



Forklæde – Evalueringen af ”Flere i løntilskud i KK”

22-03-2011

Jævnført aftale med Fællesrepræsentationen i Københavns Kommune, er der udarbejdet en evaluering af projektet ”*Flere i løntilskud i København Kommune*”. Følgende delkonklusioner kan udledes af evalueringen:

Sagsnr.
2011-6025

Dokumentnr.
2011-211107

Delkonklusion I

Analysens foreløbige resultater viser, at offentligt og privat løntilskud har en større beskæftigelseseffekt sammenlignet med alle andre aktiveringstilbud. Forskellen i beskæftigelseseffekten forsvinder dog, når der korrigeres for forskelle i forudsætninger blandt de borgere, der visiteres til hhv. løntilskud og anden aktivering. Det vil sige, at der ikke er en signifikant forskel i beskæftigelseseffekten af offentligt løntilskud sammenlignet med alle andre aktiveringstilbud, når der statistisk tages højde for forskelle i forudsætningerne blandt de borgere, der visiteres til hhv. løntilskud og til anden aktivering.

Sagsbehandler
Alireza Hooshiar-
Nasrollahzadeh

Det skal dog påpeges, at disse resultater er foreløbige, idet der kun for et begrænset antal er gået mere end 6 måneder siden løntilskudsforløbets start. Det betyder konkret, at der er for få observationer til, at der på sikkert grundlag kan foretages en sammenligning af beskæftigelseseffekten af løntilskud og alle andre former for aktiveringstilbud 6 måneder efter løntilskudsforløbets start.

Opfølgning:

Ovenstående resultat skal bl.a. ses i relation til den nuværende konjunktursituation og herunder ansættelsesstoppet i flere forvaltninger i kommunen, der i sagens natur begrænser muligheden for overgang til ansættelse på ordinært vilkår. Alle ordinære stillinger skal desuden slås op.

På den baggrund er vedtagelsen af de nye retningslinjer et vigtigt skridt i forhold til at facilitere de løntilskudsansattes muligheder for at få ansættelse på ordinært vilkår, når jobåbningerne opstår. Den løntilskudsansatte garanteres fremover at komme til samtale, såfremt vedkommende søger en ledig stilling på arbejdsstedet og der skabes rammer for netværksdannelse og erfaringsudveksling, der kan støtte de løntilskudsansattes jobsøgning.

Delkonklusion II

På baggrund af surveyundersøgelsen kan der konstateres, at de løntilskudsansatte i Københavns Kommune overordnet er tilfredse med deres løntilskudsforløb. Undersøgelsen viser bl.a., at løntilskudsansættelse i Københavns Kommune styrker de løntilskudsansattes faglige, sociale og sproglige kompetencer samt giver dem relevant netværk og værdifulde erfaringer, der kan hjælpe dem i ordinært arbejde.

Kontor for Politik

Bernstorffsgade 17, 1.
1592 København V

Telefon
3317 3457

E-mail
Y73I@bif.kk.dk

Opfølgning:

Vedtagelsen og implementeringen af de nye retningslinjer for løntilskudsansættelse kan forventes at bidrage yderligere til de løntilskudsansattes tilfredshed og udbytte af løntilskudsforløbet. Kravet om dels midtvejevaluering af hver enkelt løntilskudsforløb og dels at der skabes rammer for netværksdannelse og erfaringsudveksling indebærer, at der vil komme endnu større fokus på den enkelte løntilskudsansattes behov og udvikling.

Delkonklusion III

Fokusgruppeinterviewene viser, at der generelt er enighed om, at løntilskud kan være et godt redskab til at opkvalificere de ledige. Dog tilkendegiver særligt de deltagende tillidsrepræsentanter fra de faglærte og ufaglærte områder, at de har en opfattelse af, at ordningen misbruges og fører til fortrængning af ordinært ansatte. Der blev under fokusgruppeinterviewene ikke nævnt nogen konkrete eksempler herpå. Derfor udsendte forvaltningen efterfølgende et brev til alle tillidsrepræsentanter i kommunen og opfordrede dem til at meddele konkrete eksempler på løntilskudsansættelser, hvor tillidsrepræsentanterne vurderer, at reglerne ikke er overholdt. Efterfølgende har forvaltningen modtaget 10 henvendelser fra tillidsrepræsentanter med klage, spørgsmål og kommentarer. Heraf drejer 7¹ af henvendelserne sig om situationer ved løntilskudsansættelser, hvor reglerne kan være tilsidesat.

- 6 henvendelser drejer som om, at løntilskudsansættelsen ikke var underskrevet af tillidsrepræsentanten. 1 ud af disse 6 henvendelser har ikke karakter af at være en klage, men er en oplysning om, at en anden medarbejder underskriver, mens tillidsrepræsentanten orienteres i hvert enkelt tilfælde. I de 2 tilfælde, hvor ansættelsen kan identificeres er ansættelsesmyndigheden blevet bedt om at kommentere sagen. Der foreligger endnu ikke svar fra ansættelsesmyndigheden i disse 2 sager. I de øvrige sager er klager blevet bedt om at sende mere udførlige oplysninger, så sagen kan efterforskes, men der foreligger ikke svar i disse sager. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i 2010 ikke var et krav, at den medarbejderrepræsentant, der underskriver, skulle være tillidsrepræsentant.
- 1 henvendelse drejer sig manglende forhandling ved oprettelsen af stillingen og afvisning af stillingsindhold. Det er dog uklart, om de stillinger, hvis indhold der klages over, blev oprettet. Henvendelsen

¹ 3 ud af de 10 henvendelser sig om indsigelser af mere general karakter. 1 henvendelse drejer sig om den interne fordeling af løntilskudsstillinger i Økonomiforvaltningen. 1 henvendelse indeholder ikke nogen klage, men derimod spørgsmål om fortolkningen af forholdtalskravet og afgrænsning af virksomhed (p-number). Den sidste henvendelse drejer sig om indsigelser mod indholdet i en stillingsbeskrivelse. Jobbet blev dog ikke oprettet netop pga. tillidsrepræsentantens indsigelser.

indeholder endvidere klage over manglende kompetenceudvikling i tilknytning til ansættelsen, samt klage over den interne fordeling af pladser indenfor forvaltningen. Sagen er ikke færdigundersøgt.

Antallet af indkomne henvendelser fra tillidsrepræsentanter skal ses i forhold til, at der i 2010 blev gennemført ca. 2000 løntilskudsforløb i kommunen.

Opfølgning

De vedtagne retningslinjer forventes i høj grad, at adressere eventuelle fremtidige problemer. Retningslinjerne synliggør allerede gældende regler og praksis og er på enkelte områder mere vidtgående end gældende lovgivning. Retningslinjerne sikrer, at den lokale tillidsrepræsentant, MED-repræsentant eller lokal fællestillidsrepræsentant altid inddrages ved oprettelsen af alle løntilskudsstillinger og dels at der oprettes en klageinstans, der systematisk behandler indkomne klager. Den årlige evaluering samler systematisk op på antallet af klager, der får medhold, som samtidig bliver en indikator for, i hvilken grad der forekommer misbrug i kommunen.

Videre proces

I den kommende tid, vil forvaltningen synliggøre retningslinjerne. Der udarbejdes dels en let læselig udgave og dels en mere uddybende udgave, som derefter sendes i høring hos de faglige organisationer. Disse skal fordeles ud til kommunens arbejdspladser og ledige, der skal ansættes med løntilskud. Herudover vil forvaltningen opdatere løntilskudssiden på kknnet, så siden fremover indeholder praktiske oplysninger og hjælp til fortolkning af reglerne om løntilskud.

I forhold til spørgsmålet om fortrængning er det vigtigt at være opmærksom på, at jf. merbeskæftigelseskravet kan en offentlig arbejdsplads ansætte ledige med løntilskud samtidig med, at den afskediger ordinært ansatte, såfremt afskedigelsen er resultat af personaletilpasninger for at få det aktuelle årsbudget til at holde og at samme person, der er afskediget ikke ansættes med løntilskud på samme arbejdsplads. Det skyldes, at merbeskæftigelseskravet på offentlige arbejdspladser fastsætter, at den ansatte med løntilskud skal være udover den normering, som den aktuelle budget fastsætter. Det vil sige, at hvis den aktuelle budget i en offentlig virksomhed forudsætter 7 ansatte, skal virksomheden have 7 ordinært ansatte før virksomheden kan få én ansat med løntilskud. Det er således denne fortolkning af merbeskæftigelseskravet, der ligger til grund for oprettelsen af løntilskudspladser i henhold til den statslige udmeldte kvote.

Desuden er det vigtigt at være opmærksom på, at ved en manglende opfyldelse af den udmeldte kvote, kan andre kommuner kræve en løntilskudsplads i Københavns Kommune, og de vil ikke være forpligtet af retningslinjerne. Hvis Københavns Kommune ikke har opfyldt, som minimum 90 % af sin kvote, kan andre kommuner

rekvirere løntilskudspladser i Københavns Kommune, og en sådan anmodning skal imødekommes. Sker det ikke vil Københavns Kommune blive pålagt at betale 6 mdr. aktivering.