

KONTRAKTOPFØLGNING FOR 2005

2. KVARTALSOPFØLGNING PÅ BESKÆFTIGELSESCENTRENE RESULTATKONTRAKTER

2. KVARTALSOPFØLGNING FOR RESULTATKONTRAKTERNE 2005

INDLEDNING

I januar 2005 indgik Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen resultatkontrakter med Københavns Kommunes 9 beskæftigelsescentre. Alle kontrakter er forhandlet med udgangspunkt i de overordnede rammer og principper for Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats.

Rammer og principper er fastsat ud fra de politiske målsætninger for arbejdsmarkedsområdet i sektorplanen, budgettet for 2005, politiske prioriteringer af særlige målgrupper og indsatsområder samt de generelle lovgivningsmæssige krav til beskæftigelsesindsatsen. Familie- og Arbejdsmarkedsudvalget tog alle kontrakter til efterretning ved ordinært møde den 30. marts 2005.

Ideen med resultatkontrakterne er at skabe øget synlighed og målrettethed i centrenes indsats og resultater i forlængelse af mål og rammestyringen af beskæftigelsesindsatsen. Det tjener tre formål:

Dels giver kontrakterne forvaltningen mulighed for løbende at orientere Familie- og Arbejdsmarkedsudvalget om driften af kommunens beskæftigelsescentre, dels er kontrakterne et redskab til, at forvaltningen kan forbedre styringen af centrene via øget dialog og gensidig forståelse samt øget viden om indsats og resultater.

Endelig er kontrakten også tænkt som et brugbart redskab for medarbejderne i beskæftigelsesindsatsen, idet kontrakterne kan bidrage til at synliggøre de overordnede mål, som det daglige arbejde på centrene retter sig mod.

I resultatkontrakterne for 2005 er opstillet en række kvalitetsmålsætninger og resultatmål for aktivitetsniveauet, virksomhedssamarbejdet samt effekten af beskæftigelsesindsatsen, som centrene vil arbejde for at indfri i 2005. Resultatmålene i kontrakterne udtrykker med andre ord, hvordan de enkelte centre vil gennemføre indsatsen i 2005, så de overordnede rammer og principper for Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats følges.

Via kontrakterne er alle centre forpligtet til at opfylde resultatmålene gennem fokusering på centrenes aktiviteter, ressourcer og organisation. Som led heri er der behov for løbende opfølgning på de mål, som er fastsat i kontrakterne. Hermed følger den 2. kvartalsopfølgning på beskæftigelsescentrenes kontrakter for 2005.

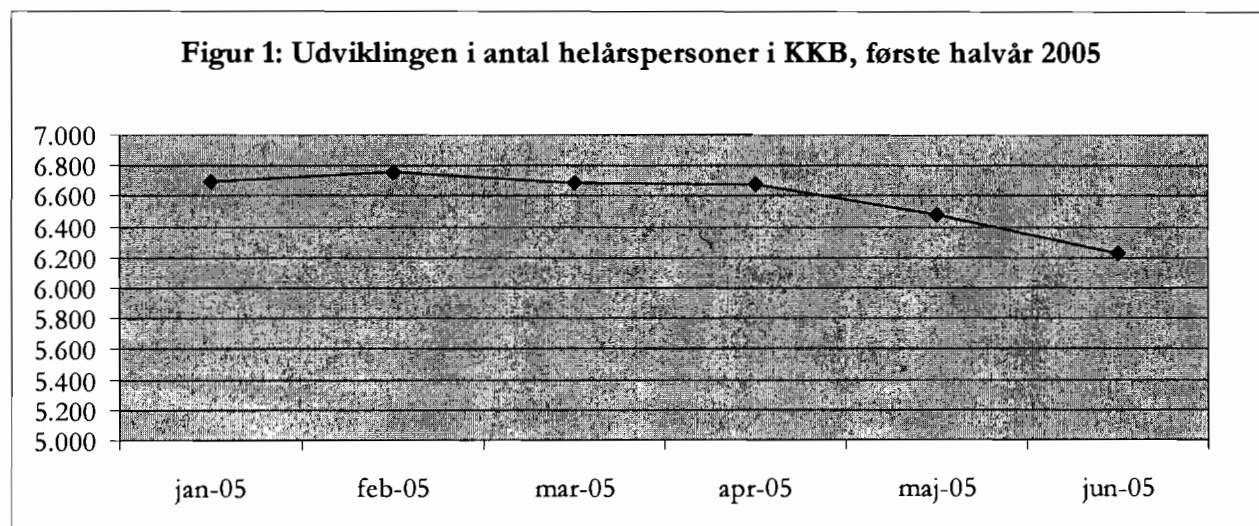
Den 2. kvartalsopfølgning er koncentreret omkring en række kerneområder i beskæftigelsesindsatsen: aktivitetsniveauet (belægningen) og målgrupper, tilbudsviften og virksomhedssamarbejdet, det virksomhedsopsøgende arbejde samt effekten af indsatsen.

BELÆGNING OG MÅLGRUPPER

I kontrakterne for 2005 er det fastsat, at antallet af personer, der samlet set er kapacitet til i beskæftigelsesindsatsen, er 5910 helårspersoner. Det betyder, at der på beskæftigelsescentrene er kapacitet til at have 5910 personer i en aktivitet alle 365 dage i året. Aktiviteten omfatter diverse beskæftigelsestilbud i KKB. Dertil kommer personer i aktiviteter som fleks- og skånejob.

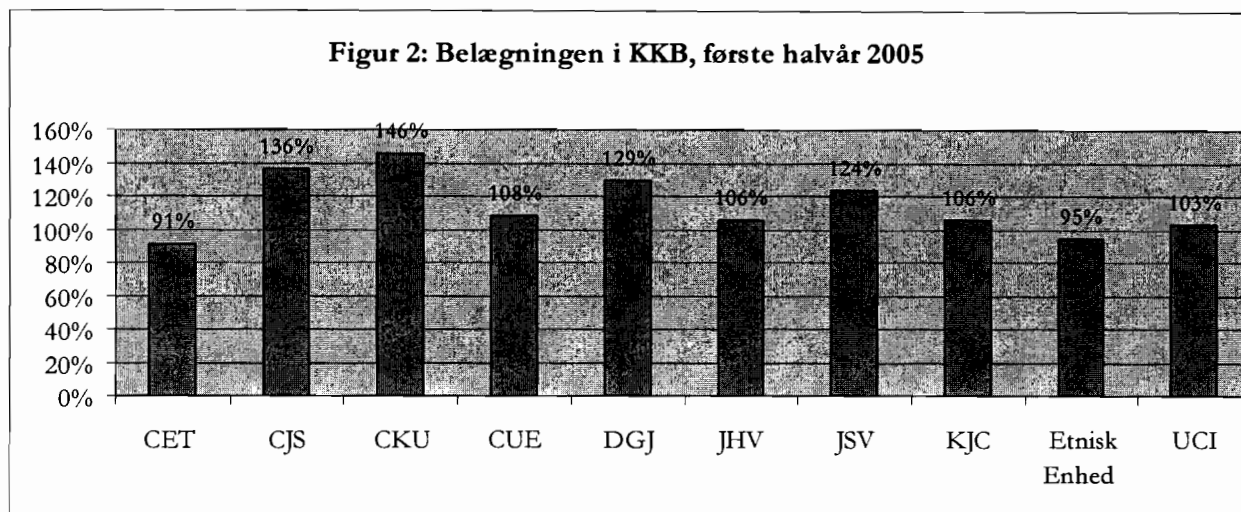
I det første halvår af 2005 har der i gennemsnit været 6585 personer i en aktivitet. Dertil kommer, at der i det første halvår har været gennemsnitlig 2847 helårspersoner i fleks- og skånejob samt på ledighedsydelse.

Det gennemsnitlige antal helårspersoner på 6585 i det første halvår af 2005 er lidt højere end det samlede pladstal på 5910 helårspersoner, der er fastsat med kontrakterne for 2005. Det betyder, at kapaciteten i KKB samlet set har været fuldt ud udnyttet i det første halvår af 2005:



Kapacitetsudnyttelsen kan også udtrykkes via belægningsgraden, der er forholdet mellem antallet af pladser, der i kontrakten er fastsat til rådighed på et center, og det reelle antal helårspersoner på centret. Den gennemsnitlige belægningsgrad i KKB har i første halvår 2005 været på 111%.

Belægningsgraden for KKB på 111% er udtryk for, at den samlede kapacitet i KKB indtil videre har været fuldt udnyttet. Der er visse forskelle på belægningsituationen på de enkelte beskæftigelsescentre, hvilket er illustreret i figur 2:



Som det ses af figur 2 er der en del forskel på centrenes belægningsgrad. Hvor nogle centre er præget af betydelig overbelægning har andre centre været præget af en vis underbelægning i 2. kvartal 2005.

Beskæftigelsescentrene har forskelligt visitationsgrundlag alt efter, hvilke projekter der udbydes på centrene og hvilke målgrupper tilbudene i disse projekter henvender sig til. Af den grund kan der være naturlige forskelle i tilgangen af nye personer til centrene, alt efter hvordan hele kontanthjælpsgrupper ser ud.

Etnisk Enhed (belægningsgrad på 95%).

Etnisk Enhed har en belægning i 2. kvartal, der ligger på det forventede niveau. Etnisk Enhed har nedjusteret deres pladstal fra 1000 helårspersoner i 2004 til 800 i 2005, idet erfaringerne viste, at personerne var mere ressourcetsvage end forventede. I forhold til 2004 nærmer Etnisk Enhed sig således en normal belægning.

Center for Jobservice (belægningsgrad på 136%).

Belægningsgraden på Center for Jobservice (CJS) har i første halvår ligget på 136%. CJS er blevet til 1. januar 2005 på baggrund af sammenlægningen af Center for Jobformidling (CJF) og Center for Offentlig Jobtræning (COJ). Resultatet af sammenlægningen ser dermed ud til at have båret frugt i forhold til belægningsgraden.

Undervisningscenter for Indvandrere (belægningsgrad på 103%).

Belægningsgraden på Undervisningscenter for Indvandrere (UCI) må siges at ligge på niveau med det forventede. Centeret oplever dog et markant fald i visitationen fra KJC og i henvisningerne fra lokalcentrene.

Center for Erhvervsrettet Træning (belægningsgrad på 91%).

I lighed med 2004 er belægningen på Center for Erhvervsrettet Træning (CET) under 100%. CET vurderer, at den mindre underbelægning bl.a. skyldes, at de ikke får henvist tilstrækkelig med deltagere. Antallet af henvisninger tyder dog på at være opadgående. Underbelægningen

skyldes desuden en del udeblivelser fra deres projekter med ophør af kontanthjælp til følge, hvilket har konsekvenser for antallet af helårspersoner. CET har iværksat forskellige aktiviteter for at skabe opmærksomhed omkring sine aktiviteter og målgruppe eks. afholdelse af åbent hus, fremvisningsarrangementer samt udarbejdelse af foldere.

Jobhuset i Valby (belægningsgrad på 106%).

Belægningsgraden i Jobhuset i Valby (JHV) må siges at ligge på niveau med det forventede, da belægningsgraden i det første halvår er på 106%.

Københavns Jobcenter (belægningsgrad på 106%)

Københavns Jobcenters visitationsenhed har en fin belægningsgrad i 2. kvartal. KJC oplever dog, at der visiteres færre personer til KJC fra lokalcentrene, sandsynligvis på grund af det generelle fald i antallet af kontanthjælpsmodtagere. Der har også i større grad end forventet været borgere som er udeblevet fra diverse projekter, samt et større "flow", hvilket KJC/visitationen ikke kan påvirke.

Det Grønne Jobhus (belægningsgrad på 129%)

I Det Grønne Jobhus har der i første halvår 2005 været en overbelægning. DGJ vurderer, at den høje belægning primært skyldes en tilpasning af tilbud omkring årsskiftet 2004/2005 – en tilpasning der matcher ønsker og behov fra Visitationen i KJC.

Center for KompetenceUdvikling (belægningsgrad på 146%).

Center for KompetenceUdvikling (CKU) har siden ungeindsatsen blev indført i KKB i efteråret 2003 haft en betydelig overbelægning. Ungeindsatsen indebærer, at der højst må gå 2 uger fra en ung ledig visiteres til KKB fra lokalcentrene og til personen er i tilbud. Princippet om et åbent indtag for unge på CKU, der følger af ungeindsatsen, har således igen medført en overbelægning på CKU.

Derudover dækker antallet af helårspersoner på centret også over personer, der har deltidsarbejde, personer i sygeprojekter samt løntilskud, dvs. personer der ikke belaster centrets ressourcer som en person i fuldtidsaktivering ville gøre. CKU fremhæver, at der ikke er tale om en overbelægning på undervisningstilbudene, så det er ikke så problematisk at have overbelægning.

Det er forsøgt at tage højde for dette forhold i kontraktforhandlingen 2005 ved at opskrive pladstallet. Der er endvidere lukket for adgang for over 30 årige i nogle projekter, for at gøre plads til de unge under 30 år. Det forventes, at dette vil få indflydelse på belægningstallet. Udviklingen følges tæt på CKU. Belægningsgraden er i perioden fra 1. kvartal til 2. kvartal steget fra 136% til 146%.

Center for Undervisning & Erhverv (belægningsgrad på 108%).

Sammen med CKU er Center for Undervisning & Erhverv (CUE) det center, der står for størstedelen af ungeindsatsen i KKB. CUE havde i 2004 en betydelig overbelægning siden ungeindsatsen blev indført i efteråret 2003. Overbelægningen har dog været svagt aftagende, da CUE har opskrevet deres pladstal. I det første halvår 2005 er den ikke på et kritisk niveau.

Center for formidling af Job på Særlige Vilkår (belægningsgrad på 124%).

Center for formidling af Job på Særlige Vilkår (JSV) har i 2. kvartal oplevet en overbelægning i forhold til den fastsatte kapacitet i kontrakten for 2005. Overbelægningen er dog ikke på niveau med den overbelægning, der gjorde sig gældende i 2004. Centret har dog efter 1. kvartal fået tilført ekstra ressourcer samt hjælp fra Center for Jobservice i 2005 for at få flere fleksjob visiterede i job. Udviklingen i antallet på fleksjob og antallet der venter på fleksjob følges nøje. I alt 1947 personer er i fleksjob efter første halvår og 698 personer afventer fleksjob efter 2. kvartal.

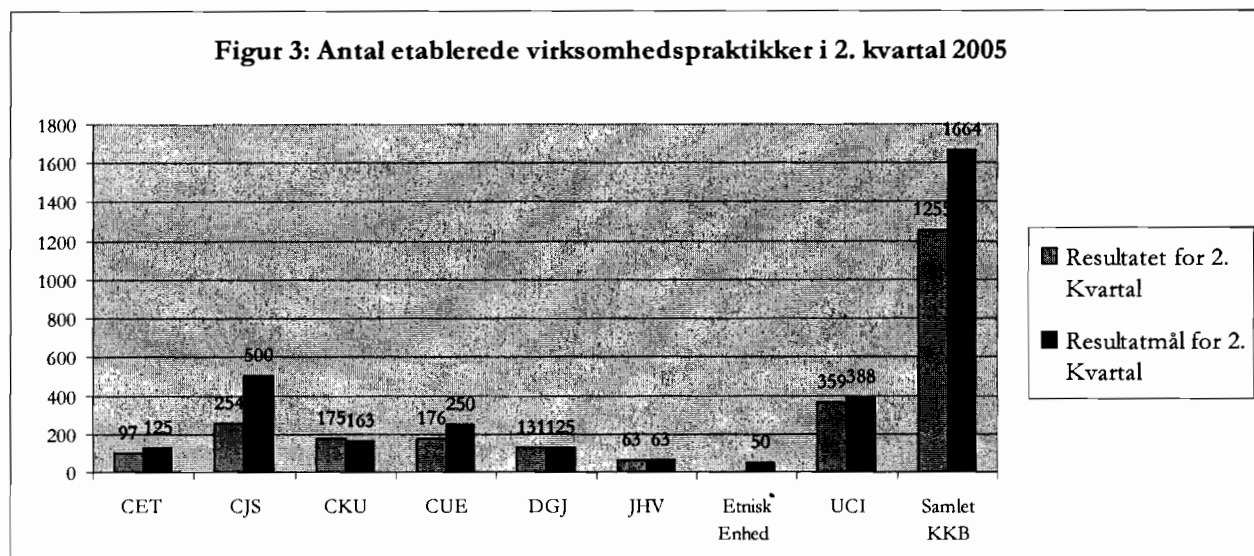
TILBUDSVIFTEN OG VIRKSOMHEDSSAMARBEJDET

Med de overordnede rammer og principper for beskæftigelsesindsatsen i KKB skal kompetenceudviklingen af de ledige i størst muligt omfang ske ude på virksomhederne, hvor kravene og behovene på arbejdsmarkedet er i fokus.

Virksomhedsplaceringer skal derfor indtænkes i alle tilbud som en løbende positiv mulighed. Centrene har i kontrakterne fastsat resultatmål for antallet af personer, der placeres i virksomhedspraktikker og løntilskudsordninger på offentlige og private arbejdspladser.

PLACERINGER I VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG LØNTILSKUD

Der har i 2. kvartal 2005 været etableret færre virksomhedspraktikker end forventningen var ved indgåelsen af kontrakterne for 2005, hvilket ses af figur 3:

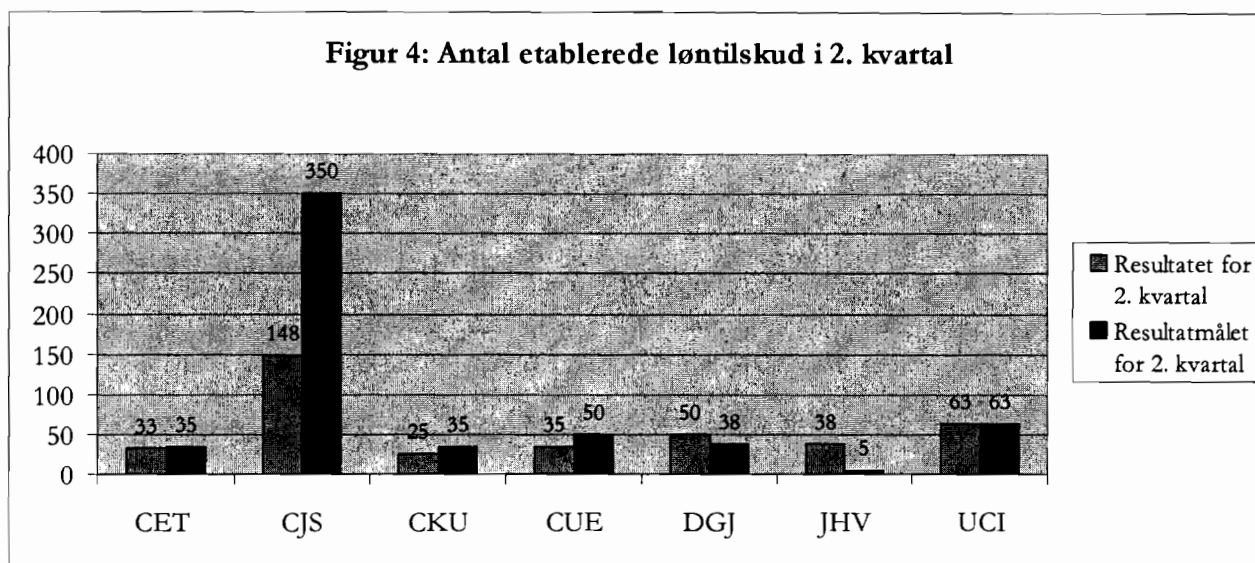


Alle de beskæftigelsescentre, der har sat mål op for virksomhedspraktikker i kontrakten, er på nær to centre ved udgangen af 2. kvartal 2005 på et niveau under det forventede ved kontraktindgåelsen. Således ses det af figur 3, at næsten alle centre har etableret færre virksomhedspraktikker end aftalt. For flere af centrenes vedkommende er der tale om en relativ

lille forskel, men for andre er der tale en stor forskel, det gælder blandt andet for CJS. Her forklares de relativt få virksomhedspraktikker med, et faldende indtag og at der har været et stort flow mod ordinært arbejde i centret, hvilket har reduceret behovet for iværksættelse af forløb med virksomhedspraktik. Det forventes dog, at antallet af praktikker vil være stigende resten af året.

Samlet for KKB har der været opstillet resultatmål om at etablere 1664 virksomhedspraktikker i det første halvår af 2005 og ved udgangen af 2. kvartal var der i alt blevet etableret 1255 virksomhedspraktikker.

Denne tendens gør sig ligeledes gældende i forhold til etableringen af løntilskudsjob på de enkelte centre, hvilket ses af figur 4 nedenfor:



Af figur 4 ses, at der er flere af beskæftigelsescentrene, der ikke opfylder målet for antallet af etablerede løntilskudsjob i perioden. Der er dog enkelte centre der lever fuldt op/næsten op til det forventede resultatmål for kvartalet. Der har samlet for KKB været et resultatmål om 576 etablerede løntilskudsjob i det første halvår af 2005, og der er med udgangen af 2. kvartal blevet etableret 392 løntilskudsjob.

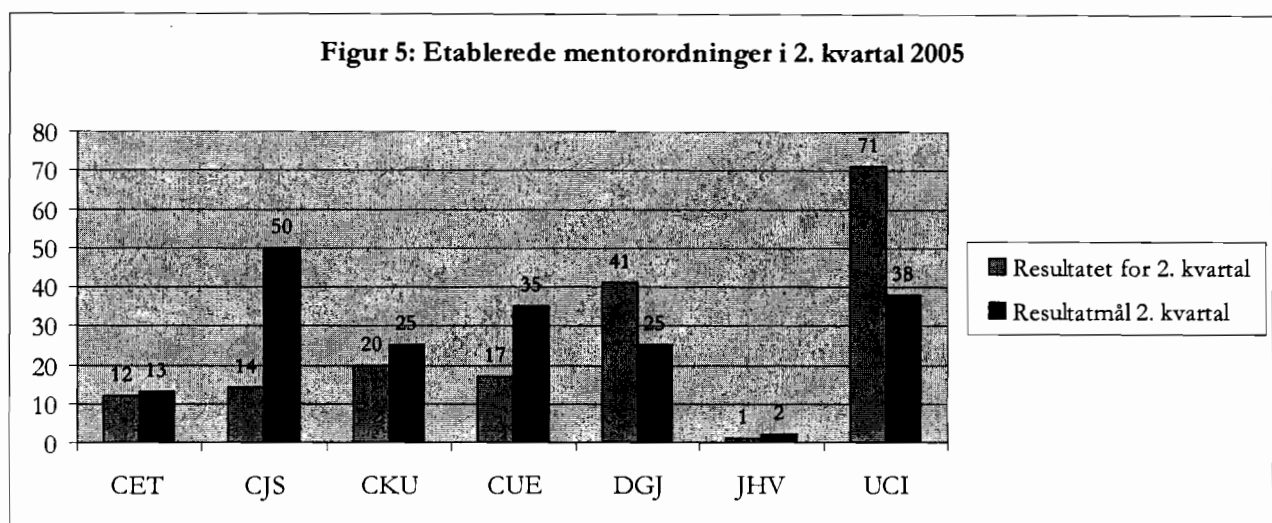
Der er særligt enkelte centre, hvor der er langt mellem resultatet for 2. kvartal og resultatmålet for 2. kvartal, det gælder:

Center for Jobservice der forklarer, at årsagen til centrets manglende målopfyldelse på antallet af etablerede løntilskudspladser er, at anvendelse af løntilskud viger til fordel for ordinære ansættelser uden støtte, evt. med en forudgående kortere virksomhedspraktik. Dvs. at i lighed med ovenstående vedrørende virksomhedspraktik er der kommet flere ledige end forventet direkte i ordinært arbejde uden støtte på grund af udbuddet af arbejde. Samtidig har der været en vis forsigtighed mht. indgåelse af løntilskudsjob i private virksomheder, jf. beskæftigelsesgarantien.

Center for Kompetenceudvikling forklarer, at den væsentligste årsag til, at de ikke har nået resultatmålet for løntilskudsjob er, at der er forsigtighed med at bruge redskabet. Centret sorterer betydelig mere i kursistgruppen før placering for at undgå for mange udgifter for kommunen i forbindelse med genplaceringer af kursister, der ikke fastholder et løntilskudsjob.

MENTORORDNINGER

I 2004 blev der for første gang sat resultatmål op for brugen af mentorordninger i beskæftigelsesindsatsen. Det var således et nyt redskab der skulle sættes i gang. I 2005 har de opkvalificerende centre også sat resultatmål for antallet af etablerede mentorordninger. I 2. kvartal ses følgende fordeling af etablerede mentorordninger, jf. figur 5:



Ved udgangen af 2. kvartal har der været et mål om at etablere 188 mentorordninger. Reelt er der ved udgangen af 2. kvartal blevet etableret 176 mentorordninger. Det tyder på, at der er kommet mere gang i brugen af ordningen end der var i 2004, selvom den endnu ikke er på niveau med resultatmålet. Af centerfordelingen ses det, at nogle centre har etableret flere mentorordninger end der er sat resultatmål om og andre har etableret færre.

Valby Jobhus har i 2. kvartal etableret 1 mentorordning, men har kun haft som mål at der skal etableres 2 i 2. kvartal. JHV fremhæver, at centret arbejder på at få flere mentorordninger.

Center for Erhvervsrettet Træning havde et resultatmål om at få etableret 13 mentorordninger ved udgangen af 2. kvartal og har etableret 12 mentorordninger.

Center for Jobservice havde sat et mål om at etablere 50 mentorordninger i 2. kvartal, men har kun etableret 14. CJS fremhæver, redskabet ikke er afgørende interessant for virksomhederne i forhold til CJS' målgruppe.

Center for Kompetenceudvikling har sat et mål om at have etableret 25 mentorordninger ved 2. kvartals udgang og har reelt lavet 20. Selvom centret dermed ligger på niveau med det

forventede, fremhæver centret alligevel, at indenfor daginstitutionsområdet, hvor de havde tænkt, at der kunne gøres stor brug af ordningen, vil der sandsynligvis ikke gøres så meget brug af ordningen som forventet, da daginstitutionsområdet ikke er interesseret. Derfor er det ikke er sikkert, at resultatmålet for hele året kan nås. CKU fremhæver desuden, at det er vanskeligt at etablere mentorordninger, da virksomhederne ikke er interesseret.

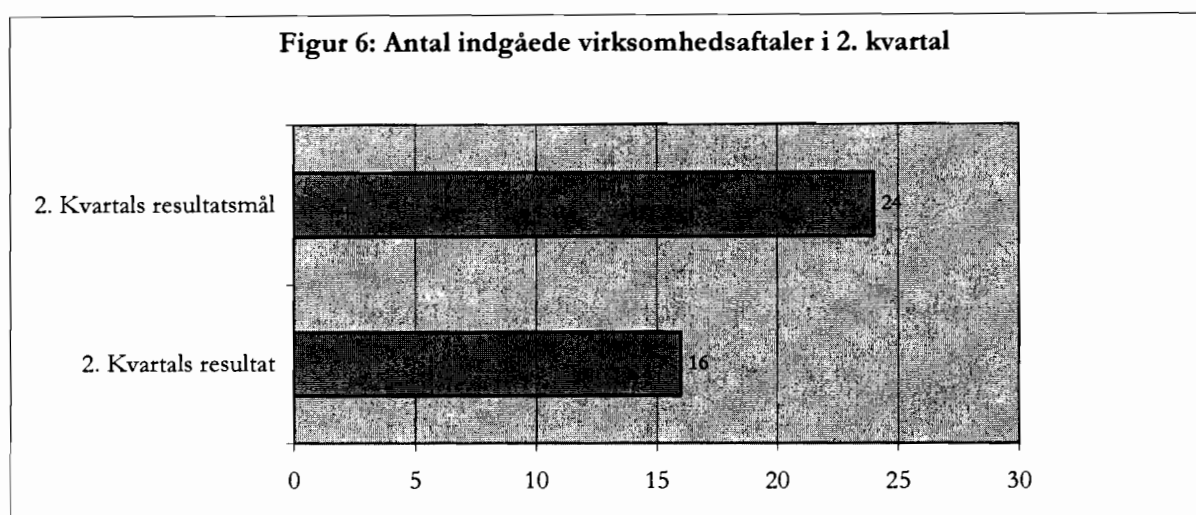
Center for Undervisning & Erhverv. Har haft mål om at etablere mellem 30 og 40 mentorordninger i løbet af 2. kvartal, men der er kun etableret 17 ordninger. CUE fremhæver, at interessen fra arbejdsgiverne ikke er stor – de opfatter ordningen som bureaukratisk.

Undervisningscenter for Indvandrere havde et mål om at etablere 38 mentorordninger i 2. kvartal. Centret har etableret 71 mentorordninger ved udgangen af 2. kvartal og har dermed overopfyldt resultatmålet. UCI forklarer det med, at centret har arbejdet målrettet på at forbedre mentorordninger bl.a. ved at give egne medarbejdere og virksomhederne bedre information om mulighederne for at anvende mentorordninger og bruge mentoruddannelse.

Det Grønne Jobhus er kommet i gang med at bruge mentorordningen i 2. kvartal. Centret havde et mål om at etablere 25 mentorordninger i 2. kvartal og har etableret 41 og har dermed overopfyldt resultatmålet. Det er primært den tidligere forberedelse af indsatsen i starten af året der slår igennem her i 2. kvartal - forsøgsprojektet Kongens Enghave Matchning.

DET VIRKSOMHEDSOPSØGENDE ARBEJDE

Antallet af virksomhedsaftaler er igen i 2005 et område, der er sat fokus på i kontrakterne. Gennem virksomhedsaftalerne kan centrene opnå faste samarbejdspartnere til placering af de ledige.



Af figur 6 ses det, at det samlede antal virksomhedsaftaler der er etableret i 2. kvartal ligger lidt under det antal, der er fastsat i resultatkontrakterne. Der er således etableret 16 virksomhedsaftaler og der var sat et mål om at opnå 24.

Center for Jobservice har ikke nået det planlagte antal virksomhedsaftaler i 2. kvartal og centret påpeger, at det fastsatte antal på årsbasis på 30 nok ikke er realistisk. Samtidig fremhæves det, at centeret forventer, at kunne indgå aftaler med flere offentlige virksomheder.

Det Grønne Jobhus benytter sig fortrinsvist af virksomhedsbesøg og telefonisk kontakt ud fra individuelle behov og hensyn til ledige borgere. Centret har sat mål om at etablere 3 virksomhedsaftaler i løbet af 2005. Der er endnu ikke etableret nogen aftaler, men det forventes stadig, at de 3 aftaler kan indgås i løbet af året.

Center for formidling af Job på Særlige Vilkår har på baggrund af erfaringer fra 2004 ikke fastsat nogle mål om virksomhedsaftaler i deres kontrakt for 2005. Det skyldes, at der ikke har været den store gevinst ved disse aftaler i forhold til fleksjob og løntilskudsjob til førtidspensionister, da virksomhederne ikke har været interesseret i kun at indgå aftaler om disse typer af placeringer.

Center for Erhvervsrettet Træning. På CET tager det virksomhedsopsøgende arbejde afsæt i den enkelte ledige, hvilket er en ressourcekrævende men nødvendig metode, når der skal findes placeringsmuligheder for centerets målgruppe. CET arbejder pt. på at få etableret en virksomhedsaftale, som de har sat som mål for 2005.

Center for Undervisning & Erhverv. Ligesom på CET tager det virksomhedsopsøgende arbejde på CUE afsæt i den enkelte ledige, og virksomhedsplaceringer foregår således primært enkeltvis. Metoden der benyttes er først en opsøgende kontakt, enten ved et fysisk besøg eller telefonisk kontakt til virksomheden, en direkte henvendelse fra virksomheden til centret eller ved at en ledig borger selv har fået en forhåndstilkendelse om praktikplads af virksomheden. CUE har etableret et udbygget samarbejde med rekrutterings- og vikarbureauer, som har givet gode udslusningsmuligheder.

CUE har indgået 1 aftale i 2. kvartal og ligger dermed på niveau med det, der var resultatmålet for 2. kvartal.

Valby Jobhus har ikke i 2005 haft nogen mål om indgåelse af virksomhedsaftaler. Det har hele tiden været klart for centret, at man i det virksomhedsopsøgende arbejde ville tage udgangspunkt i den enkelte lediges uddannelses- og jobønsker. Af den grund har der ikke været tilrettelagt en fokuseret virksomhedsopsøgende indsats, dvs. en indsats rettet mod særlige jobtyper eller brancher på centret. Størstedelen af virksomhedskontakten foregår ved telefoniske henvendelser.

Undervisningscenter for Indvandrere har allerede opfyldt årets resultatmål for virksomhedsaftaler. Således er der i løbet af det første halvår indgået 5 virksomhedsaftaler, hvor der kun var sat forventning om 3 på årsbasis. Dog skal det bemærkes, at to af disse aftaler er i samarbejde med hhv. CJS og CET. Det drejer sig om Fakta og AC trafik. Derudover er der

indgået aftaler med Trade House (lager), Top Toy (butik) og Eurest. UCI fremhæver dog, at det er meget tidskrævende at vedligeholde og forlænge allerede eksisterende aftaler, hvilket går ud over arbejdet med at indgå nye aftaler med virksomheder.

Center for KompetenceUdvikling har fastsat mål om, at etablere 1 virksomhedsaftale i løbet af 2005. Aftalen er endnu ikke etableret, men der er forhandlinger i gang med Adecco i samarbejde med CUE.

FLEKSJOB, LØNTILSKUD TIL FØRTIDSPENSIONISTER SAMT ARBEJDSFASTHOLDELSE

Center for formidling af Job på Særlige Vilkår (JSV) forestår den virksomhedsrettede indsats overfor personer med varigt nedsat arbejdsevne. Centret varetager således indsatsen med at placere og foretage opfølgning for personer i fleksjob og løntilskud til førtidspensionister, tidligere kaldet skånejob.

Ved udgangen af 2. kvartal 2005 var der i alt 1947 personer i fleksjob i enten en offentlig eller privat virksomhed. I JSV's kontrakt er der fastsat et resultatmål om, at der ved udgangen af 2005 skal være i alt 2150 personer placeret i fleksjob. Centret skal dermed fortsat ud og finde ca. 203 nye fleksjobplaceringer for at opfylde årets resultatmål.

JSV har i lighed med 2004 oplevet en stor efterspørgsel efter formidling af fleksjob. JSV påpeger, at det bl.a. skyldes JSV's tidligere kampagner, netværk mv.

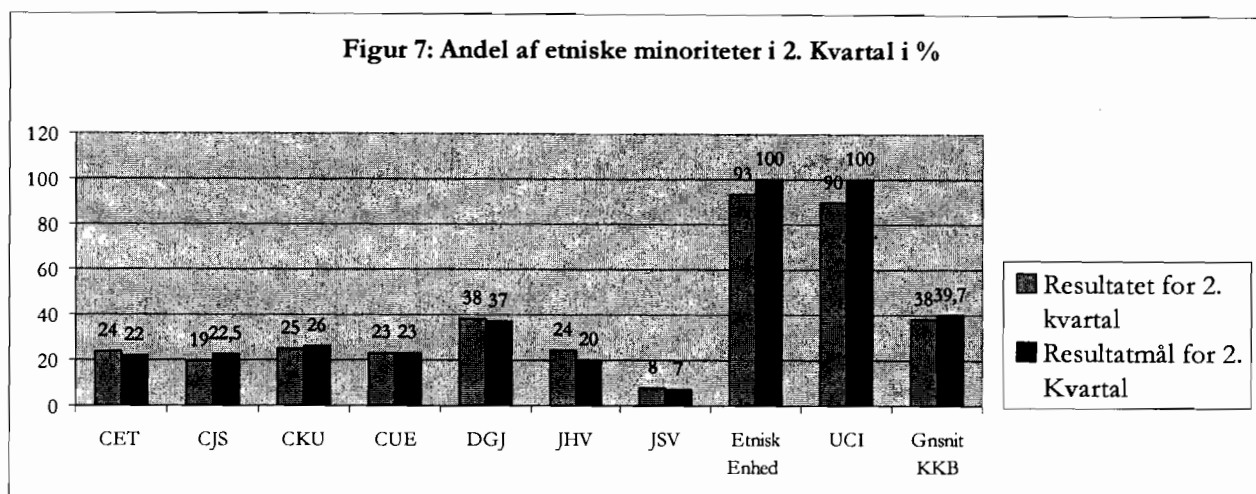
JSV varetager endvidere indsatsen med placering af personer på førtidspension i løntilskudsjob. Ved udgangen af 2. kvartal var der i alt 145 førtidspensionister placeret i løntilskudsjob. Dermed er antallet næsten allerede nu oppe på det forventede resultatmål for hele året på 150 personer i løntilskudsjob for førtidspensionister.

Endelig er JSV også involveret i arbejdsfastholdelsessager på virksomheder. Mange virksomheder henvender sig direkte til JSV mhp. at få centret involveret i sager om arbejdsfastholdelse af medarbejdere. Samtidig kan også lokalcentrene henvende sig mhp. at få JSV til at gå ind i arbejdsfastholdelsessager for sygemeldte borgere. I kontrakten har JSV fastsat et resultatmål for kvartalet på 200, og ved udgangen af 2. kvartal har centeret været involveret i 194 sager om arbejdsfastholdelse, hvilket næsten stemmer overens med resultatmålet.

RUMMELIGHED OVERFOR ETNISKE MINORITETER

En betydelig del af kontanthjælpsmodtagerne i Københavns Kommune er personer med anden etnisk baggrund end dansk. Det er derfor væsentligt, at der findes tilbud, der kan rumme etniske minoriteter. Af den grund har centrene i kontrakten gjort sig overvejelser om, hvordan deres

tilbud kan rumme etniske minoriteter. Centrene har sat resultatmål op for andelen af etniske minoriteter blandt målgruppen på centret. I figur 7 ses centrenes andel af etniske minoriteter:



I gennemsnit har alle centrene ligget på det niveau, der er fastsat i kontrakterne for 2005, nemlig 38%. Nogle centre ligger lidt over og andre lidt under. Ingen af centrene har særligt bemærkelsesværdige udsving.

EFFEKTER

Formålet med beskæftigelsesindsatsen er at hjælpe ledige borgere til selvforsørgelse. Således skal tilbudene på et center på sigt føre til, at de ledige kommer ud af kommunal forsørgelse. Af den grund måles effekten af tilbudene i KKB. Det gøres ved at måle, i hvor lang tid personer forbliver ude af kontanthjælpssystemet efter endt forløb i KKB.

I kontrakterne er det kun 7 af de 9 centre, der har fastsat effektmål i fht. udslusningen af kontanthjælpsmodtagerne efter endt forløb. Indsatsen på Center for formidling af Job på Særlige vilkår (JSV) omkring fleks- og skånejob sigter ikke mod ordinær beskæftigelse. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt at måle udslusningseffekter af forløbene på dette center.

Ligeledes er det heller ikke relevant at måle udslusnings-effekten af tilbud i Københavns Jobcenter. KJC er den centrale visitationsenhed, og formålet med indsatsen er viderevisitation til en egentlig beskæftigelsesrettet indsats. Det giver derfor ikke mening at måle effekten af tilbudene i KJC's visitationsenhed, og der er derfor ikke fastsat resultatmål herfor i kontrakten.

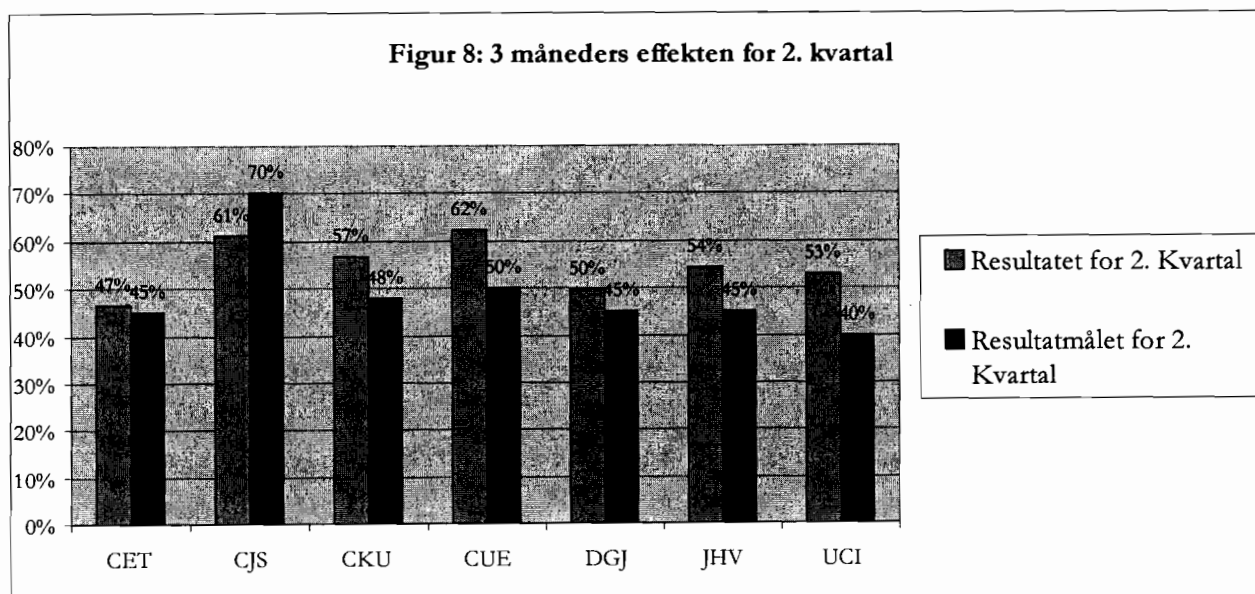
Etnisk Enhed er en særlig del af Københavns Jobcenter, hvor formålet er at sikre fastholdelse i en sammenhængende sprog- og beskæftigelsesindsats for kontanthjælpsmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund. Af den grund er der heller ikke fastsat resultatmål for effekterne i Etnisk Enhed i kontrakten.

Kontanthjælpsgruppen er ikke en homogen gruppe, og af den grund skal der forskellige midler i brug til at bringe de ledige nærmere ordinært arbejde, alt efter hvilken målgruppe indsatsen er rettet imod. Denne differentiering i beskæftigelsesindsatsen afspejles i den forskellighed, der findes blandt de 7 øvrige beskæftigelsescentres fastsatte resultatmål for effekt i kontrakterne.

Differentieringen i beskæftigelsesindsatsen vil ligeledes være tydelig i de faktiske målinger af centrenes effekter i kvartalsopfølgningen. Derfor vil centrenes effekter ikke nødvendigvis kunne vurderes via sammenligninger med andre centres effektmålinger. I stedet vil effekten af centrenes indsats i det følgende blive vurderet ud fra sammenligninger mellem hver enkelt centers effektmålinger og de resultatmål, som det pågældende center har fastsat i deres kontrakt.

3 MÅNEDERS EFFEKTEN

Når en person kommer ud af kontanthjælp efter et forløb, er der gode chancer for, at den pågældende bliver ude af kontanthjælp i en længere periode. Figuren nedenfor illustrerer hvor stor en andel af dem, som afslutter et aktiveringsforløb, der kommer ud af kontanthjælp i minimum de efterfølgende 3 måneder.

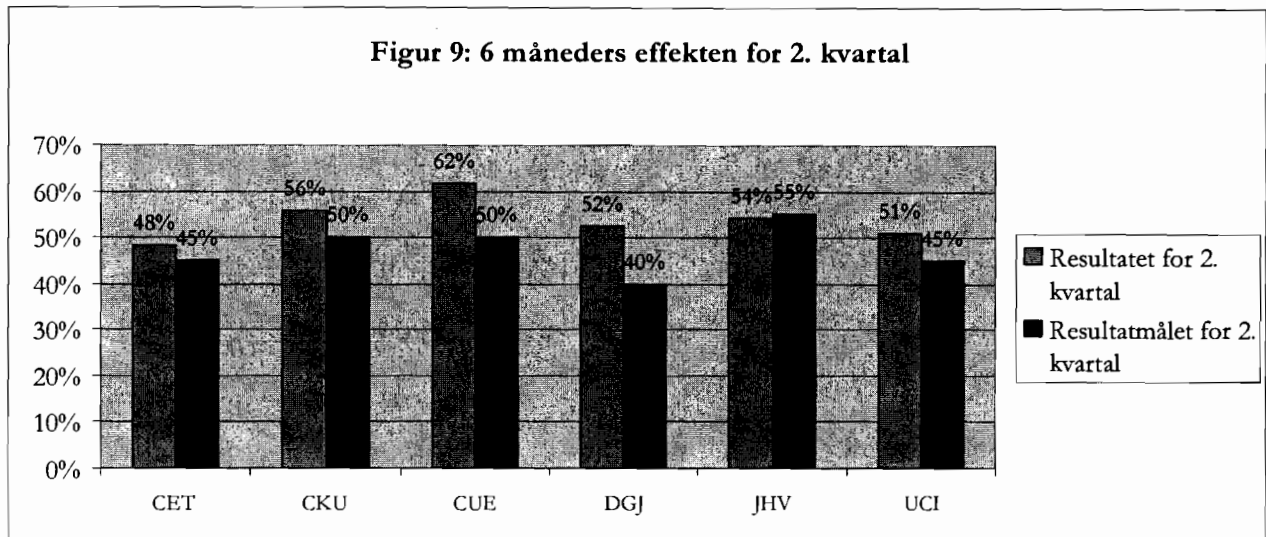


Som det ses af figur 8 har 6 af beskæftigelsescentrene opnået en 3 måneders effekt, der ligger højere end det fastsatte resultatmål i kontrakten. Samme tendens spores ligeledes ved målingerne af 6 måneders effektmålet.

6 MÅNEDERS EFFEKTEN

6 måneders effekten måler hvor mange personer, der er ude af kontanthjælp i den 6. måned efter endt aktiveringsforløb. Der måles effekt på alle de personer, som har afsluttet et forløb på et center. Personerne kan godt være visiteret videre til et andet center og have gennemgået endnu et forløb inden målingen foretages.

Effektmålet kan dermed bruges til at illustrere centrenes evne til at sammensætte målrettede forløb, der på sigt leder til selvforsørgelse.



Som tilfældet var med 3 måneders effekten har alle beskæftigelsescentrene ligeledes opnået en 6 måneders effekt, der ligger over det fastsatte resultatmål i kontrakten, hvilket fremgår af figur 9. CJS er først oprettet d. 1. januar 2005, og det er derfor ikke muligt at måle 6 måneders effekten endnu.

Det er ikke alle beskæftigelsescentrene, der kan pege på særlige årsager til, at deres effektmål i 2. kvartal af 2005 har været højere end forventet ved fastsættelsen af resultatmålene i årets kontrakter. Men af særlige årsager fremhæves bl.a. et løbende og styrket virksomhedsarbejde. Udviklingen vil derfor følges nøje med henblik på at identificere årsager til den øgede effekt.