



Handleplan

26. januar 2010

Projekt ”Flere i løntilskud i Københavns Kommune”

1. Formål og baggrund

Løntilskudsstillinger på offentlige arbejdspladser hører til blandt de mest effektive aktiveringsredskaber for at få ledige i job. Københavns Kommune ønsker derfor at iværksætte et ambitiøst ledighedsprojekt ”Flere i løntilskud i KK”. Formålet er at sikre en væsentlig forøgelse af kommunens løntilskudspladser i forvaltningerne, således at antallet kommer op på 1800 løntilskudsstillinger i løbet af 2010.

Projektet har til formål:

- At imødegå den stigende ledighed og det derigennem væsentligt forøgede behov for effektiv aktiveringskapacitet.
- At sikre et langt større antal løntilskudspladser i Københavns Kommune med en målsætning om 1800 pladser i 2010, og
- at sikre anvendelse af velforberejdede og kvalificerende løntilskudspladser i kommunens egne forvaltninger, der bedst muligt fremmer beskæftigelsespolitiske strategier

Projektet skal også ses på baggrund af:

- At der er for få løntilskudspladser i brug og til rådighed i forhold til den af staten fastsatte kvote i 2010¹, og
- at den nye lovgivning indebærer skærpede krav til kommunens indsats, bl.a. på ungeområdet², med risiko for sanktionering og betydelige økonomiske tab

Projektet skal således foranledige, at kommunens 7 forvaltninger i fællesskab får oprettet tilstrækkeligt med løntilskudspladser, til at kommunen fremadrettet kan rumme det ønskede antal løntilskudsplaceringer.

Indeværende handleplan beskriver processen herfor, og dette er en plan, som skal godkendes af de 7 forvaltninger og drøftes med relevante faglige organisationer og samarbejdsfora. Handleplanen skal godkendes i BIU, ØU og BR og opfølgning på planen vil ske i regi af 7-direktørkredsen.

2. Løntilskudspladser i Københavns Kommune – hvorfor og hvordan?

¹ Beskæftigelsesministeren fastsætter én gang årligt en løntilskudskvote for ledige i kommuner, stat og regioner efter indstilling fra Beskæftigelsesrådet. Kvoten for KK er i 2009 fastsat til 1498 og i 2010 til 2704 løntilskudspladser. BIF har en målsætning om 1800 faste løntilskudspladser i 2010.

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

Alle offentlige arbejdspladser har pligt til at ansætte ledige med løntilskud. Ordningen blev oprettet for mere end 30 år siden, og hvert år fastsættes en kvote for statslige, regionale og kommunale løntilskudsansættelser.

Størrelsen på kvoten er ligesom vilkår og regler for ansættelse med løntilskud reguleret via lovgivningen. Ordningen indebærer, at ledige kan ansættes med løntilskud i op til et år. Ordningen omfatter alle typer af ledige, dvs. både ledige, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller starthjælp. Ordningen kan anvendes på alle jobniveauer fra ufaglærte til AC-stillinger.

Ledige ansættes på overenskomstmæssige vilkår: Den ledige udbetales løn på samme niveau som den hidtidige dagpenge- eller kontanthjælpssats. Med den overenskomstmæssigt fastsatte løn som grundlag beregnes det ud fra den maksimale timelønssats, hvor mange timer, det svarer til. Det varierer fra 29 til 36 timer ugentligt.

Staten udbetaler et løntilskud via en sats, der reguleres årligt. I Københavns Kommune er der derudover besluttet en bevilling, der dækker differencen mellem løntilskud og faktisk udbetalt løn, feriepenge, pension m.v. Forvaltningerne i Københavns Kommune får derfor dækket samtlige lønudgifter.

Jobbanken i Jobcenter København administrerer løntilskudsordningen, udfylder blanketterne og besvarer spørgsmål. Besættelsen af en løntilskudsplads har et forløb, hvor der skal udfyldes blanketter og beregnes løn. Jobbanken udfylder blanketten på forhånd og beregner lønsatsen, således at afdelingen/institutionen i forvaltningen kan koncentrere sig om at lave en stillingsbeskrivelse og afholde jobsamtaler.

Merbeskæftigelse og rimelighedskrav

Generelt sigter ordningen på merbeskæftigelse med udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af virksomhedens aktuelle budget. Københavns Kommune kan derfor ikke afvise forpligtelsen til at ansætte ledige med løntilskud med henvisning til nedskæringer eller ansættelsesstop, men er forpligtet på den fastsatte kvote.

Lovgivningen fastsætter også rimelighedskrav, dvs. krav til hvor mange ansatte med løntilskud i forhold til øvrige ansatte, arbejdspladsen med rimelighed kan ansætte. Der kan maksimalt ansættes 1 med løntilskud for hver 5 ordinært ansatte op til 50 ansatte, derudover 1 med løntilskud for hver 10 ordinært ansatte.

Endelig fastsætter lovgivningen nogle aftaleregler. Løntilskudsansættelsen skal drøftes med de ordinært ansatte på arbejdspladsen, og der skal foreligge underskrift fra medarbejderrepræsentant på, at de ordinært ansatte har drøftet og godkendt løntilskudsansættelsen. Kommunen kan dog ikke afvise forpligtelsen til at ansætte ledige med løntilskud.

Hvad kan den ledige lave?

De opgaver som den ledige skal tilbydes tager udgangspunkt i det overordnede arbejdsmarkedspolitiske formål med ordningen: At optræne den ledige med henblik på at kvalificere den enkelte til at opnå ansættelse på ordinære vilkår.

Når løntilskudsjobbet 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 løntilskudsjobbet.

Når opgaverne i jobbet skal fastlægges, bør der tages udgangspunkt i:

- At løntilskudsjobbet refunderes udenfor institutionens driftsbudget og derfor ikke er en del af en institutions normering.
- At løntilskudsjobbet ikke må være en betingelse for, at arbejdspladsens opgaver kan varetages indenfor de udmeldte driftsbudgetter, men jobfunktionerne kan godt være de samme som de, der sædvanligt udføres på området.
- At jobfunktionerne er et supplement til den ordinære opgavevaretagelse defineret ud fra den aktuelle budgetramme.
- At jobfunktionerne kan etableres som følordning, opkvalificerende sidemandsoplæring m.v.
- At kommunen er forpligtet til at etablere et antal løntilskudsstillinger ud fra kvoten, men at der samtidig sker nettoudvidelse af antallet af ansatte.

Dvs. at løntilskudsordningen med de personer, som ansættes i de opkvalificerende forløb ikke som redskab fortrænger ordinært ansatte, men er en almindelig del af Københavns Kommunes forpligtelse til at åbne op for støttede jobmuligheder for ledige, i en periode.

Antal pladser

Københavns Kommune skal stille 1800 løntilskudspladser til rådighed. Pladserne skal fordeles ud på de 7 forvaltninger og med udgangspunkt i antallet af månedslønnede medarbejdere i hele kommunen og i de respektive forvaltninger i juni 2009 (eksklusiv tilskudsordninger) er nedenstående fordeling foretaget, jf. tabel 1.

Tabel 1: Pladsfordelingen på forvaltninger

Forvaltning	Antal medarbejdere	Procent (ift. hele KK)	Pladser pr. 05.09.09.	Antal pladser (fremadrettet)
BIF	1683	4,26 %	20	77
ØKF	1696 ³	4,29 %	7	77
BUF	17.758 ⁴	44,95 %	194	809
SOF	6048	15,31 %	37	275
SUF	8466 ⁵	21,43 %	82	386
TMF	2015	5,10 %	11	92

³ ØKF 950 + Københavns Brandvæsen 746 = 1696

⁴ Inklusiv de selvejende institutioner, da selvejende institutioner med en driftsoverenskomst med KK, hvor 50% eller mere af økonomien finansieres af KK, også er forpligtigede til at stille løntilskudspladser til rådighed.

⁵ Ibid.

KFF	1843	4,66 %	49	84
KK	39.509	100 %	400	1800

3. Samarbejdet med forvaltninger og parter

Jobprofiler og de lediges kvalifikationskrav

Det vil være en afgørende forudsætning for at nå målsætningen, at der skabes en balance mellem forvaltningernes jobmuligheder og kvalifikationskrav på den ene side og de lediges jobmål og kvalifikationer på den anden.

Der er ikke nogen umiddelbar parallelitet mellem på den ene side uddannelsesniveautet blandt de ansatte i forvaltningerne og på den anden side de lediges kvalifikationer og uddannelse. Forholdet er anskueliggjort i nedenstående tabel 2 og 3, hvor såvel stillingssammensætningen i forvaltningerne som de lediges uddannelsesniveau er opgjort i fire overordnede kategorier.

Tabel 2: Pladsfordelingen i forvaltningerne opgjort på stillingskategorier.

Uddannelsesniveau i KK	BIF	BUF	KFF	SOF	SUF	TMF	ØKF	Total
Ufaglært	3	235	34	41	46	16	6	381
Faglært	19	16	25	83	266	41	51	501
Mellemlang uddannelse	41	380	6	129	62	7	2	627
Lang videregående udd.	14	16	19	22	12	28	18	129
Selvejende institutioner (uoplyst)		162						162
I alt	77	809	84	275	386	92	77	1800

Tabel 3: Fordelingen af ledige i KK opdelt på uddannelsesniveau.

Uddannelsesniveaut	Uddannelsesniveaut blandt ledige i KK		Antal ledige i KK		Totale løntilskudspladser i KK	'Overskud' af ledige i KK	
	Alle	Under 30 år	Alle	Under 30 år	Alle	Alle	Under 30 år
Ufaglærte	36 %	58 %	7.323	3.603	381	+ 6.942	+ 3.222
Faglærte	27 %	17 %	5.471	1.062	501	+ 4.970	+ 561
Mellemlang	20 %	17 %	4.134	1.084	627	+ 3.507	+ 457
Lang videreg.	16 %	8 %	3.322	485	129	+ 3.193	+ 356
Uoplyst			-	-	162	-	-
I alt	100 %	100 %	20.250	6.234	1.800	+18.612	+ 4.597

Kilde: Jobindsats.dk. Uddannelsesfordelingen for arbejdsmarkedssparate ledige i KK.

Som tabel 3 viser, er der et stort overskud af ledige inden for alle uddannelsesniveauer i forhold til antallet af løntilskudspladser. Det betyder umiddelbart, at der er gode muligheder for at finde en ledig, der modsvarer de kvalifikationer, som en given løntilskudsplads forudsætter. Der vil dog være enkelte fagområder inden for det faglærte område, hvor ledigheden kan være mere begrænset set i forhold til hvor mange løntilskudspladser der ville kunne tænkes oprettet med det konkrete faglige indhold. Dette aktualiserer derfor, at der vil kunne være fagområder, hvor stillingsniveauet i nogle løntilskudsjob kan være lavere. Det væsentligste eksempel på dette område er FOA-området, men hvor der dog er ca. 500 ledige i Københavns Kommune. Drøftelser af disse eventuelle konkrete eksempler vil blive foretaget mellem BIF og de enkelte forvaltninger,

som led i forvaltningernes forberedelse af løntilskudsopgaven.

I et samarbejde med forvaltningerne skal der ske en afdækning af, hvordan fælles interesser og mål nås. Det skal således drøftes med den enkelte forvaltning, hvordan og på hvilke områder løntilskudspladserne kan fremme målsætninger og strategier, parallelt med en fremlæggelse af hvilke målgrupper blandt de ledige, der især ønskes fokus på. Der vil løbende i et samarbejde mellem BIF/Jobbanken og de enkelte forvaltninger blive fulgt op på om målene nås, jf. afsnittet om tids- og procesplan.

Samarbejde med organisationer

Oprettelsen af løntilskudsstillingerne skal ske i et samarbejde med repræsentanter for de ansatte medarbejdere på de enkelte arbejdspladser. Som led i projektet etableres et samarbejde med en række relevante organisationer, dels på overordnet plan, dels i samarbejde med de enkelte forvaltninger.

Der vil blive afholdt møder mellem ØKF, BIF og formandskabet for København og Frederiksberg Fællesrepræsentation (KFF), og der bliver gennemført møder mellem de enkelte forvaltninger samt evt. BIF og nogle organisationer udpeget af forvaltningerne. Det har i forarbejdet med projektet generelt været prioriteret at drøfte relevante problemstillinger og et konstruktivt samarbejde med organisationerne, herunder KFF. Det er aftalt, at nærværende handleplan forelægges KFF til høring, samt at parterne skal orienteres om projektet og løbende drøfte resultaterne heraf.

Det er Københavns Kommunes opfattelse, at det igangværende projekt om flere løntilskudspladser er i fuld overensstemmelse med de formål og bestemmelser, der er aftalt i Rameaftalen om Socialt Kapitel mellem de kommunale parter og KTO, herunder kapitel 5 "Ansættelse med løntilskud". Københavns Kommune anerkender endvidere fordelene ved, at ledige i løntilskud tilbydes muligheden for ved almindelig ansøgning at komme til jobsamtale, hvis arbejdsstedet har relevante stillinger slået op.

4. Tids- og procesplan

Projektet etableres september 2009 på baggrund af en direktionsbeslutning i BIF d. 26. august 2009 med henblik på flere løntilskudspladser i Københavns Kommunes 7 forvaltninger.

Projektet er organisatorisk og i forhold til opgavedeling og proces 3-delt. Inddelt i henholdsvis en forberedelsesfase varetaget af BIF/ Kontoret for arbejdsmarkedspolitik (APO), en implementeringsfase varetaget af BIF/ Jobbanken og parallelt hermed en etableringsfase varetaget af de enkelte forvaltninger.

Forberedelsesfase:

BIF står for projektets planlægning og forberedelse.

Forberedelsesfasen indbefatter bl.a. udarbejdelse af projektbeskrivelse, analyser, kommunikationsmateriale og mødemateriale til møder i henholdsvis personalechefkredsen og 7-direktørkredsen; samt forberedelse og gennemførelse af de

indledende møderækker med forvaltningerne og også de faglige organisationer i samarbejde med Økonomiforvaltningen.

De 7 direktioner har indvilget i at opfylde kravet om tilvejebringelse af de 1800 pladser ud fra den i tabel 1 skitserede fordeling på de enkelte forvaltninger.

Implementeringsfase:

BIF ved Jobbanken står for den konkrete implementering af projektet.

Implementeringsfasen indbefatter bl.a. møderække med de seks forvaltninger med henblik på oprettelse af de 1800 pladser; administrativ servicering af forvaltningerne i forbindelse med oprettelse og besættelse af løntilskudspladserne; administrativ forberedelse inklusiv etablering af hotline, arbejdsgange m.v.; samt ansvarlig for formidling på Jobnet.dk, blanketservice og etablering af registreringssystem.

Etableringsfase:

De 7 forvaltninger er hver især ansvarlige for at få etableret de ønskede antal løntilskudspladser i de respektive forvaltninger.

Det er de enkelte forvaltninger, der har ansvaret for det konkrete arbejde med etableringen indtil de ønskede pladser er oprettet; udarbejdelse af plan og evt. fordelingsnøgle for placering af de nye løntilskudspladser i organisationen; udarbejdelse af jobbeskrivelser på samtlige nyoprettede løntilskudspladser; administrativ forberedelse af organisationen inklusiv afdækning af koordinerings- og registreringsbehov; samt inddrage og informere relevante ledere og medarbejdere om proces, plan m.v. BIF vil i møderækker med forvaltningerne følge op på, at indfasningen af pladserne sker i henhold til tidsplanen.

Projektet har desuden nogle milepæle og resultatmål, som skal sikre at projektets formål bliver indfriet og til den fastsatte deadline. Relevante arbejdsopgaver, fokuspunkter og milepæle er samlet i nedenstående tidsplan, mens resultatmålene er beskrevet i det efterfølgende afsnit "Resultatmål og succeskriterier".

Projektet etableres i en tidsplan med følgende faser og milepæle:

1. fase – forberedelse og opstart:

- Opstartsmøder med 7-direktørkreds og personalechefer.
- 1. implementeringsmøde med hver af de 7 forvaltninger.
- Klar til administrativ servicering af forvaltningerne.

Milepæle:	Ansvar	Deadline
• Konkret forløb med de 7 forvaltninger startet op	BIF	Inden jul 2009

2. fase – handleplan og godkendelse:

- Samlet handleplan drøftes på personalechefkredsmøde og 7-direktør-møde

- Møderække med de 7 forvaltninger
- Klar til formidling af pladser på Jobnet.dk
- Møderækker med de faglige organisationer gennemført
- Politisk forelæggelse

Milepæle:	Ansvar	Deadline
<ul style="list-style-type: none"> • Handleplan godkendt (politisk og i organisationen) • Dialog med de faglige organisationer gennemført • BIF er administrativt parate til at håndtere opgaven og yde den forventede service • De enkelte forvaltninger har udarbejdet en plan for den interne fordeling af løntilskudspladser og organisationen er orienteret herom 	BIF/de øvrige forvaltninger	11. marts 2010

3. fase – etablering af pladser:

- Jobbeskrivelser i forvaltningerne
- Oprettelse af pladser i afdelingerne/institutionerne
- Opfølgning på resultatmål på 7-direktør-møder

Milepæle:	Ansvar	Deadline
<ul style="list-style-type: none"> • Københavns Kommune har ca. 1100 aktive løntilskudspladser (hver forvaltning har oprettet ca. halvdelen af de ønskede pladser) • Kommunen er administrativt fuldt ud i stand til at løfte opgaven med løbende at håndtere de mange løntilskudspladser 	Forvaltningerne	1. juli 2010

4. fase – fortsat etablering af pladser:

- Resultatmål for hver forvaltning følges og drøftes månedligt på 7-direktør-møde
- Resultatmål/ milepæle for det samlede projekt drøftes på 7-direktør-møde

Milepæle:	Ansvar	Deadline
Københavns Kommune har 1800 aktive løntilskudspladser	Forvaltningerne	1. december 2010

I vedlagte bilag 1 uddybes tidsplan med konkrete indsatsområder og tidspunkter.

5. De enkelte forvaltninger

Der kan udarbejdes følgende statusredegørelse for de enkelte forvaltninger efter 1. møderunde.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF):

Antal pladser: 77 - fordeles mellem forvaltningens 10 centre og centralforvaltningen.

Faglig spredning ift. stillingssammensætning i forvaltningen: 4 % ufaglærte (3 pladser), 25 % faglærte (19 pladser), 53 % mellem-uddannede (41 pladser) og 18 % AC'er (14 pladser).

- Forvaltningen er indstillet på at etablere det i pladsnøglen angivne antal pladser.
- Fordelingen af pladser vil kunne etableres i forhold til de ledige der er til rådighed.
- Forvaltningen har fordelt antallet af pladser på de enkelte afdelinger og institutioner.
- Etableringen af pladser har været drøftet på både overordnet og afdelings MED.

Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF):

Antal pladser: 809

Faglig spredning ift. stillingssammensætning i forvaltningen: 29 % ufaglærte (235 pladser), 2 % faglærte (16 pladser), 47 % mellem-uddannede (380 pladser), 2 % AC'er (16 pladser) og 20 % selvejende institutioner (162 pladser).

- Forvaltningen er indstillet på at etablere det i pladsnøglen angivne antal pladser.
- Etableringen af pladser kræver indtænkning af nye funktioner på institutioner og skoler
- BUF regner med at kunne etablere en intern tidsplan i løbet af 1/2010
- BUF ønsker inddragelse af nogle faglige organisationer.

Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF):

Antal pladser: 84 - fordeles mellem forvaltningens 9 centre og sekretariater.

Faglig spredning ift. stillingssammensætning i forvaltningen: 41 % ufaglærte (34 pladser), 30 % faglærte (25 pladser), 7 % mellem-uddannede (6 pladser) og 22 % AC'er (19 pladser).

- Forvaltningen har allerede en væsentlig del af sin andel af kvoten oprettet, og har eventuelt en række yderligere pladser oprettet, som skal revurderes i samarbejde med Jobbanken.
- Forvaltningen vil overveje i hvilket omfang der kan oprettes andre typer stillinger.
- KFF vurderer et behov for inddragelse af parterne, f.eks. 3F.

Socialforvaltningen (SOF):

Antal pladser: 275

Faglig spredning ift. stillingssammensætning i forvaltningen: 15 % ufaglærte (41 pladser), 30 % faglærte (83 pladser), 47 % mellem-uddannede (129 pladser) og 8 % AC'er (22 pladser).

- Forvaltningen er indstillet på at etablere det i pladsnøglen angivne antal pladser.

- Etableringen af pladser skal primært etableres på forvaltningens institutioner, primært faglærte og ufaglærte.
- SOF ønsker nogle faglige organisationer inddraget. HSU er orienteret.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF):

Antal pladser: 386

Faglig spredning ift. stillingssammensætning i forvaltningen: 12 % ufaglærte (46 pladser), 69 % faglærte (266 pladser), 16 % mellem-uddannede (62 pladser) og 3 % AC'er (12 pladser).

- Forvaltningen er indstillet på at etablere det i pladsnøglen angivne antal pladser.
- SUF vil gerne vide noget mere om de ledige med mellemlang uddannelser mhp. evt. muligheder.
- SUF stiler mod at have etableret 150-200 pladser omkring 1. juli. Der etableres et internt netværk mellem de ansvarlige.

Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF):

Antal pladser: 92 - fordeles mellem forvaltningens 12 centre og rådhussekretariatet.

Faglig spredning ift. stillingssammensætning i forvaltningen: 17 % ufaglærte (16 pladser), 45 % faglærte (41 pladser), 8 % mellem-uddannede (7 pladser) og 30 % AC'er (28 pladser).

- Forvaltningen er indstillet på at etablere det i pladsnøglen angivne antal pladser, men projektet skal drøftes med koordinationsgruppen.
- Projektet skal drøftes med HSU i januar 2010.

Økonomiforvaltningen (ØKF):

Antal pladser: 77 - fordeles mellem forvaltningens 12 centre og sekretariater, samt Københavns Brandvæsen.

Faglig spredning ift. stillingssammensætning i forvaltningen: 8 % ufaglærte (6 pladser), 66 % faglærte (51 pladser), 2 % mellem-uddannede (2 pladser) og 24 % AC'er (18 pladser).

- Forvaltningen er indstillet på at etablere det i pladsnøglen angivne antal pladser. De 77 pladser i Økonomiforvaltningen har som forudsætning, at 34 pladser kan oprettes i Københavns Brandvæsen. Det er fortsat under afklaring, om dette delmål er realiserbart, hvorfor forvaltningens samlede mål vil kunne ændre sig.
- Der vil være en overvægt af faglige pladser, særligt i forbindelse med Brandvæsenet.
- Der skal opfindes nogle nye stillingskategorier.
- Med hensyn til tidsplanen mener ØKF, at man vil være noget bagefter en del af året ved en proportional indkøring. Indenfor de første 14 dage i 2010 vil man kunne være færdig med organisations- og forvaltningstilbagemeldinger.
- ØKF ønsker nogle faglige organisationer inddraget.

6. Resultatmål og succeskriterier

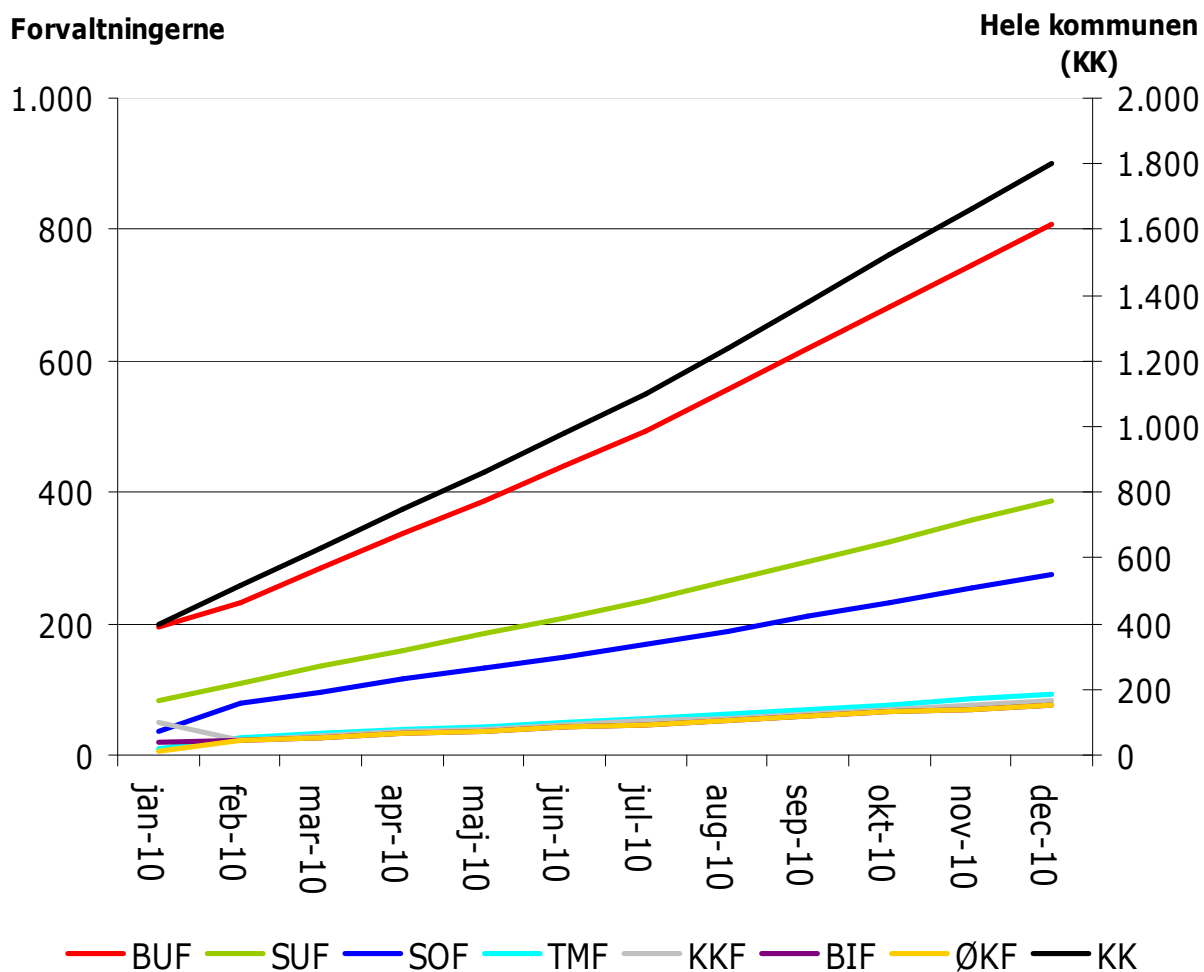
I nedenstående figur 2 og oversigt ses en beregning af hver forvaltnings behov for en månedlig forøgelse af løntilskudspladser for at nå målet om 1800 pladser d. 1. december

2010. De sorte 'bokse' i taloversigten nederst viser henholdsvis udgangspunktet med de 400 nuværende aktive pladser, milepælen pr. 1. juli 2010 med målet om 1100 aktive pladser og milepælen pr. 1. december 2010 med målet om 1800 aktive pladser.

Der vil i den forbindelse blive udviklet et "løntilskudsbarometer", således at den enkelte forvaltning har mulighed for at følge med i, hvorledes indfasningen af løntilskudsstillingerne går i forhold til de opstillede mål.

Opfyldelsen af hver forvaltnings resultatmål vil blive fulgt månedligt på et 7-direktør-møde, hvor mål og proces vil blive drøftet.

Plan for fordeling af løntilskudspladser pr. forvaltning i 2010



BUF	194	232	284	336	388	440	494	557	620	683	746	809
SUF	82	111	136	160	185	210	236	266	296	326	356	386
SOF	37	79	97	114	132	150	168	189	211	232	254	275
TMF	11	26	32	38	44	50	56	63	71	78	85	92
KKF	49	24	29	35	40	46	51	58	64	71	77	84
BIF	20	22	27	32	37	42	47	53	59	65	71	77
ØKF	7	22	27	32	37	42	47	53	59	65	71	77
KK	400	516	632	748	864	980	1.100	1.240	1.380	1.520	1.660	1.800

7. Budget

Der er på driftsrammen (funktion 5.68.95) for 2010 budgetteret med 56,7 mill. kr. til dækning af difference mellem statslig refusion og faktisk udbetalt løn vedrørende

dagpengemodtagere i løntilskud på offentlige arbejdspladser. Budgettet er fastlagt med afsæt i 1.750 helårspladser, med en enhedspris på ca. 33.000 kr. Ca. 5 % af bevillingen går til finansiering af Jobbanken.

Der forventes etableret ca. 1.800 pladser ved udgangen af 2010. Primo 2010 vil der være etableret ca. 500 pladser. Det samlede budget til løntilskud på 56,7 mio. kr. bliver således ikke fuldt udnyttet.

Der forventes således oprettet 1.300 -1.400 nye faste pladser i 2010. Det svarer til 43 - 46 mio. kr. i kommunale arbejdsgiverudgifter. Der vil derfor være midler til rådighed til finansiering af belønninger/etableringsudgifter til forvaltningerne, når de oprettet nye pladser i 2010.

Det påregnes, at der kan ydes et oprettelsestilskud pr. ny plads på 5.000 kr.

8. Risikovurdering af projektet

Inden for projektets rammer kan der peges på nedenstående områder, hvor der kan være en risiko for, at de opstillede succeskriterier ikke nås:

- Der opnås ikke det nødvendige antal løntilskudsstillinger på grund af manglende fremdrift i forvaltningerne.
- Der opnås ikke det nødvendige antal løntilskudsstillinger på konkrete områder f.eks. administration, pga. manglende opbakning fra lokale repræsentanter.
- Der opnås ikke det forventede antal løntilskudsplaceringer pga. manglende ansættelse i forvaltningerne/manglende kvalifikationer blandt de ledige.
- Der oprettes ikke et tilstrækkeligt antal løntilskudspladser på grund af bureaukratisk administration.

Risiko	Håndtering
Manglende fremdrift i forvaltningerne	Der bør sættes på et løbende og vedvarende samarbejde mellem BIF og forvaltningerne samt i 7-direktør regi, bl.a. med opfølgning på nøgletal.
Manglende lokal opbakning	Der skal informeres om principperne for og mulighederne i ordningen, og eventuelle lokale problemstillinger bør tages op ledelsesmæssigt og med de faglige organisationer.
Manglende ansættelse pga. svigtende kvalifikationer/ motivation	Korrekt matchning og opfølgning i BIF. Gode stillingsbeskrivelser og fleksibilitet i ansættelsen.
Bureaukratisk administration	Serviceorienteret model i Jobbanken. Faste løntilskudsstillinger vil gøre visitation og ansættelse mere smidigt.

9. Evaluering og tilfredshedsundersøgelser

Der udarbejdes løbende opfølgning, hvorved der kan skabes indblik i, hvor mange løntilskudsstillinger der er oprettet i den enkelte forvaltning og i forvaltningens forskellige

afdelinger og institutioner. Der skal ligeledes være mulighed for at se, i hvilket omfang stillinger er besat med en ledig.

Det er målsætningen, at opfølgning vil være tilgængelig for alle forvaltninger i KK, således at de enkelte forvaltninger kan følge med i, om de opfylder målene i projektet.

Der etableres tilfredshedsundersøgelser blandt brugerne af løntilskudsordningerne, dvs. forvaltningerne, jobcentrene, aktører og blandt de ledige.