

EVALUERING AF

LØNTILSKUD

I KØBENHAVNS

KOMMUNE

KOMMUNE



Indholdsfortegnelse

EVALUERING AF LØNTILSKUD I KØBENHAVNS KOMMUNE	1
1 Indledning	3
1.1 Baggrund for undersøgelsen.....	3
1.2 Undersøgelsens formål og datagrundlag	3
2 Status over antallet af oprettede løntilskudspladser i København Kommune	5
2.1 Fordeling af løntilskudspladser.....	6
2.2 Status på oprettede pladser	6
3 Beskæftigelseeffekten ved offentligt løntilskud i Københavns Kommune	7
3.1 Foreløbige resultater – korrigeret for forskelle i forudsætninger	8
3.2 Resultat fordelt på forskellige karakteristika	9
3.3 Opsummering.....	10
4 Løntilskudsansattes oplevelse af opkvalificeringseffekten ved offentligt løntilskud i Københavns Kommune.....	11
4.1 Opkvalificering gennem offentligt løntilskud	11
4.2 Løntilskudsansættelses betydning for netværksdannelse.....	12
4.3 Arbejdspladsens håndtering af løntilskudsansættelsen	12
4.4 Løntilskudsansættelses betydning for jobsøgning	13
4.5 Samlet tilfredshed med løntilskudsansættelsen.....	14
4.6 Opsummering.....	15
5 Arbejdspladsernes, tillidsrepræsentanternes og de faglige organisationers vurdering af offentligt løntilskud i Københavns Kommune	16
5.1 Opfattelser af om løntilskud fører til opkvalificering	16
5.2 Opfattelser af om løntilskud fortrænger ordinært ansatte	16
5.3 Kommunikationsmæssige udfordringer	18
5.4 Administration af oprettelsen af løntilskudsstillinger	18
Bilag 1 - Registerundersøgelsen	19
Bilag 2 – Survey undersøgelsen	21
Bilag 3 – Fokusgruppeinterview	23

1 Indledning

1.1 Baggrund for undersøgelsen

Grundet en stor stigning i kommunens lovbestemte løntilskudskvote¹, nye skærpede lovkrav til kommunens aktiveringsindsats², samt den generelt stigende ledighed besluttede Københavns Kommunes Borgerrepræsentation i 2009 at forøge kommunens løntilskudspladser i 2010 til 1.800 pladser. I efteråret 2009 iværksatte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen derfor projektet "Flere i løntilskud i Københavns Kommune", der skulle foranledige:

- at kommunens 7 forvaltninger i fællesskab fik oprettet tilstrækkeligt med løntilskudspladser (fra 400 pladser til 1.800 pladser)
- at disse løntilskudspladser var kvalificerede og blev anvendt effektivt.

Projektet blev gennemført i tæt samarbejde med Økonomiforvaltningen og med inddragelse af Fællesrepræsentationen i Københavns Kommune³, og mellem parterne blev det besluttet at iværksætte en evaluering af projektet ved dets udløb ultimo 2010.

1.2 Undersøgelsens formål og datagrundlag

Det overordnede formål med undersøgelsen er:

- at tilvejebringe status for oprettelsen af løntilskudspladser i Københavns Kommune
- at tilvejebringe viden om effekten af løntilskudspladserne for de løntilskudsansattes opkvalificerings- og beskæftigelsessituation.
- at tilvejebringe viden om hhv. arbejdspladsernes og tillidsrepræsentanternes/de faglige organisationers vurdering af projektets forløb

Med henblik på at tilvejebringe en status for oprettelsen af løntilskudspladser er der udarbejdet statistik til belystning af området (jf. kapitel 2).

Med henblik på at tilvejebringe viden om beskæftigelses- og opkvalificeringseffekter er der udarbejdet 2 kvantitative analyser.

Den ene analyse er en registeranalyse af målgruppen (ledige ansat med løntilskud) fra januar til november 2010, der sammenlignes med en "identisk" gruppe af ledige, der modtager andre former for aktivering. Denne undersøgelse giver mulighed for at måle, hvorvidt beskæftigelseseffekten af løntilskud er større end andre aktiveringsformer (jf. kapitel 3).

Den anden analyse er en surveyundersøgelse blandt de løntilskudsansatte i Københavns Kommune, som pr. oktober 2010 havde været ansat med løntilskud i minimum 3 måneder. Surveyundersøgelsen afdækker de løntilskudsansattes tilfredshed med løntilskudsforløbet og deres vurdering af, om løntilskudsansættelsen har haft en opkvalificerende effekt (jf. kapitel 4).

Med henblik på at tilvejebringe viden om projektets forløb, er der blevet udarbejdet en række fokusgruppinterviews, der er gennemført blandt hhv. HR-/personalechefer, tovholdere, linjeledere og tillidsrepræsentanter/faglige organisationer. Disse interviews kortlægger arbejdspladsernes samt tillidsrepræsentanternes/faglige organisationers

¹ Beskæftigelsesministeren fastsætter én gang årligt en løntilskudskvote for ledige i kommuner, stat og regioner efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet. Kvoten for KK er i 2009 fastsat til 1.498 og i 2010 til 2.704 løntilskudspladser.

² Ændringer i "Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats" betyder, at ledige dagpengemodtagere under 30 år skal have et aktivt tilbud af minimum 6 måneders varighed inden 3 måneder.

³ Fællesrepræsentationen repræsenterer ca. 44 organisationer/afdelinger i Københavns Kommune

vurdering af projektet – dvs. øget antal løntilskudsansættelser i kommunen (jf. kapitel 5).

En mere udførlig beskrivelse af undersøgelsesernes metodiske grundlag findes i den tilhørende bilagsrapport.

2 Status over antallet af oprettede løntilskudspladser i København Kommune

Beskæftigelsesministeriet fastsætter én gang årligt en løntilskudskvote for ledige i kommuner, regioner og statslige myndigheder efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet. Kvoten for Københavns Kommune var i 2010 fastsat til 2.704 løntilskudspladser. Med et udgangspunkt på 400 oprettede løntilskudspladser i 2009 besluttede Borgerrepræsentationen, at der skulle oprettes 1.800 løntilskudspladser i Københavns Kommune i 2010.

Fakta om ansættelse med løntilskud

- Løntilskudsordningen omfatter alle typer af ledige, dvs. ledige, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller starthjælp. Herudover kan ordningen anvendes på alle jobtyper lige fra ufaglærte stillinger til akademiske stillinger.
- De opgaver, løntilskudsansatte skal tilbydes, tager udgangspunkt i det overordnede arbejdsmarkedspolitiske formål med ordningen: *At optræne den ledige med henblik på at opkvalificere den enkelte til at opnå ansættelse på ordinære vilkår.* Når løntilskudsstillingen besættes sker det med udgangspunkt i den lediges uddannelsesmæssige baggrund, samt ønsker og erfaringer i øvrigt på arbejdsmarkedet. Herudover vil overenskomster og aftaler om uddannelsesmæssige forudsætninger på det enkelte arbejdssted være afgørende for, hvilke konkrete arbejdsfunktioner der kan være en del af løntilskudsansættelsen.
- Endelig bliver ordningen administreret af Jobbanken i Jobcenter København, der skal bistå ved udfyldelsen af blanketter og besvare spørgsmål.

Vilkår for ansættelse med løntilskud

I lovgivningen er der fastsat nogle krav - merbeskæftigelses- og forholdtalskravet - ved oprettelse af løntilskudspladser.

- *Merbeskæftigelseskravet* fastsætter, at ansatte med løntilskud skal være udover den normering, som den aktuelle budget fastsætter. Hvis den aktuelle budget i en virksomhed forudsætter 7 ansatte, skal virksomheden have 7 ordinært ansatte, før virksomheden kan få én ansat med løntilskud. I henhold til merbeskæftigelseskravet kan en virksomhed således ansætte ledige med løntilskud samtidig med, at den afskediger ordinært ansatte, såfremt: 1) Afskedigelsen er resultat af personaletilpasninger for at få det aktuelle årsbudget til at holde, 2) at samme person, der er afskediget, ikke ansættes med løntilskud på samme arbejdsplads, og 3) hvis forholdtalskravet er opfyldt.
- *Forholdtalskravet* fastsætter, at der skal være et rimeligt forhold mellem ordinært ansatte og ansatte med løntilskud på arbejdspladsen. Med rimeligt forhold menes, at der må ansættes én med løntilskud for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har mellem 1 og 50 ansatte - og herudover én løntilskudsansat for hver 10 ordinært ansatte.
- Endelig fastsætter lovgivningen nogle aftaleregler, herunder at løntilskudsansættelsen skal drøftes med de ordinært ansatte på arbejdspladsen, og at der skal foreligge underskrift fra medarbejderrepræsentant på, at de ordinære ansatte har drøftet og godkendt løntilskudsansættelsen.

I det følgende gennemgås fordelingen af de 1.800 løntilskudspladser mellem forvaltningerne, hvorefter der ses på status på oprettelsen af pladserne.

2.1 Fordeling af løntilskudspladser

De 1.800 løntilskudspladser blev fordelt på kommunens 7 forvaltninger med udgangspunkt i antallet af månedslønnede medarbejdere i hele kommunen og i de respektive forvaltninger i juni 2009 (eksklusiv tilskudsordninger). Fordelingen fremgår af tabellen forneden.

Tabel 2.1: Fordelingen af løntilskudspladser mellem kommunens 7 forvaltninger

Forvaltning	Fordeling af pladser	Antal pladser	
		pr. 5. januar 2011	Målopfyldelse
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	77	83	108%
Økonomiforvaltningen	77	73	95%
Børne- og Ungdomsforvaltningen	809	573	71%
Socialforvaltningen	275	276	101%
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	386	387	101%
Teknik- og Miljøforvaltningen	92	86	93%
Kultur- og Fritidsforvaltningen	84	94	112%
Københavns Kommune	1.800	1.572	87%

Kilde: Jobbanken

2.2 Status på oprettede pladser

Af ovenstående tabel (tabel 2.1) fremgår det, at pr. 5. januar 2011 har Københavns Kommune nået 87 procent af målopfyldelsen. I januar 2011 var der oprettet 1.572 løntilskudspladser i kommunen og dermed mangler kommunen at oprette 228, før målsætningen om 1.800 pladser er indfriet.

Går man bag om de overordnede tal og ser på fordelingen af løntilskudspladser indenfor uddannelsesgrupperne viser det sig, at de fleste pladser, 1.075, har været oprettet indenfor det ufaglærte område (jf. tabel 2.2). Det hænger bl.a. sammen med arbejdsløshedsstrukturen, hvor ledighedsfrekvensen i København Kommune i 2010 var størst indenfor dette område.

Tabel 2.2: Oprettelsen af pladser indenfor uddannelsesgrupper

Uddannelsesgrupper	Antal	Procent
Ufaglært	1.075	68,7%
Faglært	186	11,9%
Mellemlang videregående uddannelse	138	8,8%
Lang videregående uddannelse	165	10,5%

Kilde: Jobbanken

3 Beskæftigelseseffekten ved offentligt løntilskud i Københavns Kommune

Tabel 3.1 viser den summerede 1 månedseffekt⁴ af alle aktiveringsforløb for ledige i Københavns Kommune, som er afsluttet i perioden januar til november 2010. Beskæftigelseseffekten er opdelt på de forskellige aktiveringstilbud: vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud, som er opdelt i hhv. offentlig og privat. Da offentligt løntilskud refererer til løntilskudsansættelse i hhv. stat, regioner og Københavns Kommune, fremgår den isolerede beskæftigelseseffekt af løntilskudsansættelse i Københavns Kommune ligeledes af tabellen.

Tablet 3.1. 1 månedseffekten af de forskellige aktiveringstilbud

	Effekt	Antal forløb
Vejledning og opkvalificering	9,3%	49.592
Virksomhedspraktik	7,6%	9.127
Offentlig løntilskud	35,7%	1.471
Løntilskud i KK	32,7%	498
Privat løntilskud	35,5%	1.145

Kilde: BIFs ledelsesinformationssystem (BIFLIS)

Af tabellen fremgår det, at privat og offentlig løntilskud, herunder løntilskud i Københavns Kommune, har nogenlunde samme beskæftigelseseffekt. Herudover viser tabellen, at beskæftigelseseffekten af hhv. offentligt og privat løntilskud er langt højere end de andre aktiveringstilbud.

Der kan imidlertid være forskelle i forudsætningerne blandt de borgere, der visiteres til hhv. løntilskud og til anden aktivering. Eksempelvis er der en højere andel af dagpengemodtagere i løntilskud i Københavns Kommune sammenlignet med anden aktivering (jf. 3.2), og ligeledes er uddannelsesniveaulet også markant højere blandt borgere i løntilskud i Københavns Kommune end i anden aktivering.

I de næste afsnit er der derfor korrigeret for sådanne forskelle, for at muliggøre en bedre sammenligning. Det skal dog understreges, at resultaterne i disse afsnit er foreløbige. På nuværende tidspunkt er der relativt få tilfælde, hvor der er gået mere end 6 måneder siden løntilskudsforløbets start. Fremover vil løntilskud referere til offentligt løntilskudsforløb i Københavns Kommune

⁴ 1 månedseffekten = andel der 1 måned efter afsluttet aktiveringsforløb er kommet i beskæftigelse.

Tabel 3.2: Forskelle i baggrundskarakteristika mellem målgruppe og population

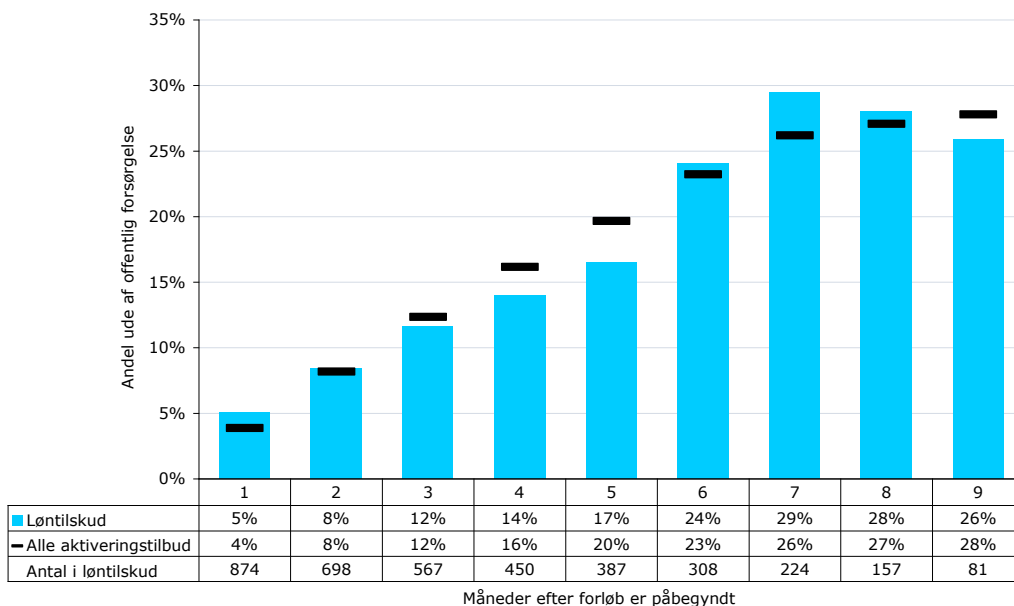
	Målgruppen	Populationen
<i>Ydelsesgruppe</i>		
Dagpengemodtagere	76%	44%
Kontanthjælpsmodtagere	24%	56%
<i>Uddannelsesniveau</i>		
Grundskole / Gymnasial	38%	54%
Erhvervsfaglige	29%	21%
Videregående	33%	25%
<i>Aldersgruppe</i>		
18-29 år	23%	30%
Over 30	77%	70%
<i>Ledighedsanciennitet</i>		
3-6 md	23%	29%
7-12 md	37%	29%
13+ md	38%	40%
<i>Etnicitet</i>		
Dansker	68%	66%
Vestlig	8%	9%
Ikke vestlig	23%	24%

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra BIF's ledelsesinformationssystem (BIFLIS) og Danmarks Statistik (DST)

3.1 Foreløbige resultater – korrigeret for forskelle i forudsætninger

Figur 3.3. viser effekterne for *målgruppen* af borgere i løntilskud 1 til 9 måneder efter forløbets start. Denne effekt er sammenlignet med effekten af alle aktiveringstilbud for den samlede population af borgere, som i perioden påbegyndte et aktiveringsforløb.

Figur 3.3: Effekten af hhv. løntilskud og alle aktiveringstyper, 1-9 måneder efter forløbets start.



Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra BIFs ledelsesinformationssystem (BIFLIS) og Danmarks Statistik (DST)

Af figur 3.3. kan man umiddelbart observere forekomsten af effektforskelle mellem løntilskud og alle øvrige aktiveringsforløb fra 4. måned efter forløbets start og derefter. De observerede effektforskelle er dog ikke statistisk signifikante, hvilket vil sige forskellene kan skyldes tilfældigheder i de observerede forløb og kan dermed ikke være udtryk for reelle forskelle i effekter. Der kan derfor ud fra figur 3.3. konkluderes, at der ikke er en signifikant forskel mellem beskæftigelseseffekten af offentligt løntilskud i sammenligning med beskæftigelseseffekten af andre aktiveringstilbud.

På grund af det endnu forholdsvist lave antal afsluttede løntilskudsforløb er resultaterne dog kun foreløbige og kan derfor ændre sig over tid, når flere borgere har været igennem et løntilskudsforløb. Dette vil indgå i de kommende års evalueringer.

3.2 Resultat fordelt på forskellige karakteristika

I dette afsnit beskrives effekter fordelt på en række baggrundsvariable. Resultaterne af disse delanalyser kan være med til at identificere, hvilke personer der beskæftigelsesmæssigt får mest ud af et offentligt løntilskudsforløb.

Resultaterne fordelt på forskellige karakteristika er baseret på en delmængde af målgruppen, hvilket betyder at validiteten bliver lavere. Det er især gældende, når man ser på beskæftigelseseffekten 7 måneder efter forløbets start, hvor der i forvejen ikke er mange observationer. Det betyder, at konklusionerne nedenfor skal tages med et betydeligt forbehold.

Uddannelsesniveau:

- For borgere med en erhvervsfaglig uddannelse er der en signifikant højere beskæftigelseseffekt af løntilskud end af anden aktivering – svarende til en forskel på 17 procentpoint (jf. tabel 3.4.). Denne mereffekt spænder bredt inden for erhvervsuddannelsesområdet, lige fra handel og kontor til bygge- og anlægsuddannelser.

Tabel 3.4: Resultater fordelt på uddannelsesnivea

	Ude af offentlig forsørgelse efter		
	3 måneder	5 måneder	7 måneder
<i>Erhvervsfaglige</i>			
Løntilskud	15%	20%	40%
Alle aktiveringstilbud	11%	17%	23%
Antal i løntilskud	170	112	57
Signifikant forskel	Ja*	Nej	Ja*

*Signifikant på 5 pct. niveau.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra BIFs ledelsesinformationssystem (BIFLIS) og Danmarks Statistik (DST)

Forsørgelsesydelse:

- For dagpengemodtagere viser de foreløbige resultater, at 3 måneder efter forløbets start er beskæftigelseeffekten af offentligt løntilskud 3 procentpoint lavere end alle andre aktiveringstilbud (Jf. tabel 3.5). Derimod er der ingen signifikante effektforskelle mellem offentligt løntilskud og alle andre aktiveringstilbud 5 og 7 måneder efter forløbets start.
- For kontanthjælpsmodtagerne viser de foreløbige resultater, at 3 måneder efter forløbets start er beskæftigelseeffekten af offentligt løntilskud 7 procentpoint højere end alle andre aktiveringstilbud (Jf. Tabel 3.5). Derimod er der ingen signifikante effektforskelle mellem offentligt løntilskud og alle andre aktiveringstilbud 5 og 7 måneder efter forløbets start.

Tabel 3.5: Resultater fordelt på forsørgelsesydelse

	Ude af offentlig forsørgelse efter		
	3 måneder	5 måneder	7 måneder
<i>LAB 2.1 Forsikret ledig</i>			
Løntilskud	10%	17%	30%
Alle aktiveringstilbud	13%	21%	29%
Antal i løntilskud	418	289	159
Signifikant forskel	Ja*	Nej	Nej

LAB 2.2 Kontanthjælp eller starthjælp

Løntilskud	18%	18%	30%
Alle aktiveringstilbud	11%	17%	21%
Antal i løntilskud	136	90	61
Signifikant forskel	Ja*	Nej	Nej

*Signifikant på 5 pct. niveau.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra BIFs ledelsesinformationssystem (BIFLIS) og Danmarks Statistik (DST)

3.3 Opsummering

Analysens foreløbige resultater peger i retning af, at der hverken på kort- eller mellemlang sigt er en signifikant forskel i beskæftigelseeffekten af offentligt løntilskud i sammenligning med alle andre aktiveringstilbud, når der korrigeres for forskelle i forudsætningerne blandt de borgere, der visiteres til hhv. løntilskud og til anden aktivering.

På grund af det endnu forholdsvis lave antal afsluttede løntilskudsforløb er resultaterne dog kun foreløbige og kan derfor ændre sig over tid, når flere borgere har været igennem et løntilskudsforløb. Eksempelvis kan man forestille sig, at løntilskud har en opkvalificerende effekt, som gør, at løntilskud på længere sigt viser sig at have højere beskæftigelseeffekter end først antaget.

4 Løntilskudsansattes oplevelse af opkvalificeringseffekten ved offentligt løntilskud i Københavns Kommune

Udover opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse har ansættelse med løntilskud til formål at oplære og genoptræne de lediges faglige, sociale og/eller sproglige kompetencer, så de (for)bliver opkvalificerede, indtil jobåbningerne byder sig.

Indeværende kapitel omhandler derfor de løntilskudsansattes udbytte af ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune. Først bliver de overordnede resultater undersøgt, hvorefter rapporten går et skridt bag om disse og undersøger, hvorvidt de overordnede resultater er betinget af parametrene alder, erhvervs erfaring, køn, uddannelse, faggruppe og forvaltning.

Analysen i dette kapitel tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse blandt 366 løntilskudsansatte i Københavns Kommune, som i oktober 2010 var minimum 3 måneder henne i løntilskudsforløbet. Det giver et svarprocent på ca. 60 %, hvilket gør resultaterne i undersøgelsen forholdsvis repræsentative.

4.1 Opkvalificering gennem offentligt løntilskud

Et af formålene med løntilskud er som nævnt at genoptræne de lediges faglige, sociale og/eller sproglige kompetencer samt give de ledige fornødne erfaringer til at begå sig på arbejdsmarkedet.

Jævnført tabel 4.1 og 4.2 vurderer ca. 8 ud af 10 løntilskudsansatte, at løntilskudsforløbet har styrket deres faglige, sociale og/eller sproglige kompetencer samt givet dem værdifulde erfaringer, som de kan drage nytte af i en fremtidig ansættelse.

Tabel 4.1: Udvikling af faglige, sociale og/eller sproglige kompetencer

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Total
Procent /	18%	33%	31%	11%	6%	100%
Antal	66	122	114	41	23	366

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

Tabel 4.2: Opnåelse af værdifulde erfaringer

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Total
Procent /	16%	38%	30%	13%	4%	100%
Antal	57	138	110	48	13	366

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

Alder og erhvervs erfaringens betydning for opkvalificering gennem løntilskud

Går man bag om de overordnede resultater viser analysen, at der er en signifikant sammenhæng mellem de løntilskudsansattes alder, og i hvor høj grad de vurderer, at løntilskudsforløbet har udviklet deres faglige, sociale og/eller sproglige kompetencer samt giver dem værdifulde erfaringer.

Det vil sige, at jo ældre en løntilskudsansat er, jo mindre vurderer vedkommende, at løntilskudsforløbet har en opkvalificerende effekt. Af data kan vi observere, at den gennemsnitlige vurdering af løntilskudsforløbets opkvalificerende effekt er størst for løntilskudsansatte mellem 19 år og 29 år, hvorefter den gradvist aftager.

Ovenstående hænger sammen med, at der er en signifikant sammenhæng mellem de løntilskudsansattes alder og mængden af forudgående erhvervs erfaring. Det er derfor naturligt, at løntilskudsforløbet har en større opkvalificerende effekt på yngre løntilskudsansatte, som enten er nydannede eller har begrænset erhvervs erfaring, som følge af deres unge alder, i sammenligning med "ældre" løntilskudsansatte, som typisk har fået ansættelse med løntilskud i en branche, de ikke er uddannet indenfor, men som trods alt har rigeligt med erhvervs erfaring i bagagen.

Herudover viser analysen, at der ikke er en entydig sammenhæng mellem andre af undersøgelsens parametre - de løntilskudsansattes køn, uddannelsesmæssige baggrund, den faggruppe de tilhører samt den forvaltning de er ansat i - og i hvor høj grad de er blevet opkvalificeret gennem løntilskud.

4.2 Løntilskudsansættelses betydning for netværksdannelse

Hvad angår muligheden for netværksdannelse angiver 7 ud af 10 løntilskudsansatte, at ansættelse med løntilskud i som minimum i nogen grad har givet dem et netværk, som kan hjælpe dem videre på arbejdsmarkedet.

Tabel 4.3: Netværksdannelse

I hvilken grad vurderer du, at du gennem din ansættelse med løntilskud har fået et netværk, som kan hjælpe dig videre på arbejdsmarkedet?

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Total
Procent /	9%	20%	40%	21%	10%	100%
Antal	32	72	147	77	38	366

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

De løntilskudsansattes vurdering af, i hvor høj grad de gennem ansættelsen med løntilskud har fået et relevant netværk, er betinget af deres alder og mængden af forudgående erhvervs erfaring. Tendensen er, at jo yngre den løntilskudsansatte er, eller jo mindre erhvervs erfaring vedkommende har, i desto højere grad vurderer vedkommende at have fået et netværk, der kan hjælpe ham/hende i ordinær beskæftigelse. Ligesom ved den tidligere analyse fremgår det af data, at den gennemsnitlige vurdering af, i hvor høj grad de løntilskudsansatte har fået et relevant netværk under løntilskudsforløbet, er størst for løntilskudsansatte mellem 19 og 29 år, hvorefter den gradvist aftager.

4.3 Arbejdspladsens håndtering af løntilskudsansættelsen

I surveyen er der endvidere undersøgt i hvilken grad arbejdspladserne har gjort en indsats for at sikre kvalitet i løntilskudsforløbene.

I første ombæring [evt. For det første] er der spurgt ind til den sociale dimension, altså hvordan arbejdspladsen har taget imod de løntilskudsansatte. Tabellen forneden viser et entydigt billede, idet næsten samtlige løntilskudsansatte har følt, at arbejdspladsen har taget godt imod dem, da de påbegyndte løntilskudsforløbet.

Tabel 4.4: I hvor høj grad arbejdspladsen har taget godt imod de løntilskudsansatte

I hvilken grad følte du dig taget godt imod, da du påbegyndte ansættelsen med løntilskud?

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Total
Procent /	49%	35%	14%	2%	1%	100%
Antal	180	127	49	7	3	366

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

Hvad angår arbejdspladsernes fokus på at opkvalificere de løntilskudsansatte, fremgår det af nedenstående tabel, at 7 ud af 10 løntilskudsansatte vurderer som minimum i nogen grad, at arbejdspladsen har fokuseret på at udvikle deres evner og færdigheder.

Tabel 4.5: Arbejdspladsens fokus på at udvikle de løntilskudsansattes evner og færdigheder

I hvilken grad vurderer du, at arbejdspladsen har fokuseret på at udvikle dine evner og færdigheder?						
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Total
Procent /	10%	33%	31%	18%	8%	100%
Antal	37	119	115	67	28	366

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

Endvidere viser næste tabel, at ca. 9 ud af 10 af de løntilskudsansatte vurderer, at arbejdspladsen har brugt deres evner og færdigheder i løsningen af konkrete opgaver.

Tabel 4.6: Arbejdspladsens brug af de løntilskudsansattes evner og færdigheder i konkrete opgaver

I hvilken grad vurderer du, at arbejdspladsen har brugt dine evner og færdigheder til konkrete opgaver i din løntilskudsperiode?						
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Total
Procent /	19%	41%	28%	10%	2%	100%
Antal	70	149	102	38	7	366

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

Ligesom i de forrige analyser synes de løntilskudsansattes vurdering af, i hvor høj grad arbejdspladsen har fokuseret på at udvikle deres evner og færdigheder, at være betinget af de løntilskudsansattes alder og dermed mængden af forudgående erhvervs erfaring.

4.4 Løntilskudsansættelses betydning for jobsøgning

Der er i lovgivningen et krav om, at løntilskudsansatte skal være aktivt jobsøgende i deres løntilskudsperiode. I surveyen er de løntilskudsansatte derfor blevet adspurgt om betydningen af løntilskudsansættelsen for deres jobsøgning.

Jævnført tabel 4.7 oplyser halvdelen af de løntilskudsansatte, at de kan være jobsøgende, mens de er på arbejde til trods for, at lovgivningen ikke stiller krav om, at arbejdspladsen skal tillade den løntilskudsansatte at være aktivt søgende inden for arbejdstiden.

Tabel 4.7: Aktivt søgende i arbejdstiden

Kan du søge stillinger, når du er på arbejde?	
	Procent / Antal
Ja	54% 169
Nej	32% 101
Ved ikke	14% 44
Total (314)	100%

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

Endelig fremgår det af nedenstående tabel, at et klart flertal af de løntilskudsansatte, ca. 8 ud af 10, vurderer at de i deres jobsøgning kan drage nytte af de kvalifikationer, de har fået i løntilskudsansættelsen.

Tabel 4.8: Hvorvidt de løntilskudsansatte kan bruge de kvalifikationer de har fået i deres jobsøgning

Kan du bruge de kvalifikationer du har fået i løntilskudsansættelsen i din jobsøgning?	
	Procent / Antal
Ja	76% 238
Nej	10% 30
Ved ikke	15% 46
Total (314)	100%

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

De løntilskudsansattes vurdering af, hvorvidt de kan bruge de kvalifikationer de har fået i under løntilskudsforløbet er ikke betinget af andre parametre.

4.5 Samlet tilfredshed med løntilskudsansættelsen

I surveyen er de løntilskudsansatte blevet bedt om at angive deres samlede tilfredshed med forløbet i og omkring deres ansættelse med løntilskud. Tabellen nedenfor viser et entydigt billede, idet mere end 9 ud af 10 af de løntilskudsansatte angiver, at de som minimum i nogen grad er tilfredse med forløbet i og omkring deres ansættelse med løntilskud.

Tabel 4.9: Tilfredshed med løntilskudsforløbet

I hvilken grad er du samlet set tilfreds med forløbet i og omkring din ansættelse med løntilskud?						
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Total
Procent /	26%	40%	24%	7%	2%	100%
Antal	94	147	89	27	9	366

Kilde: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens survey blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, ultimo 2010

Flertallet af de løntilskudsansatte synes at være tilfredse med løntilskudsforløbet uafhængigt af deres alder og dermed mængden af forudgående erhvervs erfaring i modsætning til de tidligere svar, som var betinget af de løntilskudsansattes alder og mængden af forudgående erhvervs erfaring. En gennemgang af de åbne svarkategorier indikerer, at løntilskudsforløbet giver ældre løntilskudsansatte med forudgående erhvervs erfaringer andre kompetencer og evner ud over opkvalificering og netværk, hvilket samlet set øger deres samlede tilfredshed med løntilskudsforløbet. For mange af de løntilskudsansattes har det haft stor betydning at få en helt almindelig hverdag igen. Her giver en stor del udtryk for, at det godt at have noget at stå op til, og at det betyder meget at komme i gang igen. For eksempel er der en der skriver:

"Alt i alt er jeg meget glad for min løntilskudsansættelse. Jeg mener, at man bør brande løntilskudsstillingerne noget mere - tillægge dem større "erfaringsværdi". Det er altid godt at komme ud på en arbejdsplads, frem for at sidde hjemme og "sumpe"

Mens en anden skriver:

"Bare det at stå op og gå hen og arbejde med noget, giver et ordentlig løft til selvtilliden, der ellers kan være meget lavt for en ledig. Også de gode kollegaer giver mig meget."

4.6 Opsummering

På baggrund af undersøgelsen kan der konstateres, at der er en generel tilfredshed med løntilskudsansættelse hos de løntilskudsansatte. Dette følges op af, at 8 ud af 10 løntilskudsansatte vurderer som minimum i nogen grad, at løntilskudsforløbet har styrket deres faglige og sociale profil og givet dem et relevant netværk. Det hænger også sammen med at de fleste mener, at arbejdspladsen har taget godt imod dem og at arbejdspladsen har inddraget dem både socialt og fagligt. Herudover viser analysen af løntilskudsansættelse har en større opkvalificerende effekt og vurderes i højere grad at give et relevant netværk, jo yngre den løntilskudsansatte er, og jo mindre forudgående erhvervserfaring vedkommende har. Nyuddannede dimittender uden arbejde fylder mere i ledighedsstatistikkerne, og her synes løntilskud at være særligt velegnet.

5 Arbejdspladsernes, tillidsrepræsentanternes og de faglige organisationers vurdering af offentligt løntilskud i Københavns Kommune

Denne del af rapporten har til formål at kortlægge arbejdspladsernes/forvaltningernes, tillidsrepræsentanter og de faglige organisationers oplevelse af projektet "Flere i løntilskud i Københavns Kommune". I perioden 7. til 11. februar blev der gennemført 5 fokusgruppeinterview med personale-/HR-chefer, tovholdere (med ansvar for ordningen i de enkelte forvaltninger), linjeledere (dem som har haft medarbejdere med løntilskud), tillidsrepræsentanter og repræsentanter for de faglige organisationer.

Ved at gennemgå resultatet af fokusgruppeinterviewene identificeres 4 temaer, som går igen på tværs af fokusgruppeinterviewene. Disse 4 temaer er: opfattelser af om løntilskud hhv. fører til opkvalificering eller fortrænger ordinært ansatte, kommunikationsmæssige udfordringer og administration af oprettelsen og besættelsen af pladserne. I det følgende gennemgås hvert tema.

Det skal understreges, at resultatet fra fokusgruppeinterviewene ikke er generaliserbar, men udelukkende udtryk for de pågældende deltagers holdninger og erfaringer.

5.1 Opfattelser af om løntilskud fører til opkvalificering

- Alle på tværs af forvaltninger og grupper tilkendegiver, at løntilskud kan være et godt redskab til at opkvalificere den ledige. Særligt har flere iagttaget tilegnelsen af sociale egenskaber, og at det medfører stigende selvtillid, selvværd osv. hos de løntilskudsansatte - til glæde også for arbejdspladsen.
- Der er forskellige opfattelser ved kvaliteten af løntilskudsstillingerne i Københavns Kommune.
 - Flere mener, at der er den fornødne kvalitet i stillingerne, og videre at opgaverne har fået et kvalitetsløft, eftersom man nu f.eks. kan ansætte løntilskudsmedarbejdere, som har forskellige uddannelsesmæssige baggrunde.
 - Nogle tillidsrepræsentanter og en enkelt linjeleder mener modsat, at der visse steder ikke er prioriteret at afsætte den fornødne tid til at oplære og vejlede de løntilskudsansatte eller sikre den fornødne kvalitet og formål i stillingerne.

5.2 Opfattelser af om løntilskud fortrænger ordinært ansatte

- Der eksisterer flere forskellige opfattelser af, hvorvidt løntilskudsordningen bliver misbrugt og fortrænger ordinært ansatte.
 - Nogle tillidsrepræsentanter mener, at der sker fortrængning.

Nogle tillidsrepræsentanter, særligt for ufaglærte og faglærte samt enkelte fra AC, påpeger, at løntilskudsordningen kan kompensere for afskedigelserne på de enkelte arbejdspladser. Herudover tilkendegiver tillidsrepræsentanterne, at de har en opfattelse af, at ordningen misbruges, og at enkelte arbejdspladser spekulerer økonomisk i oprettelsen af løntilskudspladser. Der blev ikke angivet konkrete eksempler på forhold, hvor løntilskudsordningen efter tillidsrepræsentanternes vurdering har været misbrugt og ført til fortrængning

af ordinært ansatte. Derfor udsendte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen 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 Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen modtaget i alt 10 henvendelser fra tillidsrepræsentanter. Antallet af indkomne henvendelser fra tillidsrepræsentanter skal ses i forhold til, at der i 2010 blev gennemført ca. 2000 løntilskudsforløb i kommunen.

7 ud af de 10 henvendelser drejer sig om situationer ved løntilskudsansættelser, hvor reglerne kan være tilsidesat. Kun en af henvendelserne var så konkret, at den angav, hvilken ansættelse der blev klaget over. Yderligere en af klagerne har efterfølgende oplyst om dette.

- a) 6 henvendelser drejer sig 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. Ingen af de 5 egentlige klager over manglende inddragelse af tillidsrepræsentanten er afsluttet. I de 2 tilfælde, hvor ansættelsen kan identificeres er ansættelsesmyndigheden blevet bedt om at kommentere sagen. Der foreligger endnu ikke svar fra ansættelsesmyndighederne i disse sager. I de øvrige sager er klager blevet bedt om at sende mere udførlige oplysninger, så sagen kan efterforskes. Der foreligger ikke svar i disse sager. Det skal bemærkes, at der i 2010 ikke var et krav om, at den medarbejderrepræsentant, der underskriver, skulle være tillidsrepræsentant.
- b) 1 henvendelse drejer sig om manglende forhandling ved oprettelsen af stilling og afvisning af stillingsindhold. Det er uklart, om de stillinger, hvis indhold der klages over, blev oprettet. Henvendelsen indeholder endvidere klage over manglende kompetenceudvikling i tilknytning til ansættelsen, samt klage over den interne fordeling af pladser indenfor forvaltningen. Sagen er ikke færdigundersøgt.

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.

➤ Nogle linjeledere mener, at ansættelse af løntilskudsmedarbejdere giver mere besvær end fordele

I modsætning til kritikken fra nogle af tillidsrepræsentanterne viser interviewene med linjelederne, at nogle linjeledere er decideret afskrækket fra at ansætte flere løntilskudsmedarbejdere primært grundet den gentagende tabte oplæring, når de løntilskudsansatte f.eks. stopper før tid, får andet arbejde eller lign. Den lange sagsbehandlingstid er ligeledes en faktor. Det understreger at løntilskudsansatte ikke opleves som omkostningsfrie og en udtømmelig, gratis ressource. Endvidere peger en personalechef på, at 2 processer og dermed 2 historier gør sig gældende i forbindelse med løntilskudsordningen: det generelle krav om effektivisering og dermed om besparelser og afskedigelser, overfor selve løntilskudsordningen med historien om mulig fortrængning. Tiden lige nu, med økonomisk krise og et trægt arbejdsmarked mm., vil styrke tendensen til at historierne løber sammen og mudrer vandene.

5.3 Kommunikationsmæssige udfordringer

- Især tillidsrepræsentanter giver udtryk for at have manglet information og kommunikation fra lederne på arbejdspladserne ved ansættelse af løntilskudsmedarbejdere. Der nævnes, at tillidsrepræsentanterne nogle gange ikke er taget med på råd ved oprettelse eller genbesættelse af løntilskudspladser, hvilket ifølge tillidsrepræsentanterne skyldes problemer med de interne arbejdsgange i forbindelse med udfyldelsen af blanketter. Under interviewene blev der dog ikke angivet konkrete eksempler herpå.
- Endvidere påpeger linjeledere og tillidsrepræsentanter, at der generelt mangler viden om og en fortolkning af reglerne for løntilskudsansættelse. Det kommer til udtryk ved, at der er uenighed om, hvornår man må ansætte en ledig med løntilskud, og hvilke arbejdsopgaver de løntilskudsansatte egentligt må varetage.

5.4 Administration af oprettelsen af løntilskudsstillinger

- Tovholdere i flere forvaltninger har umiddelbart et godt samarbejde på det overordnede plan med Jobbanken om løntilskudsordninger, og har løbende dialog med deres kontaktperson. Det har dog ikke virket så godt for en enkelt forvaltning, der har skiftet kontaktperson flere gange.
- Flere linjeledere understøtter, at kommunikationen med Jobbanken har været vanskeligt pga. dels skiftende sagsbehandlere og dels begrænset telefonid.
- Det udtrykkes generelt af tovholdere, linjeledere og personalechefer, at sagsbehandlingstiden i Jobbanken er problematisk og uigennemskuelig. Herudover udtrykker flere, at de mange blanketter opleves bureaukratisk.
- Nogle linjeledere forventer og ønsker, at Jobbanken skal være mere proaktiv i forbindelse med genbesættelse af løntilskudsstillinger. Andre, inklusiv tovholdere, vurderer omvendt, at det er op til den enkelte leder at være på forkant med, hvornår et løntilskudsforløb ophører, så vedkommende i god tid kan søge om at få genbesat en løntilskudsstilling.
- Både tovholdere og linjeledere giver udtryk for, at nogle ledige kan mangle information og viden om løntilskudsordningen. Der er ifølge dem eksempler på ledige der ved løntilskudsforløbets start ikke ved, at de højst kan få løn, der svarer til deres hidtidige forsørgelsesydelse.

Bilag 1 - Registerundersøgelsen

Dette appendiks har til formål at give en mere detaljeret beskrivelse af metoden der ligger til grund for afsnittet *Beskæftigelseseffekten af offentligt løntilskud i Københavns Kommune*.

Datagrundlag

Registeranalysen er baseret på to datakilder. Disse er registerdata fra BIFs ledelsesinformationssystem (BIFLIS) og Danmarks Statistik (DST). I datasættet har vi oplysninger for hvert enkelt forløb i perioden januar til november 2010.

Vi har valgt at afgrænse data ved at sortere følgende forløb fra:

- Forløb uden indberetning til Amfora/KMD-aktiv/AMS. Fælles for disse forløb er at de ikke er refusionsgivende.
- Forløb, hvor borgeren har været ledig i mindre end 3 måneder inden forløbets start.
- Forløb, hvor borgeren ikke er under LAB 2.1 Forsikret ledig, 2.2 og 2.3 Kontanhjælpsmodtagere.

Med disse afgrænsninger er analysen baseret på et datagrundlag med 50.587 enkelte forløb, fordelt på 25.314 borgere. Af disse forløb er 874 i målgruppen (dvs. ansat med løntilskud i Københavns Kommune).

Effekten er defineret på følgende måde: *Hvis borgeren X måneder efter forløbets start er ude af offentlig forsørgelse tælles det som en effekt*. Det betyder at f.eks. 7 måneders effekten kun kan opgøres for de forløb der er påbegyndt i perioden januar til april 2010. Der er lavet en analyse for hvert 1 til 9 måneders effekten. Følgende tabel viser datagrundlaget for hver enkel delanalyse:

Tabel 6.1: Datagrundlag for de enkelte delanalyser

	Antal forløb	Antal borgere	Antal i løntilskud
1 måneders effekt	50.587	25.314	874
2 måneders effekt	45.951	22.343	698
3 måneders effekt	41.549	19.750	567
4 måneders effekt	36.026	16.676	450
5 måneders effekt	31.081	14.172	387
6 måneders effekt	25.437	11.324	308
7 måneders effekt	20.085	8.751	224
8 måneders effekt	16.189	7.128	157
9 måneders effekt	10.121	4.371	81

Den statistiske model

Der er opstillet en statistisk model som finder sammenhængen mellem effekt og de forklarende variable⁵. Bruttolisten over de forklarende variable fremgår af Tabel 6.2.

⁵ De forklarende variable er forskellige karakteristika der kendetegner den enkelte borger.

Tabel 6.2: Bruttoliste over forklarende variable

	Note	I modellen
Akasse	Akasse for de forsikrede ledige	Nej
Aldersgrupper	18-29, 30-39, 40-49 og 50+ år	Ja
Etnisk herkomst	Dansker/indvandrere/efterkommer, Vestlig/ikke vestlig	Ja
Målgruppe	Forsikrede ledige, kontanthjælpsmodtagere (arbejdsmarkedsparat, eller ikke arbejdsmarkedsparat)	Ja
Højest gennemførte uddannelsesniveauer	LAB 2.1 Forsikret ledig, 2.2 og 2.3 Kontanthjælpsmodtagere (arbejdsmarkedsparat/ikke arbejdsmarkedsparat)	Ja
Køn	Mand/kvinde	Nej
Uddannelsestype	Samfundsfaglig, pædagogisk...	Ja
Varighed af ledighed ved forløb start	3-6, 7-12 og 13+ måneder	Ja

A-kasse er ikke medtaget i modellen pga. kollinearitet⁶ med uddannelsestype. Det betyder at A-kasse og uddannelsestype ikke er signifikante samtidig. Uddannelsestype er valgt da den vedrører samtlige borgere i modellen og ikke kun de forsikrede ledige.

Køn er ikke signifikant og er derfor ikke medtaget i modellen.

De resterende forklarende variable er alle signifikante på et 5 pct. niveau og er derfor med i den endelige model. Der er lavet en logistisk regression for at finde sammenhængen mellem modellens forklarende variable og effekten.

På baggrund af den statistiske model beregnes den forventede sandsynlighed for hver enkelt borger i målgruppen på baggrund af personlige karakteristika. Der laves en t-test på, om der er signifikant forskel på effekten af borgerne i målgruppen og borgerne med samme forventede effekt, og dermed samme karakteristika, i hele populationen.

⁶ Kollinearitet betyder at der er tilnærmelsesvis lineær afhængighed mellem to eller flere af de forklarende variable i en regressionsmodel. Det kan give beregnings- og fortolkningsmæssige problemer, da de forklarende variables effekter på responsvariablen ikke kan adskilles.

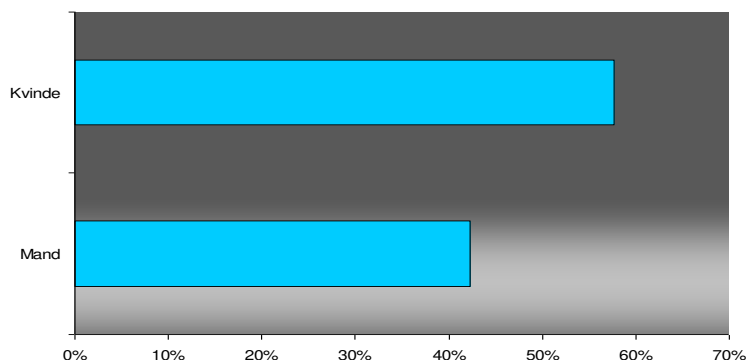
Bilag 2 – Survey undersøgelsen

I perioden december 2010 - februar 2011 blev der gennemført en surveyundersøgelse blandt løntilskudsansatte i Københavns Kommune, som pr. oktober 2010 havde været ansat i mere end 3 måneder med løntilskud. 355 løntilskudsansatte har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 60. Hovedparten af de 355 respondenter har besvaret spørgeskemaet elektronisk, mens enkelte besvarelser er gennemført telefonisk.

Overordnet synes de løntilskudsansatte, der har besvaret spørgeskemaet at fordele sig pænt på en række baggrundsvariable, hvilket understøtter antagelsen om, at besvarelserne i undersøgelsen er forholdsvis repræsentative.

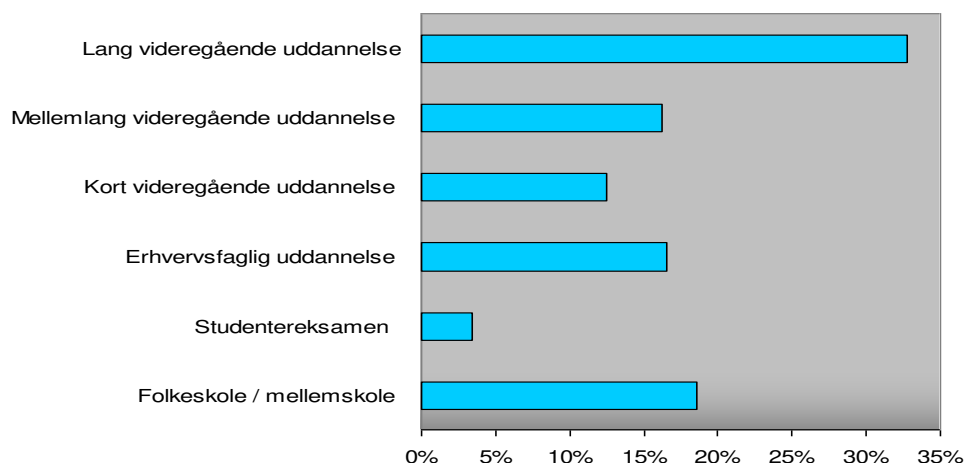
Nedenstående figur viser, at der er en nogenlunde ligelig kønsfordeling blandt de løntilskudsansatte, der har besvaret spørgeskemaet. Dog med en lille overvægt af kvinder.

Figur 6.3: Køn



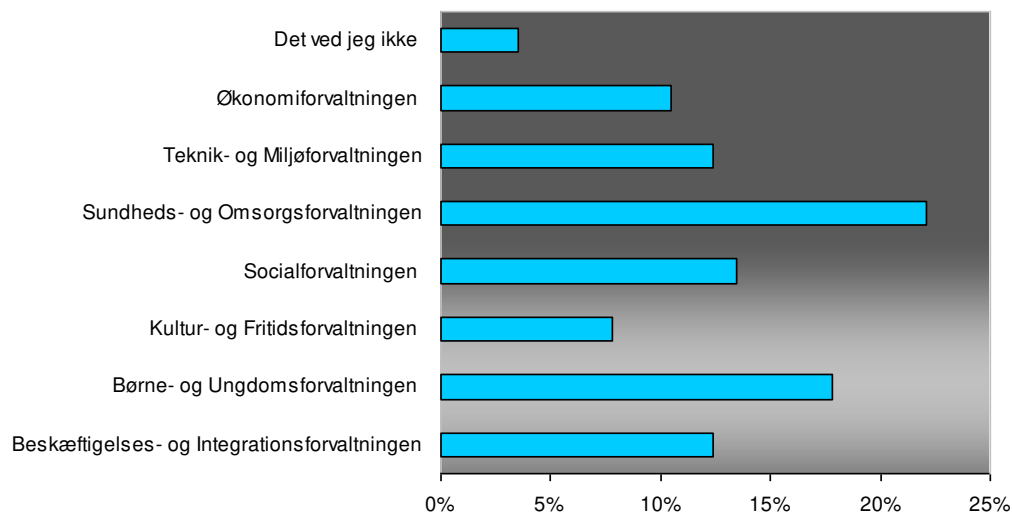
Kigger man på deres uddannelsesmæssige baggrund, har størstedelen – 33 % - en lang videregående uddannelse. Dernæst har 19 og 16 % hhv. folkeskolen og mellemlang videregående uddannelse som sidst afsluttede uddannelse.

Figur 6.4: Hvad er din uddannelsesmæssige baggrund



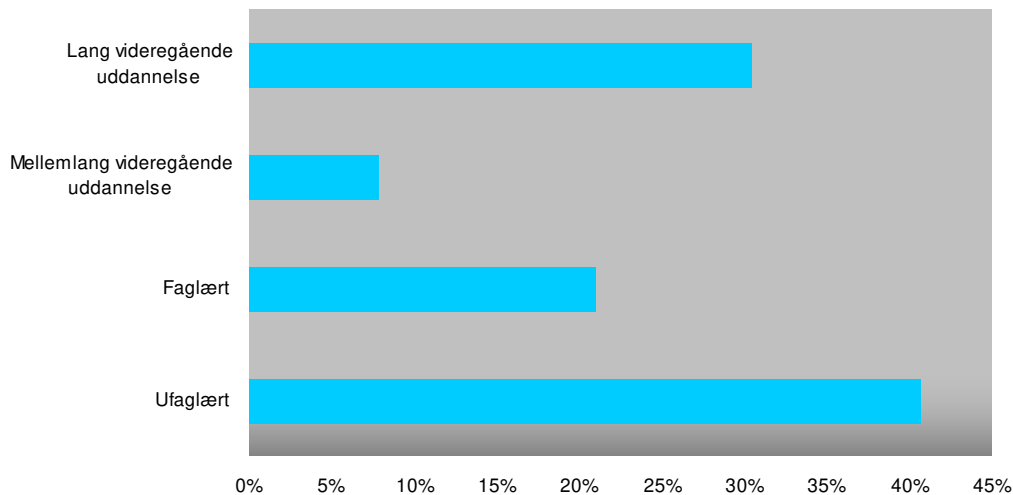
Figuren forneden viser, at de løntilskudsansatte, som har besvaret spørgeskemaet fordeler sig pænt på kommunens 7 forvaltninger, dog med en lille overvægt, der er ansat i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen samt Børne – og Ungdomsforvaltningen.

Figur 6.5: I hvilken forvaltning er du ansat med løntilskud



Endelig viser nedenstående figur, hvordan de løntilskudsansatte, som har besvaret spørgeskemaet, fordeler sig indenfor forskellige fagområder. Af figuren fremgår det, at størstedelen er ansat med løntilskud indenfor det ufaglærte område, dernæst er 30 % ansat indenfor områder, der kræver en lang videregående uddannelse. At der kun er 8 %, der er ansat indenfor områder, der kræver en mellemlang videregående uddannelse skal ses i relation til, at der generelt er oprettet færrest løntilskudspladser indenfor dette område.

Figur 6.6: I hvilket fagområde er du ansat med løntilskud?



Bilag 3 – Fokusgruppeinterview

Med henblik på at tilvejebringe viden om projektets forløb blev der i perioden 7. til 11. februar gennemført 5 fokusgruppeinterview blandt hhv. HR-/personalechefer, tovholder, linjeledere og tillidsrepræsentanter/faglige organisationer. Formålet med fokusgruppeinterviewene var at kortlægge de positive såvel som negative erfaringer deltagerne har gjort sig med forøgelsen af løntilskudspladser i kommunen i 2010.

Fokusgruppeinterviewene var semistrukturerede og var hver af en times varighed, da vi ønskede deltagelse af flest mulige deltagere. Fokusgrupperne var opdelt efter deltagernes rolle/hverv i forbindelse med forøgelsen af løntilskudspladser i Københavns Kommune. Denne opdeling havde til formål at kortlægge, hvorvidt deltagernes holdninger til og erfaringer med projektet evt. afspejlede sig i deres hverv som f.eks. tillidsrepræsentant eller linjeleder.

Fokusgrupperne fordelte sig på følgende måde:

Tabel 6.1: Fokusgruppeinterview

Fokusgruppe	Deltagere
Fokusgruppeinterview 1	4 deltagere (3 tovholdere og 1 personalechef)
Fokusgruppeinterview 2	3 deltagere (alle var linjeledere)
Fokusgruppeinterview 3	9 deltagere (8 tillidsrepræsentanter og 1 fra de faglige organisationer)
Fokusgruppeinterview 4	6 deltagere (1 HR-chef, 3 tovholdere og 2 linjeledere)
Fokusgruppeinterview 5	8 deltagere (6 tillidsrepræsentanter, 2 fra de faglige organisationer)