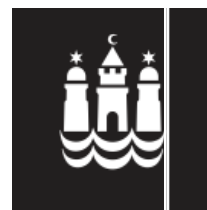


# **EVALUERING AF LØNTILSKUD I KØBENHAVNS KOMMUNE 2012**



# Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Indledning .....</b>	<b>3</b>
1.1	Baggrund for undersøgelsen.....	3
1.2	Undersøgelsens formål og indhold.....	3
<b>2</b>	<b>Status over antallet af oprettede løntilskudspladser i Københavns Kommune .....</b>	<b>5</b>
2.1	Fordeling af løntilskudspladser .....	5
2.2	Status på oprettede pladser .....	5
<b>3</b>	<b>Beskæftigelseseffekten ved offentlig løntilskud i Københavns Kommune..</b>	<b>8</b>
3.1	Overordnet resultat.....	10
3.2	Resultater opdelt på karakteristika.....	12
3.3	Resultater opdelt på forvaltninger .....	16
<b>4</b>	<b>De løntilskudsansattes oplevelse af at være ansat med løntilskud i Københavns Kommune .....</b>	<b>20</b>
4.1	Opkvalificering gennem løntilskudsansættelsen .....	20
4.2	Løntilskudsansættelsens betydning for jobmuligheder.....	21
4.3	Arbejdspladsens håndtering af løntilskudsansættelsen .....	22
4.4	Løntilskudsansættelsens betydning for jobsøgning.....	23
4.5	Samlet tilfredshed med løntilskudsansættelsen .....	24
<b>5</b>	<b>Opgørelse over klager vedr. løntilskudsforløb i Københavns Kommune ..</b>	<b>26</b>

# 1 Indledning

## 1.1 Baggrund for undersøgelsen

Siden efteråret 2009 har Københavns Kommune haft fokus på offentlig løntilskud og arbejdet for at oprette og besætte flere løntilskudspladser i kommunen. Det særlige fokus var foranlediget af en stor stigning i kommunens lovbestemte løntilskudskvote<sup>1</sup>, nye skærpede lovkrav til kommunens aktiveringsindsats, samt den generelt stigende ledighed. Københavns Kommunes Borgerrepræsentation besluttede derfor at forøge kommunens løntilskudspladser fra ca. 400 til 1.800 pladser i 2010. I 2011 blev det ønskede antal løntilskudspladser fastsat til 2.781 (senere reduceret til 2.430) og i 2012 til 2.450 løntilskudspladser.

For at indfri Borgerrepræsentationens beslutninger iværksatte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i efteråret 2009 derfor projektet ”Flere i løntilskud i Københavns Kommune”. Projektet har arbejdet for at kommunens 7 forvaltninger i fællesskab får oprettet det ønskede antal løntilskudspladser og at disse er kvalificerede og bliver anvendt effektivt.

Projektet er blevet gennemført i tæt samarbejde med Økonomiforvaltningen og Fællesrepræsentationen i Københavns Kommune<sup>2</sup>, og mellem parterne blev det besluttet at iværksætte en evaluering af projektet ultimo 2010. Denne evaluering blev forelagt Borgerrepræsentationen i maj 2011.

Borgerrepræsentationen besluttede i marts 2011 at der fremadrettet årligt skal gennemføres en evaluering af løntilskud i Københavns Kommune. Evalueringen udarbejdes hvert år i 1. kvartal med henblik på drøftelse i kommunens Centrale Samarbejdsorgan (CSO) i april måned.

Indeværende evaluering er således en opfølgning på de to foregående års evalueringer fra henholdsvis foråret 2011 og foråret 2012 og det er således det tredje år den udarbejdes.

## 1.2 Undersøgelsens formål og indhold

Det overordnede formål med undersøgelsen er:

- at tilvejebringe status for oprettelsen af løntilskudspladser i Københavns Kommune
- at tilvejebringe viden om effekten af løntilskudspladserne for de løntilskudsansattes opkvalificerings- og beskæftigelsessituation
- at tilvejebringe viden om de løntilskudsansatte tilfredshed og vurderede udbytte af ansættelsen med løntilskud i Københavns Kommune
- at tilvejebringe viden om eventuelle klager og klagesager på området

---

<sup>1</sup> Beskæftigelsesministeren fastsætter én gang årligt en løntilskudskvote for ledige i kommuner, stat og regioner efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet. Kvoten for KK var i 2009 fastsat til 1.498, i 2010 til 2.704, i 2011 til 2.781 og i 2012 til 1.922 løntilskudspladser (helårspersoner).

<sup>2</sup> Fællesrepræsentationen repræsenterer ca. 44 organisationer/afdelinger i Københavns Kommune

Evalueringen omfatter en kvantitativ opgørelse over antallet af løntilskudspladser fordelt på kommunens 7 forvaltninger, en effektanalyse, hvor løntilskudsplaceringer i Københavns Kommune sammenlignes med andre aktiveringsformer, samt en surveyundersøgelse blandt de løntilskudsansatte i Københavns Kommune.

Effektanalysen er en registeranalyse af målgruppen (ledige ansat med løntilskud) fra januar til november 2012, der sammenlignes med en "identisk" gruppe af ledige, der modtager andre former for aktivering. Denne undersøgelse giver mulighed for at måle, hvorvidt beskæftigelseeffekten af løntilskud er større end andre aktiveringsformer.

Den anden analyse er en surveyundersøgelse blandt de løntilskudsansatte i Københavns Kommune, der i perioden 2011-2012 har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune. Surveyundersøgelsen afdækker de løntilskudsansattes tilfredshed med løntilskudsforløbet og deres vurdering af, om løntilskudsansættelsen har haft en opkvalificerende effekt.

Der udarbejdes endvidere en opgørelse over klager vedrørende løntilskudsforløb i kommunen indgivet til enten Beskæftigelsesankenævnet eller Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Endelig gives en status for implementeringen af de principper for kommunale løntilskud, som Borgerrepræsentationen vedtog i 2011, og der redegøres for aktuelle fokuspunkter for arbejdet med løntilskudsforløb i Københavns Kommune.

## 2 Status over antallet af oprettede løntilskudspladser i Københavns Kommune

Beskæftigelsesministeren fastsætter én gang årligt en løntilskudskvotepå for ledige i kommuner, regioner og statslige myndigheder efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet. Kvoten for Københavns Kommune var i 2012 fastsat til 1.922 løntilskudspladser (helårspladser). Med et udgangspunkt på 2.430 ønskede løntilskudspladser med udgangen af 2011 besluttede Borgerrepræsentationen d. 15. december 2011 at fastsætte kommunens løntilskudskvotepå for 2012 på cirka sammen niveau som ved udgangen af 2011. Det blev således besluttet at fastsætte kvoten for 2012 til 2.450 pladser (antal pladser til rådighed for besættelse), med henblik på at opnå 1.800 helårspladser, idet der regnes med en besættelsesgrad på ca. 75%.

### 2.1 Fordeling af løntilskudspladser

De 2.450 løntilskudspladser blev fordelt på kommunens 7 forvaltninger med udgangspunkt i antallet af månedslønnede medarbejdere i hele kommunen og i de respektive forvaltninger (eksklusiv tilskudsordninger og elevstillinger). Fordelingen fremgår af nedenstående tabel 2.1.

**Tabel 2.1: Fordelingen af løntilskudspladser mellem kommunens 7 forvaltninger**

Forvaltning	Fordeling af pladser	Antal pladser	
		pr. 30. januar 2013	Målopfyldelse
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	130	74	57%
Økonomiforvaltningen	111	98	88%
Børne- og Ungdomsforvaltningen	1.019	985	97%
Socialforvaltningen	455	358	79%
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	452	317	70%
Teknik- og Miljøforvaltningen	151	97	64%
Kultur- og Fritidsforvaltningen	132	86	65%
<b>Københavns Kommune</b>	<b>2.450</b>	<b>2.015</b>	<b>82%</b>

Kilde: Offentlig Virksomhedsservice

### 2.2 Status på oprettede pladser

Af ovenstående tabel (tabel 2.1) fremgår det, at pr. 30. januar 2013 har Københavns Kommune nået 82% af målupfyldelsen. I januar 2013 var der oprettet 2.015

løntilskudspladser i kommunen og dermed mangler kommunen at oprette 435, for målsætning om 2.450 løntilskudspladser er indfriet. Den manglende målopfyldelse på 435 løntilskudspladser skal dog ses i lyset af, at Borgerrepræsentationen på mødet d. 7. februar 2013 har vedtaget, at det forventede antal løntilskudspladser i kommunen i 2013 nedskrives med 300 pladser, således at måltallet for antal oprettede løntilskudspladser i Københavns Kommune i 2013 er fastsat til 2.150, svarende til ca. 1.600 helårsstillinger. Med 2.015 løntilskudspladser med udgangen af januar 2013 mangler der blot 135 pladser, førend målsætningen for indeværende tidspunkt er indfriet (svarende til en målopfyldelse på 94%).

Der er dog store udsving i graden af målopfyldelse forvaltningerne imellem. Nogle af forvaltningerne skal således fortsat have fokus på at oprette tilstrækkeligt med pladser, mens andre forvaltninger blot skal holde antallet af pladser status quo. Det fremadrettede fokus er herudover fortsat at skabe kvalificerende og meningsgivende pladser, som passer til de lediges behov, samt at få alle pladserne besat.

### Fakta om ansættelse med løntilskud

- Løntilskudsordningen omfatter alle typer af ledige, dvs. ledige der modtager dagpenge, kontanthjælp eller starthjælp. Herudover kan ordningen anvendes på alle jobtyper lige fra ufaglærte stillinger til akademiske stillinger.
- De opgaver løntilskudsansatte skal tilbydes tager udgangspunkt i det overordnede arbejdsmarkedspolitiske formål med ordningen: *At optræne den ledige med henblik på at opkvalificere den enkelte til at opnå ansættelse på ordinære vilkår.* Når løntilskudsstillingen besættes sker det med udgangspunkt i den lediges uddannelsesmæssige baggrund, samt ønsker og erfaringer i øvrigt på arbejdsmarkedet. Herudover vil overenskomster og aftaler om uddannelsesmæssige forudsætninger på det enkelte arbejdssted være afgørende for, hvilke konkrete arbejdsfunktioner der kan være en del af løntilskudsansættelsen.
- Ordningen bliver administreret af Offentlig Virksomhedsservice i Jobcenter København.
- Der er i slutningen af 2012 implementeret et nyt IT-system, hvor alle blanketgange i forhold til løntilskud er gjort digitale.

## Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune

Formålet med ansættelse med løntilskud er, at styrke den lediges kvalifikationer med henblik på en hurtig indslusning på arbejdsmarkedet. Løntilskud må aldrig være en forudsætning for at varetage den ordinære drift.

- Aktivering i løntilskudsstillinger gives som led i en målrettet jobplan. Jobplanen angiver, tillige hvilke opkvalificerende foranstaltninger, der iværksættes i tilknytning til løntilskudsansættelsen (herunder f.eks. danskundervisning samt ordinær uddannelse).
- Der udarbejdes altid en klar stillingsbeskrivelse for indholdet i løntilskudsstillingen.
- Den lokale tillidsrepræsentant skal godkende oprettelsen af alle løntilskudspladser og inddrages i alle løntilskudsansættelser. Hvis der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, inddrages en anden MED-repræsentant eller fællestillidsrepræsentanten for området.
- Der skabes rammer for, at løntilskudsansatte kan mødes for netværksdannelse og erfaringsudveksling, der kan støtte deres jobsøgning.
- På det enkelte arbejdssted gennemføres midtvejsevalueringer af hvert enkelt løntilskudsforløb efter 3 måneders ansættelse.
- Personer ansat med løntilskud garanteres at komme til samtale, såfremt de søger en vakant stilling på arbejdsstedet, og opfylder stillingens krav om kompetencer. Denne ret gælder 3 måneder efter løntilskudsansættelsens ophør, såfremt den tidligere ansatte henvender sig til arbejdsstedet.
- Der er en klar klagevejledning for løntilskudsområdet, og der laves et årligt overblik over klageomfanget.
- Brugen af løntilskudsansættelse i Københavns Kommune drøftes årligt af ledere og tillidsrepræsentanter.
- I øvrigt opfyldes alle krav i lovgivningen og i aftalen om sociale kapitler mellem KL og KTO vedr. ansættelse med løntilskud.
- Der gennemføres årligt en evaluering dels af retningslinjerne for løntilskudsansættelse og dels af effekten af og tilfredsheden med løntilskudsansættelse.

### 3 Beskæftigelseeffekten ved offentligt løntilskud i Københavns Kommune

Analysen hvor løntilskud sammenlignes med andre former for aktiveringstilbud viser typisk, at effekterne for løntilskud er langt højere end for andre aktiveringstilbud. Dette betyder dog ikke nødvendigvis at løntilskud altid er det bedste aktiveringstilbud, idet der kan være forskelle i forudsætningerne blandt de borgere, der visiteres til hhv. løntilskud og til anden aktivering. I indeværende analyse er der derfor korrigeret for sådanne forskelle for at muliggøre sammenligning.

Der er flere potentielle effekter af aktivering, disse er *motivationseffekt*, *fastholdelseeffekt* og *programeffekt*. Analysen omfatter ikke motivationseffekten, da denne ud fra eksisterende data ikke kan måles. De tre effektbegreber er beskrevet i Boks 3.1.

Når man sammenligner aktiveringstilbud for borgere der har sammenlignelige forudsætninger viser analysens resultater, at løntilskud i Københavns Kommune for en del målgrupper ikke fører til bedre *programeffekter* end andre typer af aktiveringstilbud, dvs. at løntilskuddet ikke i højere grad bringer disse borgere tættere på arbejdsmarkedet, end andre aktiveringstilbud. Dette understreger et behov for en mere differentieret brug af offentligt løntilskud. Resultaterne af analysen viser desuden, at løntilskud har en vis *fastholdelseeffekt*, dvs. at løntilskud kan fastholde borgeren i ledighed i stedet for at føre til hurtigere beskæftigelse.

Analysens resultater er delt ind i 3 afsnit. I afsnit 3.1 sammenlignes de samlede effekter af løntilskud i Københavns Kommune med andre offentlige løntilskud og private løntilskud, i afsnit 3.2 opdeles analysens resultater på forskellige karakteristika, disse er uddannelsesniveau, aldersgrupper og ledighedslængde og i afsnit 3.3 præsenteres resultaterne opdelt på de 7 forvaltninger i Københavns Kommune.

I nedenstående tabel opsummeres analysens resultater.

#### Boks 3.1: Effektbegreber

*Motivationseffekten* skyldes det forhold, at ledige kan tilskyndes til at finde beskæftigelse eller forlade arbejdsstyrken som følge af udsigten til aktivering.

*Fastholdelseeffekten* mindsker chancen for at finde beskæftigelse eller begynde i uddannelse, mens borgeren deltager i et aktiveringsforløb. Det begrundes normalt med, at der er mindre tid til at søge et arbejde under et aktiveringsforløb, og at den enkelte har en interesse i at færdiggøre forløbet.

*Programeffekten* øger sandsynligheden for at finde beskæftigelse, fordi aktiveringsforløbet har givet borgeren nye kompetencer eller kontakter. Programeffekten ligger typisk efter afslutningen af aktiveringsforløbet, men alt afhængig af aktivitetens karakter kan den ligge tidligere i forløbet.



## Opsummering af resultater

### Overordnet resultat

- **Der er fastholdelseeffekter af løntilskud de første 6 måneder efter forløbets start.** Fastholdelseeffekterne er mindre i offentlige løntilskud i Københavns Kommune sammenlignet med andre offentlige løntilskud.
- **Der er ikke positive effekter af offentlige løntilskud i Københavns Kommune sammenlignet med anden aktivering før 10 måneder efter forløbets start.** Det er et udtryk for at fastholdelseeffekterne er større end programeffekterne efter første løntilskudsperiode, som typisk er på 6 måneder.
- **Programeffekterne af offentlige løntilskud udenfor Københavns Kommune overstiger fastholdelseeffekterne allerede fra 7. måned.** Samlet set over et år er der højere effekter af offentlige løntilskud udenfor Københavns Kommune end af kommunens interne løntilskud.

### Resultater opdelt på karakteristika

- **Ufaglærtes og faglærtes udbytte af offentligt løntilskud i Københavns Kommune er dårligere eller ligeså god som anden aktivering, de første 12 måneder efter forløbets start.** For begge grupper er der de første 6 måneder fastholdelseeffekter. Fra 7. måned er der for de ufaglærte fortsat fastholdelse, hvor fastholdelseeffekterne og programeffekterne opvejer hinanden for de faglærte.
- **LVU'ere har det største udbytte af offentlig løntilskud i Københavns Kommune.** Fastholdelseeffekter er en smule højere de første måneder efter forløbets start, sammenlignet med ledige der har anden uddannelsesbaggrund. Herefter er fastholdelseeffekterne dalende og efter 6 måneder er effekterne mere end 10 procent højere end ved anden aktivering.
- **Der er store forskelle på effekterne for ledige unge under 30 år og ledige over 30 år. For ungegruppen er der både større fastholdelseeffekter og mindre programeffekter.** Forskellen kan ikke forklares ved forskellig sammensætning af de løntilskudsansatte i de to aldersgrupper. Forklaringen er enten forskelle i anvendelsen af løntilskud eller forskelle i den lediges udbytte af løntilskuddene.
- **Analysen viser at fastholdelseeffekterne kan reduceres ved at iværksætte løntilskudsforløbene senere i ledighedsforløbet.** Dette hænger sammen med, at iværksættes løntilskudsforløb tidligt i ledighedsforløbet er sandsynligheden for at finde job generelt større og dermed vil fastholdelseeffekterne stige, når man er mindre jobsøgende.

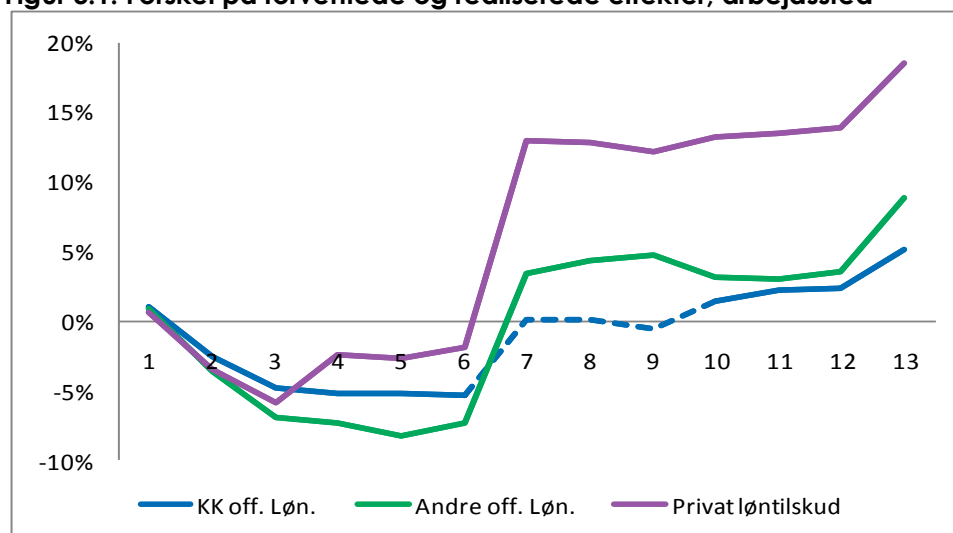
### Resultater opdelt på forvaltning

- **Der er store forskelle på resultaterne mellem de forskellige forvaltninger. De bedste effekter af løntilskud er i BIF.** Udover BIF er det kun TMF og SOF, hvor der i 7. måned efter første løntilskudsperiode er positive effekter. KFF og SUF tilhører mellemgruppen, og ØKF og BUF har de laveste effekter.
- **BIF adskiller sig særligt fra de andre forvaltninger ved at der ikke er fastholdelseeffekter. Endvidere er effekterne på lang sigt også højere.** De fraværende fastholdelseeffekter kan delvist forklares ved at de ledige har højere ledighedsanciennitet end i de andre forvaltninger, men dette kan ikke forklare hele forskellen, så en del af forklaringen må skyldes anvendelsen i forvaltningen.
- **BUF har de dårligste effekter af løntilskud og har samtidig flest løntilskudsansatte. Rent faktisk ville effekterne af offentlige løntilskud i Københavns Kommune ligne effekten udenfor kommunen, hvis man fratrag BUF.** Årsagen til de lave effekter er dels sammensætningen af de ledige i løntilskud i BUF, men også at effekterne for de faglærte er betydeligt lavere i BUF sammenlignet med andre forvaltninger.

## 3.1 Overordnet resultat

Figur 3.1 viser forskellen mellem de forventede og de realiserede effekter, også kaldet mereffekter, for *målgruppen* af borgere i løntilskud 1 til 13 måneder efter forløbets start. Boks 3.2 indeholder en mere detaljeret beskrivelse af hvordan figuren skal fortolkes.

Figur 3.1: Forskel på forventede og realiserede effekter, arbejdssted



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra BIFLIS og DST

Note: Stiplet linje betyder at der ikke er en signifikant forskel fra andre aktiveringstilbud

Analyseresultatet viser, at der er fastholdelseeffekter for borgere i løntilskud i Københavns Kommune. Fastholdelseeffekterne er stigende de første måneder af løntilskudsforløbene. Fra 3. til 6. måned af forløbet betyder fastholdelseeffekterne at 5 pct. færre er i beskæftigelse eller uddannelse, end hvad de ville have været, hvis de var i anden aktivering. Fastholdelseeffekterne er de første 3 måneder nogenlunde de samme for både private løntilskud og offentlige løntilskud som ikke er i Københavns Kommune. Fra 4. til 6. måned er fastholdelseeffekterne mindre for private løntilskud og større for andre offentlige løntilskud.

Programeffekterne realiseres oftest i forlængelse af løntilskuddets ophør. Ca. 62 pct. af forløbene i Københavns Kommune bliver ikke forlænget og varer derfor op til 6 måneder. Fra 7. til 9. måned opvejer programeffekterne i Københavns Kommune ikke fastholdelseeffekterne fra de forløb der er blevet forlænget. Derfor er der samlet set ingen forskel på de realiserede og forventede effekter.

Fra 10. måned og frem bliver programeffekterne for løntilskud i Københavns Kommune større end fastholdelseeffekterne og der er en positiv mereeffekt. 10 til 12 måneder efter et forløbs start er mereeffekten ca. 2 pct. og efter 13 måneder ca. 5 pct.

I modsætning til programeffekterne af løntilskud i Københavns Kommune er der allerede i 7. måned positive mereeffekter af andre offentlige løntilskud og private løntilskud. Andelen der ikke forlænges er 67 og 80 pct. for hhv. andre offentlige løntilskud og private løntilskud sammenlignet med de 62 pct. i Københavns Kommune. De positive mereeffekter kan dermed blandt andet forklares af at færre bliver forlænget.

Samlet set er effekterne af offentlige løntilskud i Københavns Kommune lavest. Over en periode på 13 måneder efter forløbets start er de samlede fastholdelseeffekter større end de samlede programeffekter, svarende til 1 pct. lavere effekt hver måned. For andre offentlige løntilskud opvejer programeffekterne fastholdelses-

### Boks 3.2: Fortolkning af resultater

Graferne viser *mereffekter* fra udvalgte aktiveringsforløb opgjort på udvalgte undergrupper af en population, *målgrupper*, over en periode på 13 måneder.

Ud af førsteaksen aflæses tiden opgjort på måneder, og ud af andenaksen aflæses mereffekter i procent.

Førsteaksen er *baseline*, og en kurve der ligger over denne, indikerer at der for den givne målgruppe på det givne tidspunkt, er en positiv effekt fra et givet aktiveringstilbud i forhold til andre aktiveringstilbud, i.e. en større sandsynlighed for at borgere kommer i beskæftigelse. Se Boks 3.1, *Programeffekter*.

Ligeledes indikerer en kurve der ligger under førsteaksen, at der er negative mereeffekter fra et tilbud, i.e. en højere grad af fastholdelse i ledighed. Se Boks 3.1, *Fastholdelseeffekter*.

Når en linje er stiplede angiver det at mereffekterne ikke er *signifikante*. I så fald kan det ikke med sikkerhed fastslås at mereeffekten fra et aktiveringstilbud er forskelligt fra effekten af andre aktiveringstilbud, i.e. *baseline*.

effekter over en periode på 13 måneder. For privat løntilskud er programeffekterne så store, at der over en periode på 13 måneder i gennemsnit er 6 pct. højere effekter.

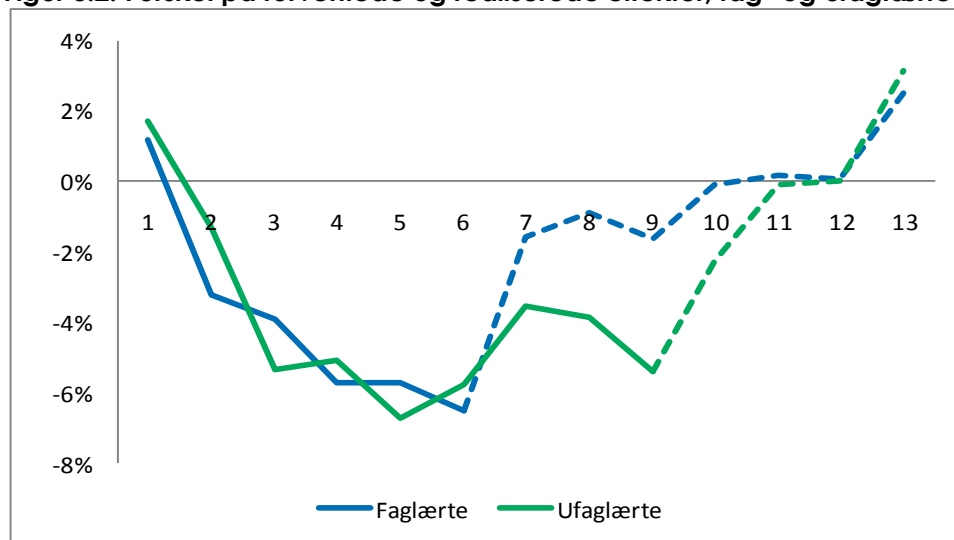
## 3.2 Resultater opdelt på karakteristika

I dette afsnit beskrives effekter fordelt på uddannelsesniveau, aldersgruppe og ledighedsanciennitet. Resultaterne af disse delanalyser kan være med til at identificere hvilke personer der får mest ud af et offentligt løntilskudsforløb.

### Resultater opdelt på uddannelsesniveau

Figur 3.2 og Figur 3.3 viser forskellen mellem de forventede og de realiserede effekter af løntilskud i Københavns Kommune fordelt på uddannelsesniveau. Boks 3.2 på side 11 indeholder en mere detaljeret beskrivelse af hvordan figuren skal fortolkes.

**Figur 3.2: Forskel på forventede og realiserede effekter, fag- og ufaglærte**



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra BIFLIS og DST

Note: Stiplet linje betyder at der ikke er en signifikant forskel fra andre aktiveringstilbud

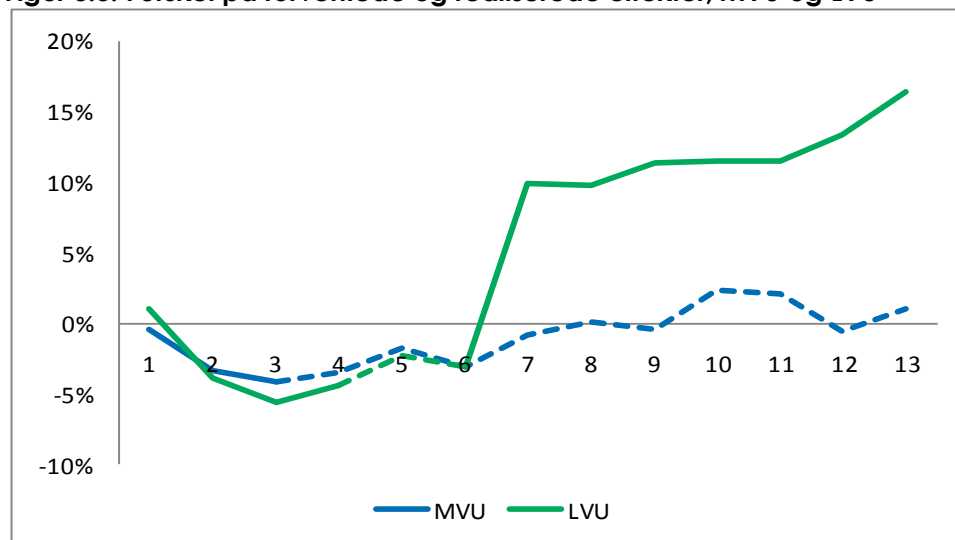
Ca. 2/3 af de offentlige løntilskud er besat af fag- eller ufaglærte, hvilket sammenholdt med de lave effekter for gruppen kan forklare at effekterne for offentlige løntilskud i kommunen er lavere end løntilskud som ikke er i kommunen. Til sammenligning er bare 1/4 af alle løntilskudsforløb uden for kommunen besat af ledige fag- eller ufaglærte.

De første 6 måneder, som er den normale planlagte varighed for løntilskudsforløb, er der en gennemsnitlig fastholdelseeffekt på knap 4 pct. for både de fag- og ufaglærte. Næsten halvdelen af forløbene der bliver besat af ufaglærte bliver forlænget, hvilket bevirker at der efter 6. måned samlet set fortsat er fastholdelseeffekter. Dette fremgår tydeligt af Figur 3.2. Halvt så mange faglærte forlænges i løntilskudsstillinger. Dette afspejles i at fastholdelseeffekterne for hele gruppen fra 7. måned og frem er stort set nul.

I 13. måned ses positive mereeffekter på 2-3 pct. Disse vurderes at være et udtryk for programeffekter, selv om de ikke er signifikante. Hvis løntilskuddet samlet set skal

give en positiv effekt, kræver det at de positive programeffekter hele 2 år efter løntilskuddets opstart har betydning for de lediges mulighed for at få job eller påbegynde uddannelse. Det vurderes ikke at være realistisk.

**Figur 3.3: Forskel på forventede og realiserede effekter, MVU og LVU**



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra BIFLIS og DST

Note: Stiplet linje betyder at der ikke er en signifikant forskel fra andre aktiveringstilbud

17 pct. af de offentlige løntilskudsstillinger i Københavns Kommune er besat af LVU'ere og 11 pct. af MVU'ere. Af Figur 3.3 fremgår det, at mereeffekterne er nogenlunde ens de første 6 måneder, hvor der er fastholdelseeffekter på omkring 3 pct. Dette svarer nogenlunde til niveauet for fag- og ufaglærte.

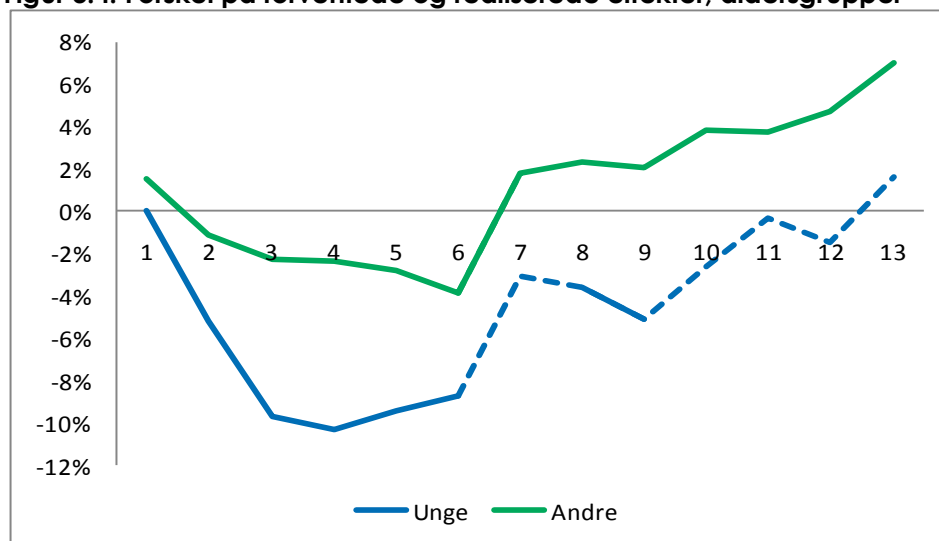
Fra 7. måned er effekterne for MVU'erne stort set de samme som ved andre aktiveringstilbud, hvor de for LVU'erne er markant højere. Andelen af forløb der forlænges i de to grupper er nogenlunde ens (1/3). De meget højere effekter for LVU'erne kan således ikke forklares med at færre fastholdes i ledighed ved at deres forløb forlænges. For MVU'erne er effekterne ikke meget højere end for de faglærte fra 7. måned og frem, hvilket indikerer at programeffekterne for den gruppe som ikke forlænges er begrænsede.

De markant højere programeffekter for LVU'ere sammenlignet med de andre grupper er ikke særegent for løntilskud i Københavns Kommune. Sammenligner man med forløb uden for kommunen, er det nogenlunde samme billede der tegner sig, og netop sammensætningen på uddannelsesniveau kan forklare det meste af forskellene på vores interne tilbud og de andre offentlige løntilskud. I Københavns Kommunes løntilskud er 17 pct. LVU'ere, hvor der til sammenligning er 60 pct. LVU'ere i andre offentlige løntilskudsstillinger. Forskellen til privat løntilskud kan ikke forklares med uddannelsesniveausammensætningen.

### Resultater opdelt på aldersgrupper

Figur 3.4 viser forskellen mellem de forventede og de realiserede effekter af løntilskud i Københavns Kommune fordelt på aldersgrupper. Boks 3.2 på side 11 indeholder en mere detaljeret beskrivelse af hvordan figuren skal fortolkes.

**Figur 3.4: Forskel på forventede og realiserede effekter, aldersgrupper**



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra BIFLIS og DST

Note: Unge er under 30 år og andre er over 30 år

Note: Stiplet linje betyder at der ikke er en signifikant forskel fra andre aktiveringstilbud

Figuren viser, at effekten af løntilskud i Københavns Kommune er lavere for unge (16-29 år) sammenlignet med andre (30-64 år). Denne forskel kan ikke forklares med at der er flere 30-64 årige LVU'ere, hvor mereeffekterne er højere, da andelen af LVU'ere er stort set den samme i begge grupper. Mereeffekterne for LVU'ere er stort set også de samme uanset aldersgruppe, hvilket betyder at de lavere mereeffekter for ungegruppen udelukkende kan henføres til dårlige resultater for især de fag- og ufaglærte.

Samlet set er fastholdelseeffekterne oppe på omkring 10 pct. for ungegruppen. Til sammenligning topper fastholdelseeffekten for andre på 4 pct. 6 måneder efter påbegyndt løntilskudsforløb.

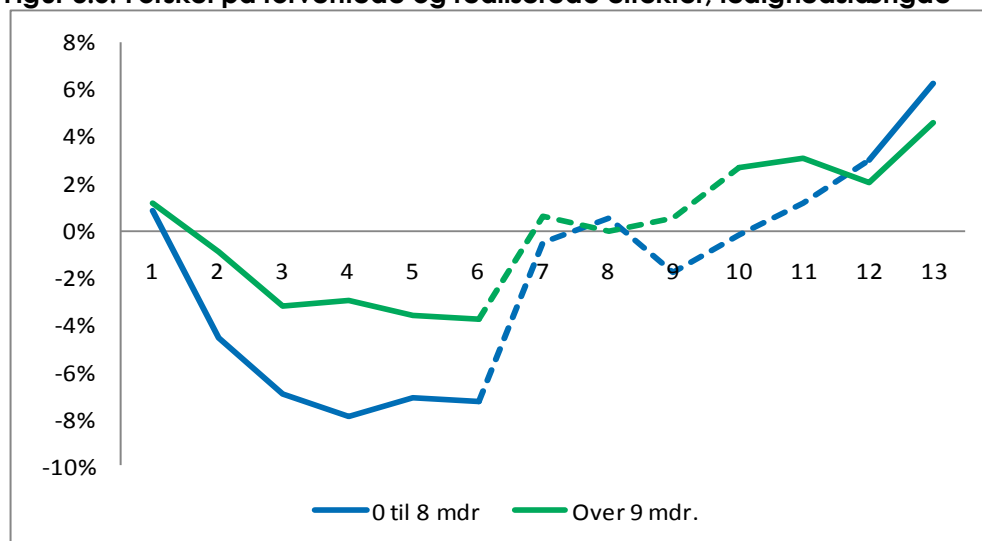
Fra 7. måned tegner der sig et lignende billede med negative mereeffekter helt frem til 12. måned for ungegruppen og positive for andre. Dette kan ikke forklares med andelen af forløb der forlænges, eftersom at færre af de unges forløb forlænges.

Det vurderes, at når forskellen på mereeffekterne ikke kan forklares med hverken sammensætningen på uddannelsesniveau eller andelen som forlænges, er redskabet mindre effektivt for ungegruppen. En alternativ forklaring kan være, at der er kvalitetsforskelle i arbejdet med visiteringen af de ledige til løntilskudsstillinger. I Københavns Kommune er indsatsen for de unge i JKU og for de andre primært i AMC, hvilket betyder kvaliteten af AMC's virksomhedsindsats kan afspejles i resultaterne. Derfor er konklusionen ikke entydigt, at unge ikke skal i offentligt løntilskud i Københavns Kommune.

### Resultater opdelt på ledighedslængde

Figur 3.5 viser forskellen mellem de forventede og de realiserede effekter af løntilskud i Københavns Kommune, fordelt på ledighedslængde. Boks 3.2 på side 11 indeholder en mere detaljeret beskrivelse af hvordan figuren skal fortolkes.

**Figur 3.5: Forskel på forventede og realiserede effekter, ledighedslængde**



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra BIFLIS og DST

Note: Stiplet linje betyder at der ikke er en signifikant forskel fra andre aktiveringstilbud

Resultatet af analysen fordelt på borgernes ledighedslængde viser, at fastholdelseeffekterne er størst ved offentlige løntilskud som starter tidligt i ledighedsforløbet. Det hænger logisk sammen med at man, når man ikke har været ledig særlig længe, har større sandsynlighed for at komme i beskæftigelse. Derfor vil en reduceret jobsøgning have større indflydelse på muligheden for at komme i ordinær beskæftigelse og dermed øge fastholdelseeffekten. Endvidere er manglende tilknytning til arbejdsmarkedet efter kort tids ledighed ikke et stort problem, og dermed er gevinsten ved løntilskuddet i form af arbejdsmarkedstilknytning størst efter længere ledighed. For ledige uden beskæftigelse de seneste to år er fastholdelseeffekterne ikke afhængige af ledighedslængden - det vil typisk være dimittender uden erhvervs erfaring eller dagpengemodtagere, som overgår til kontanthjælp.

Ser man på forløb med mere end 12 måneders ledighedslængde er fastholdelseeffekterne endnu mindre; rent faktisk er der negative mereffekter på under 2 pct. og de er ikke signifikante de fleste af månederne.

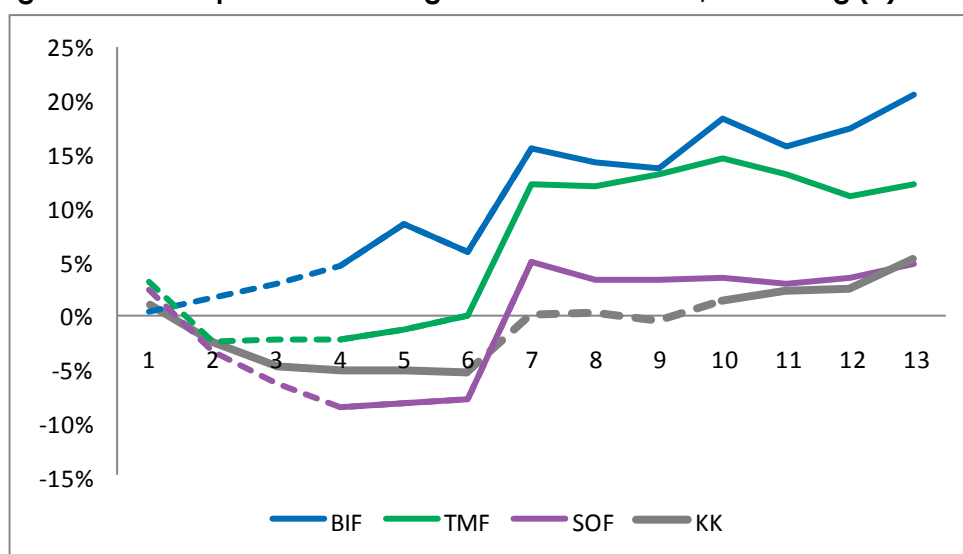
På baggrund af resultaterne fordelt på ledighedslængde vurderes det, at det er bedst at udskyde løntilskudsplaceringen, som minimum til at borgeren har været ledig i mindst 9 måneder, og hvis man stort set vil eliminere fastholdelseeffekterne, skal man, alt andet lige, vente til efter 12 måneders ledighed. Det beror selvfølgelig på arbejdsmarkedstilknytningen, så ledige med kortere ledighedsanciennitet og uden særlig arbejdsmarkedstilknytning fastholdes ikke i samme grad i ledighed ved løntilskud tidligt i ledighedsforløbet. Det kan f.eks. være dimittender uden erhvervs erfaring.

### 3.3 Resultater opdelt på forvaltninger

Der er store forskelle på resultaterne af analysen for de forskellige forvaltninger. En del af dette kan forklares med hvilke borgere der er i løntilskud i de forskellige forvaltninger.

Forvaltningerne kan overordnet deles op i to grupper; forvaltninger hvor effekterne efter 6 måneder er større end forventet, og forvaltninger hvor effekterne efter 6 måneder er mindre end forventet. For den første gruppe overstiger programeffekterne dermed samlet set fastholdelseeffekterne fra 7. måned. Figur 3.6 viser mereeffekterne for de 3 forvaltninger hvor der er positive programeffekter. Boks 3.2 på side 11 indeholder en mere detaljeret beskrivelse af hvordan figuren skal fortolkes.

Figur 3.6: Forskel på forventede og realiserede effekter, forvaltning (a)



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra BIFLIS og DST

Note: Stiplet linje betyder at der ikke er en signifikant forskel fra andre aktiveringstilbud

**BIF** har de højeste mereeffekter af offentlige løntilskud. Det som karakteriserer anvendelsen af løntilskud i BIF er, at de ledige har længere ledighedsanciennitet sammenlignet med de andre forvaltninger. I BIF har ca. 70 pct. været ledige i mere end 9 måneder sammenlignet med 57 pct. for alle forvaltninger. Udover en høj ledighedsanciennitet er andelen af ledige over 30 år langt større i BIF sammenlignet med andre forvaltninger. Højere alder og ledighedsanciennitet har analysen tidligere vist, betyder at fastholdelseeffekterne bliver mindre, men de er stadig positive. At der samlet set ikke er fastholdelseeffekter i BIF kan altså ikke udelukkende forklares med sammensætningen af de ledige. Dermed kan det konkluderes, at anvendelsen af løntilskud i BIF allerede tidligt i forløbet bidrager positivt til de lediges muligheder for at komme i beskæftigelse.

Fra 7. måned er resultaterne for BIF også bemærkelsesværdige ved at det ikke er LVU-gruppen som bidrager til de høje mereeffekter - BIF er den forvaltning med 3. færrest LVU'ere. Det som f.eks. bidrager positivt til effekterne er, at for de ufaglærte er der positive mereeffekter allerede ved 7. måned, hvor der generelt ikke er positive mereeffekter for denne gruppe før ved 13. måned. Dette resultat kan ikke forklares

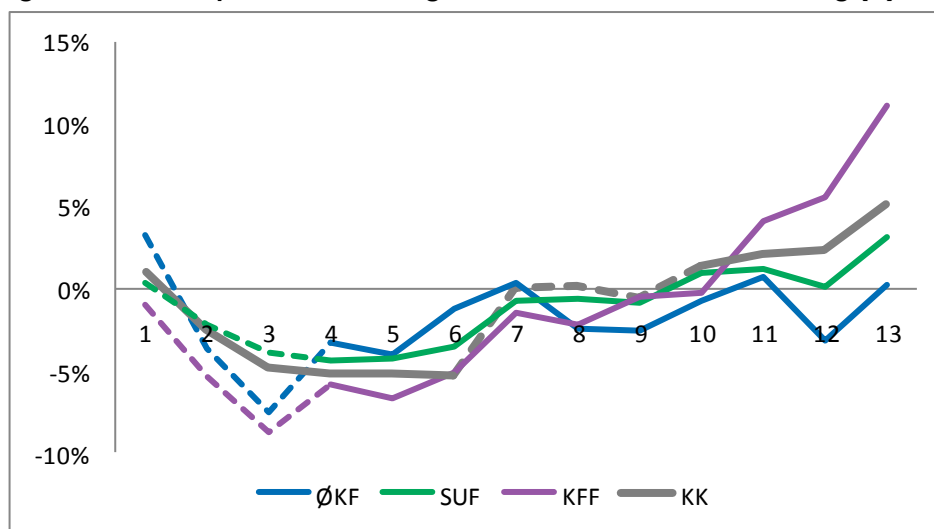


med andelen af forløb der forlænges. Her adskiller BIF sig derfor ikke markant fra andre forvaltninger.

**TMF** har ikke signifikante mereffekter de første 6 måneder og positive mereffekter fra 7. måned. Udviklingen i effekterne for TMF ligner i høj grad effekterne for LVU'erne, hvilket kan hænge sammen med at hele 40 pct. af de løntilskudsansatte i TMF er LVU'ere. Udover en stor andel af LVU'ere adskiller TMF sig ved at de ledige typisk har kortere ledighedslængde og at færre forløb forlænges.

**SOF** har større fastholdelseeffekter end gennemsnittet og positive mereffekter fra 7. måned. Sammensætningen af de løntilskudsansatte i SOF er karakteriseret ved at ligne gennemsnittet på de fleste parametre. Der er lidt flere LVU'ere og lidt færre forløb forlænges, hvilket kan forklare de højere effekter efter 7. måned.

**Figur 3.7: Forskel på forventede og realiserede effekter, forvaltning (b)**



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra BIFLIS og DST

Note: Stiplet linje betyder at der ikke er en signifikant forskel fra andre aktiveringstilbud

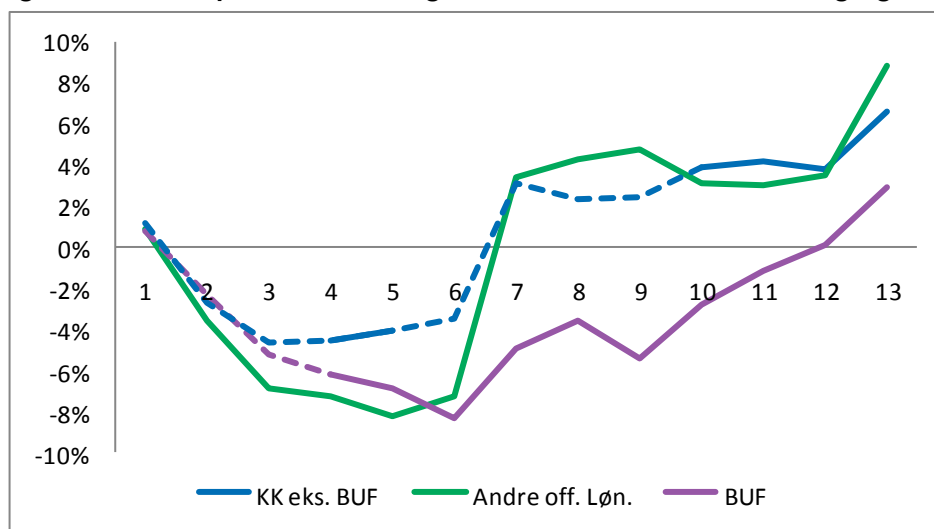
**KFF** adskiller sig ved at have flest LVU'ere, flest forløb med ledige med mindre end 9 måneders ledighed og flest forløb der forlænges. Effekterne for de løntilskudsansatte i KFF adskiller sig også fra de andre forvaltningers løntilskudsansatte ved at have meget høje fastholdelseeffekter de første måneder af forløbet. Modsat forløbene i andre forvaltninger øges effekterne løbende og ikke ved 7. måned, hvor det er normalt at de forlænges. Fra 11. måned er der samlet set positive mereffekter af løntilskud i KFF, og de når et meget højt niveau i 13. måned, hvilket antyder at der på lang sigt er meget positive programeffekter af løntilskudsstillingerne i KFF.

**SUF** har stort set samme effekter som KK samlet set. Fastholdelseeffekterne er dog en smule lavere de første 6 måneder efter forløbets start, ligesom mereffekterne fra 7. måned og frem er en smule lavere. I SUF er andelen af løntilskudsansatte med en videregående uddannelse ca. 20 pct., hvoraf bare ¼ er LVU'ere. SUF er således den forvaltning, som har færrest ledige med videregående uddannelser. Gruppen af faglærte udgør 31 pct. af alle løntilskudsansatte i SUF. For denne gruppe er mereffekterne allerede i 9. måned positive og stiger til et niveau omkring 5 pct. Dette

resultat afviger fra det generelle resultat for faglærte i Københavns Kommune, hvor der ikke er positive mereeffekter før efter 12. måned.

**ØKF** er den forvaltning med færrest løntilskudsansatte. Effekterne for disse har været lavere end forventet, hvis de havde været i anden aktivering. Det til trods for at godt 40 pct. af dem er LVU'ere, som er den gruppe der generelt udviser den største effekt af forløb. Forklaringen på de lave effekter kan være, at løntilskudsansatte i ØKF har lavere ledighedslængde og er yngre end løntilskudsansatte i andre forvaltninger.

**Figur 3.8: Forskel på forventede og realiserede effekter, forvaltning og anden off.**



Kilde: Egne beregninger på baggrund af data fra BIFLIS og DST

Note: Stiplet linje betyder at der ikke er en signifikant forskel fra andre aktiveringstilbud

**BUF** er den forvaltning med de laveste effekter og flest løntilskudsansatte. Knap 40 pct. af alle Københavns Kommunes løntilskudsansatte der indgår i analysen har været i BUF. På Figur 3.8 sammenlignes mereeffekterne af løntilskud i BUF med mereeffekterne i Københavns Kommune fratrukket BUF og andre offentlige løntilskud. Det fremgår tydeligt, at den forskel der er mellem Københavns Kommunes og andre offentlige løntilskuds effekter kan forklares med de lave mereeffekter i BUF.

Sammensætningen af de løntilskudsansatte i BUF viser, at der er langt flere ufaglærte end i Københavns Kommune generelt. Helt præcis er 47 pct. ufaglærte. Den store andel ufaglærte kan i nogen grad forklare de lave effekter af løntilskud i BUF, eftersom resultaterne i de fleste forvaltninger er dårlige for ufaglærte.

For faglærte, som udgør den næststørste gruppe i BUF med knap 30 pct., er effekterne ligeledes meget lave. For faglærte forholder det sig dog således, at det i særlig høj grad er effekterne for faglærte i BUF der sikrer så lave effekter for faglærte samlet set. I de fleste andre forvaltninger er resultaterne af løntilskud for de faglærte positive efter 7. måned.

I forhold til ledighedslængde, alderssammensætning og antal forløb der er længere end 6 måneder, adskiller BUF sig ikke markant fra andre forvaltninger. Det vurderes

dermed, at de dårlige resultater i BUF samlet set kan forklares ved at der er mange ufaglærte, effekterne for de faglærte er lave og der er få LVU'ere.

## 4 De løntilskudsansattes oplevelse af at være ansat med løntilskud i Københavns Kommune

En løntilskudsstilling har til formål at genoptræne eller styrke faglige kvalifikationer hos den ledige borger, samt skabe mulighed for, at den ledige kan afprøve sine færdigheder og få erhvervs erfaring inden for et ønsket arbejdsområde.

En offentlig løntilskudsansættelse kan højst være et år for både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. Der gælder ingen krav om forudgående ledighed. I løntilskudsperioden er man ansat på virksomheden, men arbejdet tæller ikke med til genoptjening af dagpengeretten. Det er ikke tilladt at blive ansat med løntilskud i den virksomhed, hvor man senest har været ordinært ansat eller ansat med løntilskud. Der skal desuden være et rimeligt forhold imellem antallet af ordinært ansatte, personer i virksomhedspraktik og personer ansat med løntilskud i virksomheden.

Dette kapitel omhandler de løntilskudsansattes oplevede udbytte af ansættelsen med løntilskud i Københavns Kommune.

Analyserne i dette kapitel tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse, der er foretaget i forbindelse med ”Analyse af den virksomhedsvendte aktivering i København”, hvor borgere der har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune udgør en delmængde. Undersøgelsen indeholder besvarelser fra 130 borgere bosat i Københavns Kommune, der i perioden 2011-2012 har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i perioden maj-september 2012.

Målgruppen for undersøgelsen er dagpengemodtagere samt kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 1 og 2, der inden for 6 måneder op til undersøgelsestidspunktet har haft en løntilskudsansættelse i Københavns Kommune.

Der er sendt breve med link til online-spørgeskemaerne til 274 borgere i målgruppen. Efterfølgende er der gennemført en rykkerprocedure, således at i alt 130 borgere har besvaret spørgeskemaerne. 2 borgere modtog ikke brevet, der kom retur med betegnelse ”Adressat ukendt”. Svarprocenten i undersøgelsen er dermed på 48%.

### 4.1 Opkvalificering gennem løntilskudsansættelsen

Formålet med offentlig løntilskud er at genoptræne eller styrke den lediges kompetencer og derved bane vejen til et ordinært job. I Tabel 4.1 ses de aktiveredes vurdering af opkvalificeringseffekten af deres løntilskudsjob på henholdsvis deres faglige, sociale og sproglige kompetencer.

Besvarelserne viser, at løntilskudsansættelserne har haft størst indflydelse på niveauet af de faglige kompetencer. 8 ud af 10 angiver således, at deres faglige kompetencer er blevet styrket.

Endvidere angiver tre fjerdedele, at deres sociale kompetencer er styrket, mens det med hensyn til de sproglige kompetencer kun gælder for godt halvdelen af de aktiverede.

**Tabel 4.1: Udvikling af faglige, sociale og sproglige kompetencer**

I hvilken grad vurderer du, at din ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune har været med til at afklare dine kompetencer?			
Kompetencetype	I høj grad/I meget høj grad	I nogen grad	I lav grad/Slet ikke
Faglige kompetencer	50,8%	29,2%	19,2%
Sociale kompetencer	34,6%	42,3%	13,1%
Sproglige kompetence	23,1%	31,5%	41,5%

Kilde: Survey med 130 borgere, der har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune

## 4.2 Løntilskudsansættelsens betydning for jobmuligheder

Tre fjerdedele af de aktiverede i offentlig løntilskud vurderer, at løntilskudsansættelsen har øget deres jobmuligheder, hvilket fremgår af Tabel 4.2: nedenfor.

**Tabel 4.2: Vurdering af jobmuligheder**

I hvilken grad vurderer du, at din ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune har...			
	I høj grad/I meget høj grad	I nogen grad	I lav grad/Slet ikke
...øget dine muligheder for at få et job	33,9%	35,4%	15,3%
...fået et netværk, som kan hjælpe dig videre på arbejdsmarkedet	22,3%	26,9%	20,7%
...opnået erfaringer, som du kan få gavn af i et fremtidigt job?	45,3%	34,6%	16,9%

Kilde: Survey med 130 borgere, der har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune

I de aktiveredes vurdering af løntilskuddets jobeffekt indgår dels muligheden for netværksdannelse undervejs i forløbet og dels en mere direkte påvirkning af de efterfølgende jobmuligheder.

~~Netværksdannelsen vil her have en relevans for de løntilskudsansatte i forhold til at kunne komme i betragtning til de nogle af de ca. 70 % ordinære job, der ikke besættes på baggrund af egentlige stillingsopslag.~~

Der er forholdsvis mange - halvdelen - som mener, at deres løntilskudsansættelse har givet dem et netværk, som kan hjælpe dem videre på arbejdsmarkedet. Dette ses i Tabel 4.2: Der er en stor overvægt af aktiverede med en videregående uddannelse blandt dem, som vurderer, at de har fået et brugbart netværk.

Af Tabel 4.2: fremgår det også, hvor vidt de aktiverede oplever at have fået erfaringer via løntilskudsansættelsen, som de kan bruge i et kommende job. 8 ud af 10 mener, at de kan få gavn af erfaringerne, når de senere finder beskæftigelse.

De aktiveredes alder og køn spiller ikke ind på deres vurdering af løntilskudserfaringerne i et fremadrettet perspektiv.

### 4.3 Arbejdspladsens håndtering af løntilskudsansættelsen

En løntilskudsstilling skal leve op til formålet om genoptræning eller styrkelse af kompetencer. Det er derfor undersøgt, om ansættelserne ifølge de aktiverede har haft dette opkvalificerende sigte.

Godt tre ud af fire er enige i, at arbejdspladsen har *gjort brug* af deres evner og færdigheder i de arbejdsopgaver, som de har udført. Det fremgår af Tabel 4.3. Kontanthjælpsmodtagerne har lidt oftere end dagpengemodtagerne denne opfattelse.

**Tabel 4.3: Brug og udvikling af evner og færdighed**

I hvilken grad vurderer du, at arbejdspladsen , hvor du har været ansat med løntilskud har...	I høj grad/I meget høj grad	I nogen grad	I lav grad/Slet ikke
<b>...brugt dine evner og færdigheder til konkrete opgaver?</b>	50,8%	25,4%	22,3%
<b>...fokuseret på at udvikle dine evner og færdigheder</b>	27,7%	34,6%	35,4%

Kilde: Survey med 130 borgere, der har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune

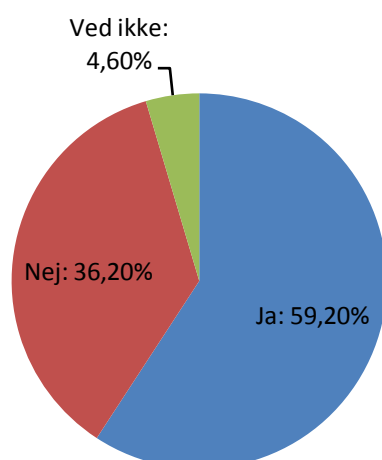
Mere end 6 ud af 10 vurderer, at arbejdspladsen har opfyldt målet om at *udvikle* deres evner og færdigheder.

Ifølge analysen er det i stor udstrækning kontanthjælpsmodtagerne (8 ud af 10), som får denne form for opkvalificerende udbytte af aktiveringen. Modsat oplever dagpengemodtagere sjældnere, at der er et sådant udviklingsfokus.

Med hensyn til modtagelse på arbejdspladsen ved opstarten af løntilskudsansættelsen er der positive tilkendegivelser fra de aktiverede. 7 ud af 10 føler sig i høj grad eller meget høj grad taget godt imod på arbejdspladsen.

I *Retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune* fremgår det, at der på det enkelte arbejdssted gennemføres en midtvejsevaluering efter 3 måneders ansættelse. Som det fremgår af Figur 4.1: er det seks ud af ti, der har haft en evalueringssamtale med den nærmeste leder.

**Figur 4.1: Har du i løbet af din ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune haft en opfølgende evalueringssamtale med din nærmeste leder?**



Kilde: Survey med 130 borgere, der har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune

Det fremgår ligeledes af retningslinjerne, at personer der er ansat med løntilskud garanteres at komme til samtale, såfremt de søger en ledig stilling på arbejdsstedet og i øvrigt opfylder stillingens krav om kompetencer. Det er knap halvdelen, der har kendskab til dette og hver femte, der har gjort brug af retten til at komme til samtale på opslåede stillinger.

#### **4.4 Løntilskudsansættelsens betydning for jobsøgning**

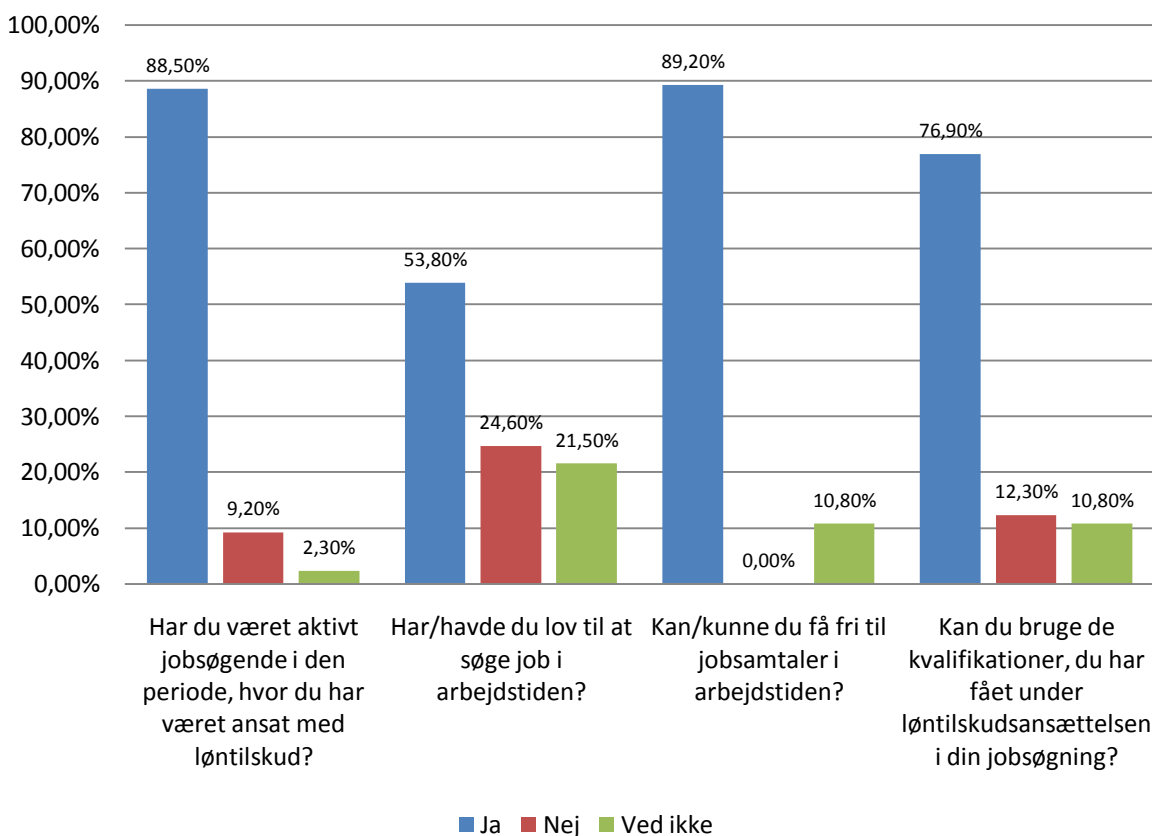
Et stort flertal på næsten 8 ud af 10 mener, at de kan bruge de tilegnede kvalifikationer fra løntilskudsansættelsen i deres jobsøgning, jævnfør Figur 4.2.

*"Jeg har i høj grad kunnet bruge min løntilskudsansættelse i mine skriftlige jobansøgninger. Det mærkes, at man er en mere interessant kandidat til opslåede jobs, hvis man i forvejen er i arbejde."*

*Kommentar fra respondent*

De aktiveredes arbejdserfaring har også en betydning i denne sammenhæng, idet det i højere grad er holdningen hos dem med begrænset arbejdserfaring, at nye kvalifikationer fra løntilskudsansættelsen er anvendelige i jobsøgningen.

**Figur 4.2: Jobsøgning**



Kilde: Survey med 130 borgere, der har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune

De løntilskudsansatte har næsten alle været aktivt jobsøgende under deres løntilskudsansættelse – dagpengemodtagere i endnu højere grad end kontanthjælpsmodtagere. Det er også langt de fleste i løntilskud, der har kunnet få fri til jobsamtaler i arbejdstiden. Det fremgår af Figur 4.2.:

*Det skulle være obligatorisk, at man har 3-4 timer ugentligt (f. eks. en eftermiddag) til jobsøgning, når man er ansat på fuld tid, så man ikke skal bruge alle sine weekender på det = stort arbejde samtidigt med et fuldtidsjob.*

*Kommentar fra respondent*

Godt halvdelen oplyser desuden, at de [har](#) fået lov til at søge job i arbejdstiden, mens knap hver fjerde ikke har haft muligheden. De resterende angiver, at de ikke ved, om de havde lov til at søge job i arbejdstiden.

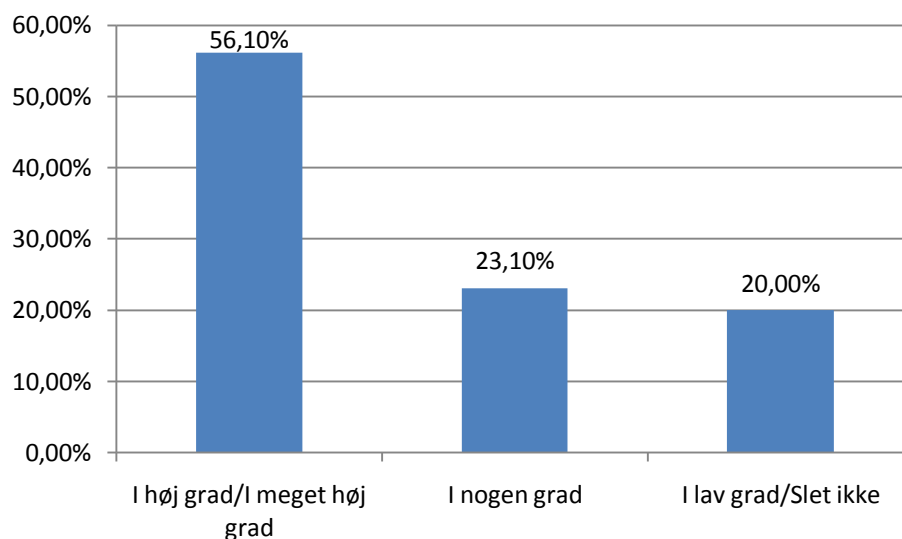
#### 4.5 Samlet tilfredshed med løntilskudsansættelsen

De aktiverede har sammenfattet deres besvarelser ved at give udtryk for deres samlede tilfredshed med deres offentlige løntilskudsansættelse. Tilfredsheden kan give en overordnet pejling af, om der er fundet det rigtige match mellem virksomhed og ledig.



Lidt færre end 6 ud af 10 er i *høj grad* eller i *meget høj grad* tilfredse med deres løntilskudsansættelse i Københavns Kommune, mens knap hver fjerde i nogen grad er tilfredse. Således markerer de resterende knap 2 ud af 10 en utilfredshed med forløbet i og omkring deres ansættelse med løntilskud.

**Figur 4.3: Samlet tilfredshed med løntilskudsforløbet**



Kilde: Survey med 130 borgere, der har været ansat med løntilskud i Københavns Kommune

## 5 Opgørelse over klager vedr. løntilskudsforløb i Københavns Kommune

Der er en klar klagevejledning for løntilskudsområdet.

Hvis den ledige er utilfreds med jobplanen eller indholdet i løntilskudsansættelsen, kan borgeren klage til Beskæftigelsesankenævnet. Klagen sendes til Jobcentret senest 4 uger efter, at afgørelsen er truffet.

Jobcenter København har ikke kendskab til klager til Beskæftigelsesankenævnet i 2012, som omhandler løntilskudsansættelse i Københavns Kommune. Jobcentret gør dog opmærksom på, at der kan forekomme enkelte klager vedr. løntilskudsansættelse, som ikke fremgår af jobcentrets oversigter, fordi de er registreret i forbindelse med andre klager for eksempel mere generelle klager over jobplanen.

Spørgsmål om hvorvidt merbeskæftigelseskrav og forholdstalskrav er overholdt påses af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Uenighed, som ikke kan løses lokalt, kan afgøres ved mægling mellem de forhandlingsberettigede personaleorganisationer og ansættelsesmyndigheden og eventuelt ved voldgift. Der har ikke været sager i 2012, som har krævet medvirken af personaleorganisationerne.

Hvis en medarbejder eller tillidsrepræsentant vurderer, at løntilskudsordningen udnyttes i strid med de gældende retningslinjer for ansættelse med løntilskud i Københavns Kommune, kan dette indberettes til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Center for Inklusion og Beskæftigelse (tidligere Kontor for Politik). Center for Inklusion og Beskæftigelse har ikke modtaget nogen klager herom i det forgangne år.