterne er enige om at støtte op om arbejdet og for eksempel bidrage i regi af den tværkommunale task force for socialøkonomiske virksomheder.

Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2013 for BIF/SOF-Fællesborgere og indsatsklare borgere generelt

Udover de særlige prioriterede indsatser er der en række andre vigtige tiltag, som vil præge kommunens arbejde for de indsatsklare borgere det næste år.

Cities for Active Inclusion – inklusion af borgere uden for arbejdsmarkedet

I 2013 vil forvaltningen fortsætte med at arbejde sammen med andre europæiske storbyer i et netværk under EUROCITIES. Sammen med ni andre byer (blandt andet Rotterdam, Birmingham, Stockholm og Bologna) udveksler København erfaringer, forskning og viden om aktiv inklusion af borgere, der står uden for arbejdsmarkedet. Formålet med samarbejdet er at udvikle kommunens arbejde med at inkludere særligt udsatte grupper samt inspirere til innovative løsninger på beskæftigelsesudfordringer. Netværket arbejder blandt andet med vidensudveksling om socialøkonomiske virksomheder, ungeledighed, ældres forhold på arbejdsmarkedet og beskæftigelsesindsatser målrettet udsatte by- og boligområder.

Borgere med handicap

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

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har vedtaget en handleplan, der søger at styrke medarbejdernes viden og dermed kompetencer samt samarbejdet på tværs af forvaltningerne for at opnå en helhedsorienteret indsats og give både borgere og medarbejdere en bedre viden om mulighederne for kompenserende foranstaltninger. I tråd med handleplanen har Jobcenter Københavns Specialindsats Handicap eksempelvis gennemført projekt "Brug af de handicapkompenserende ordninger i jobcentre" i samarbejde med konsulentfirmaet Discus og med støtte fra AMS. Projektet har haft fokus på øget viden og brugen af de handicapkompenserende ordninger specifikt og handicapbegrebet mere generelt, således at viden herom er blevet mere bredt forankret i hele Jobcenter København. Dette er blandt andet sket via roadshow, hvor Specialindsats Handicap har været rundt på en række enheder i Jobcenter København. Jobcenter København har oplevet en stigning i tildelingen af handicapkompenserende foranstaltninger inden for det seneste år.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har desuden fokus på nye tiltag og metodeudvikling af indsatsen for handicappede via projekter støttet af blandt andet Det lokale Beskæftigelsesråd (LBR) og kommunens Metodeudviklingspulje, hvor målgruppen er ledige match 2-borgere, der skal bringes tættere på arbejdsmarkedet. Via LBR-midler er der eksempelvis i år igangsat projekt "Virksomhedsrettet inklusion af blinde og svagtseende på arbejdsmarkedet", hvor Incita vil undersøge om en mere innovativ samarbejdsmodel mellem Blindes Arbejde og private virksomheder kan skabe grobund for nye jobtyper til blinde. Via kommunens Metodeudviklingspulje er der eksempelvis i år igangsat projekt "Fra behandling til beskæftigelse", hvor PsykiatriFondens Erhvervspsykiatriske Center vil skabe en sammenhængende indsats for borgere, som er i gang med eller skal til at afslutte et behandlingsforløb for en psykisk sygdom. Dette skal ske ved at lade beskæftigelsesindsats og behandlingsindsats understøtte hinanden i et parallelt forløb, så overgangen fra behandling til en aktiv tilknytning til arbejdsmarkedet bliver lettere og mere glidende.

Andre aktører

Indsatsklare ledige (matchgruppe 2) forventes i 2013 blandt andet henvist til beskæftigelsestilbud under de rammeaftaler, der er indgået efter gennemført udbud pr. 1. juli 2012. Dette inkluderer for eksempel vejledning, afklaring og opkvalificering med henblik på, at den enkelte ledige hurtigst muligt kommer i ordinært arbejde eller uddannelse. Det kan også indebære afklaring af borgerens forudsætninger for fremtidige funktioner på arbejdsmarkedet via en arbejdsprøvnig.

3.3: En indsats for at reducere overledigheden for AC'ere og nyuddannede

I 2013 vil Jobcenter København fortsat have fokus på jobklare ledige med lange videregående uddannelser. Som landets største uddannelsesby fylder denne gruppe meget i ledighedsbilledet. Denne gruppe af ledige adskiller sig på flere punkter fra den øvrige gruppe af ledige, hvilket skal afspejles i indsatsen. Det skal sikres, at tilgangen af unge til offentlig forsørgelse begrænses, og at de unge kanaliseres til job, gerne på det private arbejdsmarked.

Der gælder følgende mål for indsatsen i 2013:

Ministerens mål for indsatsen i 2013 (mål 3)

Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i 80 procent af tiden inden for de seneste 52 uger – skal begrænses til 6.969 personer (antal personer) i december 2013, svarende til et fald på 14,3 procent fra december 2011 til december 2013

Udfordringer

Kapitlets hovedpointer:

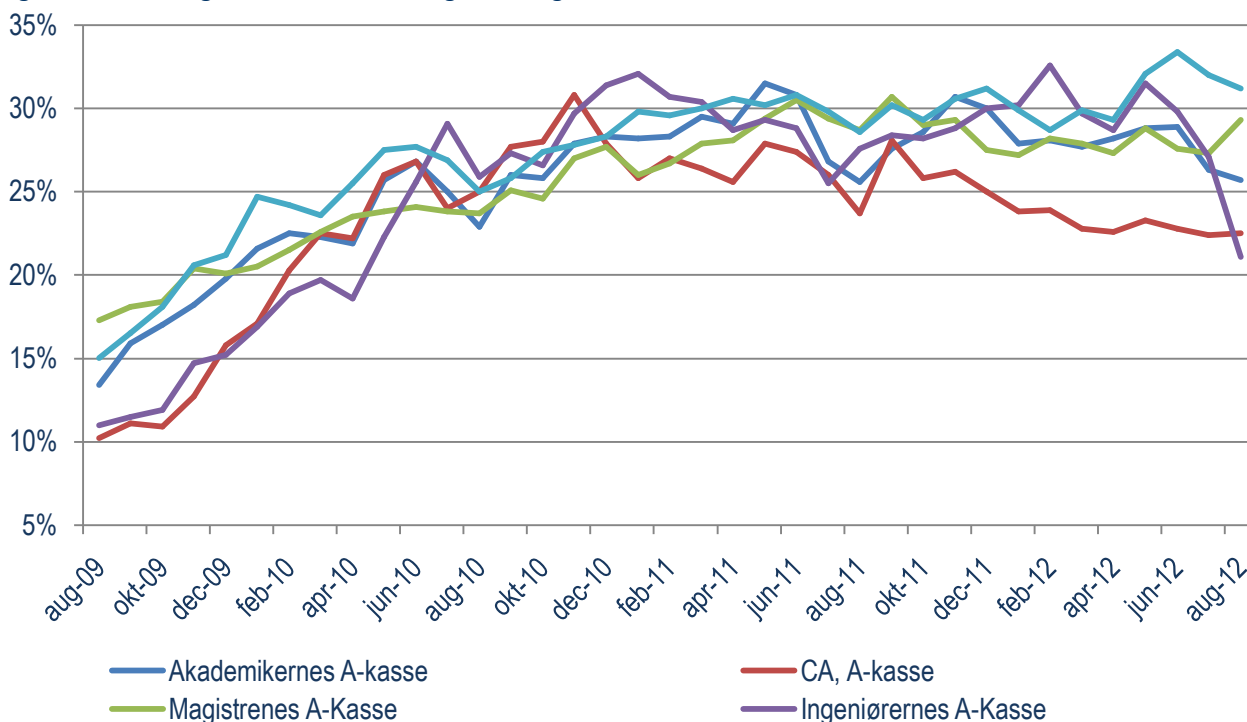
Andelen af langtidsledige er steget mere i København end i resten af landet, jf. kapitel 3.1.

Ledige AC'ere udgør 24 procent af de ledige i Københavns Kommune.

AC'ere og nyuddannede er blandt de grupper i København, der har overledighed.

Ledige AC'ere og nyuddannede er en prioriteret målgruppe i København. Langtidsledigheden blandt AC'ere er steget med 6,5 procent fra august 2011 til august 2012 og udgør godt 1.500 ledige – svarende til næsten 20 procent af de langtidsledige i København. Som det fremgår af Figur 4 har andelen af langtidsledige i de akademiske a-kasser har været stigende siden april 2009.

Figur 4: Udviklingen i andelen af langtidsledige AC'ere i Københavns Kommune



Kilde: Jobindsats.dk

Note: Procentuel andel langtidsledige AC'ere ift. antal bruttoledige AC'ere

Der er i København en overledighed for AC'ere – også for nyuddannede. Overledigheden var faldende i den periode, hvor den generelle ledighed også faldt i København og i hele landet. Nu, hvor ledigheden stiger, øges spændet mellem den generelle ledighed og ledigheden for AC'ere igen i København.

Fakta om ledige AC'ere i København

- 56 procent er kvinder
- Gennemsnitsalderen er 35 år
- 32 procent er under 30 år
- 84 procent har dansk oprindelse

Ledige medlemmer af Akademikernes a-kasse, CA, Ingeniørernes a-kasse, Magistrenes a-kasse og A-kassen for Journalistik Kommunikation og Sprog, april 2012

Særlige indsatser for målgruppen i 2013

Det er med beskæftigelsesaftale 2013 blandt andet valgt at fokusere på gruppen af AC'ere og nyuddannede. Jobcenter København vil i 2013 udfolde en målrettet strategi for at få flest muligt ledige tilbage på sporet. Tiltagene for målgruppen betyder, at de får en indsats, der ligger over ret og pligt og over den generelle indsats, som Københavns Kommune tilbyder mange af sine ledige.

København har i marts 2012 en overledighed blandt dagpengemodtagere sammenlignet med klyngen af kommuner med samme rammevilkår som København (henholdsvis 8,2 procent i København og 7,4 procent i klyngen⁶). Omregnet til personer svarer det til, at København har en overledighed på 2.350 fuldtidspersoner.

Den københavnske overledighed er et generelt billede på tværs af de fleste a-kasser, men er mere udtalt for nogle a-kasser, blandt andet medlemmer af Akademikernes a-kasse og Magistrenes a-kasse fylder meget i ledighedsbilledet i København.

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

Visionen for indsatsen er, at alle AC'ere og nyuddannede får mulighed for at anvende deres uddannelse i et relevant job. Det konkrete mål er, at overledigheden for AC'ere er reduceret med 25 procent ved udgangen af 2013. Derfor styrkes indsatsen for gruppen af AC'ere og nyuddannede med en række initiativer.

AC'ere og nyuddannede

Indsatsen for AC'ere og nyuddannede

- *Samarbejde med uddannelsesinstitutioner*
- *Særlig indsats over for nyuddannede*
- *En tidlig indsats - samarbejde med de akademiske a-kasser*
- *Styrket overgang fra a-kasse til jobcenteret*
- *Øget brug af virksomhedsrettede forløb*
- *Øget brug af virksomhedsrettede forløb med opkvalificering*
- *Intensivt forløb for langtidsledige*
- *Internationalt formidlingssamarbejde*
- *Ny organisering af indsatsen*

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Det er vigtigt, at studerende, allerede inden de afslutter deres studie, tænker i de fremtidige jobmuligheder, uddannelsen giver. Jobcenter København vil derfor tage kontakt til uddannelsesinstitutionerne i samarbejde med de faglige organisationer og a-kasserne om muligheder for i fællesskab at lave rådgivning og vejledning i jobsøgning af de studerende allerede 3-6 mdr. før studieafslutning.

Særlig indsats over for nyuddannede

Alle dimittender under 30 år skal umiddelbart efter, at de begynder i jobcenteret have en "job- og matchesamtale", hvor deres videre forløb frem mod job fastlægges.

Efterfølgende får alle nyuddannede tilbud om at følge et af tre forskellige spor:

- 1) 6-ugers selvvalgt uddannelse

⁶ Klyngen består af følgende kommuner: Aarhus, Aalborg, Odense, Albertslund, Brøndby, Ishøj, Svendborg og Fredericia.

- 2) Intensive jobklub- eller coachingforløb inden aktivering iværksættes efter senest 3 måneder. Den efterfølgende aktivering kan bestå af jobtræning eller virksomhedspraktik. Virksomhedsaktivering kan på grund af lovgivningen dog først finde sted i den private sektor efter 6 måneders ledighed.
- 3) Straksaktivering i form af samfundsnyttigt arbejde i lokalområdet.

Jobcenter København vurderer, at straksaktivering i form af samfundsnyttigt arbejde for nyuddannede vil blive relevant i meget få tilfælde.

En tidlig indsats – samarbejde med de akademiske a-kasser

I København udlægges ledige AC'ere over 30 år til de 5 akademiske a-kasser i de første 6 måneder af ledigheden. Samarbejdet med de akademiske fagforeninger og a-kasser styrkes, så indsatsen i a-kassen og jobcentret samordnes bedre.

Styrket overgang fra a-kasse til jobcenteret

For dagpengemodtagere fra akademiske a-kasser gælder det, at de er udlagt til a-kasserne i de første 6 måneder af deres ledighedsforløb. Efter 6 måneder er det mellem 40 procent og 50 procent af akademikerne, der fortsat er ledige. Medlemmer af de akademiske a-kasser med den højeste overledighed vil derfor få en ekstra samtale ved overgangen fra a-kassen til jobcenteret. Formålet er at gennemgå a-kassens foreløbige jobplan og den fremadrettede indsats.

Virksomhedsrettede forløb

Det virksomhedsrettede arbejde for at skabe job til ledige AC'ere opprioriteres. Der vil blandt andet være øget fokus på, at flere AC'ere selv finder private løntilskudsansættelser. Det ligner en almindelig ansættelsessituation, hvilket fremmer et godt match og forbereder den ledige bedre på ordinær jobsøgning. Indsatsen koordineres på tværs af det storkøbenhavnske arbejdsmarked blandt andet med de faglige organisationer og a-kasser.

Fokus er på privat og offentligt løntilskud. I det virksomhedsrettede arbejde prioriteres:

- Trainee-forløb
- Videnpilotordningen
- Private løntilskudsansættelser
- Vækstakademiker-initiativer, som er rettet mod job i små og mellemstore virksomheder
- Offentlig løntilskudsansættelse i kommunen eller andre offentlige virksomheder

For en del af målgruppen vil det ikke være muligt at lave et succesfuldt match med en virksomhed. Derfor forventer Jobcenter København fortsat, at ca. 1/3 af målgruppen skal have et alternativt opkvalificeringstilbud for, at kommunen kan overholde rettidighedskravet på aktiveringsområdet. Disse forløb vil være opkvalificeringstilbud af en styrket kvalitet.

Øget brug af virksomhedsrettede forløb med opkvalificering

Jo længere ledighed jo større behov vil der være for en uddannelsesindsats, som fremmer jobmulighederne. Jobcenter København vil have fokus på opkvalificering inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder samt kombinationsforløb med opkvalificering/virksomhedsplaceringer. Herunder opkvalificering inden for utraditionelle brancher for AC'ere. Disse forløb vil være opkvalificeringstilbud af en styrket kvalitet.

Intensivt forløb for langtidsledige

Med en stor stigning i antallet af langtidsledige og den afkortede dagpengeperiode er det nødvendigt med en særligt fokuseret indsats i den sidste del af dagpengeperioden. Det vil være en indsats bestående af et mere

hyppigt kontaktføreløb og fokus på vejledning om brancheskift og opkvalificeringsføreløb, der kan fremme udvidelsen af søgemulighederne, så den faglige og geografiske mobilitet øges.

Internationalt formidlingsamarbejde

Den nuværende indsats med formidling af job til udlandet, herunder Region Skåne, opprioriteres til at omfatte flere lande blandt andet Norge, Nordtyskland og England. Denne indsats vil Jobcenter København lave i fællesskab med de faglige organisationer og akademiske a-kasser.

Ny organisering af indsatsen

De akademiske a-kasser vil være hovedansvarlige for kontakt- og aktiveringsføreløbet de første 6 måneder, men i tæt dialog og samarbejde med kommunen om at udvikle og forbedre indsatsen.

Der vil fortsat være brug for at trække på ekspertise og erfaringer fra andre aktører. Jobcenter København vil derfor lave et nyt udbud, som åbner mulighed for udlægning af både myndighedsopgaver og aktiveringsindsats. Kommunen vil dog fremad spille en mere aktiv rolle. Afhængigt af mulighederne for at driftsfinansiere myndighedsopgaven skal fordelingen af opgaven fastlægges. Københavns Kommune vil tilstræbe at dække op til 25 procent af myndighedsopgaven med særlig vægt på de unge og langtidsledige.

I forbindelse med et nyt udbud vil følgende principper blive lagt til grund:

- udlægningsperioden skal være fleksibel
- der skal stilles krav til kvaliteten i aktiveringen
- myndighedsopgaven skal fortsat kunne udlægges (jobsamtaler og jobplan)

Andre nye tiltag i Københavns Kommune i 2013 for AC'ere og nyuddannede ledige samt jobklare generelt

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

Arbejdsmarkedsrettet uddannelses- og karrierevejledning

For nyuddannede i konjunkturramte eller efterspurgte brancher kan den bedste løsning være SU-berettiget videre uddannelse. Det kan være et modul på en erhvervsfaglig overbygning eller via AMU-uddannelse. F.eks. kan elektrikere læse videre til elinstallatør, medieteknikere kan gennemføre pædagogisk overbygningsmodul eller sygeplejersker kan gennemføre overbygningsmoduler i sundhedsplanlægning, der sigter på det private arbejdsmarked.

Måltrettet jobtræning som springbræt til job

I 2012 indgår kommunen aftaler om 300 løntilskudsansættelser i private virksomheder. Det vil bringe København på niveau med sammenlignelige kommuner (Aarhus, Aalborg, Odense, Albertslund, Brøndby, Ishøj, Svendborg og Fredericia). Privat løntilskudsansættelse er det mest effektive redskab, men kan grundet EU-regler tidligst anvendes efter 26 ugers ledighed. Der sigtes derfor på:

- *Offentlige løntilskudsplader.* Offentlige løntilskudsstillinger skal udvides, da det er et effektivt redskab, der giver nyuddannede mulighed for hurtigt at få en uddannelsesrelevant erhvervs erfaring. Kommunens egne forvaltninger skal suppleres med uddannelsesretninger med høj dimittendledighed på regionale og statslige arbejdspladser, f.eks. på hospitaler og uddannelsesinstitutioner.

- *Målrettede traineepladser:* Nyuddannede inden for uddannelsesretninger med forøget risiko for langtidsløshed, som følge af manglende erhvervs erfaring og netværk – fx tømrere, sygeplejersker, it-programmører, gartnere, faglærte med tekniske uddannelser, m.fl. Forløbene tilrettelægges tidligt i løbets forløb for udvalgte målgrupper.

Copenhagen Career Program

Med Copenhagen Career Program vil Københavns Kommune sikre en bedre modtagelse og fastholdelse af expats gennem en målrettet indsats for medfølgende ægtefæller og studerende. Der er behov for, at de to målgrupper kender til jobcentrets servicetilbud. Derfor samarbejdes der blandt andet med uddannelsesinstitutioner, fagforeninger, virksomheder og andre offentlige myndigheder på området. Indsatsen for studerende fokuserer på fagområder, hvor der er behov for arbejdskraft, blandt andet inden for tekniske uddannelser. Indsatsen justeres, så den hele tiden er tilpasset arbejdsmarkedets behov.

Andre aktører

Akademikerindsatsen har i 2012 i vidt omfang været varetaget via andre aktører via midlertidige rammeaftaler. Forvaltningen overvejer pt., hvordan beskæftigelsesindsatsen for ledige AC'ere skal varetages i 2013, herunder hvorvidt der skal tilvejebringes rammeaftaler med andre aktører ved gennemførelse af et udbud. Formålet med indsatsen er, at de ledige hurtigst muligt kommer i ordinært arbejde.

Job og Uddannelse i Øresund og Øget mobilitet i Øresundsregionen

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er leadpartner i projekt Job og Uddannelse i Øresundsregionen. Jobcenter København indgår i projektet, hvor formålet er at styrke mobilitet og integration af arbejdsmarkedene i Øresundsregionen, så de jobklare københavnske ledige i højere grad ser og søger relevante job i Malmö-Lund området. Det skal blandt andet ske ved at træne jobcentermedarbejdere og udvikle redskaber, der gør det nemt at kommunikere jobmulighederne i Skåne ud til de ledige københavnere. Gennem projektet skal der skabes et bedre overblik over jobmuligheder i Øresundsregionen, blandt andet ved at videreudvikle det særlige redskab Øresundsbalancen. Derudover etableres brancheråd indenfor hhv. bygge- og anlægsområdet og plejeområdet, som skal identificere og løse "grænsehindringer" for jobsøgende, beskæftigede og studerende, der vil udnytte mulighederne på den anden side af Øresund.

Det er en indsats som Københavns Kommune prioriterer så højt, at der er udover projektet er afsat yderligere ressourcer til bl.a. en kampagne og arrangementer med svenske virksomheder på jobcentrene.

3.4: Fremtidens jobindsats

København indfører fra 2013 en ny jobcenterstruktur med større gennemsigtighed for borgeren. En struktur med færre indgange og en simplere "vej igennem systemet". Den nye struktur forventes at bidrage positivt til målopfyldelsen af de fire ministermål.

Den nye struktur er med til at gøre profilerne i jobcentret mere entydig. Således samles hele ungeindsatsen i et ungejobcenter og de arbejdsmarkedsparete voksne i et nyt voksenjobcenter. Indsatsen for syge borgere og borgere med nedsat arbejdsevne samles i et specialcenter og endelig samles indsatsen for de ikke arbejdsmarkedsparete voksne i et andet specialcenter.

Den nye jobcenterstruktur understøtter den eksisterende satsning på Borgeren ved Roret, som skal videreudvikles i de kommende år.

Med Borgeren ved Roret har Jobcenter København taget de første, afgørende skridt imod at blive en af landets førende digitale forvaltninger, hvor der sættes fokus på at få borgerens fulde engagement med i indsatsen.

Således ønsker København, med en klog og konsekvent udnyttelse af de teknologiske muligheder, bedre at understøtte borgerens indflydelse, medvirken til og overblik over egen situation igennem hele forløbet i Jobcenter København. De digitale muligheder vil udnyttes med henblik på at understøtte en tidlig forventningsafstemning og sikre, at hver borger så vidt muligt mødes med tilbud og forløb, der er tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov.

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

Ledelse og organisation

Den nye struktur i Jobcenter København skal understøttes af en ledelseskultur, som sikrer både trivsel og lavere sygefravær blandt medarbejderne, men også en effektorienteret tilgang. Implementering af LEAN, hvor det er relevant i organisationen, skal indgå som et instrument i bestræbelserne på at skabe en udviklingsorienteret organisation i konstant fremgang.

Der vil fortsat være fokus på medarbejdernes trivsel og kompetencer i forhold til varetagelse af opgaverne i Jobcenter København, herunder de nye tiltag under Borgeren ved Roret. Derfor vil der fortsat sættes på efteruddannelse.

Job- og matchesamtale – den gode samtale

Borgeren ved Roret indebærer en tilgang, som anvender borgerens ressourcer i videst muligt omfang i alle faser af ledighedsforløbet frem mod varig beskæftigelse. Dette grundsyn skal gennemsyre Københavns visioner om en ny job- og matchesamtale. SFI-studier dokumenterer, at samtaler som redskab har positiv effekt på borgerens beskæftigelsessituation. Ligeledes viser AMS-forsøget "Hurtigt i gang", at hyppige samtaler kan afkorte ledighedsperioden.

Indholdet, kvaliteten og kadencen skal styrkes. Det vil Jobcenter København gøre ved en anerkendende og motiverende tilgang til borgerne, således at den enkelte lediges ressourcer kommer i spil. Borgeren kan forvente, at der sættes ind med en ekstra samtale til kontanthjælpsmodtagere, som bookes allerede den dag, den ledige henvender sig i jobcenteret for at understøtte en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Filosofien bag Borgeren ved Roret vil således ligge til grund for udmøntningen af initiativet.

For nyledige arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere under 30 år sættes indsatsen i gang umiddelbart efter den første jobsamtale.

Der vil grundlæggende være 3 valgmuligheder:

1. Ordinær uddannelse,
2. Intensiv jobsøgning (evt. efterfulgt af jobtræning)
3. Samfundsnyttigt arbejde

Der vil for den ledige være mulighed for at veksle mellem de forskellige valgmuligheder.

For størstedelen af dagpengemodtagerne over 30 år gælder, at de er udlagt i henhold til a-kassesamarbejdet i de første 6 måneder af deres ledighedsforløb. Ca. halvdelen forlader ledighed inden for de første 26 uger.

Forsøg med en fremrykket indsats for særlige grupper

For a-kassegrupperinger med høj overledighed iværksættes forsøg med en fremrykket intensiv indsats umiddelbart efter overgang til Jobcentret.

4: Den virksomhedsrettede indsats

Jobcenter København har en virksomhedsstrategi, der skal understøtte visionen om, at København i 2015 er Europas bedst inkluderende storby med verdens bedste jobservice. Virksomhedsindsatsen i Jobcenter København understøtter visionen gennem samarbejde med virksomhederne for at nedbringe overledigheden og fremme mangfoldighed. Virksomhederne er jobcenterets vigtigste samarbejdspartnere i forhold til dels at nedbringe overledigheden, dels generelt at få borgere i – eller tættere på – ordinære job. Jobcenter Københavns væsentligste indgang til samarbejde er rekruttering via støttede job.

Der gælder følgende mål for indsatsen i 2013:

Ministerens mål for indsatsen i 2013 (mål 4)

Med udgangspunkt i Jobcenter Københavns Virksomhedsstrategi sikres en tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder.

Succeskriterier:

- 1.800 flere offentlige løntilskudsforløb – svarende til 6.000 forløb i 2013.
- Flere private løntilskudsforløb – svarende til 3.650 forløb i 2013
- Effekten af løntilskud øges med 5 procentpoint – fra henholdsvis 45 procent (offentlig) og 50 procent (privat)

Udfordringer

Kapitlets hovedpointer:

Øget vækst gennem jobskabelse i små og mellemstore virksomheder, herunder flere selvfundne private løntilskudspladser

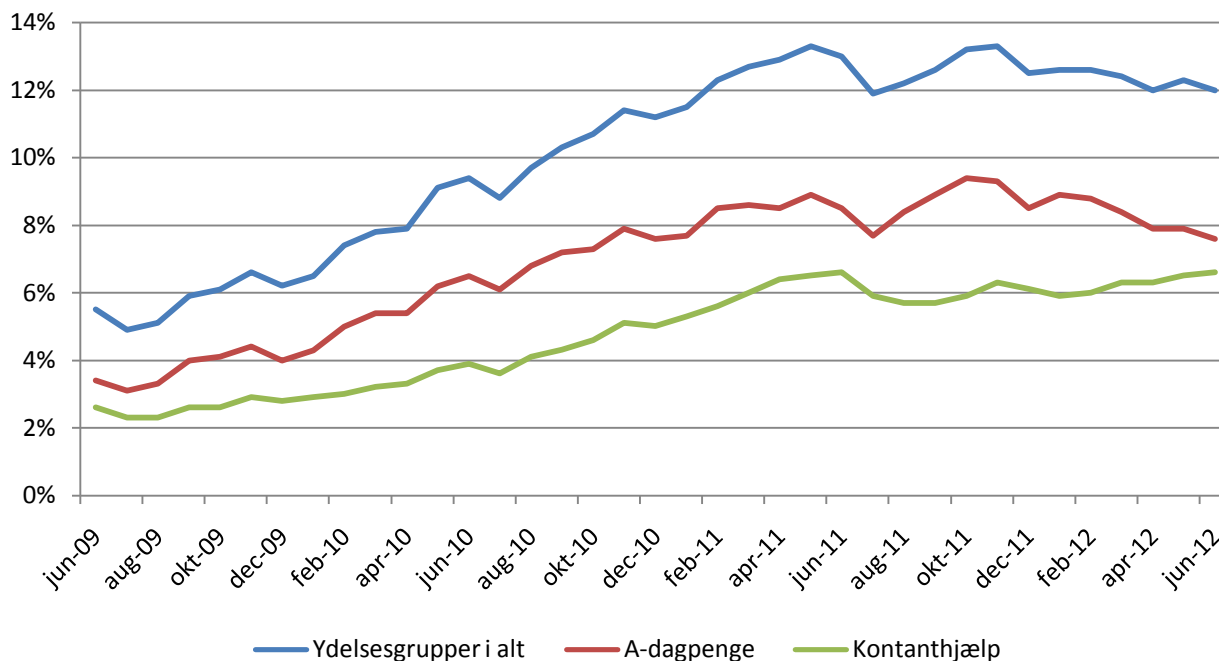
Øget brug af offentligt og privat løntilskud

Opfølgende indsats over for virksomheder, der har haft personer ansat med tilskud

Vækst gennem mangfoldighed

Andelen af arbejdspladser med en virksomhedsrettet indsats, det vil sige arbejdssteder, der har haft minimum en person i virksomhedspraktik eller løntilskud i perioden, udgør 12 procent i juni 2012. Det ses af Figur 5. Tendensen har været stigende siden midten af 2009, men der har været mindre fald i de seneste måneder. I samme periode er antallet af arbejdspladser i København faldet fra 15.709 i juni 2009 til 12.533 i juni 2012. Det svarer til et fald på 20 procent.

Figur 5: Andel arbejdspladser med virksomhedsrettet indsats i København



Kilde: Jobindsats.dk

Jobcenter Københavns virksomhedsstrategi vil være med til at sikre tæt kontakt og styrket dialog og samarbejde med virksomhederne i det storkøbenhavnske område. Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland udarbejder halvårligt Arbejdsmarkedsbalancen, der giver overblik over beskæftigelsesmulighederne i regionen. Arbejdsmarkedsbalancen benyttes af jobcenteret til at vejlede og rådgive ledige om beskæftigelsesmuligheder i regionen. For at understøtte virksomhedsindsatsen opkvalificeres jobkonsulenterne i Jobcenter København løbende i forhold til blandt andet viden om arbejdsmarkedet. I Jobcenter København er udgangspunktet at beskæftigelsesmedarbejdere både skal have borgerkontakt og virksomhedskontakt.

Jobcenter København vil styrke samarbejdet med virksomhederne med fokus på rekruttering til ordinære job og praktikpladser, opkvalificerende rekruttering via støttede job samt det rummelige arbejdsmarked. Derudover samarbejder Københavns Kommune med virksomhederne om at skabe vækst gennem mangfoldighed.

- *Rekruttering til ordinære job og praktikpladser*
Jobcenter København giver virksomhederne hjælp til rekruttering i et samarbejde med fokus på hurtige og effektive match mellem virksomheder og borgere.
- *Opkvalificerende rekruttering via støttede job*
Ved at øge antallet og effekt af løntilskud – både private og offentlige - og øget brug af jobrotation i Københavns Kommune som arbejdsplads, vil Jobcenter København bidrage til at styrke kompetencerne hos de ledige og i virksomhederne.
- *Det rummelige arbejdsmarked*
Jobcenter København skal medvirke til at fastholde sygemeldte borgere på arbejdsmarkedet, samt fastholde og inkludere personer med handicap og nedsat funktionsevne på arbejdsmarkedet. Det gør

Jobcenter København via etablering af fleks- og skånejob og handicapkompenserende ordninger for borgere i praktik, løntilskud eller ordinært arbejde.

- *Vækst gennem mangfoldighed*

København er en mangfoldig by og med den demografiske udvikling og øget globalisering, vil mangfoldigheden vokse yderligere i retning af et stadig mere internationalt arbejdsmarked og flere handelsrelationer. København har som mål, at byen vil være den mest inkluderende storby i 2015, hvor alle har lige muligheder uanset baggrund.

Sådan arbejder BIF med den virksomhedsrettede indsats

Rekruttering til ordinære job og praktikpladser – **SKAL TILRETTES – nye måltal!**

Jobcenter København skal bidrage til vækst i små og mellemstore virksomheder gennem skabelse af nye job med nyt kompetenceindhold. Det skal især ske på MVU- og LVU-området.

Mange unge københavnere står og mangler en praktikplads. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen varetager facilitering af 850 nye uddannelsesaftaler i private virksomheder gennem en styrket virksomhedsopsøgende indsats og etableringen af frivillige partnerskabsaftaler med relevante brancheorganisationer. Der sigtes på en akkumulerende proces med kontakt til stadigt flere virksomheder med et mål om 850 flere uddannelsesaftaler fra 2015 og frem.

Initiativet tager afsæt i senere års erfaringer, men optimerer jobcentrets ressourceforbrug, så der med projektets afslutning er opbygget en virksomhedskontakt i et tilstrækkeligt omfang til at opretholde 850 uddannelsesaftaler om året fra 2015 og frem.

Der tages desuden kontakt til relevante brancheorganisationer for frivillige partnerskabsaftaler, der kan understøtte og målrette den virksomhedsopsøgende indsats for en optimering af den samlede indsats.

Opkvalificerende rekruttering via støttede job

Ved at øge antallet og effekt af løntilskud – både private og offentlige - og øget brug af jobrotation i Københavns Kommune som arbejdsplads, vil Jobcenter København bidrage til at styrke kompetencerne hos de ledige og i virksomhederne.

Som Danmarks største arbejdsplads har Københavns Kommune et stort ansvar at leve op til i forhold til styrkelsen af de lediges arbejdsmarkedskompetencer og virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Københavns Kommune har derfor som mål at oprette 2.450 løntilskudspladser i hele kommunen i 2012. I 2013 er målsætningen derfor fortsat at have et højt niveau af løntilskudspladser i hele kommunen, samt at udvide samarbejdet med regionale og statslige virksomheder om virksomhedsplaceringer, således at der i 2013 kan blive igangsat 1.800 flere offentlige løntilskudsforløb, svarende til i alt 6.000 forløb.

Jobrotationsredskabet skal øges internt i kommunen, og indsatsen for at nedbryde barriererne hos private arbejdsgivere skal intensiveres. Jobrotation medvirker på en og samme tid til en vigtig og nødvendig opkvalificering af beskæftigede og giver de ledige mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. De første 100 jobrotationsforløb

forventes at være oprettet i Københavns Kommune inden udgangen af 2012. I 2013 er det målet, at der skal etableres yderligere 400 jobrotationsforløb (model jobrotationsydelse) i den offentlige sektor og 50 forløb på byens private arbejdspladser. Der skal i 2013 udarbejdes en strategi for brugen af Jobrotation, som skal

resultere i massiv forøgelse af ordningen. For at opkvalificere indsatsen allokeres medarbejderressourcer til en øget opsøgende indsats.

Virksomhedsrettet opkvalificering har den bedste beskæftigelseseffekt og bidrager til at nedbringe overledigheden. Virksomhedsrettet opkvalificering skal derfor anvendes optimalt i samarbejde med virksomhederne, som dermed dels kan rekruttere medarbejdere og dels bidrage med at tage et socialt ansvar. Jobcenter København vil styrke den opfølgende indsats overfor virksomhederne, der har haft en ansat med støtte.

Løntilskud har bedre beskæftigelseseffekt end virksomhedspraktik, og derfor skal redskabsfordelingen ændres, således at både offentligt og privat løntilskud anvendes i øget omfang. Konkret vil Jobcenter København øge brugen af offentligt løntilskud med 1.800 forløb og privat løntilskud med 1.000 forløb. Med kundepleje overfor samarbejdsvirksomheder vil Jobcenter København etablere flere løntilskudsforløb. I forhold til kundepleje udvikler jobcenteret et koncept til opfølgning i forhold til virksomhed, der har haft en borger i virksomhedspraktik med henblik på at borgeren skal fortsætte i løntilskud. En del af konceptet vil have fokus på telefonisk kontakt og opfølgning til virksomhederne. Samtidig er det Jobcenter Københavns mål, at effekten af både offentligt og privat løntilskud skal stige med 5 procentpoint i løbet af 2013. For at øge effekten af løntilskudsjob vil Jobcenter København blandt andet klæde de ledige på til selv at finde en virksomhed, der er villig til at indgå aftale om løntilskudsansættelse. Det ligner en almindelig ansættelsessituation, hvilket fremmer et godt match og forbereder de ledige på ordinær jobsøgning.

Det rummelige arbejdsmarked

Jobcenter København skal medvirke til at fastholde sygemeldte borgere på arbejdsmarkedet, samt fastholde og indsluse personer med handicap og nedsat funktionsevne på arbejdsmarkedet. Det gør Jobcenter København via etablering af fleks- og skånejob og handicapkompenserende ordninger for borgere i praktik, løntilskud eller ordinært arbejde.

Vækst gennem mangfoldighed

Københavns Kommune har som mål, at byen vil være den mest inkluderende storby i Europa i 2015. Dette mål kan Københavns Kommune ikke nå uden et tæt samarbejde med byens mange aktører. Derfor vil Jobcenter København og Kontoret for Inklusion og Mangfoldighed styrke samarbejdet med virksomhederne under overskriften 'Vækst gennem mangfoldighed'. Målet er flere mangfoldige virksomheder i København, der udnytter mangfoldighedspotentialet fuldt til gavn for virksomhedernes og byens innovation og vækst. På sigt vil denne strategi også skabe nye argumenter og incitamenter for, at virksomhederne rekrutterer mangfoldigt.

Jobcenter København og Kontor for Inklusion og Mangfoldighed vil bidrage til, at andelen af mangfoldige virksomheder vokser fra at udgøre 33 procent af det samlede antal virksomheder i København i 2011 til 50 procent i 2015. Endvidere er det et mål, at 75 procent af de virksomheder, der har underskrevet Københavns Mangfoldighedsskilt i 2015, arbejder på at gøre mangfoldighed til praksis i egen organisation.

Andre nye tiltag i Københavns Kommunes virksomhedsrettede indsats

Fælles telefonnummer til jobcenteret for virksomhederne i ni hovedstadskommuner

Jobcenter København etablerer sammen med otte andre hovedstadskommuner et fælles telefonnummer, som virksomhederne i området kan anvende, når de har brug for at komme i kontakt med jobcenteret, for eksempel

i forbindelse med rekruttering. Formålet med det fælles telefonnummer er at skabe en enkel og let adgang til jobcenteret for virksomhederne i hovedstadsområdet. Jobcenter København og de øvrige otte kommuner laver en flyer til virksomhederne, der gør opmærksom på det fælles telefonnummer.

De otte øvrige kommuner er: Brøndby, Frederiksberg, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Hvidovre, Rødovre og Tårnby.

5: Budget

Den aktive beskæftigelsesindsats 2013

Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen	Budget 2012	Budget 2013
	mio. kr. *	mio. kr. *
Driftsudgifter til aktivering på tværs af målgrupper		
Driftsudgifter ved aktivering		
Udgifter (konto 5.68.90, gruppering 001-010)	925	921,6
Antal helårspersoner	47.004	48.701
Enhedsomkostning	19.679	18.924

Ikke-forsikrede ledige m.v.		
Kontanthjælp		
Udgifter (konto 5.57.73 samt 5.57.74)	2.149	2.529
Antal helårspersoner	16.356	18.351
Enhedsomkostning	131.368	137.817
Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (inkl. forrevalidering)		
Udgifter (konto 5.57.75)	895	884
Antal helårspersoner	6.813	6.395
Enhedsomkostning	131.387	138.220
Revalidering		
Udgifter (konto 5.58.80)	317	251
Antal helårspersoner	1.600	1.250
Enhedsomkostning	197.965	201.173
Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)		
Udgifter (konto 5.58.81)	519	511
Antal helårspersoner	3.091	3.050
Enhedsomkostning	167.986	167.436
Sygedagpenge		
Udgifter (konto 5.57.71)	1.035	1.077
Antal helårspersoner	6.341	6.243
Enhedsomkostning	163.286	172.513
Mentorordning		
Udgifter (konto 5.68.98.012 og 017)	29	29

Medfinansiering af dagpenge m.v. til forsikrede ledige		
Dagpenge i aktive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **		
Udgifter (konto	92	94

	5.57.78.006)		
	Antal helårspersoner	945	945
	Enhedsomkostning	97.523	99.471
Dagpenge i aktive perioder og under selvvalgt uddannelse, 70 pct. kommunalt bidrag **			
	Udgifter (konto 5.57.78.007)	118	120
	Antal helårspersoner	865	865
	Enhedsomkostning	136.531	138.728
Dagpenge i passive perioder, 70 pct. kommunalt bidrag **			
	Udgifter (konto 5.57.78.008)	1.238	1.544
	Antal helårspersoner	9.325	11.131
	Enhedsomkostning	132.761	138.712
Dagpenge ved ikke-rettidig aktivering, 100 pct. kommunalt bidrag **			
	Udgifter (gruppering 5.57.78.003)	153	0
	Antal helårspersoner	782	0
	Enhedsomkostning	195.652	0

Forsikrede ledige m.v.

Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere			
	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 102-105)	95,4	85,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
Løntilskud forsikrede ledige - kommunale arbejdsgivere			
	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 106)	399,0	192,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge)			
	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 013-014)	13,0	13,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
Jobrotation			
	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 016-017)	0,0	0,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
Medfinansiering 50 pct. af befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige **			
	Driftsudgifter (konto 5.57.78, gruppering 005)	5,3	5,4
Hjælpe midler m.v. til forsikrede ledige og beskæftigede			
	Driftsudgifter (konto 5.68.91, gruppering 006)	3,0	3,0

Personlig assistance til handicappede	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 007-008)	35,9	36,4
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx

Hovedkonto 6. Administration mv.	Budget 2012	Budget 2013
	mio. kr. *	mio. kr. *
Administrationsudgifter vedrørende jobcentre og pilotjobcentre		
Udgifter (konto 6.43.53)	390	427

LAB: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

* Opgørelsen skal omfatte udgifter og indtægter (dranst 1), men skal være før refusion (dranst 2).

Fx hvis en kommune budgetterer at afholde udgifter for 2 mio. kr. og at have indtægter for 0,1 mio. kr. på en ordning, hvor der gives 50 pct. i refusion. Da oplyses ovenfor et budget på 1,9 mio. kr.

** For dagpenge og befordringsgodtgørelse er det således alene kommunens medfinansieringsbidrag, der skal fremgå, og ikke a-kassens/statens bruttoudgift.

Bilag 1: Samlet oversigt over mål

Mål 1: Flere unge skal have en uddannelse – Jobcentrene skal sikre, at flere unge uden uddannelse begynder på en erhvervskompetencegivende uddannelse.

AFVENTER UDMELDING FRA MINISTERIET VEDR. MÅLNIVEAU

Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2013 (år til dato) være på X procent, svarende til en stigning på X procentpoint fra december 2011 til december 2013.

Mål 2: Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension. Jobcentrene skal forebygge, at så mange personer førtidspensioneres.

Tilgangen af personer til førtidspension må maksimalt være 404 personer i december 2013 (rullende år), svarende til et fald på 22,1 procent procent fra december 2011 til december 2013. Faldet i tilgangen skyldes alene ændrede regler som følge af førtidspensionsreformen.

Mål 3: Langtidsledigheden skal bekæmpes – Jobcentrene skal sikre, at antallet af langtidsledige personer begrænses mest muligt.

Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 procent af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 6.969 personer (antal personer) i december 2013, svarende til et fald på 14,3 procent fra december 2011 til december 2013.

Mål 4: En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder – Jobcentrene skal styrke samarbejdet med virksomhederne om beskæftigelsesindsatsen.

Med udgangspunkt i Jobcenter Københavns Virksomhedsstrategi sikres en tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder.

Succeskriterier:

- 1.800 flere offentlige løntilskudsforløb – svarende til 6.000 forløb i 2013.
- Flere private løntilskudsforløb – svarende til 3.650 forløb i 2013
- Effekten af løntilskud øges med 5 procentpoint – fra henholdsvis 45 procent (offentlig) og 50 procent (privat)