



Beskæftigelsesplan 2014

Beskæftigelsesindsatsen i Københavns Kommune

14-10-2013

Indhold

1: Indledning.....	3
2: Hovedudfordringer for Beskæftigelsesindsatsen 2014.....	4
3.1: Job- og uddannelsesparate u/30	11
Udfordringer.....	11
Særlige indsatser i 2014	12
Budgetinitiativer i 2014.....	14
Indsatser afledt af reform af kontanthjælpssystemet	14
Øvrige initiativer i 2014.....	15
3.2: Job- og uddannelsesparate 30+	16
Udfordringer.....	16
Særlige indsatser i 2014	18
Budgetinitiativer i 2014.....	20
Indsatser afledt af reform af kontanthjælpssystemet	20
Øvrige initiativer i 2014.....	21
3.3: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	24
Udfordringer.....	24
Særlige indsatser i 2014	27
Budgetinitiativer i 2014.....	28
Indsatser afledt af reform af kontanthjælpssystemet	29
Øvrige initiativer i 2014.....	29
4: Den virksomhedsrettede indsats	33
Sådan arbejder BIF med den virksomhedsrettede indsats	36
Andre nye tiltag i Københavns Kommunes virksomhedsrettede indsats	37
5: Budget	38
Bilag 1: Samlet oversigt over mål	41
Bilag 2: Det lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer	42

1: Indledning

Københavns overordnede målsætning er at skabe både vækst i københavnernes livskvalitet og økonomisk vækst i byen. En god beskæftigelses- og inklusionsindsats er afgørende for, at det lykkes. Derfor er Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens nye vision klar: I 2015 skal København være Europas bedst inkluderende storby med verdens bedste jobservice.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil nå målene ved at arbejde fokuseret med de tre strategispor. At blive "bedst" kræver stærkt lederskab på alle områder – både hos chefer og medarbejdere. Alle skal bidrage til, at vi får borgerne i job og uddannelse hurtigere, ordentligt og mere meningsfyldt. Og alle skal sikre, at vi får en servicekultur frem for en myndighedskultur.

Alle i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal være med til at fjerne Københavns 'overledighed' blandt borgere over 30 år, og vi skal være endnu bedre til at få de unge i uddannelse og job. Det kræver, at vi udvikler den optimale service, så alle borgere – uanset baggrund og forudsætninger – får en individuel og skræddersyet indsats. Borgeren skal ved roret, så hver enkel borger bliver en ligeværdig medspiller, der selv tager aktivt medansvar, og de borgere som ikke kan – skal have ekstra hjælp.

Vi skal skabe en forbedringskultur, hvor vi arbejder mere innovativt og inddragende. Medarbejdere, afdelingschefer, projektledere og chefer - Alles erfaringer og ekspertiser skal i spil. Men også virksomheder, faglige organisationer og frivilliges kompetencer skal bidrage til den optimale service af borgere og virksomheder. Vi skal altså være den attraktive arbejdsplads, som er bedst til at hjælpe ledige borgere i job. Vi er overbevidste om, at vi kan gennemføre denne forandring, hvis vi samarbejder på tværs. Resultatet bliver en organisation, der er værdsat af borgerne, virksomhederne, medarbejderne og politikerne.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder hvert år en status på beskæftigelsesindsatsen, der beskriver sammensætningen af ledigheden i København. Den viser, at Københavns overledighed ift. klyngen skyldes, at der er flere ledige, og at de er ledige i længere tid. Samtidig viser rapporten, at effekterne af indsatserne generelt er øget, således at effekterne for dagpengemodtagere er højere i København end for klyngen, mens det for kontanthjælpsmodtagere fortsat er klyngen, der klarer sig bedst.

Der er derfor med beskæftigesaftalerne for 2014 fokus på at fortsætte og forbedre den gode indsats, der allerede er i gang i hele forvaltningen med at eliminere overledigheden og reducere ungeledigheden. Fremskrivninger viser, at det ufaglærte arbejdsmarked svinder ind, samtidig med at kravene for at kunne tage ufaglært arbejde stiger. Der er derfor i delaftalerne for de jobklare en klar intention om at bevare et stærk jobfokus ved en tidlig indsats samt styrke den uddannelsesrettede og opkvalificerende indsats.

For de aktivitetsparate borgere er der i 2014 behov for at styrke den jobrettede opkvalificering og arbejdsstræning samt finde modeller for en mere helhedsorienteret indsats med borgeren ved roret. Der er behov for at styrke indsatsen for psykisk sårbare unge, der har risiko for permanent udstødning fra arbejdsmarkedet.

Beskæftigesaftalerne 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 2014. Udover de politiske aftaler vil særligt reform af kontanthjælpssystemet indebære væsentlige ændringer af beskæftigelsesindsatsen for kontanthjælpsmodtagere i 2014 og frem. Det viser sig ved flere samtaler de første tre måneder samt et fleksibelt kontaktføreløb, som skal tilrettelægges med afsæt i borgerens individuelle behov. Det viser sig også ved en fremrykket indsats for alle målgrupper samt en ændret redskabsvifte.

2: Hovedudfordringer for Beskæftigelsesindsatsen 2014

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.

Udviklingen på arbejdsmarkedet rammer de geografiske områder i Østdanmark forskelligt. Det gælder både udviklingen i beskæftigelsen, ledigheden og arbejdsstyrken. Faldet i beskæftigelsen er kraftigere i Region Sjælland end i Region Hovedstaden, og der er tegn på, at Region Sjælland ikke i samme grad høster gevinsterne af stabiliseringen på arbejdsmarkedet. Det skyldes i vid udstrækning, at der fortsat forsvinder arbejdspladser i Region Sjælland.

Overordnet kan udviklingen på arbejdsmarkedet i Østdanmark beskrives som stagnationspræget. Der er dog tale om forskellige udviklingstendenser for de forskellige grupper. Ledigheden – og langtidsledigheden - udgør fortsat en betydelig udfordring for beskæftigelsesindsatsen og udviklingen i beskæftigelsen har – samlet set – endnu ikke vist tegn på et afgørende knæk.

Ifølge seneste prognose fra Økonomi- og Indenrigsministeriet forventes bruttoledigheden på landsplan at stige ind i 2013 for at toppe i midten af 2013. Herefter forventes det, at ledigheden falder, og at beskæftigelsen igen begynder at stige. Alt i alt forventes ledigheden på landsplan og for Østdanmark at være lavere ultimo 2013 end ultimo 2012, jf. tabel 1.

I 2012 faldt beskæftigelsen en anelse, og faldet i den private beskæftigelse ventes at fortsætte i 2013. Forventningen om et fald i den private beskæftigelse hænger sammen med, at der kun forventes en meget lav vækst i BNP i 2013. Omvendt forudsættes en behersket stigning i den offentlige beskæftigelse i 2013. Dermed er der udsigt til, at den samlede beskæftigelse kun vil falde svagt igennem 2013.

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

	Udvikling i procent						
	Ultimo 2011	Ultimo 2012	Ultimo 2013	Ultimo 2014	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014
Arbejdsstyrke	1.231.604	1.229.881	1.226.000	1.226.587	-0,1%	-0,3%	0,0%
Beskæftigede	1.158.492	1.154.184	1.153.593	1.157.530	-0,4%	-0,1%	0,3%
Bruttoledige	73.112	75.697	72.408	69.058	3,5%	-4,3%	-4,6%
Ledighedsprocent	5,9%	6,2%	5,9%	5,6%	-	-	-

Kilde: Danmarks Statistik, og Beskæftigelsesregion Hovedstaden Sjællands beregninger pba. prognose fra 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 er mange jobåbninger på arbejdsmarkedet. Det skyldes, at det danske arbejdsmarked har en høj jobomsætning, hvor mange job udskiftes eller genbesættes over tid. Den høje jobomsætning giver muligheder for beskæftigelsesindsatsen, da den øger chancerne for at skabe plads til ledige og udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Udfordringen for beskæftigelsesindsatsen er, at synligheden af jobåbningerne falder i perioder med lavkonjunktur, da mange arbejdsgivere rekrutterer via lukkede rekrutteringskanaler, f.eks. ved at ansætte tidligere medarbejdere eller uopfordrede ansøgere. Pt. er kun ca. 15 pct. af jobåbningerne synlige for ledige og jobsøgere.

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.³

DET KØBENHAVNSKE ERHVERVSLIV

En ambitiøs vækstdagsorden

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 2,7 procent, hvor den i resten af landet er 1,1 procent.

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

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 ud af 120, 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 3.428 jobs i København gennem perioden 2009-2012. Det ses af tabel 2, at tallene dækker over relativt store udsving al afhængig af branche – således er der mistet ca. 7.000 jobs indenfor industri, bygge og anlæg samt privat service, mens der er skabt ca. 3.500 jobs indenfor offentlig service. 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.

³ Kilde: "Færre stillinger med mindre gode beskæftigelsesmuligheder", Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland, april 2012.

Table 2. Number of employed and growth in employment in Copenhagen Municipality 1/1 2009- 1/1 2012

København	1/1 2009	1/1 2010	1/1 2011		Vækst i procent 09-12	Vækst absolut 09-12
Primære erhverv	638	629	688	853	0,06	215
Industri	12.838	11.749	10.736	10.828	-0,54	-2.010
Bygge og anlæg	7333	5786	5086	5392	-0,54	-1.941
Privat service	192.663	185.764	187.053	189.329	-0,42	-3.334
Offentlig service	135.736	138.550	139.062	139.189	1,37	3.453
Andet	2.010	2.291	1.925	2.199	0,06	189

Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik baseret på Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik

Iværksætterier 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 jobs. 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 ved rådgivning og kurser til ledige, der er eller ønsker at blive iværksættere.

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 2012 til 2013 har der været et fald på 2,5 procent i antallet af ydelsesmodtagere i København, hvilket primært er forårsaget af et fald i antallet af borgere på de permanente forsørgelsesordninger: Førtidspension, revalidering, forrevalidering og efterløn. På dagpengeområdet har der også været fald i antallet af ydelsesmodtagere, mens der derimod på kontanthjælpsområdet samlet set har været stigninger i antallet af ydelsesmodtagere fra 2012 til 2013. Stigningen skyldes primært en stigning blandt de jobklare kontanthjælpsmodtagere (match 1) og match 3.

En væsentlig årsag til denne udvikling er den demografiske udvikling i København. Fra 2012 til 2013 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 2013 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 2012 til 2013. 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 2012 – 1. kvartal 2013

	København				Østdanmark	
	1. kv. 2012	1. kv. 2013	Ændring i pct. 2012-2013	Andel af befolkningen 2013	Ændring i pct. 2012-2013	Andel af befolkningen 2013
A-dagpenge	16.782	16.346	-2,6%	4,0%	-4,7%	3,4%
Kontanthjælp	23.107	23.906	3,5%	5,8%	5,6%	4,3%
heraf match 1: Jobklar	7.257	7.755	6,9%	1,9%	8,3%	1,4%
heraf match 2: Indsatsklar	12.166	11.538	-5,2%	2,8%	6,1%	2,0%
heraf match 3: Midlertidig passiv	3.575	4.476	25,2%	1,1%	0,5%	0,9%
Revalidering	989	814	-17,7%	0,2%	-11,8%	0,2%
Forrevalidering	175	81	-53,7%	0,0%	-15,5%	0,0%
Sygedagpenge	7.594	7.134	-6,1%	1,7%	-7,5%	2,0%
Ledighedsydelse	843	982	16,5%	0,2%	8,6%	0,4%
Fleksjob	2.040	1.935	-5,1%	0,5%	0,7%	1,0%
Førtidspension	16.038	15.096	-5,9%	3,7%	-2,0%	5,6%
Efterløn	5.536	4.957	-10,5%	1,2%	-9,8%	2,4%
Ydelsesgrupper i alt	73.104	71.251	-2,5%	17,3%	-2,4%	19,3%

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

Note: Ledighedstallene for fleksjob er endnu ikke fuldt opdateret, hvormed de seneste er fra 4. kvartal 2012.

I Østdanmark har udviklingen samlet set været marginalt mindre gunstig end i København. Antallet af ydelsesmodtagere er faldet med 2,5 procent i perioden fra 1. kvartal 2012 til 2013. En del af dette fald kan dog være drevet af, at befolkningen i Østdanmark, ekskl. København, er faldet i den samme periode.

Beskæftigelsesregionen forventer, at både arbejdsstyrke og beskæftigelse i Østdanmark vil udvise en nedadgående tendens i de kommende år, dog med udsving i 2014 for beskæftigelsen. Bruttoledigheden vil som følge heraf falde fra 2013 til 2014 og herved forventes den laveste ledighed at indfinde sig i 2014.

Konklusionerne i prognosen kan dog være svære at overføre til København, idet den demografiske udvikling er med til at øge arbejdsstyrken i København. Der forventes fortsat en befolkningsvækst i København, hvilket kan få antallet af ledige til at stige igennem hele perioden, mens ledighedsprocenten modsvarende vil falde⁴. København er i forhold til Østdanmark kendetegnet ved at have:

- Lavere andel på offentlig forsørgelse end i Østdanmark, men flere bruttoledige⁵ (pt. 24.101 antal bruttoledige)
- Flere der er blevet langtidsledige (pt. 7.735)
- En stigende arbejdskraftreserve⁶ (pt. 16.917)

⁴ Ledighedsprocenten udregnes ved at udregne, hvor stor en andel antallet af ledige udgør af den samlede arbejdsstyrke. Hvis både antallet af ledige og arbejdsstyrken stiger, men stigningen i arbejdsstyrken er størst, opstår scenariet, hvor der er en stigning i antallet af ledige, men et fald i ledighedsprocenten. Et eksempel kan være, at der er 10 ledige ud af en arbejdsstyrke på 100, hvormed ledighedsprocenten er på 10. Næste år er antallet af ledige steget til 20, mens arbejdsstyrken er steget til 400, hvormed ledighedsprocenten kun er på 5 på trods af det stigende antal ledige.

⁵ Bruttoledige tæller alle dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere match 1, hvad enten de på måletidspunktet deltager i en aktiv indsats eller er passive.

- Færre unge på offentlig forsørgelse end i hele Østdanmark (pt. 7.259)
- Stor andel af indvandrere og efterkommere på offentlig forsørgelse (pt. 30 pct.)
- Uændret antal indvandrere og efterkommere på permanent forsørgelse (pt. 4.824)

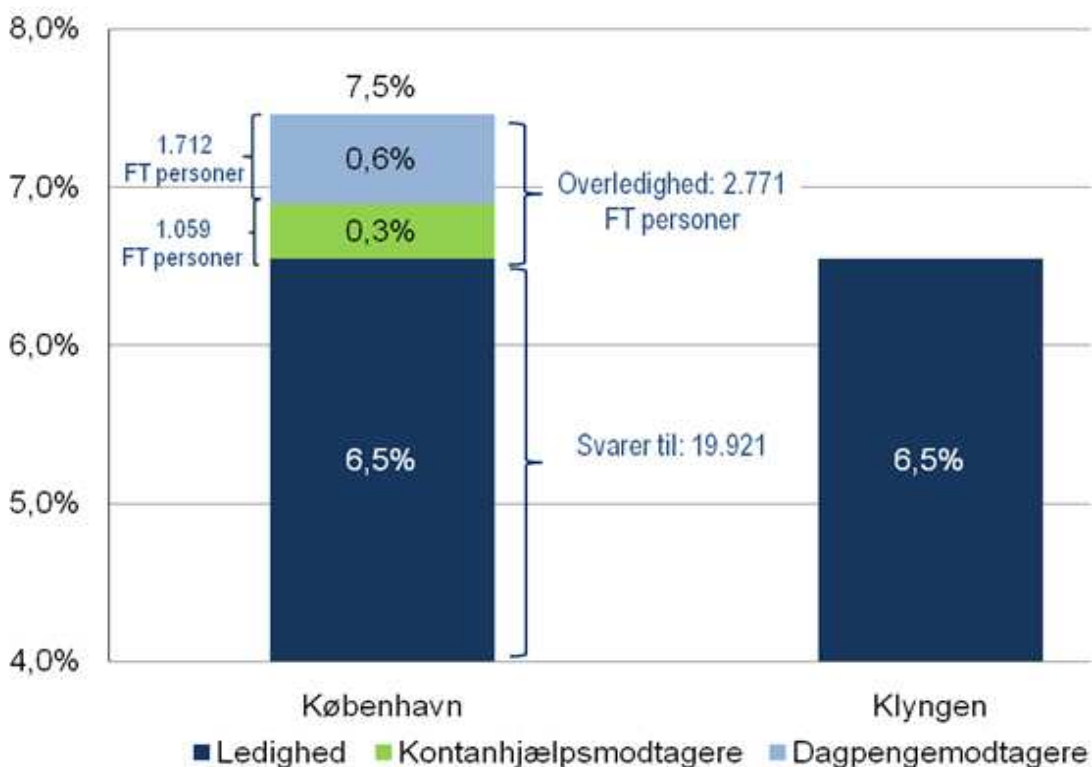
I København er 95 procent af befolkningen i den erhvervsaktive alder enten i arbejdsstyrken (74 procent) eller under uddannelse (21 procent), hvilket er en af de højeste andele i Østdanmark⁷.

Overledigheden i København

Tabel 3 afslører Københavns overledighed i forhold til Østdanmark. Hvor 5,8 procent af befolkningen i København var arbejdsmarkedsparede 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 procentpoint 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 (klyngen⁸) og hele landet. Den seneste måling fra april 2013 viser, at København har en overledighed på 2771 fuldtidspersoner i gennemsnit over de seneste 12 måneder.

Figur 1: Overledighed i København i forhold til AMS klyngen opdelt på udvalgte målgrupper, gennemsnit af seneste 12 måneder (maj 2012 – april 2013)



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

⁶ Arbejdskraftreserven består af jobklare ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere (ledige og aktiverede) i den sidste uge af den valgte periode, som har modtaget offentlig forsørgelse i de foregående 12 uger. Da dette er et udgået ministermål er seneste data fra marts 2013.

⁷ Situationen på arbejdsmarkedet og de beskæftigelsespolitiske udfordringer i Københavns Kommune 2010 – 2012, Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland, marts 2011.

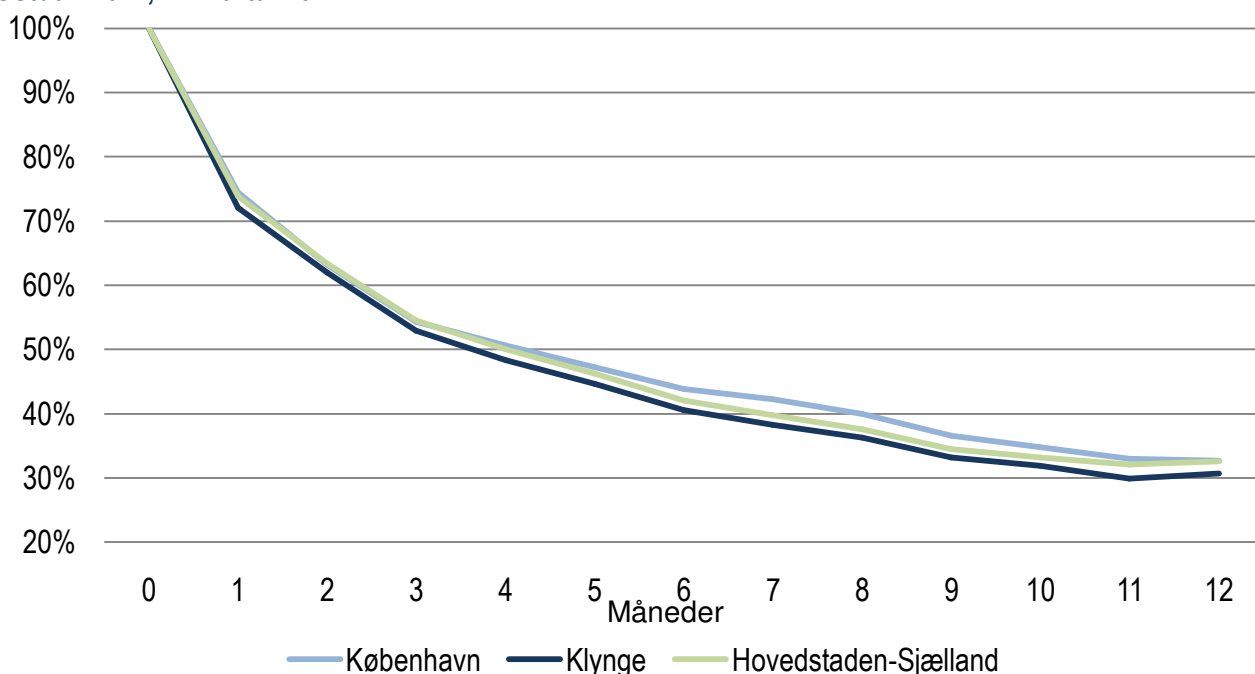
⁸ Klyngen over kommuner med samme rammevilkår består af Albertslund, Brøndby, Fredericia, Ishøj, Odense, Svendborg, Aalborg og Aarhus.

Note: Tallene i figur 1 er ikke sæsonkorrigerede.

I den samlede overledighed ses en overvægt (61% svarende til cirka 1.700 fuldtidsledige) blandt dagpengemodtagere, hvilket især drejer sig om AC'ere og ufaglærte. Resten dvs. cirka 1.100 fuldtidspersoner skyldes en overledighed blandt kontanthjælpsmodtagere.

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 2. Dette er en af årsagerne til, at København har en overledighed.

Figur 2: Overlevelseskurver for dagpenge-, kontant- og starthjælpsmodtagere match 1, København og Østdanmark; 4. kvartal 2011



Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger

Note: Overlevelseskurve m. tilbagefald til den valgte ydelse

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 helbredsmæssige barrierer for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Nogle ledighedsgrupper er i særlig risiko for at blive langtidslidige. Indvandrere og

efterkommere er fortsat markant overrepræsenterede blandt både arbejdsmarkedspare og ikke-arbejdsmarkedspare ledige.

3.1: Job- og uddannelsesparate u/30

Jobcenter København vil i 2014 fastholde og styrke den stærke position ift. ungeledigheden. De nye incitamenter i kontanthjæpsreformen skal udnyttes bedst muligt til at få markant flere unge i gang med og fastholde dem i ordinær uddannelse, ikke mindst de 25-29-årige kontanthjælpsmodtagere som en ny målgruppe for uddannelsespålæg.

Der gælder følgende mål for indsatsen i 2013:

Ministerens mål for indsatsen i 2014 (mål 1)

Uddannelsesgraden for unge uden uddannelse i jobcentret skal i december 2014 (år til dato) være på 26 pct., svarende til en stigning på 7,6 procentpoint fra december 2012 til december 2014.

Kontanthjæpsreformen betyder et paradigmeskift i beskæftigelsesindsatsen for unge uden uddannelse. Målet er ikke længere korteste vej til arbejde, men til uddannelse. Uddannelsesindsatsen skal favne både ressourcestærke unge med en gymnasial uddannelse som læse-skrive-svage unge, herunder uddannelsesparate kontanthjælpsmodtagere med mere end to års ledighed.

Indsatsen i Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats for unge uden uddannelse reorganiseres. Der etableres et uddannelsesmiljø for unge "længere" fra uddannelse på Center for Kompetence og Beskæftigelse, mens samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne om de unge "tættere" på uddannelse styrkes, bl.a. via udstationerede jobkonsulenter samt øget brug af brobygningsforløb og mentor for at sikre, at de unge kommer ind på og bliver fastholdt i uddannelse.

Det forudsætter et strategisk samarbejde, ikke kun med uddannelsesinstitutionerne, men også med virksomhederne, bl.a. i forhold til brug af voksenlærlingeordningen og for at skabe fodfæste på arbejdsmarkedet til den stigende gruppe ledige unge med en faglært eller kort/mellemlang uddannelse, især nyuddannede.

Udfordringer

Kapitlets hovedpointer:

Mere end halvdelen af de unge ledige har ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Ledigheden blandt nyuddannede med en faglært eller en kort/mellemlang uddannelse er stigende.

Unge ledige med mere end to års ledighed er stigende.

Unge københavnere skal konkurrere med ressourcestærke tilflyttere om praktikpladser og job, og det er derfor en udfordring, at mere end halvdelen af de ledige københavnere under 30 ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Samtidig er op mod halvdelen af de unge kontanthjælpsmodtagere fagligt for ringe rustet til at gennemføre en uddannelse på ordinære vilkår. Det er ligeledes en udfordring, at ledigheden stiger blandt nyuddannede unge, der er faglærte eller har en kort, mellemlang eller videregående uddannelse. Især en række faglærte uddannelser forældes meget hurtigt med risiko for, at den unge aldrig får ordentligt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Blandt de knap 13.900 jobklare unge ledige har godt halvdelen ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse, herunder de knap 700 jobklare unge kontanthjælpsmodtagere med mere end to års ledighed. Som under tidligere konjunkturudsving har finanskrisen medført en stigende søgning til uddannelserne, men stigningen er primært sket blandt unge under 25 år, mens tilgangen stort set er uændret blandt de 25-29-årige. Andelen af unge ledige i København, der påbegynder en uddannelse, er 30 procent for unge under 25 år på linje med et regionalt gennemsnit på 31 procent, mens det gælder for 11 procent blandt de 25-29-årige over for et regionalt gennemsnit på 10 procent. Uddannelsesgraden for unge under 30 år på kontanthjælp og dagpenge i København ligger på 18,4 procent, mens gennemsnittet i Østdanmark er 18,8 procent i 2012. Endelig er andelen af unge ufaglærte på kontanthjælp og dagpenge i København, der falder fra uddannelsen, på 35 procent over for et gennemsnit i Østdanmark på 34 procent.

København har fortsat en lav ungeledighed sammenlignet med klyngen, men ungeledigheden er steget det seneste år. Det skyldes især den stigende ledighed blandt de unge dagpengemodtagere og de 25-29-årige jobklare kontanthjælpsmodtagere, mens ledigheden blandt de under 25-årige er faldet med knap 13 procent over for et fald i klyngen på 2 procent i perioden marts 2012 til marts 2013. I samme periode er ledigheden blandt 25-29-årige kontanthjælpsmodtagere steget med knap 3 procent over for en stigning på knap 12 procent i klyngen – mere end 90 procent har ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse. Endelig er ledigheden blandt de unge dagpengemodtagere steget med 3,3 procent over for et gennemsnit på 0,8 procent i klyngen i perioden. Stigningen understreger behovet for en styrket indsats, især med fokus på nyuddannede.

Fakta om ledige job- og uddannelsesparate u/30 i København

- 51 procent er kvinder
- 64 procent dagpengemodtagere
- 30 procent har anden etnisk baggrund end dansk

Særlige indsatser i 2014

Med en ungeledighed på 7,3 procent i marts 2013 over for 8,9 i klyngen (ex. København) og 8,2 på landsplan, anses det fortsat som et ambitiøst, men realistisk mål at reducere ungeledigheden med 10 procent med udgangen af 2015. Det er især den hurtige og målrettede indsats i Jobcenter København over for unge ledige, der har givet de gode resultater. Derfor gennemføres job- og matchesamtaler i 2014 senest første uge i ledighedsperioden og aktivering senest fjerde uge, ligesom den kontinuerlige indsats overfor uddannelsesparate unge som følge af kontanthjælpsreformen styrkes. Det sker også i forventning om et øget pres på jobcentret: I perioden marts 2012 til marts 2013 mødte der gennemsnitligt 2200 18-29-årige frem i jobcentret, der mundede ud i en månedlig tilgang af unge kontanthjælps- og kontanthjælpsmodtagere på ca. 1100. Både kontanthjælps- og SU-reformen, men også den stigende ledighed blandt unge med en erhvervskompetencegivende uddannelse, især blandt nyuddannede, må forventes at øge presset på jobcentret. Der er derfor mere end nogensinde behov for en hurtig og effektiv indsats for at sikre, at de unge ledige hurtigst muligt kommer i uddannelse eller ud på arbejdsmarkedet.

Med beskæftigelsesaftale 2014 er der fokus på en række særlige initiativer:

Indsatsen for uddannelses- og jobparate u/30

- *Nyuddannede i job*
- *Intern vikarformidling i Københavns Kommune*
- *Konsekvent kompetenceløft*

- *Flere private praktikpladser*
- *Øgede muligheder fagligt og geografisk*

Nyuddannede i job

Der etableres proaktive task force-enheder for særlige målgrupper med markant høj ledighed blandt nyuddannede unge, der er faglærte eller har en kort eller mellemlang uddannelse. Endvidere etableres forsøg med job- og virksomhedskonsulenter med et stærkt branchekendskab og med forståelse for små og mellemstore virksomheder på Sjælland og i resten af landet. Konsulenterne har både virksomhedskontakter og ansvaret for en gruppe ledige, ligesom der gennemføres forsøg med udstationering af virksomhedskonsulenter i relevante a-kasser.

Intern vikarformidling i Københavns Kommune

Forvaltningen har undersøgt mulighederne for at etablere en intern vikarformidling, som giver ledige adgang til vikarstillinger i BIF og i Københavns Kommune. Der blev afholdt en workshop for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i efteråret 2013. Her blev det besluttet at opgive arbejdet med en intern vikarformidling i BIF. Denne beslutning skyldes, at en meget høj andel af midlertidige stillinger i kommunen besættes af personer, som tidligere har været i løntilskud eller andre ledige. Med tanke på det aktuelle klima på arbejdsmarkedet, er det meget sjældent, at personer i faste stillinger søger kortere vikariater.

Konsekvent kompetenceløft

Med afsæt i læse-skrive-regne-test motiveres de unge til at opkvalificere sig, så de kan gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse på ordinære vilkår. Det gælder fx FVU, danskuddannelses tilbud og kombinationsforløb. Indsatsen er en del af Københavns Kommunes Ungestrategi. Der fastlægges en entydig arbejdsgang, ligesom der udvikles målrettede motiverende tilbud, som trækker på erfaringer fra viden om forskellige læringsstile, anerkendende tilgange mv. Endelig skal der trækkes på gode erfaringer fra andre kommuner og private. Dette skal primært foregå på beskæftigelsescentrene, hvis tilbuddene har den rette kvalitet og form

Flere private praktikpladser

Samarbejdet med erhvervsskoler om flere praktikpladser videreføres og styrkes, herunder med "Den regionale praktikpladsenhed" samt relevante aktører med fokus på brancheorganisationer. I forlængelse heraf varetager jobcenteret kontakt til praktikpladsgodkendte virksomheder i Storkøbenhavn, sikrer match mellem virksomhed og den unge samt varetager opfølgningen under uddannelsesforløb. Inden for rammerne af lovgivningen målrettes disse flere private praktikpladser særligt udsatte grupper, fx unge fra uddannelsesfremmede miljøer, unge med svage netværk eller unge fra udsatte byområder m.v.

Øgede muligheder fagligt og geografisk

Mange ledige har gode jobmuligheder uden for København andre steder i Danmark og i fx Norge og i Øresundsregionen. Derfor skal jobcenteret opbygge vejlederkompetencer i forhold til disse jobmuligheder, bl.a. gennem forankring og videreudvikling af den nuværende indsats i regi af "Øget mobilitet over Øresund". Indsatsen skal være et fokuspunkt i de nye gearskifte samtaler for ledige med 6 måneders ledighed.

Budgetinitiativer i 2014

AC – Vækstakademikere

Det fremtidige akademiske arbejdsmarked skal skabes i små og mellemstore virksomheder (SMV). Derfor skal Vækstakademikere videreføres, herunder kurser og den opsøgende virksomhedsindsats, hvor der er fokus på jobskabelse i SMV'er. Dette vil resultere i nye jobåbninger og et nyt jobmarked for akademikerne. Den virksomhedsopsøgende indsats skal ske i samarbejde med AC-organisationerne, så indsatsen vil blive styrket på tværs og medvirke til at skabe bedre effekter.

AC – Før-dimittendindsats

Københavnske akademikere har markant højere overledighed end sammenlignelige kommuner, og især dimittender har svært ved at komme i job. For at nedbringe overledigheden for dimittenderne skal der sættes tidligere ind, og de studerende skal klædes bedre på til overgangen fra studie- til arbejdsliv. En før-dimittend indsats kan bidrage til, at de nyuddannede akademikere tænker i de fremtidige jobmuligheder på et tidligere tidspunkt.

Sundhedsguides i Karrierestedet

Jobcenteret vil oftest ikke have kendskab til, at ledige akademikere har særlige udfordringer i forhold til psykisk sårbare problemstillinger. Det kan eksempelvis give udslag i et misbrugsproblem, herunder alkoholmisbrug. Målgruppen har derfor en stor risiko for langtidsledighed, og behov for en hurtig afklaring og efterfølgende støtte.

Praktik: Uddannelses taskforce

Se virksomhedskapitlet.

Ungehus

Udsatte unge københavnere skal have en enkel og overskuelig indgang til hjælp i Københavns Kommune upåagtet af hvilke forvaltninger, der har ansvar for hvad. Som led i arbejdet med øget koordinering og samlokalisering for unge under 30 år skal BIF, BUF og SOF inden overførselsforhandlingerne udarbejde en model for et egentligt ungehus for alle unge, der ikke er omfattet af specialiserede indsatser, f.eks. handicappede eller misbrugere.

Indsatser afledt af reform af kontanthjælpssystemet

Pr. 1. januar 2014 skal alle unge under 30 år og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse have

- Uddannelsespålæg
- En individuelt tilrettelagt uddannelsesrettet indsats / brobygningsforløb
- Mentor efter behov
- Tilbud om læse-, skrive- og regnekurser efter behov

Jobparate unge under 30 år have tilbud om virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats.

Øvrige initiativer i 2014

Derudover er der stigende fokus på indsatsen på tværs af Jobcenter København og andre relevante aktører:

Københavns Kommunes Ungestrategi 2013-2015

Borgerrepræsentationen besluttede i oktober 2012 en tværgående ungestrategi for at øge andelen af 15-29-årige unge i uddannelse og beskæftigelse på tværs af flere forvaltninger med fokus på Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen og Socialforvaltningen. Strategien indebærer, at der er opstillet en række mål, forvaltningerne aktivt understøtter, herunder 95%-målsætningen for ungdomsuddannelse, flere skal gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse, ungeledigheden skal reduceres med 10 pct. o.a.

UU-vejledere i jobcentret

Jobcenter København og Ungdommens Uddannelsesvejledning i København har i de senere år udviklet et stadig tættere samarbejde, ikke mindst om virksomhedspraktik til 15-17-årige i en udmøntning af ungepakke II. Samarbejdet er nu yderligere konsolideret via UU-vejledere i jobcentret med fokus på de umiddelbart uddannelsesparate unge, der er omfattet af uddannelsespålæg og ikke berettiget til kontanthjælp.

Deltagelse i regionalt brobygningsforsøg

Med kontanthjælpsreformen øges fokus på behovet for et stadig tættere samarbejde med uddannelserne. Jobcenter København er et af de ti jobcentre i regionen, der deltager i et AMS-finansieret forsøg med brobygningsforløb på Teknisk Erhvervsskole Center (TEC). Brobygningsforsøget er et af tre brobygningsforsøg for at øge unge lediges uddannelsesfrekvens, der alle gennemføres indtil udgangen af 2014. Initiativet ligger tæt op ad det introforløb til uddannelse, Jobcenter København har udviklet i samarbejde med TEC siden 2009 med positive resultater: Med en gennemsnitlig varighed på 8 uger overgår 75 pct. til selvforsørgelse.

3.2: Job- og uddannelsesparate 30+

I 2014 vil Jobcenter København have fokus på at fastholde flest mulige borgere på arbejdsmarkedet, fjerne overledigheden samt at forebygge langtidsledighed. Job- og uddannelsesparate over 30 år skal hurtigst muligt i arbejde. Hvis de ikke har en kompetencegivende uddannelse skal deres kompetence (gen)opbygges, mens de er ledige. Med kontanthjælpsreformen får jobklare ufaglærte kontanthjælpsmodtagere ret til læse-skrive-regne-kurser, mens egentlig uddannelse og opkvalificerende kurser fra årsskiftet først må gives til kontanthjælpsmodtagere efter 9 måneders ledighed. Fremadrettet vil indsatsen for de jobklare kontanthjælpsmodtagere over 30 år ligge på virksomhedsplaceringer og nytteindsats, mens vejledning- og opkvalificeringskurser først er refusionsgivende efter 2 års ledighed. Der gælder følgende mål for indsatsen i 2013:

Ministerens mål for indsatsen i 2014 (mål 3)

Antallet af langtidsledige – dvs. ledige, der har været ledige i min. 80 procent af tiden inden for de seneste 52 uger - skal begrænses til 7.100 personer⁹ i december 2014, svarende til et fald på 15,8 procent fra december 2012 til december 2014.

Udfordringer

Kapitlets hovedpointer:

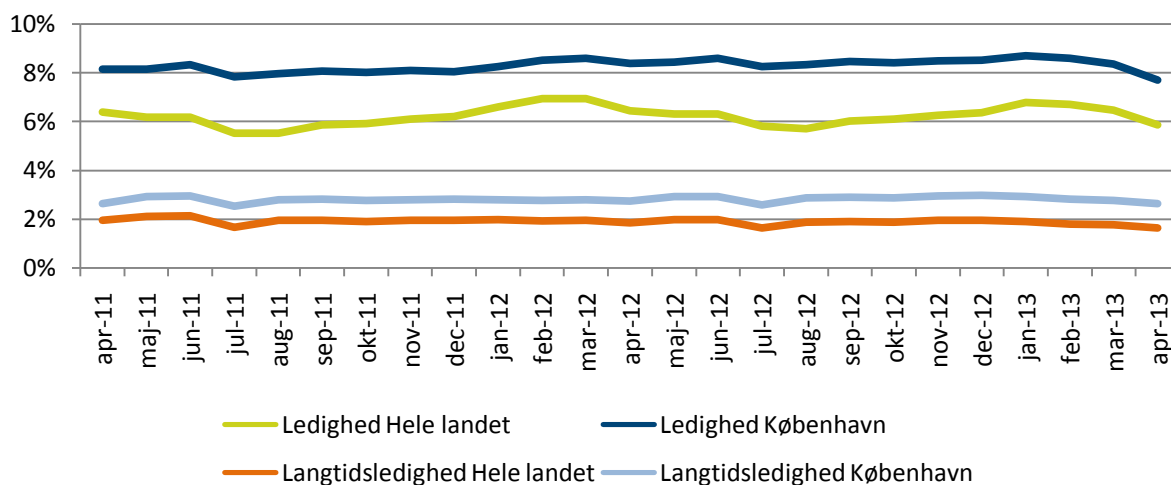
- Der er overledighed blandt jobklare kontant- og dagpengemodtagere over 30 år. Antallet af kontanthjælpsmodtagere er stigende, mens antallet af dagpengemodtagere er faldende.
- Gruppen er meget heterogen og indeholder både mange ufaglærte og mange akademikere.
- Antallet af langtidsledige er faldet mindre i København end i resten af landet. Det er især mænd, der rammes af langtidsledighed.
- Ledige københavnere er længere tid om at finde arbejde end på landsplan, og der er en større andel langtidsledige.

I Københavns Kommune er antallet af langtidsledige¹⁰ faldet med 4 procent i perioden april 2012 til april 2013. Der var i april 2013 7.471 langtidsledige svarende til 2,6 procent af arbejdsstyrken. Der er flere langtidsledige mænd end kvinder. På landsplan er antallet af langtidsledige i den samme periode faldet med 10,0 procent, således at der i april 2013 er 43.534 langtidsledige svarende til 1,6 procent af arbejdsstyrken.

⁹ Måles i antal personer.

¹⁰ I henhold til ministermålet er langtidsledige defineret som ledige (ledige samt aktiverede) med mere end 80 procents ledighed inden for et år.

Figur 3: Udviklingen i ledigheden i Københavns Kommune sammenholdt med hele landet fordelt på samlet ledighed og langtidsledige



Kilde: Jobindsats.dk

Frem mod 2024 er prognosen, at der vil opstå mangel på faglært arbejdskraft, mens arbejdsmarkedet for ufaglærte gradvist vil blive mindre. Samtidig vil der være et fortsat overudbud af akademisk arbejdskraft i hele Østdanmark. Derfor skal de ledige opkvalificeres til de kvalifikationer og kompetencer, der efterspørges på fremtidens arbejdsmarked.

Selvom København både er i toppen, når det gælder ungeledighed og har den samlet set laveste offentlige forsørgelsesgrad, har københavnske borgere en højere ledighed end i sammenlignelige kommuner. Det skyldes blandt andet, at færre københavnske ledige får job i det første halve år. Det er et paradoks, når der er mere end 220.000 jobåbninger tæt på København. På trods af krisen er der kommet 3.000 flere jobs, men en stadig større del af rekrutteringerne sker ad lukkede kanaler og uden opslag. Således er der behov for mere målrettet og intensiv jobsøgning inden for de første 9 måneder.

Uddannelses- og jobparate 30+ svarer til den nuværende gruppe af kontanthjælps- og dagpengemodtagere i match 1. Størstedelen af gruppen består af dagpengemodtagere. I København er 73 procent af de jobklare dagpengemodtagere. På landsplan er det tilsvarende tal 83 procent.

Gruppen af job- og uddannelsesparate kontant- og dagpengemodtagere over 30 år er meget heterogen i København. En tidligere undersøgelse viser, at 79 procent¹¹ af kontanthjælpsgruppen ikke har en faglært uddannelse. For dagpengemodtagere ses, at en tredjedel af dagpengemodtagerne over 30 år er medlemmer af en akademisk a-kasse.

Fakta om ledige job- og uddannelsesparate 30+ i København

- 52 procent er mænd
- 73 procent er dagpengemodtagere
- Cirka hver 3. dagpengemodtager over 30 år er akademiker

¹¹ Tallet dækker over andelen af jobklare kontanthjælpsmodtagere, der i 2009 havde enten ukendt, grundskole, alment gymnasial eller erhvervsgymnasial uddannelse som højeste uddannelsesniveau.

- 33 procent har anden etnisk baggrund end dansk

Jobklare kontant- og dagpengemodtagere, 2012 i København.

Ses der på udviklingen for jobklare kontanthjælps- og dagpengemodtagere i København er der sket et fald i antallet over de sidste to år på 6 procent. Dette skyldes udelukkende et fald i antallet af dagpengemodtagere, mens antallet af jobklare kontanthjælpsmodtagere er steget. På landsplan har udviklingen i den samme periode været et fald på 11 procent. Også her ses et fald i antallet af dagpengemodtagere, mens antallet af jobklare kontanthjælpsmodtagere er steget.

Særlige indsatser i 2014

Det er med delaftalen "Uddannelses- og jobklare 30+" valgt at igangsætte nedenstående indsatser for at mindske overledigheden blandt ledige over 30 år. Jobcenter København arbejder i 2014 videre med 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 regennemtænkt og styrket.

Indsatsen for uddannelses- og jobparate 30+

- *Bred jobsøgning på fuld tid*
- *Fokus på direkte jobmidling*
- *Intern vikarformidling i Københavns Kommune*
- *Fra ufaglært til faglært via voksenlærling*
- *Fortsat fokus på jobrotation*
- *Styrket samarbejde med a-kasserne*
- *Øgede muligheder fagligt og geografisk*

Bred jobsøgning på fuld tid (30+)

Jobcentret skal stå til rådighed for de ledige og understøtte deres jobsøgning, bl.a. ved at tilbyde sparring og vejledning mellem de lovpligtige jobsamtaler. Der skal indgås aftaler om konkrete jobsøgningsaktiviteter, som der følges op på mellem de lovpligtige jobsamtaler via en differentieret kanalstrategi, der rammer forskellige målgrupper fx via sociale medier eller telefonisk kontakt, samtidig skal den faglige og geografiske mobilitet i jobsøgningen styrkes. Såfremt den ledige fortsat er ledig efter 6 måneder, skal der ske et gearskifte, hvor den lediges jobmål og jobsøgningsstrategi evalueres og ændres.

Fokus på direkte jobformidling (30+)

Virksomhedskontakten skal have et løft og være mere opsøgende i forhold til konkrete jobåbninger på hele Sjælland og resten af landet. Der etableres en forsøgsordning med direkte jobformidling, hvor en gruppe af virksomheds- og jobkonsulenter i ca. halvdelen af deres tid har særligt fokus på virksomheder inden for brancher med mange jobåbninger. Dette sker bl.a. i et strategisk samarbejde med relevante faglige organisationer. Virksomhedskonsulenterne får et særligt formidlingsansvar for en specifik gruppe af ledige med matchende kompetencer. Desuden skal der være en styrket opfølgning på igangværende virksomhedspraktikker. Fokus er at afsøge muligheder for næste trin på jobstigen i form af fastansættelse, et kompetencejob (job med mulighed for uddannelse) eller et job med løntilskud. Endelig skal der fortsat ske en styrket indsats for at få flere akademikere i små og mellemstore virksomheder på hele Sjælland og resten af landet.

Intern vikarformidling i Københavns Kommune

Forvaltningen har undersøgt mulighederne for at etablere en intern vikarformidling, som giver ledige adgang til vikarstillinger i BIF og i Københavns Kommune. Der blev afholdt en workshop for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i efteråret 2013. Her blev det besluttet at opgive arbejdet med en intern vikarformidling i BIF. Denne beslutning skyldes, at en meget høj andel af midlertidige stillinger i kommunen besættes af personer, som tidligere har været i løntilskud eller andre ledige. Med tanke på det aktuelle klima på arbejdsmarkedet, er det meget sjældent, at personer i faste stillinger søger kortere vikariater.

Fra ufaglært til faglært via voksenlærlingeordningen

Der skal øget fokus på voksenlærlingeordningen, som ofte er en genvej til en faglært uddannelse for beskæftigede og ledige over 25 år. Formålet med indsatsen er at opkvalificere de ledige, og samtidig gøre ordningen mere attraktiv ved, at de ledige undgår at skulle tage grundforløbet på SU, men kan bibeholde deres ydelse indtil de kan overgå til voksenlærlingeløn. Der afsættes derfor midler dels til erhvervs- og uddannelsesintroducerende forløb samt grundforløb på erhvervsskolerne.

Fortsat fokus på jobrotation

I samarbejde med Håndværksrådet, LO Hovedstaden, Teknisk Erhvervsskole Center (TEC) og Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland (BRHS) igangsættes en opsøgende jobrotationsindsats målrettet københavnske virksomheder og dets medarbejdere for at øge produktiviteten i virksomhederne og få ledige borgere i arbejde til gavn for væksten i København. Herudover understøttes jobrotationsindsatser, der igangsættes af andre jobcentre, der omfatter københavnske borgere.

Styrket samarbejde med a-kasserne

Jobcentrets samarbejde med a-kasserne skal udvikles med fokus på en koordineret indsats, god overlevering ved overgangen fra a-kasse til jobcenter samt fælles udpegning af risikogrupper. Der skal ske en tidlig screening af de ledige, så indsatsen i højere grad kan differentieres, herunder så man kan identificere ledige, der er i risiko for langvarig ledighed. Jobklubberne skal medvirke til at sikre en sådan screening, ligesom jobklubberne generelt skal styrkes med større fokus på direkte jobformidling og netværk. Kontanthjælpsmodtagere skal have mulighed for at deltage i jobklubber på lige fod med a-kasse ledige.

Øgede muligheder fagligt og geografisk

Mange ledige har gode jobmuligheder udenfor København andre steder i Danmark og i fx Norge og i Øresundsregionen. Derfor skal jobcenteret opbygge vejlederkompetencer i forhold til disse jobmuligheder, bl.a. gennem forankring og videreudvikling af den nuværende indsats i regi af "Øget mobilitet over Øresund". Indsatsen skal være et fokuspunkt i de nye gearskifte samtaler for ledige med 6 måneders ledighed.

Budgetinitiativer i 2014

AC – Vækstakademikere

Det fremtidige akademiske arbejdsmarked skal skabes i små og mellemstore virksomheder (SMV). Derfor skal Vækstakademikere videreføres, herunder kurser og den opsøgende virksomhedsindsats, hvor der er fokus på jobskabelse i SMV'er. Dette vil resultere i nye jobåbninger og et nyt jobmarked for akademikerne. Den virksomhedsopsøgende indsats skal ske i samarbejde med AC-organisationerne, så indsatsen vil blive styrket på tværs og medvirke til at skabe bedre effekter.

AC – Før-dimittendindsats

Københavnske akademikere har markant højere overledighed end sammenlignelige kommuner, og især dimittender har svært ved at komme i job. For at nedbringe overledigheden for dimittenderne skal der sættes tidligere ind, og de studerende skal klædes bedre på til overgangen fra studie- til arbejdsliv. En før-dimittend indsats kan bidrage til, at de nyuddannede akademikere tænker i de fremtidige jobmuligheder på et tidligere tidspunkt.

Sundhedsguides i Karrierestedet

Jobcenteret vil oftest ikke have kendskab til, at ledige akademikere har særlige udfordringer i forhold til psykisk sårbare problemstillinger. Det kan eksempelvis give udslag i et misbrugsproblem, herunder alkoholmisbrug. Målgruppen har derfor en stor risiko for langtidsledighed, og behov for en hurtig afklaring og efterfølgende støtte.

Eliminering af overledigheden: Tidlig indsats i samarbejde med a-kasserne

For at styrke den tidlige indsats og sikre en hurtig vej til job, indledes der et tættere fagligt samarbejde med a-kasserne i første ledighedsperiode, som har fokus på løbende at identificere nye risikogrupper og få iværksat fælles initiativer. Indsatsen sigter på at øge viden om jobåbninger samt at sikre bredden og kvaliteten af jobsøgning gennem tidlige kurser og workshops.

Suppler din jobplan med en iværksætterplan

Ledige talenter i København skal tilbydes at få screenet deres forretningspotentialer. De ledige talenter, der vurderes at have det største potentiale, screenes videre til en privat aktør. Her indgår de i et træningsforløb i et inkubator miljø, hvor der indgår camps, learninglabs (med kurser, projektudvikling, sparring) samt 1-1 coaching forløb. Det forventes, at der i løbet af 2014 vil være i alt 300, der får vurderet deres forretningspotentialer, og at 75 af disse gennemfører et træningsforløb. Målet er at mindst 60 af de ledige, der i alt har været igennem træningsforløbet etablerer egen virksomhed eller finder job på anden vis.

Indsatser afledt af reform af kontanthjælpssystemet

Pr. 1. januar 2014 skal alle jobparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år og med under 2 års ledighed have tilbud om virksomhedspraktik, løntilskud eller nytteindsats. Ufaglærte får ret til læse-, skrive- og regnekurser.

Refusionsreglerne er indrettet således, at kommunerne under de første 24 måneders ledighed ikke får refusion for driftsudgifter til 'Vejledning og opkvalificering' for jobparate kontanthjælpsmodtagere.

Øvrige initiativer i 2014

Udover de særlige, prioriterede målgrupper og indsatser er der en række andre vigtige tiltag, som vil præge kommunens arbejde for i alt 8 målgrupper det næste år foruden projektet, som skal skærpe jobfokus i samtalerne og lediges jobsøgningsstrategier.

Fokus på at nedbringe overledigheden (sammenlignet med kommuner med samme rammevilkår)

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.

Indsatsområde 1

Ufaglærte ledige med jobmuligheder med lavere risiko for langtidsledighed, herunder særligt kontanthjælpsmodtagere, KRIFA, ASE og 3F. Efter den tidlige indsats arbejder Jobcenteret på en dybere og mere grundlæggende revision af jobplanen i det, Jobcenter København kalder gearskiftesamtaler. Der er forud for disse samtaler indledt et a-kassesamarbejde, der skal forberede de ledige på gearskiftet. Der lægges op til enten virksomhedsplacering eller realkompetenceafklaring og opkvalificering. Konkret er der desuden fokus på:

- Øget brug af jobrotation
- Realkompetenceafklaring og -udvikling
- Flere praktikpladser og voksenlærlinge
- Job- og matchesamtaler
- Intensivt forløb for langtidsledige
- Fremskudt sprogindsats i udsatte boligområder.

Indsatsområde 2

Ledige i kreative brancher, Primært FTF-A, HK og teknikere. Der er bevilget en ekstra jobamtale til halvdelen af målgruppen, og der vil tidligt være fokus på, at lave aftaler med de ledige om selv at finde private løntilskudsstillinger. Formemmer jobcentret, at den ledige ikke lever op til rådighedsforpligtigelserne, aktiveres målgruppen på fuld tid. Konkret er der desuden fokus på:

- Flere skal gå fra beskæftigelse på deltid til fuldtid
- A-kassesamarbejde
- Virksomhedsplacering.

Indsatsområde 3

Nyledige - fokus på kontanthjælpsmodtagere. Der er bevilget en ekstra jobamtale til halvdelen af målgruppen, som bruges til at sikre en bred og intensiv jobsøgning. Parallelt arbejdes der med at motivere ledige til realkompetenceafklaring og opkvalificering. Der er desuden fokus på:

- At straksaktivere personer med hyppige ledighedsperioder
- Aktive tilbud med motivationsforløb
- Sprogkursus i kombination med aktivering.

Indsatsområde 4

Gråzone 1'ere fx med lang tids ydelse eller andre problemer. En "task-force" foretager et eftersyn af kontanthjælpsmodtagere, med mere end 3 års forsørgelse. Konkret er der fokus på:

- Håndholdt indsats i formidling af virksomhedsplacering
- Rådighedsafprøvning, helbredsafklaring via aktive tilbud
- Tæt opfølgning.

Indsatsområde 5

Problemet omkring paradoksløse er ikke stort, men opstår fra tid til anden. Derfor vil Jobcenter København løbende overvåge udviklingen på arbejdsmarkedet og sætte ind med rådighedsafprøvning og øget jobrotation. Konkret er der fokus på:

- Rekrutteringsopgaver
- Virksomhedssamarbejde
- A-kassesamarbejde

Indsatsområde 6

Mænd +50 og etniske minoriteter. Begge grupper har statistik et øget sandsynlighed for at blive langtidsledige. Derfor lægges der op til en tidlig og håndholdt indsats. Der laves tidlige gearskiftesamtaler og følges tæt op på aftaler indgået i jobplanen. Der er desuden konkret fokus på:

- Flere selvfundne private løntilskudsstillinger
- Flere praktikpladser
- Fremskudt sprogindsats i udsatte boligområder
- Rådighedsafprøvning, helbredsafklaring via aktive tilbud
- Personer med hyppige ledighedsperioder visiteres direkte til aktive tilbud
- Sprogkursus i kombinationsforløb.

Indsatsområde 7

Akademikere er et særligt indsatsområde i Jobcenter København, da akademikerne udgør omkring en fjerdedel af den samlede ledighed i København. Akademikerne er tilmed en af de målgrupper, der bidrager mest til overledigheden. Med beskæftigelsesaftalen og budgetaftalen for 2014 er der vedtaget en akademikerpakke. Denne består af: Intensiveret kontaktførelse, opkvalificering mod fremtidige og utraditionelle brancher herunder Vækstakademiker projektet, en før-dimittendindsats samt sundhedsguides. Desuden er der afsat midler til et styrket a-kasse samarbejde samt iværksætterkurser for ledige. Derudover har forvaltningen iværksat en SMV-strategi, hvor målet er at skabe job for akademikere i de små og mellemstore virksomheder.

Fem andre aktører er en del af akademikerindsatsen og står til rådighed - dels med bistand til jobsamtaler mv. og dels med relevant aktivering af de ledige akademikere. Indsatsen er delt op i tre forskellige indsatsmoduler, som er målrettet bestemte målgrupper. Indsatsmodulerne sikrer en differentieret og individuel tilgang til den enkelte ledige.

Indsatsen for ledige akademikere varetages af Karrierestedet, der er i tæt dialog med de faglige organisationer, de akademiske a-kasser og universiteterne om udvikling af indsatsen.

Øvrige tiltag:

Integreret samtalekultur: herunder gearskiftesamtaler, som skal resultere i færre langtidsledige borgere, fokuserede samtaler som skal føre til at flere kommer i arbejde inden for de tre første måneder og fokus på mere innovative jobsøgningsstrategier.

Øge brug af løntilskud og jobrotation: herunder A) tættere opfølgning, når borgere er i virksomhedspraktik og løntilskud i private virksomheder. B) Fokus på at etablere jobklubber målrettet privat løntilskud. C) Bedre muligheder for at udsøge potentielle kandidater på Jobnet. D) Skaffe vikarer til jobrotationsprojekter gennem fælles informationsmøder for borgere fra jobcentre og a-kasser

Viden i front: herunder a) temamøder for medarbejdere om udviklingen på arbejds-markedet og b) 'Jobordrer på vej', som skal synliggøres for alle medarbejdere i AMC, og på sigt er det ambitionen, at jobordre kan synliggøres digitalt for borgere i Centerindgang og venteområder.

3.3: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere¹²

I 2014 vil Jobcenter København fortsat have fokus på at fastholde flest mulige borgere på arbejdsmarkedet og i kompetencegivende uddannelse samt at forebygge og begrænse tilgangen til permanent forsørgelse. Der skal sikres et fortsat jobperspektiv i indsatsen, så tilknytningen til arbejdsmarkedet bibeholdes – også for borgere som er særligt udsatte. Samtidig skal der arbejdes med de barrierer, som mange af de aktivitetsparate borgere har, der kan risikere at sende dem på en permanent forsørgelsesordning.

Med reform af kontanthjælpssystemet afskaffes matchkategorierne, herunder matchkategorien midlertidig passiv. Et af hovedsigterne med reformen er nemlig, at alle borgere skal have en aktiv indsats som fører til job eller uddannelse. Borgere, som jobcenteret vurderer ikke er i stand til at deltage i et aktivt tilbud, får ret og pligt til ugentlig kontakt med en mentor. For alle aktivitetsparate borgere gælder, at de får ret til en koordinerende sagsbehandler.

Der gælder følgende mål for indsatsen i 2014:

Ministerens mål for indsatsen i 2014 (mål 2)

- Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i København har valgt ikke at sætte et kvantitativt mål herfor.

Udfordringer

Kapitlets hovedpointer:

- København har en større andel af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere sammenlignet med resten af landet.
- Alligevel har København sammenlagt en lavere andel af borgere på førtidspension og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere sammenlignet med landet.
- Det skyldes, at København har en markant lavere andel af borgere på førtidspension

Udviklingen i antallet af borgere på førtidspension

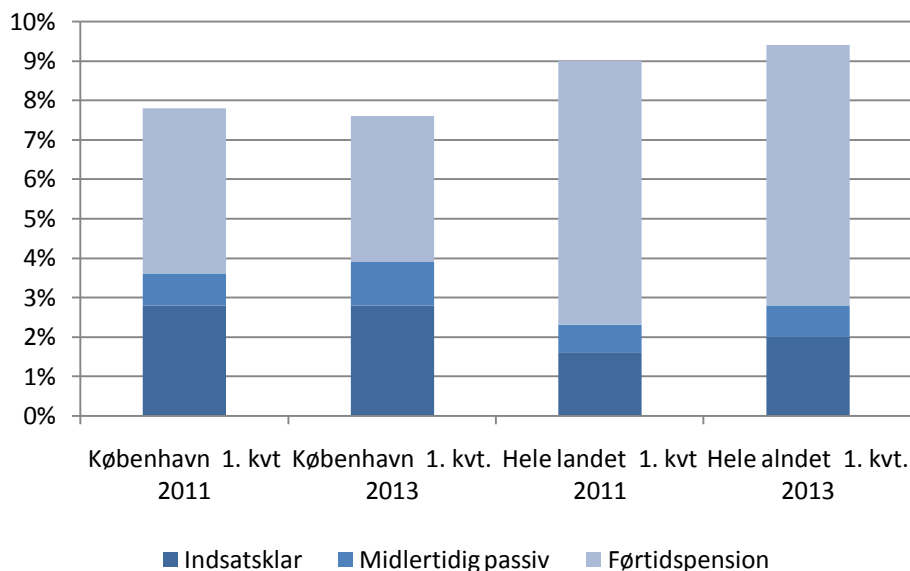
Fra 1. kvartal 2011 til 1. kvartal 2013 er antallet af borgere på førtidspension faldet fra 16.899 til 15.097 fuldtidspersoner. Det svarer til, at førtidspensionister i dag kun udgør 3,7 procent af befolkningen, hvor det i resten af landet er tale om 6,6 procent. Faldet i antallet af borgere på førtidspension kan ikke forklares med et tilsvarende fald i tilkendelser af førtidspension. Dette antal har ligget nogenlunde stabilt siden 2011.

Københavns lave andel af borgere på førtidspension medfører, at København, jf. nedenstående figur, har en mindre andel af sammenlagt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og førtidspensionister end i resten af landet. Derudover er denne andel faldet de sidste 2 år i København i modsætning til på landsplan.

¹² Kategorien aktivitetsparate er blevet introduceret med kontanthjælpsreform. Det er forventningen, at kontanthjælpsmodtagere i de hidtil gældende matchkategorier 2 og 3 svarer til den nye målgruppe.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttede i 2012 og 2013, at der ikke skulle fastsættes et kvantitativt niveau for antallet af førtidspensionstilkendelser. Derfor er der i denne beskæftigelsesplan ikke sat et målniveau for tilkendelser af førtidspension, og Jobcenter København fremadrettet at bibeholde det nuværende niveau.

Figur 4: Udviklingen i andel af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og førtidspensionister (fuldtidspersoner)



Kilde: Jobindsats.dk

Udviklingen i antallet af kontanthjælpsmodtagere

Fra 1. kvartal 2011 til 1. kvartal 2013 er antallet af borgere på kontanthjælp steget med ca. 9 procent.

Antallet af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (svarende til match 2 + match 3 kontanthjælpsmodtagere) er steget med 11 procent, hvilket dækker over en stigning på 45 procent blandt kontanthjælpsmodtagere i match 3. På landsplan er der sket en generel stigning blandt de aktivitetsparate på 15 procent, som til gengæld primært skyldes en stigning på 20 procent blandt kontanthjælpsmodtagere i match 2.

Hovedforklaringen på stigningen i antallet af match 3-borgere i København er, at Jobcenter København i stigende grad nedmatcher sygemeldte kontanthjælpsmodtagere på baggrund af en Deloitte rapport fra 2012. Deloitte rapporten viste på baggrund af en sags gennemgang, at en stor del af kontanthjælpsmodtagere i matchkategori 2 burde nedmatches.

København havde 16.194 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i 1. kvartal 2013 (fuldtidspersoner). Aktivitetsparate udgør derfor 3,9 procent af befolkningen, hvor andelen er 2,8 procent på landsplan. Derunder var der 11.575 kontanthjælpsmodtagere i match 2 og 4.484 kontanthjælpsmodtagere i match 3.. Det svarer til henholdsvis 2,8 og 1,1 procent af befolkningen, hvor det på landsplan er 2 og 0,8 procent. København har således en større andel af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere sammenlignet med landet.

Den mest sandsynlige forklaring er, at København har en lavere andel af borgere på førtidspension sammenlignet med landet. Ser man isoleret på måden hvorpå man matchkategoriserer, er der nemlig kun marginale forskelle mellem København og resten af landet.

I 1. kvartal 2013 udgjorde aktivitetsparate således 67 procent af alle kontanthjælpsmodtagere i København, hvor det var 71 procent på landsplan.

Herunder udgjorde match 2-borgere i København 48 procent af alle kontanthjælpsmodtagere og match 3-borgere 19 procent. På landsplan udgjorde match 2-borgere 50 procent og match 3-borgere 21 procent. Fordelingen mellem matchgrupper i København er således meget lig den, man finder på landsplan¹³.

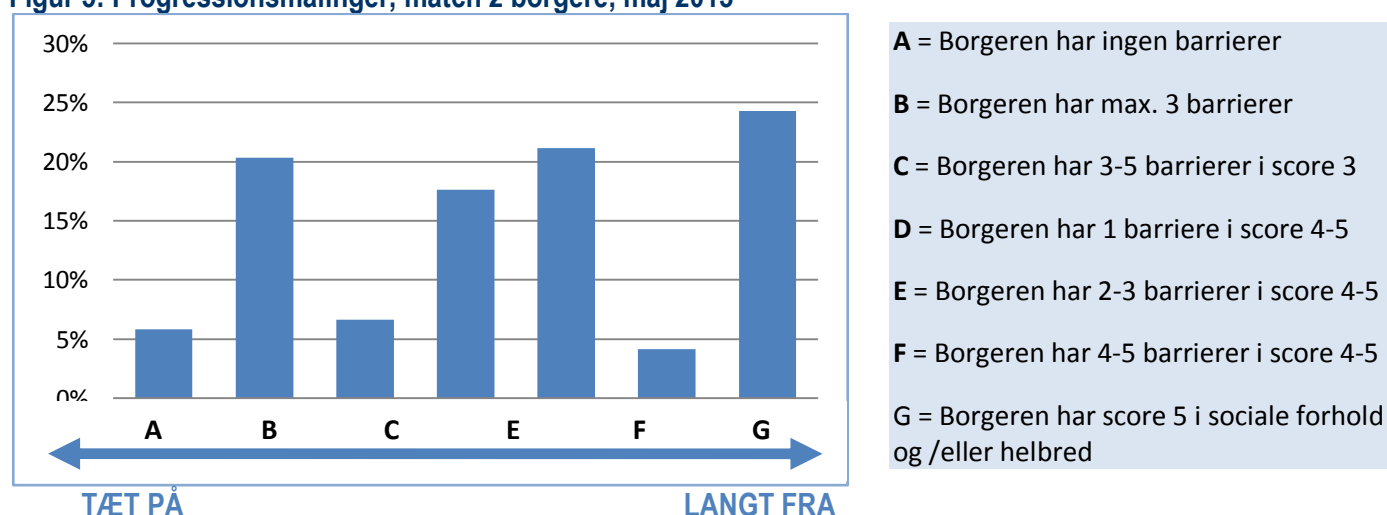
Om aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

Aktivitetsparate borgere spænder over et bredt spektrum. På den ene side er der borgere, der er så ressourcestærke, at de vil kunne indgå i en virksomhedsaktivering og derigennem kunne opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. På den anden side er der også borgere i jobcentret, der har omfattende barrierer i forhold til at nærme sig arbejdsmarkedet.

Siden foråret 2013 har Jobcenter København indplaceret kontanthjælpsmodtagere i matchkategori 2 i et udviklingsværktøj. Med udviklingsværktøjet bliver den enkelte borgers udfordringer og ressourcer vurderet inden for parametre som helbred, sociale forhold, personlige og sociale kompetencer, faglige færdigheder samt arbejdsmarkedsperspektiv. Borgerens udvikling inden for de enkelte parametre følges over tid. Dermed bliver det tydeliggjort, hvor borgerens udfordringer og ressourcer er størst, og hvordan borgerens udvikling forløber over tid - selv ved en mindre udvikling som ikke nødvendigvis fører til en opmatchning til match 1.

I maj 2013 er 1.500 matchgruppe-2 borgere indplaceret i udviklingsværktøjet, og det tegner et billede af en målgruppe med en stor spredning i udfordringer og ressourcer i forhold til deres jobparathed.

Figur 5: Progressionsmålinger, match 2 borgere, maj 2013



¹³ Klyngegegnemsnittet ser noget anderledes ud. Her udgør de indsatsklare 46 procent og de midlertidigt passive 29 procent, dvs. at aktivitetsparate samlet set udgør 75 procent af alle kontanthjælpsmodtagere.

Som det fremgår af ovenstående figur, er over 25 procent af kontanthjælpsmodtagerne i match 2 tæt på at være jobparate. Tilsvarende befinder 25 procent sig ganske langt fra arbejdsmarkedet. Det betyder, at det er helt afgørende, at jobcentret leverer en beskæftigelsesindsats, der tilpasses den enkelte lediges situation.

Jobcenter København har derfor siden 2013 tilbudt kombinationsforløb, i samarbejde med Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, for borgere med mange og betydelige barrierer. Kombinationsforløbene består af et integreret og individuelt tilrettelagt forløb med elementer fra de tre forvaltninger, herunder fx arbejdstræning kombineret med misbrugsbehandling og forebyggende helbredsrådgivning.

For borgere med nedsat arbejdsevne tilbyder Jobcenter København ressourceforløb med henblik på at udvikle den enkeltes arbejdsevne gennem en helhedsorienteret og tværfaglig indsats på tværs af beskæftigelsesområdet, sundhedsområdet, socialområdet og undervisningsområdet.

Med reformen af kontanthjælpssystemet udvides beskæftigelsesindsatsen desuden fra 1. januar 2014, så alle aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere får ret til en helhedsorienteret indsats. Derved skal borgere, som hidtil har været kategoriseret i matchkategori 3, have en aktiv indsats, fortrinsvis ved tilknytningen af en mentor.

Aktivitetsparate unge uden uddannelse vil modtage brobygning via uddannelsesmiljøet på Center for Kompetence og Beskæftigelse. Som led i brobygningsforløbet vil bl.a. indgå virksomhedspraktikker for, at de unge kan blive afklaret og motiveret for uddannelse. Virksomhedspraktikkerne vil også bidrage til, at de unge kan indgå uddannelsesaftaler med virksomhederne, hvormed de unge vil få direkte adgang til at påbegynde erhvervsuddannelse uanset deres tidligere resultater ved de afsluttende prøver i folkeskolen jf. Regeringens udspil til reform af erhvervsuddannelserne.

Herudover skal samarbejdet med Børne- og Ungdomsforvaltningen udvikles og styrkes, idet Regeringens udspil til reform af erhvervsuddannelserne bl.a. omfatter etablering af en ny flexuddannelse for 15-24-årige, der ikke har de faglige, sociale eller personlige forudsætninger for at gennemføre en almindelig ungdomsuddannelse. Det bliver Ungdommens Uddannelsesvejledning, der kan visiterer til den nye uddannelse, mens flexuddannelsen bl.a. kan udbydes af Ungdomsskolen.

Fakta om aktivitetsparate borgere i København

- 53 procent er mænd
- Gennemsnitsalderen er 40 år
- 45 procent har anden etnisk baggrund end dansk
- Har 4,1 års erhvervs erfaring

Særlige indsatser i 2014

For mange københavnere står helt uden for arbejdsmarkedet – og har gjort det i lang tid. Med nationale reformer af fleksjob og førtidspension, reform af kontanthjælpssystemet samt Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets Beskæftigelsesaftale 2013 er der planlagt og iværksat en lang række initiativer for aktivitetsklare borgere. Der vil derfor være fokus på de krævende implementeringsopgaver i 2014, hvor særligt implementering af initiativerne i reform af kontanthjælpssystemet vil medføre nye indsatser og arbejdsfunktioner.

Parallelt med og som led i implementering af kontanthjælpsreformen er der behov for at styrke den jobrettede opkvalificering og arbejds træning af aktivitetsparate borgere, finde modeller for en mere helhedsorienteret indsats med borgeren ved roret og styrke indsatsen for psykisk sårbare unge, der har risiko for permanent udstødning fra arbejdsmarkedet.

Indsatsen for aktivitetsparate borgere

- *Kompetent til job*
- *Næste stop er job – fokus på socialøkonomiske virksomheder*
- *Balance i indsatsen*
- *Psykisk sårbare unge*

Kompetent til job

Der skabes et øget og systematisk fokus på realkompetenceafklaring af aktivitetsklare kontanthjælpsmodtagere over 30 år med henblik på iværksættelse af jobrettet opkvalificering, herunder FVU og AMU-forløb. AMU-forløb iværksættes i sammenhæng med virksomhedspraktikker, hvor den enkelte borger får afprøvet relevante jobområder, og inden for områder med mange jobåbninger, herunder køkken og lager.

Næste stop er job – fokus på socialøkonomiske virksomheder (+30)

Der etableres et øget antal virksomhedsforløb for motiverede borgere hos en bred vifte af virksomheder, med særligt fokus på mulighederne for virksomhedsforløb i socialøkonomiske virksomheder, frivillige organisationer m.v. Forløbene vil ske med tæt opfølgning i form af øget brug af mentorer for at sikre borgerens fastholdelse i tilbud og efterfølgende i arbejde eller uddannelse, indtil borgeren er selvhjulpent. Forvaltningen vil udvikle en model for mere systematisk brug af udvalgte socialøkonomiske virksomheder gennem strategiske partnerskaber med fokus på længerevarende aftaler og sikkerhed ift. visitering af aktivitetsparate borgere. Endvidere vil forvaltningen undersøge muligheden for at fremme kommunens indkøb fx ved receptioner, lokal rengøring og lignende hos socialøkonomiske virksomheder indenfor rammerne af tilbudsloven og udbudsdirektivet.

Forsøgsprojekt - Balance i indsatsen (+30)

Der etableres et forsøgsprojekt, hvor den nuværende indsats for de aktivitetsparate borgere i henholdsvis jobcenter og beskæftigelsescenter integreres. Sigtet er en helhedsorienteret og sammenhængende indsats, som giver borgeren mulighed for at tage initiativ og styring i forhold til at skræddersy sin egen indsats. Målttede indsats, herunder indsats rettet mod alkoholmisbrug, inddrages efter behov.

Psykisk sårbare unge

Der etableres håndholdte afklarende forløb, hvor der tilknyttes frikøbte medarbejdere fra Region Hovedstadens psykiatriske tilbud til at indgå i forløbene som anbefalet af OECD (Mental Health and Work Denmark, 2013). I afklaringen screenes borgere bl.a. for berettigelse til revalidering.

Budgetinitiativer i 2014

Fremskudt beskæftigelsesindsats

Nørrebro har behov for en styrket beskæftigelsesindsats, der er målrettet unge, der er i fare for at blive rekrutteret til involvering i personfarlig eller bandedrelateret kriminalitet, og som derigennem bidrager til at skabe utryghed i lokalområdet. Med en styrket fremskudt beskæftigelsesindsats skal de unge sikres en

håndholdt, individuel og helhedsorienteret indsats via job- og uddannelsesvejledning på 18+centrene og i ressourcecentre m.fl., som skal hjælpe de unge videre i job og uddannelse.

Socialøkonomiske virksomheder

Parterne er enige om at gøre en ekstra indsats for kontanthjælpsmodtagere på kanten af arbejdsmarkedet i udsatte byområder ved at afsætte midler til aktivering, som blandt andet socialøkonomiske virksomheder kan søge.

Tilbage til arbejdet (TTA)

6.400 københavnere er ramt af sygdom og har en sygedagpengesag. For at sikre disse borgers tilbagevenden til arbejdsmarkedet mødes disse af en "Tilbage Til Arbejdet (TTA)"-uddannet beskæftigelseskonsulent. TTA er en veldokumenteret og effektiv indsats, som får sygemeldte københavnere hurtigere tilbage til arbejdet.

Indsatser afledt af reform af kontanthjælpssystemet

Pr. 1. januar 2014 skal alle aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år have

- En helhedsorienteret og jobrettet indsats.
- Tilbud om en koordinerende sagsbehandler
- Mentor, hvis jobcentret vurderer, at borgeren har behov for det.

Øvrige initiativer i 2014

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

Samarbejde mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Socialforvaltningen

Der er i Københavns Kommune ca. 3.500 fællesborgere mellem BIF og SOF, dvs. borgere med en sag i begge forvaltninger. Langt hovedparten er kontanthjælpsmodtagere. Med henblik på at imødegå den kompleksitet af problemstillinger, som præger målgruppen, har Københavns Kommune valgt i stigende grad at satse på kombinationsforløb, der kan tilpasses den enkelte borger. Derudover har det vist sig hensigtsmæssigt at overdrage myndighedsansvar fra BIF til SOF for en udvalgt gruppe af fællesborgere.

Visionen for indsatsen er, at fællesborgerne 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 2014 gennem progressionsmålinger.

Med kontanthjælpsreformens forventede ikrafttræden 1. januar 2014 vil der i højere grad end i dag stilles krav til en aktiv, helhedsorienteret indsats med fokus på job/uddannelse, også for den del af borgerne, der i dag befinder sig i matchkategori 3. Dette skaber nye samarbejdsmuligheder og snitflader mellem kommunens forvaltninger.

Af særlige indsatser i 2014 kan fremhæves:

- Overflytning af myndighedsansvaret i beskæftigelsessagen fra BIF til SOF i udvalgte sager. I analyse af snitflader mellem BIF og SOF, maj 2013, anbefaler forvaltningerne en fremtidig samarbejdsmodel for udvalgte borgere i den nuværende matchgruppe 3. Modellen bygger videre på det hidtidige samarbejde og pilotprojekt mellem BIF og SOF, hvor SOF har overtaget myndighedsansvaret for 120 fællesborgere.

- Fælles progressionsværktøj mellem BIF og SOF. Der er et behov for at kunne dokumentere progression og effekt for fællesborgerne. Der udarbejdes i 2014 et fælles progressionsværktøj mellem forvaltningerne
- Særlig koordinering af udsatte unges sager mellem BIF, SOF og BUF. Kontanthjælpsreformen åbner op for at se på en yderligere koordinering og eventuelt også samlokalisering for unge under 30 år. BIF, BUF og SOF vil som beskrevet i snitfladeanalysen også arbejde videre med en samarbejdsmodel for denne målgruppe.
- Fortsat fokus på forebyggelse af 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.

Sygedagpenge

Andelen af fuldtidspersoner på sygedagpenge ud af arbejdsstyrken er 2,5 procent i København, hvilket er det laveste i klyngen (2012). Over hver femte sygedagpengeforløb har dog en varighed på over 26 uger (1.kvartal 2013), hvilket er den største andel i klyngen, og denne andel har været stigende det seneste år.

Der er derfor et behov for at nedbringe antallet af langvarige sygedagpengeforløb. Derfor har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i 2013 afsat ekstra budgetmidler til den tværfaglige og koordineret sygedagpengeindsats (TTA), der er rettet mod de specielt vanskelige sygedagpengesager, hvor diagnose eller behandling ikke er givet på forhånd. Forvaltningen arbejder desuden på at udviklingsværktøjet, der benyttes over for kontanthjælpsmodtagere i match 2, skal implementeres på sygedagpengeområdet. I 2014 vil der derfor være fokus på indsamling af viden om hvilke indsatser der fører til en positiv udvikling i de mere komplicerede sygedagpengeforløb, samt at udnytte denne viden i selve indsatsen. Specielt fastholdelsesindsatsen og samarbejdet med arbejdsgiverne vil her være i fokus.

Ledighedsydelse og fleksjob

Relativt set tildeles langt færre fleksjob i København end i resten af klyngen. Til sammenligning tildeles samme antal fleksjob i Aalborg og over dobbelt så mange i Århus. Andelen af fleksjobberettigede ledige (ledighedsydelsesmodtagere) er dog alligevel på næsten 30 procent og fleksjobberettigede går i gennemsnit ledige i 37,7 uger, hvilket er det højeste i klyngen (2012).

For at nedbringe ledigheden har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i 2013 bevilliget budgetmidler til 100 ekstra i fleksjob i 2013. I 2013 har man desuden startet flere nye initiativer der har til hensigt at fastholde i og skabe nye fleksjob.

I 2014 fortsættes fleksjobambassadørernes indsats for at skabe flere fleksjob. Fleksjobambassadørerne støttes gennem et nationalt initiativ og har til hensigt at styrke det opsøgende arbejde for at skabe flere fleksjob. Brugen af virksomhedspraktikker for nyledige vil styrkes på baggrund af erfaringerne fra Nyfleksprojektet.

Handicappede

Handicapbegrebet er ikke entydigt defineret, men på beskæftigelsesområdet omhandler det personer med varige funktionsnedsættelser i forhold til arbejdsmarkedet. Nogle af disse funktionsnedsættelser kan der kompenseres for med hjælpemidler eller en personlig assistent. I andre tilfælde er det nødvendigt med et fleksjob.

København har vedtaget en handleplan for handicappolitikken frem til 2014. Denne indeholder en lang række initiativer, der på forskellig vis kan medvirke til bedre muligheder for beskæftigelse og uddannelse for handicappede. Det handler blandt andet om rekruttering og tilgængelighed i kommunen generelt, men også mere specifikt om indsatsen i BIF og de øvrige forvaltninger.

I 2013-2014 skal initiativerne som BIF har ansvar for, i højere grad sammentænkes med indsatsen for de øvrige forvaltninger og forholdes mere konkret til de overordnede strategiske mål på beskæftigelsesområdet. Dette vil blandt andet blive gjort ved, at de nye koordinerende sagsbehandlere får specielt fokus på handicaps, herunder hvordan man bedst kompenserer for forskellige handicaps, så adgangen til uddannelse og beskæftigelse forbedres. Der vil desuden være et specielt fokus på hvordan ledighedsydelsesmodtagere kunne drage fordel af handicapkompenserende hjælpemidler.

Indsatsen i udsatte by- og boligområder

I henhold til Politik for Udsatte Byområder har forvaltningerne forpligtet sig til en række indsatser i de udsatte dele af kommunen. Det fremgår af politikken, at den kommunale drift og de kommunale faciliteter i udsatte byområder som minimum skal have en kvalitet og kvantitet på højde med resten af byen, hvilket ind imellem vil kræve, at de kommunale tilbud er endnu stærkere og mere attraktive i udsatte byområder end i byen generelt.

I politikken opstilles en række konkrete mål for de udsatte byområder som skal nås frem mod 2020. I relation til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens opgaveportefølje er fastsat, at beskæftigelsesgraden i de udsatte byområder skal være på niveau med københavnergennemsnittet og at de udsatte byområder er lige så trygge at bo og færdes i som resten af byen.

For at nå dette mål har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i 2013 besluttet, at det enkelte jobcenter skal fokusere på at nedbringe overledigheden for deres målgruppe af ledige i de udsatte byområder som en del af keredriften. Opgørelser af status på overledigheden i de udsatte byområder m.m. for hvert jobcenter, samt jobcentrenes indsats i forbindelse hermed, vil blive drøftet på kvartalsvise møder i BIF's koordinationsforum for bypolitik- og boligarbejde.

Socialøkonomisk virksomhed

I 2014 etableres et øget antal virksomhedsforløb for motiverede borgere. Der vil i den forbindelse være fokus på virksomhedsforløb i særligt socialøkonomiske virksomheder. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udvider samarbejdet med denne type virksomheder for i større grad at sikre, at personer, som står udenfor arbejdsmarkedet får støtte til at bevare og genvinde kontakten til arbejdsmarkedet. Forløbene vil afvikles med tæt opfølgning af tilknyttede mentorer, som herved fastholder borgeren undervejs og efterfølgende i arbejde eller uddannelse. Det er forvaltningens vurdering, at dette giver en bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet.

I forlængelse af Københavns Kommunens strategi for socioøkonomi er der desuden afsat midler til en kommission, der på tværs af forvaltninger afklarer rammevilkårene for etableringen af socioøkonomiske virksomheder. Kommissionen sorterer under Københavns Erhvervscenter i Teknik- og Miljøforvaltningen, men Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har flere repræsentanter tilknyttet kommissoriet. Målet for samarbejdet er at synliggøre barrierer, samspilsproblemer mellem offentlige ydelser og virksomhedernes medarbejdere, samt mulighederne for et tættere samarbejde med kommunen fremadrettet. Kommissionens arbejde skal udmunde i konkrete retningslinjer for dels forvaltningens medarbejdere, dels socialøkonomiske projekter/virksomheder i kommunen vedr. mulighederne for beskæftigelse af udsatte borgere på fleksible vilkår. Der er afsat 1 mio. kr. i drift i 2012-2015 til kommissoriets arbejde.

Veteranpolitik

Københavns Kommunes Borgerrepræsentation vedtog den 15. juni 2011 en veteranpolitik for veteraner bosiddende i kommunen. Københavns Kommunes veteranpolitik er et lokalt supplement til Regeringens veteranpolitik fra oktober 2010. Målgruppen for politikken er de veteraner, der møder kommunen med behov for hjælp til at overkomme psykiske eller fysiske barrierer. Politikken skal sikre, at veteraner og deres pårørende får den bedst mulige støtte og hjælp fra kommunen bl.a. ved at ruste medarbejderne til at identificere og hjælpe veteraner med særlige behov. Veteranpolitikken skal virke dér, hvor veteranen møder kommunen, og derfor går politikken på tværs af BIF, SUF og SOF.

Siden politikkenes vedtagelse har fokus været på at udbrede viden om veteranforhold til de medarbejdere, der møder gruppen i det daglige arbejde. Derudover er der opbygget samarbejde med veteranforeninger og Forsvarets Veterancenter, som har indgået samarbejdsaftale med både BIF og SOF. BIF har desuden udpeget veterankoordinatorer i alle centre. I 2014 vil fokus være på, at:

- Styrke information til veteraner og pårørende om kommunens tilbud bl.a. via information på kk.dk
- Styrke det tværgående samarbejde i sagsbehandlingen mellem BIF, SUF og SOF
- Skabe et præcist overblik over andelen af veteraner, som Københavns Kommune er i berøring med via registersammenkøring med Forsvaret
- Fortsat tæt dialog med relevante veteranforeninger og Forsvarets Veterancenter

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 er endnu ikke udmeldt kvalitativt mål for indsatsen i 2014

Der gælder følgende mål for indsatsen i 2014:

Ministerens mål for indsatsen i 2014 (mål 4)

- Samarbejdsgraden¹⁴ (andelen af virksomhedskontakter i kommunen) skal i december 2014 (år til dato) være 31 pct., svarende til en stigning på 3,7 procentpoint fra december 2012 til december 2014.

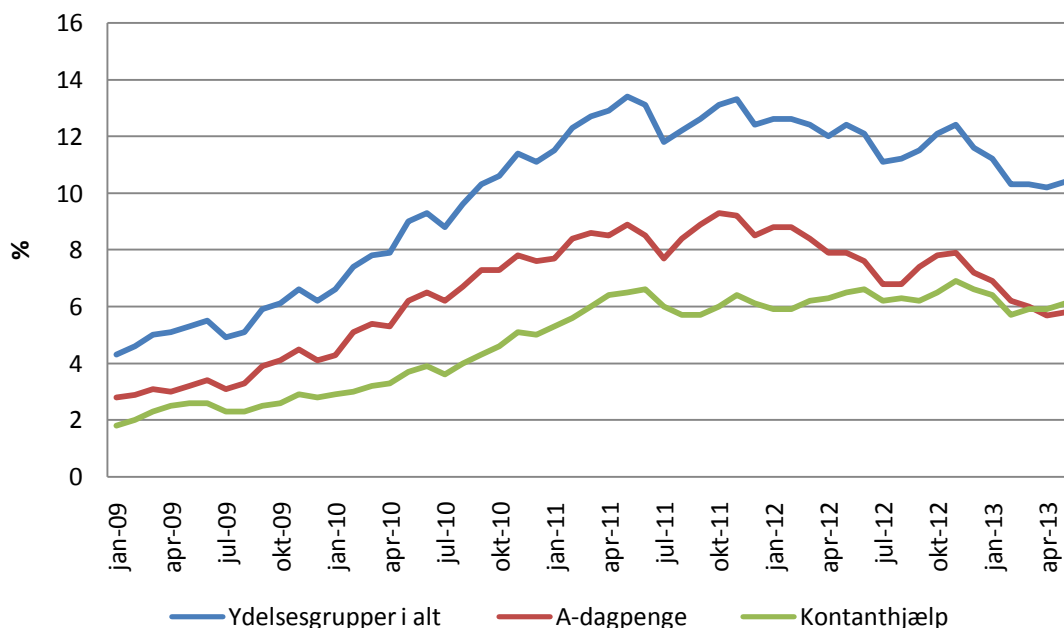
Udfordringer

Kapitlets hovedpointer:

- Virksomhederne ved Roret
- 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

¹⁴ Den præcise opgørelsesmetode for målingen af samarbejdsgraden vil blive udmeldt snarest muligt.

Figur 6: Andel arbejdspladser med virksomhedsrettet indsats i København, 2009-2013



Kilde: Jobindsats.dk

Andelen af arbejdspladser med en virksomhedsrettet indsats, det vil sige arbejdssteder, der har haft minimum en person i virksomhedspraktik eller løntilskud i perioden, udgør knap 11 procent i maj 2013.

Jf. figur 6 har tendensen været stigende siden 2009, men der har været et mindre fald i det seneste år. I samme periode er antallet af arbejdspladser i København faldet fra 16.240 i januar 2009 til 12.062 i januar 2013. Det svarer til et fald på 25 procent.

Virksomheden ved roret

Jobcenter Københavns virksomhedsstrategi vil være med til at sikre tæt kontakt og styrket dialog og samarbejde med virksomhederne i det storkøbenhavnske område.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i foråret 2013 besøgt og interviewet en række virksomheder for at afdække virksomhedernes behov. Formålet med besøgene er at målrette jobcenterets services til virksomhedernes efterspørgsel. Virksomhederne har givet Jobcenter Københavns en række anbefalinger til, hvordan servicen overfor virksomhederne kan forbedres.

På baggrund af virksomhedernes anbefalinger har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedtaget en ny strategi for jobformidling i Jobcenter København. Formålet med strategien er at understøtte virksomhedernes rekruttering samt job- og vækstskabelse.

Jobcenter København laver et nyt virksomhedsprogram, som er en ny måde for virksomhederne at være i kontakt med Jobcenteret på. Modellen bygger på forskellige løsninger til forskellige virksomheder: Enkle, gode løsninger til de virksomheder, der kun bruger jobcenteret indimellem (basisservice), og skræddersyede løsninger til særlige virksomheder, der overlader flere rekrutteringer til jobcenteret og ofte anvender jobcenteret (premiumservice).

Basisservicen er den service, der tilbydes alle private virksomheder, der henvender sig til Jobcenter København for at få hjælp til rekruttering. Premiumservice tilbydes til virksomheder, som anvender Jobcenter København hyppigt. Udover basisservice tilbydes virksomhederne her en dedikeret og kvalificeret key account manager, som er deres kontakt og servicepartner i Jobcenteret. Key account manageren har til opgave at sikre, at virksomheden får den korrekte service fra de forskellige enheder i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og øvrige forvaltninger i Københavns Kommune. Det er således key account manageren, der vil være en gennemgående figur, og med sit kendskab til virksomheden kan skræddersy tilbud til virksomheden i samarbejde med relevante afdelinger af jobcenteret.

Jobcenteret vil kunne tilbyde virksomhederne pro-aktiv sparring vedr. rekruttering og årlige møder med fokus på rekruttering i forbindelse med vækst. Key account managerne vil have et godt kendskab til branchen og dens behov for arbejdskraft.

Derudover sker der med premiumpakken en systematisk indsamling af viden om brancher og jobåbninger ved løbende dialog med virksomhederne i regi af et erhvervsboard og et prognoseværktøj. I prognoseværktøjet spørges et repræsentativt udsnit af virksomhederne om deres forventninger til rekruttering og vækst fire gange årligt, for at jobcentret pro-aktivt kan udsøge jobåbninger og understøtte virksomhederne i deres vækstskabelse.

Støttede jobs og Vækst gennem Mangfoldighed

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 har i 2012 og 2013 arbejdet med at 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. Dette arbejde vil fortsætte i 2014.

- 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

Nyuddannede i job

Unge københavnere skal konkurrere med ressourcestærke tilflyttere om praktikpladser og job, og det er derfor en udfordring, at mere end halvdelen af de ledige københavnere under 30 ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Samtidig er op mod halvdelen af de unge kontanthjælpsmodtagere fagligt for ringe rustet til at gennemføre en uddannelse på ordinære vilkår.

Det er ligeledes en udfordring, at ledigheden stiger blandt nyuddannede unge, der er faglærte eller har en kort, mellemlang eller videregående uddannelse. Især en række faglærte uddannelser forældes meget hurtigt med risiko for, at den unge aldrig får ordentligt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Københavns Kommune etablerer derfor proaktive task force-enheder for særlige målgrupper med markant høj ledighed blandt nyuddannede unge, der er faglærte eller har en kort eller mellemlang uddannelse. Endvidere etableres forsøg med job- og virksomhedskonsulenter med et stærkt branchekendskab og med forståelse for små og mellemstore virksomheder på Sjælland og i resten af landet. Konsulenterne har både virksomhedskontakter og ansvaret for en gruppe ledige, ligesom der gennemføres forsøg med udstationering af virksomheds-konsulenter i relevante a-kasser.

Flere private praktikpladser

Samarbejdet med erhvervsskoler om flere praktikpladser videreføres og styrkes, herunder med "Den regionale praktikpladsenhed" samt relevante aktører med fokus på brancheorganisationer. I forlængelse heraf varetager Jobcenteret kontakt til praktikpladsgodkendte virksomheder i Storkøbenhavn, sikrer match mellem virksomhed og den unge samt varetager opfølgningen under uddannelsesforløb. Inden for rammerne af lovgivningen målrettes disse flere private praktikpladser særligt udsatte grupper, fx unge fra uddannelsesfremmede miljøer, unge med svage netværk eller unge fra udsatte byområder m.v.

Fokus på direkte jobformidling (30+)

Virksomhedskontakten skal have et løft og være mere opsøgende i forhold til konkrete jobåbninger på hele Sjælland og resten af landet. Københavns Kommune etablerer en forsøgsordning med direkte jobformidling, hvor en gruppe af virksomheds- og jobkonsulenter i ca. halvdelen af deres tid har særligt fokus på virksomheder inden for brancher med mange jobåbninger. Dette sker bl.a. i et strategisk samarbejde med relevante faglige organisationer. Virksomhedskonsulenterne får et særligt formidlingsansvar for en specifik gruppe af ledige med matchende kompetencer. Desuden skal der være en styrket opfølgning på igangværende virksomhedspraktikker. Fokus er at afsøge muligheder for næste trin på jobstigen i form af fastansættelse, et kompetencejob (job med mulighed for uddannelse) eller et job med løntilskud. Endelig skal der fortsat ske en styrket indsats for at få flere akademikere i små og mellemstore virksomheder på hele Sjælland og resten af landet.

Fra ufaglært til faglært via voksenlærlingeordningen

Københavns Kommune vil sætte øget fokus på voksenlærlingeordningen, som ofte er en genvej til en faglært uddannelse for beskæftigede og ledige over 25 år. Formålet med indsatsen er at opkvalificere de ledige, og

samtidig gøre ordningen mere attraktiv ved, at de ledige undgår at skulle tage grundforløbet på SU, men kan bibeholde deres ydelse indtil de kan overgå til voksenlærlingeløn. Der er derfor afsat midler dels til erhvervs- og uddannelsesintroducerende forløb samt grundforløb på erhvervsskolerne.

Fortsat fokus på jobrotation

I samarbejde med Håndværksrådet, LO Hovedstaden, Teknisk Erhvervsskole Center (TEC) og Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland (BRHS) igangsættes en opsøgende jobrotationsindsats målrettet københavnske virksomheder og dets medarbejdere for at øge produktiviteten i virksomhederne og få ledige borgere i arbejde til gavn for væksten i København. Herudover understøttes jobrotationsindsatser, der igangsættes af andre jobcentre, der omfatter københavnske 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.

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 2.150 løntilskudspladser i hele kommunen i 2013. I 2014 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.

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 Center for Inklusion og Beskæftigelse 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 Center for Inklusion og Beskæftigelse 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 85 procent af de virksomheder, der har underskrevet Københavns Mangfoldighedscharter 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 har sammen med otte andre hovedstadskommuner etableret 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 har lavet 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 2014.

Hovedkonto 5. Social- og sundhedsvæsen		Budget 2013	Budget 2014
		mio. kr. *	mio. kr. *
		(2014 priser)	(2014 priser)
Driftsudgifter til aktivering på tværs af målgrupper			
Driftsudgifter ved aktivering i alt på 5.68.90.			
	Udgifter (konto 5.68.90, gruppering 001-010)	897,7	886,6
	Antal helårspersoner	48.701	45.532
	Enhedsomkostning	18.432	19.472
Driftsudgifter ved ressourceforløb (inkl. mentor)			
	Udgifter (konto 5.58.82.003-005 plus ny mentorgruppering vedr. ressourceforløb)	20,6	18,1
	Antal helårspersoner	546	498
	Enhedsomkostning	37.662	36.345
Driftsudgifter vedr. modtagere af særlig uddannelsesyndelse eller arbejdsmarkedsydelse			
NY	Udgifter (konto 5.57.79.003 eller 5.xx.xxx.00x)	9,0	7,0
	Antal helårspersoner	1.103	1.453
	Enhedsomkostning	xx	xx

Ikke-forsikrede ledige m.v.

Kontanthjælp i alt			
	Udgifter (konto 5.57.73 samt 5.57.74 og 5.46.61)	2.575	2.474
	Antal helårspersoner	18.456	17.901
	Enhedsomkostning	139.495	138.205
Aktiverede kontanthjælpsmodtagere (inkl. forrevalidering)			
	Udgifter (konto 5.57.75)	900	1.007
	Antal helårspersoner	6.395	7.291
	Enhedsomkostning	140.705	138.115
Ressourceforløb (minus driftsudgifter ved aktivering og mentorudgifter)			
NY	Udgifter (konto 5.58.82 minus driftsudgifter ved aktivering og mentorudgifter)	100,1	90,9
	Antal helårspersoner	546	498
	Enhedsomkostning	183.277	182.530
Revalidering			
	Udgifter (konto 5.58.80)	256	201
	Antal helårspersoner	1.250	950
	Enhedsomkostning	204.414	211.579
Løntilskud mv. til pers. i fleksjob og			

løntilskud i målgr. 2, nr. 6, jf. LAB (tidl. skånejobs)	Udgifter (konto 5.58.81)	520	582
	Antal helårspersoner	3.091	3.150
	Enhedsomkostning	168.294	184.762
Sygedagpenge	Udgifter (konto 5.57.71)	1.096	1100
	Antal helårspersoner	6.243	6.230
	Enhedsomkostning	175.618	176.565
Mentorordning for alle målgrupper (minus ved ressourceforløb)	Udgifter (konto 5.68.98.012 og 017)	30	30
Integrationsprogram for udlændinge NY	Udgifter på gruppering 5.46.60	143	142
	Antal helårspersoner	1.650,0	1.350
	Enhedsomkostning	86.376	105.185

Medfinansiering af dagpenge m.v. til forsikrede ledige

Dagpenge i aktive perioder, 50 pct. kommunalt bidrag **	Udgifter (konto 5.57.78.006)	96	80
	Antal helårspersoner	945	800
	Enhedsomkostning	101.261	100.000
Dagpenge i aktive perioder og under selvvalgt uddannelse, 70 pct. kommunalt bidrag **	Udgifter (konto 5.57.78.007)	122	56
	Antal helårspersoner	865	400
	Enhedsomkostning	141.225	140.000
Dagpenge i passive perioder, 70 pct. kommunalt bidrag **	Udgifter (konto 5.57.78.008)	1.572	1.313
	Antal helårspersoner	11.131	9.382
	Enhedsomkostning	141.209	139.949
Befordringsgodtgørelse til forsikrede ledige, 50 pct. kommunalt bidrag **	Driftsudgifter (konto 5.57.78, gruppering 005)	5,1	5,5
Midlertidig arbejdsmarkedsydelse i alt ** NY	Udgifter (konto 5.xx.xx, gruppering 00x)		100,0
	Antal helårspersoner		1.100
	Enhedsomkostning		90.909

Forsikrede ledige m.v.

Løntilskud forsikrede ledige - offentlige og private arbejdsgivere	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 102-105)	86,5	79,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
Løntilskud forsikrede ledige - kommunale arbejdsgivere	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 106)	195,5	141,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx

Løntilskud vedr. ledige, der ellers er på særlig udd.ydelse eller arbejdsmarkedsydelse			
NY	Udgifter (konto 5.57.79.00x og 5.xx.xxx.00x)	0,0	0,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
Løntilskud ved uddannelsesaftaler (voksenlærlinge)			
	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 013-014)	13	13,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
Jobrotation			
	Udgifter (konto 5.68.91, gruppering 016 + tilsagn)	0,0	0,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
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)	37	37,0
	Antal helårspersoner	xx	xx
	Enhedsomkostning	xx	xx
Særlig uddannelsesydelse			
NY	Udgifter (konto 5.57.79, gruppering 001-002)	149,6	46
	Antal helårspersoner	1.103	353
	Enhedsomkostning	135.672	130.312

Hovedkonto 6. Administration mv.	Budget 2013	Budget 2014
	mio. kr. *	mio. kr. *
Administrationsudgifter vedrørende jobcentre		
Udgifter (konto 6.43.53)	433	421

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 starter på en erhvervskompetencegivende uddannelse”

Uddannelsesgraden for ungen uden uddannelse i jobcenteret skal i december 2014 (år til dato) være på 26 pct. Svarende til en stigning på 7,6 procentpoint fra december 2012 til december 2014.

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

Tilgangen af personer til førtidspension skal begrænses. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i København har valgt ikke at sætte et kvantitativt mål herfor.

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

Antallet af langtidsledige – det vil sige ledige, der har været ledige i minimum 80 pct. Af tiden inden for de seneste 52 uger – skal begrænses til 7.100 personer (antal personer) i december 2014 svarende til et fald på 15,8 pct. fra december 2012 til december 2014.

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

Samarbejdsgraden¹⁵ (andelen af virksomhedskontakter i kommunen) skal i december 2014 (år til dato) være 31 pct., svarende til en stigning på 3,7 procentpoint fra december 2012 til december 2014.

¹⁵ Den præcise opgørelsesmetode for målingen af samarbejdsgraden vil blive udmeldt snarest muligt.

Bilag 2: Det lokale Beskæftigelsesråds plan for særlige virksomhedsrettede initiativer

Sådan vil LBR understøtte Jobcenter Københavns virksomhedsrettede initiativer

Det lokale Beskæftigelsesråd (LBR) får hvert år en bevilling fra staten til fremme af særlige virksomhedsrettede lokale initiativer, der kan bidrage til en forebyggende indsats for personer, der har svært ved at klare sig på arbejdsmarkedet. LBR udarbejder hvert år en plan for, hvorledes midlerne skal udmøntes i det pågældende år. LBR's plan for virksomhedsrettede initiativer ligger i forlængelse af ministerens udmeldte initiativer og understøtter initiativerne i Jobcenter Københavns Beskæftigelsesplan (BP). Planen for virksomhedsrettede initiativer vil i 2013 have følgende fokusområder:

LBR iværksætter forsøg med nye indsatser og metoder over for udvalgte indsatsområder

Gennem et puljeudbud i 2013 vil LBR støtte udviklingen af nye virksomhedsrettede indsatser og metoder inden for følgende indsatsområder:

- Styrket udvikling af virksomhedsindsatsen
- Styrket indsats for at forebygge og bekæmpe langtidsledigheden
- Styrket indsats for at skabe job og uddannelse til udsatte ledige
- Styrket indsats for at skabe uddannelse til unge

LBR igangsætter aktiviteter i forlængelse af Beskæftigelsesministerens udmelding

Beskæftigelsesministeren har opfordret alle LBR'er til at afsætte midler til at 1) understøtte indsatser over for de udsatte grupper, så flere via en virksomhedsrettet indsats kan få reetableret kontakten til arbejdsmarkedet, 2) understøtte en forstærket virksomhedsrettet indsats over for de dagpengemodtagere, der risikerer at opbruge retten til dagpenge. Dette imødekommer LBR således:

- Under indsatsområdet "*Styrket indsats for at skabe job og uddannelse til udsatte ledige*" i forbindelse med puljeudbuddet opfordrer LBR til at igangsætte initiativer, der kan udvikle metoder til at fremme udsatte lediges tilknytning til arbejdsmarkedet fx gennem en helhedsorienteret indsats over for psykisk syge eller en særlig indsats over for hhv. borgere med varige funktionsnedsættelser og borgere bosat i udvalgte boligområder.
- Under indsatsområdet "*Styrket indsats for at forebygge og bekæmpe langtidsledigheden*" vil LBR støtte virksomhedsrettede initiativer for langtidsledige, herunder initiativer, der kan understøtte kommunens særindsats for ledige, som er i fare for at miste dagpengereetten.

LBR igangsætter aktiviteter, der understøtter initiativerne i Beskæftigelsesplan 2013

- Under indsatsområdet "*Styrket udvikling af virksomhedsindsatsen*" i forbindelse med puljeudbuddet opfordrer LBR til at igangsætte initiativer, der kan udvikle den københavnske virksomhedsindsats. Det kan fx være udvikling af den virksomhedsrettede opkvalificering gennem jobrotation og privat løntilskud.
- Under indsatsområdet "*Styrket indsats for at skabe uddannelse til unge*" i forbindelse med puljeudbuddet opfordrer LBR til at igangsætte initiativer, der kan udvikle metoder til at etablere flere uddannelsesaftaler, udvikle indsatsen for uddannelsesafklaring- og fastholdelse af de unge samt udvikle uddannelsesindsatsen for udsatte unge.
- LBR har etableret en pulje til initiativer, der kan udvikle og understøtte LBR's arbejde og samarbejdet mellem LBR og BIF. Dermed understøttes udarbejdelsen og implementeringen af initiativerne i beskæftigelsesplanen. Ét af initiativerne er LBR's årlige beskæftigelseskonference om beskæftigelsesplanen.