

BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSFORVALTNINGEN
KONTORET FOR ARBEJDSMARKEDSBETJENING

KONTRAKTOPFØLGNING

2005

OPFØLGNING
PÅ
BESKÆFTIGELSESCENTRENE
RESULTATKONTRAKTER
2005

HELÅRLIG OPFØLGNING PÅ 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.

Idéen 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:

- 1) Dels giver kontrakterne forvaltningen mulighed for løbende at orientere Beskæftigelses- og Integrationsudvalget om driften af kommunens beskæftigelsescentre.
- 2) 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.
- 3) 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 helårige opfølgning på beskæftigelsescentrenes kontrakter for 2005.

Denne opfølgning 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 beskæftigelsescentre er kapacitet til at have 5910 personer i en aktivitet alle 365 dage om året. Ud af de 5910 helårspersoner

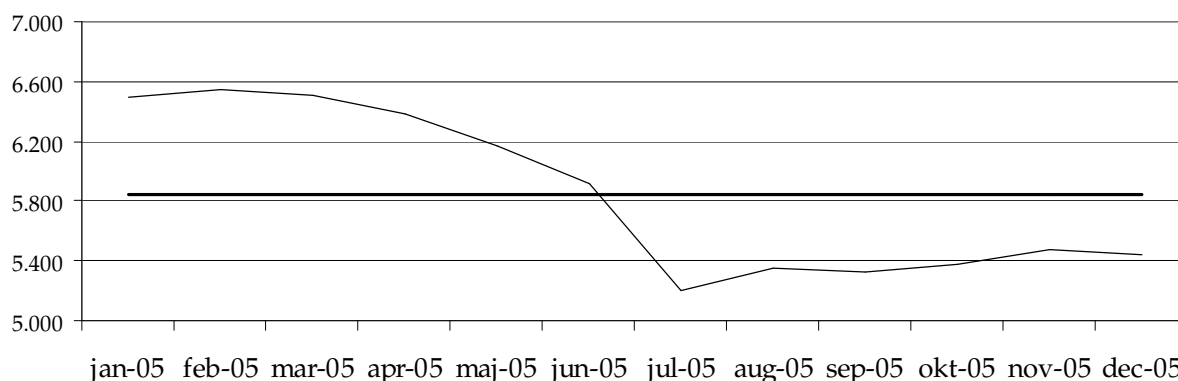
henhører 218 af pladserne til udbudsområdet, og skal derfor betragtes særskilt fra de øvrige pladser til ordinære beskæftigelsestilbud.

Med andre ord, udgør den reelle kapacitet i KKB til de ordinære beskæftigelsestilbud således 5692 helårspersoner. Hertil skal lægges et antal personer i aktiviteter som fleks- og skånejob.

I hele 2005 har der i gennemsnit været 5849 personer i en aktivitet på beskæftigelsescentrene. Dertil kommer, at der i 2005 i gennemsnit har været 2848 helårspersoner i fleks- og skånejob samt på ledighedsydelse.

Det gennemsnitlige antal helårspersoner på 5849 i 2005 ligger over det samlede pladstal på 5692 helårspersoner, der er fastsat med kontrakterne for 2005. Det betyder, at kapaciteten i KKB samlet set har været udnyttet fuldt ud i 2005. Resultatet vises i figur 1.:

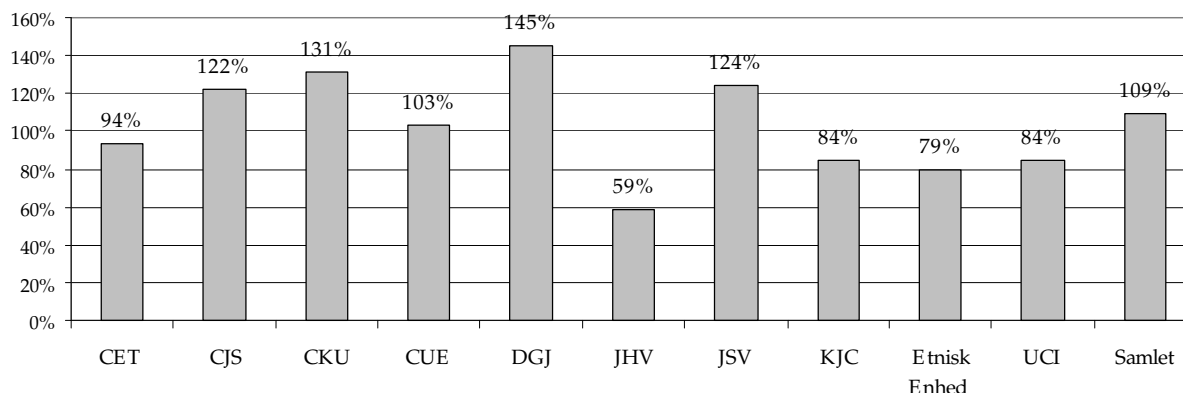
Figur 1: Udviklingen i antal helårspersoner i KKB 2005



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 centeret. Den gennemsnitlige belægningsgrad i KKB har i 2005 været på 109%.

Belægningsgraden for KKB på 109% er udtryk for, at den samlede kapacitet i KKB indtil videre har været fuldt udnyttet. Der er dog væsentlige forskelle på belægningssituationen på de enkelte beskæftigelsescentre, hvilket er illustreret i figur 2:

Figur 2: Belægningen i KKB 2005



Som det ses af figur 2 er der forskel på centrenes belægningsgrad. Hvor nogle centre er præget af betydelig overbelægning har andre centre været præget af en vis underbelægning i 2005. Tallene viser den gennemsnitlige belægningsgrad i løbet af året.

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.

Jobhuset i Valby - JHV (gennemsnitlig belægningsgrad på 59%).

Situationen omkring Jobhuset i Valby er lidt speciel, idet det ved budgetudmøntningen for 2006 blev besluttet at JHV skulle lukke i januar 2006.

At den gennemsnitlige belægningsgrad i 2005 er helt nede på 59% ved årets udgang afspejler naturligvis at JHV var under afvikling i 4. kvartal 2005, og derfor ikke optog nye kursister. Centret havde en fin belægningsgrad i det første halvår af 2005 på 95%.

Center for Erhvervsrettet Træning - CET (gennemsnitlig belægningsgrad på 94%).

I lighed med 2004 er belægningen på Center for Erhvervsrettet Træning under 100%. CET vurderer, at den mindre underbelægning bl.a. skyldes, at de ikke får henvist tilstrækkelig med deltagere. Antallet af henvisninger var stigende i 4. kvartal.

Center for Jobservice - CJS (gennemsnitlig belægningsgrad på 122%).

Belægningsgraden på Center for Jobservice har ligget på 122% i 2005. CJS er blevet til 1. januar 2005 på baggrund af sammenlægningen af Center for Jobformidling (CJF) og Center for Offentlig Jobtræning (COJ).

Center for Kompetenceudvikling - CKU (gennemsnitlig belægningsgrad på 131%).

Center for Kompetenceudvikling har siden ungeindsatsen blev indført i Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats (KKB) i efteråret 2003 haft en betydelig overbelægning. Dog er belægningsgraden i løbet af 2005 faldet til 131%, hvilket er en følge af, at centret har lukket endnu flere pladser for de over 30 årige.

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 medført en overbelægning på CKU.

Center for Undervisning & Erhverv - CUE (gennemsnitlig belægningsgrad på 103%).

Sammen med CKU er Center for Undervisning & Erhverv 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.

Det Grønne Jobhus - DGJ (gennemsnitlig belægningsgrad på 145%)

I Det Grønne Jobhus har der i 2005 været en overbelægning på 145%. DGJ vurderer, at den høje belægning primært skyldes at DGJ har imødekommet efterspurgte behov fra Visitationen i Københavns Jobcenter. Centret har derfor omlagt en række tilbud i løbet af 2005, hvilket har medført en stigende søgning til centret gennem hele året.

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

Center for formidling af Job på Særlige Vilkår har i 2005 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 fået tilført ekstra ressourcer samt hjælp fra Center for Jobservice i starten af 2005 for at få flere fleksjobvisiterede i job. Udviklingen i antallet i fleksjob og antallet der venter på fleksjob følges nøje. Status ved årets udgang 2005 er, at i alt 2093 personer er i fleksjob og at 676 personer afventer fleksjob (75 afventer løntilskudsplacering).

Undervisningscenter for Indvandrere - UCI (gennemsnitlig belægningsgrad på 84%).

Belægningsgraden på Undervisningscenter for Indvandrere må siges at ligge under det forventede niveau. Centeret oplever især et markant fald i visitationen fra KJC og i henvisningerne fra lokalcentrene. Udviklingen følges derfor nøje i 2006.

Københavns Jobcenter - KJC (gennemsnitlig belægningsgrad på 84%)

Københavns Jobcenters visitationsenhed har en faldende belægningsgrad i 2005. KJC oplever bl.a., 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.

Etnisk Enhed - (KJC) (gennemsnitlig belægningsgrad på 80%).

Etnisk Enhed er en særlig enhed under KJC. Enheden har en faldende belægningsgrad i løbet af 2005 og udviklingen følges derfor nøje i 2006. Etnisk Enhed har nedjusteret deres pladstal fra 1000 helårspersoner i 2004 til 800 i 2005, idet erfaringerne viste, at personerne var mere resourcesvage end forventet.

TILBUDSVIFTEN OG VIRKSOMHEDSSAMARBEJDET

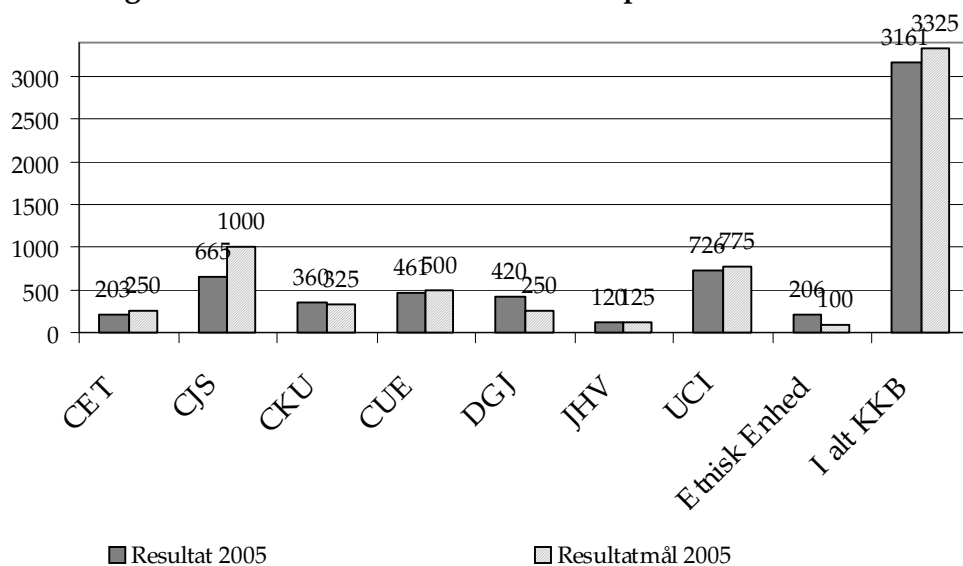
Med de overordnede rammer og principper for beskæftigelsesindsatsen i KKB skal kompetenceudviklingen af de ledige i størst muligt omfang ske ude på virksomhederne, hvor kravene og behovene på arbejdsmarkedet er i fokus.

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

I 2005 har der været etableret færre virksomhedspraktikker end forventningen var ved indgåelsen af kontrakterne for 2005, hvilket ses af figur 3:

Figur 3: Antal etablerede virksomhedspraktikker i 2005



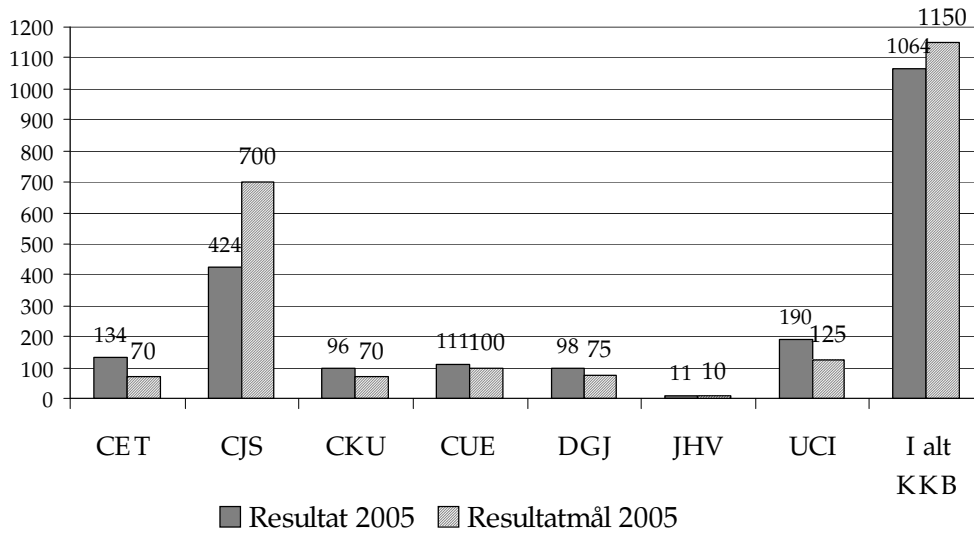
Alle de beskæftigelsescentre, der har fastsat mål for virksomhedspraktikker i kontrakten, er på nær et par enkelte centre ved udgangen af 2005 på et niveau under det forventede ved kontraktindgåelsen. Det ses af figur 3, at næsten alle centre har etableret færre virksomhedspraktikker end aftalt.

Samlet for KKB har der været opstillet resultatmål om at etablere 3325 virksomhedspraktikker i 2005 og ved årets udgang var der i alt blevet etableret 3161 virksomhedspraktikker – altså en difference på 164 praktikplaceringer i forhold til opfyldelse af de forventede resultatmål for 2005.

For flere af centrenes vedkommende er der tale om en relativ lille forskel, men for andre er der tale om en stor forskel. Dette gælder blandt andet for Center for Jobservice, der blandt andet forklarer det lavere antal virksomhedspraktikker med et faldende indtag kombineret med et stort "flow" mod ordinært arbejde i centeret. Dette har reduceret behovet for iværksættelse af forløb med virksomhedspraktik.

Samme tendens gør sig gældende i forhold til etableringen af løntilskudsjob på de enkelte centre. Der er også her indgået lidt færre aftaler end forventet i 2005, hvilket ses af figur 4 nedenfor:

Figur 4: Antal etablerede løntilskud i 2005



Figur 4 viser, at ved udgangen af 2005 lever de fleste centre næsten op til det forventede resultatmål for året. Det samlede resultatmål for KKB har været, at etablere 1150 løntilskudsjob i 2005, og der er ved årets udgang blevet etableret 1064 løntilskudsjob – altså en lille difference på 86 løntilskud.

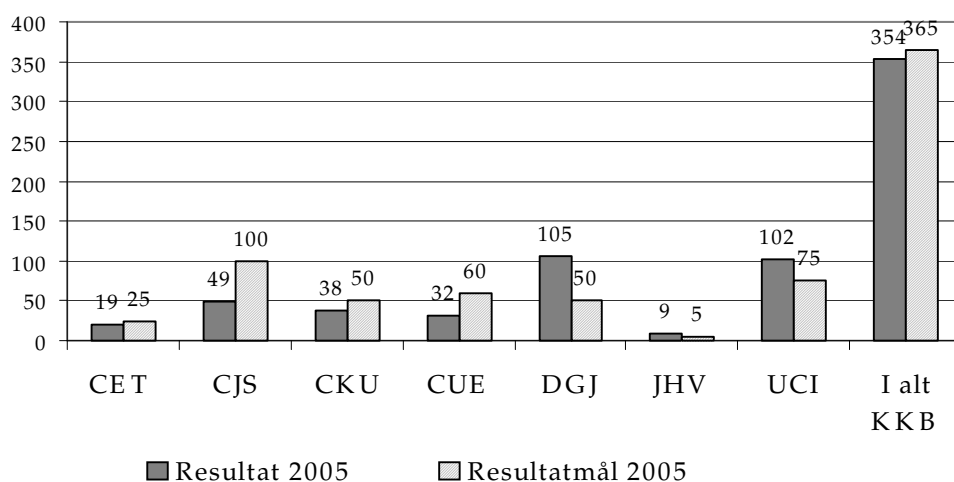
Det er særligt et enkelt centre, hvor der er langt mellem resultatet for 2005 og resultatmålet for 2005 og det er Center for Jobservice. Ifølge centret viger antallet af løntilskudsplaceringer til fordel for ansættelser på ordinære vilkår.

I lighed med ovenstående vedrørende virksomhedspraktik er der således kommet flere ledige end forventet direkte i ordinært arbejde uden støtte på grund af udbuddet af arbejde.

Mentorordninger

I 2004 blev der for første gang opstillet resultatmål for brugen af mentorordninger i beskæftigelsesindsatsen. Det var således et nyt redskab, der skulle tages i brug. I 2005 har de opkvalificerende centre også fastsat resultatmål for antallet af etablerede mentorordninger. Af figur 5 fremgår følgende fordeling af etablerede mentorordninger i 2005:

Figur 5: Etablerede mentorordninger i 2005



Ved udgangen af 2005 var målet at etablere 365-385 mentorordninger. Reelt er der ved årets udgang blevet etableret 354 mentorordninger. Det tyder på, at der er kommet mere gang i brugen af ordningen end der var i 2004, selvom brugen endnu ikke er på niveau med det forventede resultatmål. Af centerfordelingen ses, at nogle centre har etableret flere mentorordninger end der er fastsat resultatmål om og at andre har etableret færre. Dette afhænger blandt andet af det enkelte centers målgruppe.

Undervisningscenter for Indvandrere - UCI

Har sat et mål om at etablere 75 mentorordninger i 2005. Centret har etableret i alt 102 mentorordninger ved udgangen af 2005. UCI forklarer denne overopfyldelse af målet 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. UCI fremhæver, at ordningen især er brugbar i forhold til centrets målgruppe.

Det Grønne Jobhus - DGJ

Centret er for alvor kommet i gang med at bruge mentorordningen i 2005. Centret har sat et mål om at etablere 50 mentorordninger og har i alt etableret 105. Centret har dermed overopfyldt resultatmålet. Det er primært den tidligere forberedelse af indsatsen i starten af året der for alvor slog igennem i 2. kvartal - forsøgsprojektet Kongens Enghave Matchning.

Jobhuset i Valby - JHV

Centret har etableret 9 mentorordninger i 2005, og har haft et mål om at etablere 5.

Center for Erhvervsrettet Træning - CET

Har sat et resultatmål om at få etableret 25 mentorordninger ved udgangen af 2005 og har etableret i alt 19 mentorordninger. CET's oplevelse er blandt andet, at ordningen ikke altid er nødvendig for placering af deltagere.

Center for Jobservice - CJS

Centret har sat et mål om at etablere 100 mentorordninger i 2005, men har kun etableret 49. CJS fremhæver, at behovet i forhold til målgruppen har været mindre end forudsat – også hos arbejdsgiverne.

Center for Kompetenceudvikling - CKU

Har sat et mål om at etablere 50 mentorordninger i 2005 og har reelt etableret 38. CKU fremhæver, at det er vanskeligt at få virksomhederne til at bruge mentorordningen.

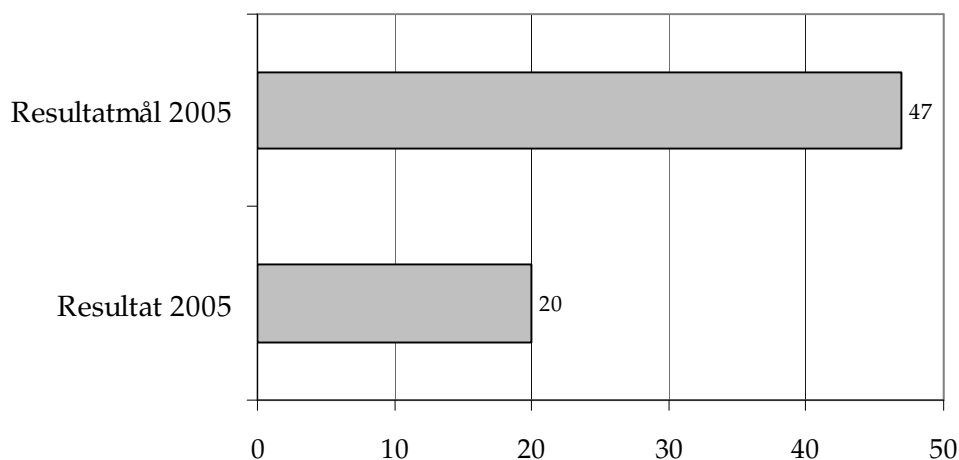
Center for Undervisning & Erhverv - CUE

Har sat mål om at etablere mellem 60 og 80 mentorordninger i løbet af 2005, men har kun etableret 32 ordninger. CUE fremhæver, at der stadig er manglende interesse fra arbejdsgivernes side.

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.

Figur 6: Antal indgåede virksomhedsaftaler i 2005



Af figur 6 ses det, at det samlede antal virksomhedsaftaler der er etableret i 2005 ligger under det antal, der er fastsat i resultatkontrakterne. Der er i alt etableret 20 virksomhedsaftaler og der var sat et mål om at opnå 47 i 2005.

Undervisningscenter for Indvandrere

Har opfyldt årets resultatmål for virksomhedsaftaler. Således er der ved årets udgang indgået 5 virksomhedsaftaler, hvorom der kun var sat forventning om 3 i 2005. To af disse aftaler er i samarbejde med hhv. CJS og CET (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. Denne aftale er etableret i samarbejde med CUE.

Center for Jobservice

Har ikke nået det planlagte antal virksomhedsaftaler i 2005 og centeret påpeger, at forventningerne til antallet af virksomhedsaftaler på 30 på årsbasis ikke er realistisk. CJS påpeger, at virksomhederne ofte ønsker et samarbejde baseret på mindre formelle vilkår.

Det Grønne Jobhus

Benytter sig fortrinsvist af virksomhedsbesøg og telefonisk kontakt udfra individuelle behov og hensyn til ledige borgere. Centeret har sat mål om at etablere 3 virksomhedsaftaler i løbet af 2005. Der er ved årets udgang endnu ikke etableret nogle aftaler.

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 har etableret 2 nye virksomhedsaftaler og genforhandlet 4 fra tidligere. Centrets mål var at indgå 5 virksomhedsaftaler i 2005.

Center for Undervisning & Erhverv

Det virksomhedsopsøgende arbejde på CUE tager 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 centeret eller ved at en ledig borger selv har fået en forhåndstilkendelse om praktikplads af virksomheden.

CUE har ved udgangen af 2005 indgået 1 aftale. CUE har etableret et udbygget samarbejde med 4 rekrutterings- og vikarbureauer, hvoraf der er indgået skriftlig aftale med 2. Centret har opstillet et resultatmål på 5 aftaler i 2005.

Jobhuset i Valby

Har i 2005 ikke haft nogen mål om indgåelse af virksomhedsaftaler. Centeret tager i det virksomhedsopsøgende arbejde udgangspunkt i den enkelte lediges uddannelses- og jobønsker. Derfor har der ikke været tilrettelagt en fokuseret virksomhedsopsøgende indsats rettet mod særlige jobtyper eller brancher på centret.

Center for formidling af Job på Særlige Vilkår

Har på baggrund af erfaringer fra 2004 ikke fastsat nogen 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.

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. Centeret varetager således indsatsen med at placere og foretage opfølgning for personer i fleksjob og løntilskud til førtidspensionister (tidligere kaldet skånejob).

Ved udgangen af 2005 var der i alt 2848 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. Ved årets udgang er der i alt 2093 personer i fleksjob, så centret har stort set nået det opstillede resultatmål for 2005 – en difference på 57 fleksjob.

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 2005 var der i alt 141 førtidspensionister placeret i løntilskudsjob. Antallet er således tæt på det forventede resultatmål for hele året på 150 personer i løntilskudsjob for førtidspensionister.

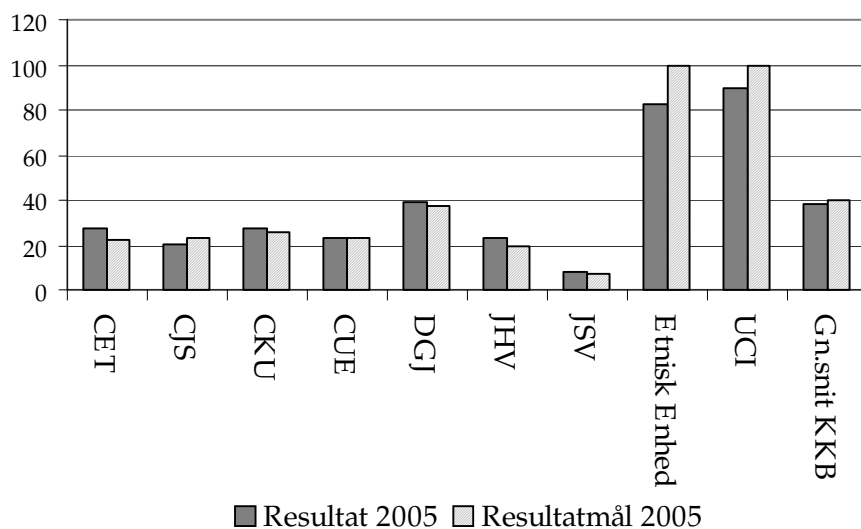
Endelig er JSV også involveret i arbejdsfastholdelsessager på virksomheder. Mange virksomheder henvender sig direkte til JSV mhp. at få centeret involveret i sager om arbejdsfastholdelse af medarbejdere. Samtidig kan lokalcentrene henvende sig for at få JSV til at gå ind i arbejdsfastholdelsessager for sygemeldte borgere. I kontrakten har JSV fastsat et resultatmål for 2005 på 400, og ved udgangen af 2005 har centeret været involveret i 374 sager om arbejdsfastholdelse. Centret er således tæt på at opfylde 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.

På baggrund af dette har centrene i kontrakten gjort sig overvejelser om, hvordan deres tilbud kan rumme etniske minoriteter. Centrene har fastsat resultatmål for andelen af etniske minoriteter blandt målgruppen på centeret. I figur 7 ses centrenes andel af etniske minoriteter:

Figur 7: Andel af etniske minoriteter i 2005 i %



I gennemsnit har alle centrene ligget nogenlunde på det niveau 38%, der er fastsat i kontrakterne for 2005 nemlig 40%. De fleste centre har ingen særligt bemærkelsesværdige udsving i forhold til det forventede resultatmål for året dog har Undervisningscenter for Indvandrere (UCI) og Etnisk Enhed en mindre andel end forventet ved kontraktindgåelsen for 2005.

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 forhold til 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 udslusningseffekten 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 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. Der er heller ikke fastsat resultatmål for effekterne af tilbudene i Etnisk Enhed i kontrakten.

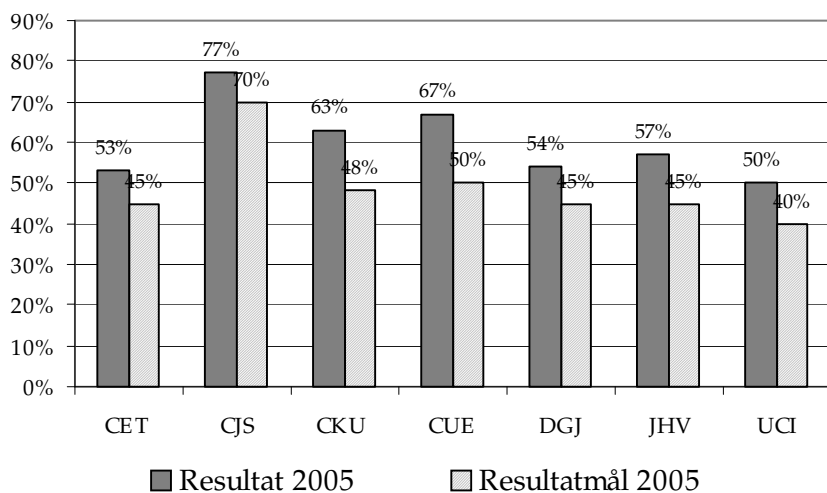
Kontanthjælpsgruppen er ikke en homogen gruppe, og der skal derfor forskellige midler i brug til at bringe de ledige nærmere ordinært arbejde, alt efter hvilken målgruppe indsatsen er rettet imod. Denne differentiering i beskæftigelsesindsatsen afspejles i den forskellighed, der findes blandt de 7 øvrige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

Differentieringen i beskæftigelsesindsatsen vil ligeledes være tydelig i de faktiske målinger af centrenes effekter i helårsopfølgningen. 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 effekt

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.

Figur 8: 3 måneders effekten for 2005



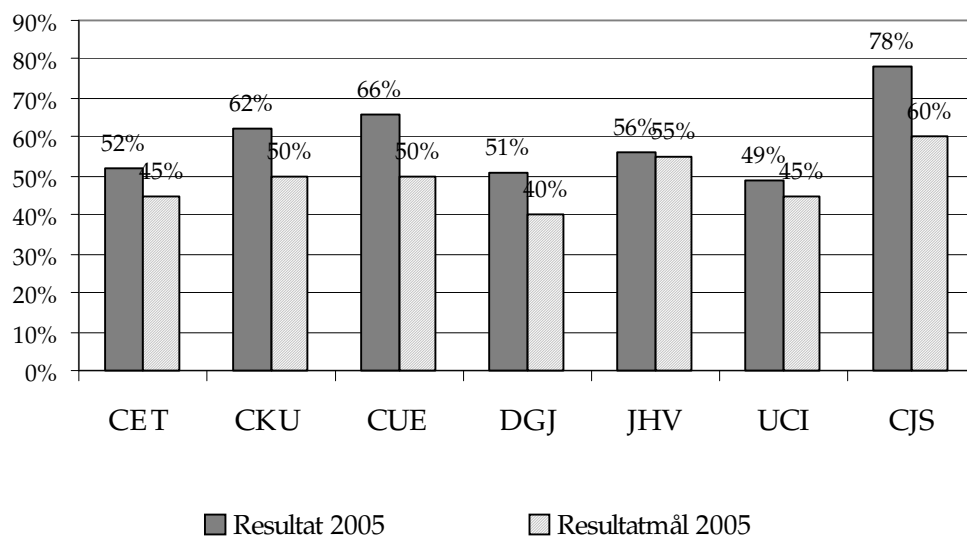
Som det ses af figur 8 har alle beskæftigelsescentrene opnået en 3 måneders effekt, der ligger højere end det fastsatte resultatmål i kontrakten. Samme tendens spores ligeledes ved målingerne af 6 måneders effekten.

6 Måneders effekt

6 måneders effekten er en måling af, hvor mange personer, der er ude af kontanthjælp i den 6. måned efter endt aktiveringsforløb. Der effektmåles 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.

Effekt målet 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.

Figur 9: 6 måneders effekten for 2005



Ikke alle beskæftigelsescentrene kan pege på særlige årsager til, at deres effektmål i 2005 har været højere end forventet ved fastsættelsen af resultatmålene i årets kontrakter. Men af særlige årsager fremhæves bl.a. et øget og styrket virksomhedsarbejde samt det samlede udbud af arbejde. Udviklingen vil derfor fremover følges nøje med henblik på at identificere særlige årsager til den øgede effekt.