

---

---

# Beskæftigelsesplan 2009

9. september 2008



## INDHOLDSFORTEGNELSE

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
2. Resumé	5
3. Udmeldte rammer for beskæftigelsesindsatsen	9
3.1. Beskæftigelsesministerens mål	9
3.2. Beskæftigelses- og integrationsaftale 2009	9
3.3. Nye regler: Sygefravær og afbureaukratisering	10
4. Det københavnske arbejdsmarked	11
4.1. Beskæftigelse	11
4.2. Erhvervsstruktur	13
4.3. Ledighed	13
4.4. Sygefravær	15
4.5. Hovedudfordringer	16
5. Jobcenter København: Vision og målsætning	18
6. Jobcenter Københavns borgerrettede indsats	18
6.1. Jobfokus	18
6.2. Aktive tilbud til tiden	20
7. Særlige udfordringer for beskæftigelsesindsatsen	21
7.1. Manglen på arbejdskraft	21
7.1.1. Udfordring: Modvirke mangel på arbejdskraft	21
7.1.2. Indsatsen for at modvirke mangel på arbejdskraft	23

7.2.	Arbejdskraftreserven	
	25	
7.2.1.	Udfordring: Nedbringe arbejdskraftreserven	
	25	
7.2.2.	Indsats for at nyledige ikke kommer i arbejdskraftreserven	
	27	
7.2.3.	Indsats for ledige i arbejdskraftreserven	
	28	
7.3.	Et arbejdsmarked for alle	
	30	
7.3.1.	Udfordring: De ikke-arbejdsmarkedsparete	
	30	
7.3.2.	Indsats for de ikke-arbejdsmarkedsparete	
	31	
7.3.3.	Borgere med handicap	33
7.3.4.	Indsats: Borgere med handicap	
	33	
7.4.	Sygedagpengeområdet	
	35	
7.4.1.	Udfordring: Nedbringe antallet af sygedagpengemodtagere	
	35	
7.4.2.	Indsats: Sygedagpengemodtagerne	
	36	
7.5.	Indvandrere	
	39	
7.5.1.	Udfordring: Flere indvandrere skal i beskæftigelse	
	39	
7.5.2.	Indsats: Særlig tilrettelagte forløb for indvandrere	
	41	
7.5.3.	Indsats: De forsikrede ledige indvandrere	
	41	
7.6.	Ungeområdet	
	44	
7.6.1.	Udfordring: De unge skal i job eller uddannelse	
	44	
7.6.2.	Indsats: Ungeområdet	46
7.7.	Akademikerledigheden	
	48	
7.7.1.	Udfordring: Reducere akademikerledigheden	
	48	
7.7.2.	Indsats: Akademikere	
	49	
7.8.	Kunstnerledigheden	
	50	
7.8.1.	Udfordring: Reducere kunstnerledigheden	

50		
7.8.2.	Indsats: De forsikrede kunstnere	
50		
7.9.	Fælles resultatmål for den borgerrettede indsats	
51		
8.	Den virksomhedsrettede indsats i Jobcenter København	52
8.1.	Indsats: Jobcentret vil så vidt muligt skaffe relevant arbejdskraft	53
8.2.	Indsats: Fokus på et arbejdsmarked for alle	54
8.3.	Jobcentret vil synliggøre alle serviceydelser til virksomheder	55
8.4.	Jobcentret vil levere et højt serviceniveau i virksomhedssamarbejdet	56
8.5.	Partnerskabsaftaler med virksomheder	56
8.6.	Jobcentret vil samarbejde med relevante parter og jobcentre	57
8.7.	Fælles resultatmål for virksomhedsindsatsen i 2009	57
9.	Inddragelsen af andre aktører i Jobcenter København	58
9.1.	Den statslige strategi for anvendelse af andre aktører	58
9.2.	Den kommunale strategi for anvendelse af andre aktører	59
9.3.	Mål for andre aktører i 2009	60
10.	Budget 2009	61
10.1.	Budget 2009 for den kommunale del af Jobcenter København	61
10.2.	Budget 2009 for den statslige del af Jobcenter København	61
	Bilag 1: Samlet oversigt over resultatmål	63
	Bilag 2: Bevilling til ekstra jobkonsulenter til indvandrere	64
	Bilag 3: LBRs plan for særlige, lokale virksomhedsrettede initiativer	65
	Bilag 4: Begrebsafklaring	66
	Bilag 5: Tabeller og figurer	69
	Bilag 6: Det Regionale Beskæftigelsesråds foreløbige flaskehalsbevilling for	

2009	71
Bilag 7: Positivlisten for voksenlærlingeforløb	

SLUTNOTER	
74	

---

## 1. INDLEDNING

---

Beskæftigelsesplan 2009 er den overordnede plan for, hvordan Jobcenter København vil imødekomme de beskæftigelsesmæssige udfordringer, København står over for i 2009. Det er en fælles plan for den kommunale og den statslige del af jobcentret. Med planen skal det sikres, at de politiske mål og prioriteringer for beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København bliver tydelige og omsat til målsætninger og strategier, som indsatsen bygges op omkring.

Formålet med Beskæftigelsesplan 2009 er at beskrive Jobcenter Københavns konkrete strategier for at få ledige og sygedagpengemodtagere tilbage på arbejdsmarkedet og servicere virksomhederne. Planen sætter særligt fokus på det københavnske arbejdsmarked, jobcentrets borger- og virksomhedsrettede indsatser samt inddragelsen af andre aktører.

Af særlig betydning for indsatsen i 2009 er den fælles vision om, at jobcentret skal fungere som én indgang for borgere og virksomheder. Derved skal det sikres, at alle møder en service af høj kvalitet tilpasset den enkeltes behov. Jobcentret vil sikre, at de ledige søger arbejde og samtidig fremme gennemsigtigheden på arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesministerens særlige fokus på ungdomsarbejdsløsheden, arbejdskraftreserven og sygedagpengeområdet er tre centrale udfordringer i Jobcenter København. Herudover står Jobcenter København overfor særlige udfordringer i forhold til at sikre et arbejdsmarked for alle, få flere indvandrere i beskæftigelse samt reducere akademikerledigheden og kunstnerledigheden. Jobcentret vil have fokus på at "få de sidste ledige med", og job, uddannelse og opkvalificering skal løbende være i centrum for indsatsen.

Udfordringerne i forhold til at "få de sidste ledige med" og herunder sikre den fornødne rummelighed i virksomhederne kræver en flerstrengt indsats præget af tæt samarbejde og læring mellem Jobcenter København og en bred vifte af virksomheder og organisationer. For at gøre ambition og mål fælles og derved skabe resultater, så er det nødvendigt med en stram koordineret, tværgående indsats gennem hele Jobcenter Københavns organisation.

Derudover står København overfor tre strategiske fokusområder, som Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har prioriteret i Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009. Denne indeholder en særlig jobplan for indvandrere, en styrket indsats mod fattigdom og marginalisering samt en styrket indsats for at gøre København til en sikker by.

Det Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) har haft beskæftigelsesplanen i høring.

LBR's kommentarer er taget til efterretning og er efterfølgende blevet indarbejdet i en revideret plan.



---

## 2. RESUMÉ

---

Beskæftigelsesplan 2009 er den overordnede plan for, hvordan Jobcenter København vil imødekomme de beskæftigelsesmæssige udfordringer, København står over for i 2009. Den er fælles for den kommunale og den statslige del af Jobcenter København. Jobcenter Københavns beskæftigelsesindsats tilrettelægges ud fra de udmeldte rammer for beskæftigelsesindsatsen, som sættes af beskæftigelsesministerens udmeldte mål på området, Beskæftigelses- og Integrationsaftalen for 2009 samt lovgivning på området.

### DET KØBENHAVNSKE ARBEJDSMARKED

Det københavnske arbejdsmarked har i øjeblikket en historisk lav ledighed og en stigende beskæftigelse. Beskæftigelsesudviklingen er mere positiv end i resten af Østdanmark. København skiller sig ud ved at have et arbejdsmarked, hvor der er stor efterspørgsel efter både højt uddannet arbejdskraft og ufaglært/kortuddannet arbejdskraft. Manglen på arbejdskraft er særlig udtalt inden for social- og sundhedsområdet, detailhandel samt forretningservice. Både på kort og lang sigt udgør risikoen for mangel på arbejdskraft en væsentlig udfordring for beskæftigelsesindsatsen i København.

Erhvervsstrukturen i Københavns Kommune domineres af de private og offentlige serviceerhverv. Serviceerhvervenes position giver beskæftigelse til en meget bredt sammensat gruppe, som både består af en stor andel af højtuddannede samt en stor gruppe af ufaglærte.

Ledigheden er det seneste år faldet for alle arbejdsmarkedsparede ledige i København. Ledighedssammensætningen i Københavns Kommune bærer præg af, at der er tale om en storbykommune. Der er en overrepræsentation af unge, indvandrere og ledige uden en kompetencegivende uddannelse. Blandt de forsikrede ledige er der en høj andel af akademikere.

Antallet af sygedagpengemodtagere i København er stigende. Sygedagpengefraværet knytter sig især til brancher, herunder Københavns relativt mange arbejdspladser i de ufaglærte/ kortuddannede brancher samt den kommunale sektor, hvor sygefraværet højere end i den private og statslige sektor. I København arbejder 36 pct. af lønmodtagerne indenfor 12 brancher med højt sygefravær.

Udviklingen på det københavnske arbejdsmarked giver gode vilkår for en ekstraordinær indsats for de ledige, som har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Aktuelt er den væsentligste opgave i 2009 at matche de svage lediges kvalifikationer til virksomhedernes efterspørgsel. Men der er også risiko for en afmatning på arbejdsmarkedet, og en situation, hvor ledigheden stagnerer eller hvor ledigheden stiger vil rejse behov for særlige

løsninger og tilpasning af indsatsen. Jobcenter København er særlig opmærksom på denne udvikling.

### **DEN BORGERRETTEDE INDSATS**

Jobcentrets vision frem til 2010 er, at Jobcenter København skal fungere som én organisation, der bringer ledige i job, og som har kontakt til virksomheder om beskæftigelse og støttede jobs.

Jobcenter København har fokus på en jobrettet indsats overfor alle ledige. Der vil være et jobfokus i alle former for kontakt med de ledige. I modtagelsen sikres det, at flest mulige bringes i job via jobsøgning, CV udarbejdelse, formidling af job, rådgivning og vejledning. Ledige job er synlige i modtagelsen og indsatsen målrettes områder med stor efterspørgsel og gode beskæftigelsesmuligheder. Metoden om at "vende ledige i døren" vil blive styrket og konkretiseret i 2009.

Jobsamtalen har et jobrettet fokus, og der vil være fokus på at den ledige søger job i hele den sjællandske region. Der følges op på jobsøgningen hos den enkelte, og vedkommendes videre jobsøgning fastlægges. Opfølgningssamtalen har fokus på at afdække borgerens muligheder for hurtigst muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Jobcentret vil sikre en rettidig indsats for borgerne, og det er centralt at sikre opfyldelsen af rettidigheder og pligter for alle grupper af ledige. Det sikres, at ingen ledige er passive i længere tid. Rettidighed i forhold til jobsamtaler og aktivering vil have særlig prioritet.

### **UDFORRINGER FOR BESKÆFTIGELSESINDSATSEN I 2009**

Jobcenter Københavns beskæftigelsesindsats står overfor otte særlige udfordringer:

#### **1. udfordring: Modvirke mangel på arbejdskraft**

Der er opstået mangel på arbejdskraft inden for en række områder, og der forventes et stigende pres på arbejdsmarkedet fremover. En generel udfordring for Jobcenter København er at modvirke risikoen for flaskehalse på arbejdsmarkedet. Derfor understøttes faglig og geografisk mobilitet, hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet for nyledige samt brancheskift således, at arbejdskraftudbudet øges inden for områder med mangel på arbejdskraft. Jobcenter København vil med udgangspunkt i virksomhedernes store efterspørgsel efter arbejdskraft søge at nedbringe antallet af ledige blandt andet ved at indgå partnerskabsaftaler.

Jobcentret vil have fokus på, at ledige inden for områder med mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter hurtigst muligt kommer i ordinær beskæftigelse. Samtidig vil jobcentret søge at øge arbejdskraftudbudet. Der prioriteres en øget brug af jobklubber, hyppige kontaktsamtaler, virksomhedsnær aktivering, voksenlærlingeforløb og

opkvalificering mod flaskehalsområder.

## **2. udfordring: Nedbringe arbejdskraftreserven**

Når de arbejdsmarkedsparede ledige er blevet en del af arbejdskraftreserven, er der fokus på, at de hurtigst muligt skal tilbage til arbejdsmarkedet. De korttidsledige skal hurtigst muligt i job og samtidig prioriteres en særlig indsats, for at få de langvarigt ledige ud af arbejdskraftreserven. Der vil være fokus på en synliggørelse af gruppens arbejdskraftpotentiale samt forventningsafstemning med virksomhederne. Indsatsen prioriteres ud fra de redskaber, som har den bedste effekt. Udgangspunktet er altid at få den ledige i ordinær beskæftigelse.

## **3. udfordring: Sikre et arbejdsmarked for alle**

Det er en central udfordring at afklare og opkvalificere de ikke-arbejdsmarkedsparede ledige via virksomhedsrettede aktiveringsforløb bl.a. gennem nye partnerskaber med virksomheder. Der prioriteres virksomhedsrettede forløb med opkvalificering og løbende opfølgning. Der etableres job- og uddannelsespakker i form af opkvalificerende forløb inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder eller mangel på arbejdskraft.

I 2009 skal der fortsat gøres en ekstra indsats for at bekæmpe fattigdom og marginalisering. Uddannelse og beskæftigelse er det bedste værn mod økonomisk fattigdom, og derfor iværksættes en særlig indsats for bl.a. udsatte indvandrermodre samt unge familieforsørgede.

Visionen for en ny handicappolitik på beskæftigelsesområdet er at sikre, at mennesker med handicap har lige rettigheder og lige muligheder, som mennesker uden handicap, for at få del i den livskvalitet, der er forbundet med et aktivt arbejdsliv. Det konkrete formål er, at udbrede det generelle kendskab til handicap og muligheder på arbejdsmarkedet, påvirke arbejdsmarkedets holdninger til beskæftigelse af handicappede samt lette adgangen for, at handicappede kommer i job eller uddannelse.

## **4. udfordring: Nedbringe antallet af sygedagpengemodtagere**

Antallet af sygedagpengemodtagere er steget markant de seneste år, og Jobcenter København har mange længerevarende sager. Det overordnede fokus i indsatsen for sygedagpenge-modtagere er at afdække de sygemeldtes muligheder for hurtigst muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet. En særlig intensiv indsats prioriteres for sager med på mere end 26 uger.

Strategien i Jobcenter København er at vende kategori 1 sager i døren med en konsekvent indsats. Der er behov for et særligt fokus på kategori 2 sager, da de ofte udvikler sig til langvarige sygeforløb, og her skal opfølgningen være hyppigere og individuelt tilpasset den enkeltes sygeforløb.

Der vil i 2009 være fokus på forebyggende initiativer med henblik på at reducere sygefraværet i de brancher, der bidrager i væsentligt omfang til dette.

Ca. 18 pct. af Københavns sygedag-pengemodtagere arbejder i Københavns Kommune, så en målrettet indsats for at nedbringe dette sygefravær, vil have stor indvirkning på det samlede antal sygedagpengemodtagere. Samarbejdet mellem jobcenter, virksomheder og fagbevægelse forstærkes yderligere i 2009.

#### **5. udfordring: Nedbringe indvandrerledigheden**

Jobcenter København har en høj arbejdskraftreserve i indvandrergruppen, og den gunstige beskæftigelsessituation skal bruges som afsæt for integration af ledige indvandrere på arbejdsmarkedet. Med Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009 opprioriteres beskæftigelsesindsatsen for ledige indvandrere i Københavns Kommune. Udfordringen bliver at øge indvandrergruppens beskæftigelsesfrekvens og mindske indvandrerandelen blandt både dagpenge-modtagere og kontanthjælpsmodtagere. Samtidig skal der ske en opkvalificering af den store gruppe ikke-arbejdsmarkedsparete indvandrere.

Der vil være fokus på en hurtig og tidlig afklaring af jobmuligheder, intensiv jobsøgning og virksomhedsrettet opkvalificering, herunder opkvalificering inden for flaskehalsområder. I forbindelse med aktivering prioriteres de virksomhedsnære forløb såsom praktik og løntilskud.

#### **6. udfordring: Få unge i job og uddannelse**

Unge med uddannelse skal hurtigst muligt videre i job, og alle unge uden uddannelse skal have en tidlig og tæt opfølgning med vejledning i forhold til uddannelsesvalg. En del af de unge dagpengemodtagere har en kompetencegivende uddannelse og denne gruppe skal hurtigst muligt i beskæftigelse. De unge kontanthjælpsmodtagere får en straks-indsats med fokus på job og uddannelse. Mange unge kontanthjælpsmodtagere er ikke-arbejdsmarkedsparete, og det er væsentligt, at de får en opkvalificerende indsats til uddannelse eller job. Der er et fokus på en særlig indsats overfor udsatte og kriminelle unge i 2009.

#### **7. udfordring: Mindske akademikerledigheden**

Akademikerledigheden er relativ høj i København. Antallet af ledige akademikere skal reduceres, herunder specielt gruppen af magistre. Udfordringen bliver at håndtere virksomhedernes efterspørgsel efter AC-arbejdskraft set i forhold til de lediges kvalifikationer. Der iværksættes en tidligere kontakt for udvalgte grupper af dagpengemodtagere.

#### **8. udfordring: Mindske kunstnerledigheden**

Der igangsættes en indsats overfor gruppen af ledige kunstnere i jobcentret. Indsatsen vil have fokus på jobsøgning og afklaring.

#### **Virksomhedsindsatsen**

Service overfor virksomheder er en kerneopgave i Jobcenter København. Det er samtidig en udfordring for jobcentret, at der er mangel på arbejdskraft inden for en række områder i den private og offentlige sektor. Jobcentret arbejder ud

fra en samlet strategi i forhold til virksomhederne, og Jobcenter København har etableret Det Koordinerende Virksomhedssamarbejde (KVS).

Jobcenter København har fokus på følgende i virksomhedsindsatsen:

- Virksomheder får tilbud om udsøgning og henvisning af konkrete ledige
- Åben rekruttering
- Virksomhedskampagner og jobmarkeder
- Målrette virksomhedsbesøg mod at få svagere ledige på arbejdsmarkedet
- Fokus på det rummelige arbejdsmarked
- Synliggørelse af serviceydelser overfor virksomhederne
- Et højt serviceniveau i samarbejdet med virksomhederne
- Forventningsafstemning med virksomhederne
- Etablering af partnerskabsaftaler
- Samarbejde med andre jobcentre
- Samarbejde med relevante parter i beskæftigelsesindsatsen
- Fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet, herunder sygemeldte.

### Andre aktører

Andre aktører er eksterne leverandører, som i en aftalt periode varetager beskæftigelsesindsatsen for Jobcenter København. Jobcenter København har fastlagt en strategi for udlægning af målgrupper i LVU-udbuddet, som skal sikre, at de anvendte aktører har de rette spidskompetencer til at varetage indsatsen for ledige akademikere. Alle ACere visiteres til andre aktører efter henholdsvis 4 og 7 måneders ledighed. Jobcenter København kan også henvise andre målgrupper af ledige dagpengemodtagere, som har særlige udfordringer i forhold til at komme i job.

Den kommunale del af Jobcenter København sikrer størst mulig variation i sammensætningen af afklarings- og opkvalificeringsforløb til de svage ledige. I forhold til ledige i matchgruppe 4 og 5 anvender Københavns Kommune andre aktører til indsatsen. Der gennemføres i 2008 et udbud på området med virkning fra 2009.

### 3. UDMELDTE RAMMER FOR BESKÆFTIGELSESINDSATSEN

De generelle rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København sættes af lovgivningen på beskæftigelsesområdet og de budgetmæssige rammer, som omfatter det kommunale budget 2009 samt den statslige bevilling fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Af særlig betydning for beskæftigelsesindsatsen i 2009 er Beskæftigelsesministerens udmeldte mål på området, Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009, som prioriterer og styrker væsentlige dele af indsatsen i den kommunale del af jobcentret samt nye regler for afbureaukratisering og reducere af sygefravær.

#### **3.1. BESKÆFTIGELSESMINISTERENS MÅL**

Beskæftigelsesministeren har udmeldt tre landsdækkende mål for jobcentrene på beskæftigelsesområdet. De har alle fokus på at styrke indsatsen for at få de sidste ind på arbejdsmarkedet. For 2009 er nedenstående mål og indsatsområder gældende.

##### Mål 1

Det første indsatsområde er en styrket indsats for, at virksomhederne får den arbejdskraft, de har behov for. Dette skal sikres via målet om, at "Jobcenter København skal sikre, at antallet af ledige med mere end 3 måneders sammenhængende ledighed bliver nedbragt".

##### Mål 2

Det andet indsatsområde er en styrket indsats for sygedagpengemodtagere, hvilket indebærer at "Jobcenter København skal have særlig fokus på at sikre, at antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger nedbringes i forhold til året før".

##### Mål 3

Det tredje indsatsområde er en styrket indsats for at få unge i arbejde eller i uddannelse: "Jobcenter København skal sikre, at antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses-, og dagpengemodtagere under 30 år bliver nedbragt i forhold til året før".

#### **3.2. BESKÆFTIGELSES- OG INTEGRATIONSÅFTALEN 2009**

Med Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009 har samtlige partier i Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsudvalg vedtaget en række prioriteringsområder for den kommunale indsats i 2009. Partierne er enige om, at der i 2009 bør ske en styrkelse af indsatsen på følgende tre strategiske fokusområder:

##### 1. Jobplan: Flere indvandrere i arbejde

Trods en klar fremgang de senere år er beskæftigelsesfrekvensen for

københavnere med indvandrerbaggrund fortsat betydeligt lavere end for københavnere med etnisk dansk baggrund. For at få indvandrerne direkte i job, skal der iværksættes en styrket specifik og individuelt tilrettelagt indsats.

### 2. Styrket indsats mod fattigdom og marginalisering

Der er fortsat udsatte grupper, som er i fare for at blive fastholdt i fattigdom og social isolation. Aftaleparterne er enige om, at der skal være et entydigt jobfokus i tilbud til målgruppen, og samtidig skal indsatsen tage højde for behovet for helhedsløsninger i forhold til borgerens familieforhold, sundhedstilstand mv.

### 3. København som sikker by

I København er der behov for en indsats for at øge både den faktiske sikkerhed og den oplevede tryghed i byen. Derfor iværksættes i 2009 en mere handlekraftig og sammenhængende strategi på området.

Aftalens konkrete initiativer vil blive uddybet i afsnittet omkring de otte centrale udfordringer, som Jobcenter København står overfor i 2009.

## 3.3. NYE REGLER: SYGEFRAVÆR OG AFBUREAUKRATISERING

Beskæftigelsesministeriet og KL har igangsat et projekt om afbureaukratisering på beskæftigelsesområdet med det formål at styrke jobfokus i jobcentrenes arbejde gennem regelforenklning og mindre bureaukrati. Fire områder med stort forenklingspotentiale er i fokus: ungeområdet, sanktionsområdet, sygedagpengeområdet og jobcentrenes modtagelser.

På **ungeområdet** foreslås det at reducere antallet af målgrupper fra ti til fire. Derved bliver der færre men større målgrupper, hvilket hænger sammen med forslaget om at frit redskabsvalg skal give mulighed for en mere individuel indsats i jobcentret. Det skal være muligt at anvende alle redskaber (løntilskud, praktik, vejledning og opkvalificering) på alle fire målgrupper. Desuden foreslås det, at første jobsamtale fremrykkes til senest efter en måned på offentlig forsørgelse, og at dette følges op med en tidligere aktivering af de unge dagpengemodtagere efter senest tre måneders ledighed ligesom for kontanthjælpsmodtagere.

Forslagene på **sanktionsområdet** skal gøre reglerne lettere at forstå for borgerne og administrere for sagsbehandlerne, således at sanktionsreglerne anvendes mere konsekvent. Bl.a. skal der kun være tre mulige sanktioner: periodesanktion, punktsanktion og tilbage-betalingssanktion. Forseelser skal så vidt muligt sanktioneres med en periodesanktion, og en forseelse skal give samme sanktion hver gang, idet alle målgrupper skal sanktioneres efter ens regler.

På **sygedagpengeområdet** har afbureaukratiseringsforslagene til formål at sikre, at syge borgere hurtigst muligt vender tilbage til arbejdsmarkedet ved at skabe rum for at fokusere indsatsen der, hvor der er mest brug for det. Med forslaget skal der sikres en tidligere indsats for den enkelte bl.a. via

kompetenceudvikling af medarbejdere og udvikling af it-systemer på området. Yderligere foreslås det, at alle ledige får pligt til at sygemelde sig, og at jobcentret får mulighed for og incitament til at give aktive tilbud til alle sygemeldte, idet den statslige refusion sænkes, hvis jobcentret ikke giver tilbud til de sygemeldte. Jobcentrets kontaktføreløb for kategori 1 og 3 sager skal forenkles, så man kan følge risikosagerne (kategori 2) mere intensivt. Afbureaukratiseringsinitiativerne på sygedagpengeområdet indgår også i regeringens handlingsplan for at nedbringe sygefraværet i både den private og offentlige sektor, som blev fremlagt i juni 2008.

Ressourcerne i **jobcentrenes modtagelser** skal først og fremmest bruges til at hjælpe borgerne til at søge job. Det foreslås at gennemføre ændringer i LAB loven, og AMS vil lave en modtagelsespjece for at sikre effektiv og ensartet registrering samt skabe en bedre it-understøttelse. Jobcentrene anbefales at udarbejde retningslinjer, der bl.a. sikrer videndeling samt et jobfokus allerede fra den første samtale.



## 4. DET KØBENHAVNSKE ARBEJDSMARKED

Beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København og dermed løsning af de beskæftigelses-politiske udfordringer i 2009 har tæt sammenhæng til det københavnske arbejdsmarked og den øvrige del af Østdanmark. Her er det særligt udviklingen i beskæftigelsen, erhvervsstrukturen samt ledighedsomfanget, som har betydning.

### 4.1. BESKÆFTIGELSE

Det københavnske arbejdsmarked er i øjeblikket inde i en gunstig udvikling med lav ledighed og en stigende beskæftigelse. Beskæftigelsesudviklingen er endda mere positiv end i resten af Østdanmark. Fra 2006 til 2007 steg beskæftigelsen i Region Hovedstaden med ca. 18.000 personer, heraf med ca. 9.700 i Københavns Kommune, hvilket betød, at 277.309 personer i den erhvervsaktive alder (16-66 år) var beskæftiget i København<sup>1</sup>. Beskæftigelsen er steget markant i Hovedstaden og Sjælland de seneste år, hvilket har medført et stort fald i ledigheden.

Beskæftigelsesregionen forventer en mere afdæmpet udvikling i regionen, og beskæftigelsen forventes uændret det kommende år. Da der samtidig tegner sig et fald i arbejdsstyrken, giver det plads til, at ledigheden fortsat kan falde, således at ledigheden når ned på 2,6 pct. med udgangen af 2008<sup>2</sup>. For Københavns Kommune forventes arbejdsstyrken at stige med ca. 2.600 personer fra 2008 til 2009, antal beskæftigede forventes at stige med 3.600 og ledigheden at falde med knap 1.000 personer<sup>3</sup>.

Ifølge Finansministeriets prognose for 2009 forventes beskæftigelsen at falde med 1 pct. og kontanthjælpsledigheden at stige med 1 pct. i år 2009 sammenlignet med 2008. Stigningen forventes at slå generelt igennem med en lille stigning blandt alle kontanthjælpsgrupper.

**Tabel 1 - Den forventede udvikling i København**

Arbejdsmarkedsbalan ce 16-64 år	Antal			Udvikling '06- '07 i pct.	Antal prognose		
	2005	2006	2007		2008	2009	2010
<b>Befolkning</b>	366.15 6	366.63 9	369.47 4	0,8 %	374.83 1	376.38 3	377.73 1
<b>Arbejdsstyrken</b>	272.12 8	275.58 2	284.82 1	3,4 %	288.06 9	290.69 3	292.42 1
<b>Beskæftigede</b>	257.98 4	263.25 1	272.64 6	3,6 %	278.25 2	281.85 2	282.79 6

<b>Ledige</b>	14.144	12.331	12.175	-1,3 %	9.816	8.841	9.625
<b>Udenfor arbejdsstyrken</b>	94.028	91.057	84.653	-7,0 %	86.762	85.690	85.310
<b>Erhvervsfrekvens</b>	74,3 %	75,2 %	77,1 %		76,9 %	77,2 %	77,4 %

Kilde: Beskæftigelsesregionen/Danmarks Statistik

Stigningen i beskæftigelsen har indtil nu særligt fundet sted inden for bygge- og anlægssektoren, privatservice, social- og sundhedsområdet samt detailhandel. Disse brancher med undtagelse af detailhandel er kendetegnet ved ældre medarbejdere, hvilket vil lægge et yderligere pres på arbejdsmarkedet fremover<sup>4</sup>. Det forventes, at beskæftigelsen inden for privat service vil toppe i 2008 for herefter at falde lidt. Stort set alle private servicebrancher vil få beskæftigelsen reduceret undtagen forretningservice, der har været motoren i den nuværende højkonjunktur, og her forventes beskæftigelsen øget med 2,4 pct. fra januar 2009 til januar 2010. Det er en noget lavere vækstrate end tidligere.

Beskæftigelsen på bygge- og anlægsområdet forventes at falde lidt i 2008, så der er lidt færre beskæftigede i januar 2009 end januar 2008. I 2009 forventes et mere markant fald i beskæftigelsen. Det forventes at ramme såvel anlægsarbejde, boligbyggeri som det øvrige byggeri.

Inden for de primære erhverv forventes en faldende beskæftigelse. Industribeskæftigelsen forventes at stagnere i 2008 og falde med 1,5 pct. fra januar 2009 til januar 2010. Kun inden for kemisk industri, maskinindustri og møbelindustri er der flere virksomheder, der forventer en positiv frem for en negativ beskæftigelse.

Samlet set ventes den offentlige sektor at beskæftige det samme antal personer i januar 2010 som året før. Dette dækker over en betydelig vækst i undervisningssektoren og i sundhedsvæsenet og en betydelig nedgang i sociale institutioners beskæftigelse<sup>5</sup>. På grund af områdernes forskellighed skiller København sig ud fra det øvrige land ved at have et arbejdsmarked, hvor der er stor efterspørgsel efter både højt uddannet arbejdskraft og ufaglært/kortuddannet arbejdskraft<sup>6</sup>.

Der er fortsat betydelig mangel på arbejdskraft i Hovedstaden og på Sjælland. Der var ca. 20.000 ubesatte stillinger i regionen. Dette svarer til 1,6 pct. af de beskæftigede. Manglen er størst i hovedstaden, hvor antallet af ubesatte stillinger udgør 1,8 pct. af de beskæftigede i Region Hovedstaden mod 1,1 pct. i Region Sjælland. Manglen på arbejdskraft i Hovedstaden og Sjælland aftog med næsten 43 pct. fra foråret 2007 til foråret 2008 – mest på Sjælland. Det indikerer, at den økonomiske vækst har toppet i denne omgang.

Stillingsbetegnelser på pædagogområdet samt social- og sundhedsområdet

dominerer de to mangellister i arbejdsmarkedsbalancen. "Sundhed, omsorg og personlig pleje" tegner sig for godt 10 pct. af alle forgæves rekrutteringer. Det private serviceområde er også talstærkt repræsenteret på mangellisterne. "Salg, indkøb og markedsføring" er det største erhvervsområde i beskæftigelsesregionen og tegner sig for næsten 15 pct. af alle forgæves rekrutteringer.

Bygge og anlæg tegner sig i 1. halvår 2008 for knap 8 pct. af manglen i regionen mod knap 14 pct. for et år siden. Nu er kun elektrikere at finde på en af mangellisternes 10 vigtigste stillings-betegnelser. Udviklingen i mangelsituationen tyder på, at der er et konjunkturskifte på vej på bygge- og anlægsområdet, mens der fortsat er høj aktivitet inden for offentlig og privat service<sup>7</sup>.

For hele Østdanmark er der nogle fagområder, hvor der er paradoksproblemer. Det drejer sig blandt andet om rengøringsassistenter, kontorassistenter, pædagogmedhjælpere, køkken-/kantinemedhjælper, taxichauffører med videre<sup>8</sup>. Samlet set er både højtuddannede, faglærte og ufaglærte omfattet af efterspørgselen på arbejdskraft<sup>9</sup>. Både på kort og ikke mindst på lidt længere sigt udgør risikoen for mangel på kvalificeret arbejdskraft en væsentlig udfordring for beskæftigelsesindsatsen i København. Manglen kan være inden for flere fag og områder og dermed påvirke store dele af arbejdsmarkedet<sup>10</sup>.

#### **4.2. ERHVERVSSTRUKTUR**

Erhvervsstrukturen i Københavns Kommune domineres af offentlige og private serviceerhverv. 90 pct. af de 326.000 arbejdspladser i Københavns Kommune er inden for de private og offentlige serviceerhverv, og mere end 80 pct. af værdiskabelsen sker inden for disse. Til sammenligning er 75 pct. af beskæftigelsen på landsplan inden for serviceerhvervene.

Fra 1997 til 2006 er antallet af arbejdspladser steget med 4,8 pct. i Østdanmark, mens stigningen i resten af landet har været på 2 pct. Der er modsat sjællandsregionen flere arbejdspladser end ansatte i hovedstadsregionen. Arbejdspladserne besættes blandt andet af personer, der pendler fra Region Sjælland. I samme periode er der sket en større stigning i antallet af arbejdspladser i Region Hovedstaden (5,3 pct.) end i Region Sjælland (3,5 pct.)<sup>11</sup>.

Der er forskel på erhvervsstrukturen i de to regioner. Landbrug, fremstillingsvirksomhed samt bygge- og anlæg spiller generelt en større rolle i Region Sjælland end Hovedstaden, hvor virksomhedsservice dominerer. Forretningservice er den branche, der beskæftiger flest i Region Hovedstaden efterfulgt af sociale institutioner og undervisning. I Region Sjælland er sociale institutioner størst fulgt af undervisning, bygge og anlæg samt detailhandel<sup>12</sup>.

Serviceerhvervenes markante position giver beskæftigelse til en meget bredt sammensat gruppe, idet serviceerhvervene er kendetegnet ved at beskæftige

en relativ stor andel af højtuddannede (ca. 20 pct.) og en stor gruppe af ufaglærte (ca. 33 pct.). Den erhvervsstrukturelle udvikling betyder dog, at det københavnske arbejdsmarked, som i resten af landet, bevæger sig i retning af at have en større og større andel højtuddannede blandt de beskæftigede.

Det kan konkluderes, at den gunstige udvikling på det københavnske arbejdsmarked set i sammenhæng med erhvervsstrukturen giver Jobcenter København en række særlige muligheder og udfordringer i arbejdet med at reducere antallet af ledige. Jobcenter København vil med udgangspunkt i virksomhedernes store efterspørgsel efter arbejdskraft søge at nedbringe antallet af ledige. I den forbindelse spiller det en væsentlig rolle at jobåbningerne retter sig mod de højtuddannede såvel som ufaglært arbejdskraft. Den store efterspørgsel på arbejdskraft skaber samtidig en række udfordringer i forhold til at sikre den nødvendige opkvalificering af de ledige, så de er i stand til at matche virksomhedernes efterspørgsel.

### **4.3. LEDIGHED**

Ledigheden er det seneste år faldet for arbejdsmarkedssparate ledige i København. Faldet er lidt mindre end i Østdanmark og på landsplan, men følger den generelle udvikling. I februar 2008 udgjorde den registrerede ledighed 6.507 dagpengemodtagere og 3.050 kontanthjælpsmodtagere (se nedenstående tabel). Ledigheden er for dagpengemodtagere faldet med 36,8 pct., mens antallet af kontanthjælpsmodtagere er faldet med 28,8 pct. Den samlede registrerede ledighed er faldet med 34,4 pct.

**Tabel 2 - Antal fuldtidsledige i København**

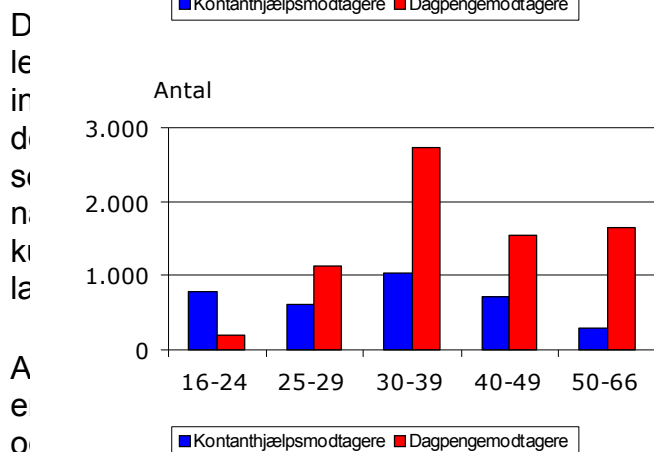
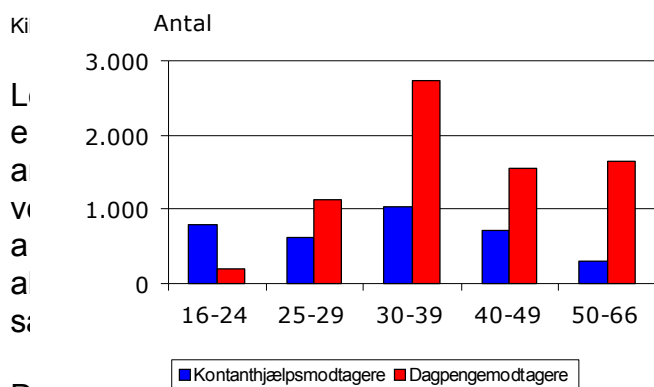
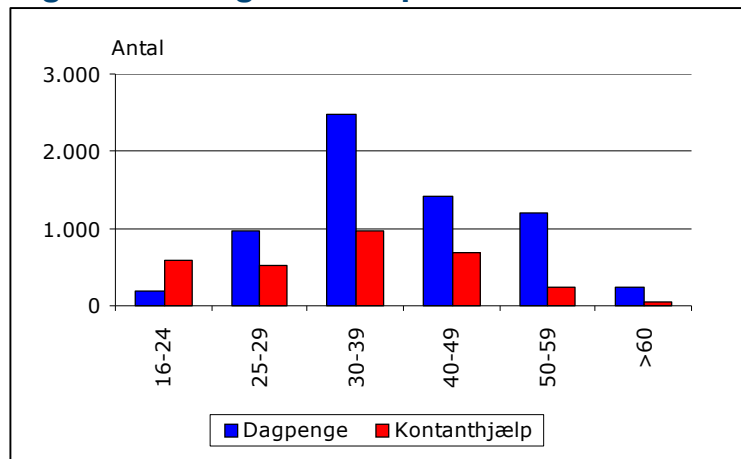
	<b>Februar 2007</b>	<b>Februar 2008</b>	<b>Ændring</b>	<b>Ændring i pct.</b>
<b>Dagpengemodtagere</b>	10.296	6.507	-3.789	-36,8
<b>Kontanthjælpsmodtagere</b>	4.282	3.050	-1.232	-28,8
<b>I alt</b>	14.578	9.557	-5.021	-34,4

Kilde: Danmarks Statistik, excl. ledige i aktivering.

Ovenstående tal er de officielle ledighedstal. Kontanthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed samt aktiverede ledige tæller ikke med i denne gruppe. Medtages den samlede kontanthjælpsgruppe (kontant- og starthjælp, introduktionsydelse, revalidering og forrevalidering), herunder de aktiverede, er der i alt 19.167 kontanthjælpsmodtagere i København. Dette giver en kontanthjælpsgrad på 5,1 pct. mod et landsgennemsnit på 3,1 pct. Kontanthjælpsgraden udregnes ved at sætte den samlede kontanthjælpsgruppe i forhold til befolkningen i den erhvervsaktive alder. Jobcenter Københavns samlede målgruppe er således langt større end de 9.557 ledige, der er nævnt i ovenstående tabel. Men hvor de ledige (match 1-3), står til rådighed for arbejdsmarked, er de ikke-arbejdsmarkedssparate (match 4-5), kendetegnet ved at have andre problemer end ledighed.

Den største aldersgruppe for både forsikrede og ikke-forsikrede ledige er de 30-39-årige. Især for dagpengemodtagere er dette klart den største gruppe.

**Figur 1 – Ledige fordelt på alder**



2006 19,9 pct. mod 15,9 pct. i Østdanmark. Dette forklares af, at de udgør en større andel af befolkningen. Både i København og i Østdanmark er der tale om en overrepræsentation af personer med ikke-vestlig baggrund blandt ledige.

nune bærer præg af, at der ningssammensætningen er er blandt andet kendetegnet person i den erhvervsaktive are fra ikke-vestlige lande i i København (ca. 13 pct.)

efolkningen afspejler sig i æsentation af unge og . For begge grupper er der øpen af unge er lav, når der æsuden har København det iginalige jobcentre (klyngen), procentpoint større end

en job er større i København sløshedsdagpenge, kontant- 2. kvartal 2007 til 1. kvartal

For indvandrere er der i København en overledighed på 6,8 pct., hvilket er et fald fra november 2007 på 2,1 procentpoint. Det betyder, at indvandrerledigheden nu er nede på niveau med landsgennemsnittet og lavere

end både Odense og Aalborg. Der er således stadigvæk et stykke vej til ledigheden er nede på niveau med den samlede ledighed i København, men som det fremgår af nedenstående tabel, er det, det generelle billede i de større byer.

**Tabel 3 - Ledighedsprocenter for arbejdsmarkedsparede ledige**

	Alle		Unge		Indvandrere	
	Ledighed	Ledighed	Overledighed	Ledighed	Overledighed	
<b>Hele landet</b>	2,3	2,5	0,1	9,0	6,7	
<b>København</b>	3,6	2,6	-0,9	10,4	6,8	
<b>Frederiksberg</b>	2,8	2,1	-0,7	9,3	6,5	
<b>Odense</b>	2,9	2,7	-0,2	11,9	9,0	
<b>Aalborg</b>	3,2	3,0	-0,2	11,7	8,5	
<b>Århus</b>	2,4	2,0	-0,3	7,7	5,3	

Kilde: Jobindsats.dk, februar 2008.

I forhold til uddannelsesniveaet er der også forskel på Københavns Kommune og resten af landet, idet der er færre med grundskole som højeste uddannelsesniveau eller erhvervsfaglig uddannelse, mens der er næsten dobbelt så mange med en lang videregående uddannelse som på landsplan.

Beskæftigelsesregionen vurderer endvidere, at ledigheden for kunstnere er 13 pct. – og for nogle grupper helt oppe på 45 pct. Kunstnere er karakteriseret ved kun at være selvforsørgende i kortere perioder og have gentagne perioder på dagpenge.

Opdelt i forhold til ikke-forsikrede og forsikrede ledige kan kendetegnene ved de ledige i Jobcenter København opsummeres på følgende måde:

**Tabel 4 – Karakteristika for ikke-forsikrede og forsikrede ledige**

Ikke-forsikrede	Forsikrede
<ul style="list-style-type: none"> <li>- høj andel af ufaglærte</li> <li>- manglende erhvervs erfaring</li> <li>- helbredsproblemer</li> <li>- høj andel af indvandrere</li> <li>- høj andel af unge</li> <li>- høj andel arbejdsmarkedsparede (ca. 34 pct.) ift. øvrige kommuner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- høj andel af akademikere</li> <li>- høj andel af HKere</li> <li>- høj andel af ufaglærte</li> <li>- høj andel af indvandrere</li> <li>- lav andel af unge under 25 år</li> <li>- høj andel match 1 + 2 (ca. 55 + 42 pct.)</li> </ul>

#### **4.4 SYGEFRAVÆR**

Antallet af sygedagpengemodtagere i København er målt i 4. kvartal 2007 i forhold til året før steget med 0,2 procent, hvilket er den mindste stigning blandt landets 5 største kommuner. I februar 2008 er der omkring 8.200 sygedagpengemodtagere. Den gennemsnitlige varighed er 33,1 uger og

dermed højere end i Østdanmark, hvor den gennemsnitlige varighed er 24,3 uger. Samtidig har København haft stigning i antallet af sygedagpengesager over henholdsvis 26 og 52 uger.

Stigningen i antallet af sygedagpengemodtagere, som ses over hele landet, kan skyldes flere faktorer. Højkonjunktoren, som har fået flere ledige i job, har samtidig gjort flere berettigede til sygedagpenge, idet svagere grupper, herunder kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4-5 med helbredsproblemer, er kommet ind på arbejdsmarkedet. De kan have en tendens til større sygefravær. Dertil kommer Københavns relativt mange arbejdspladser i de ufaglærte/ kortuddannede brancher, hvor sygefraværet er signifikant højere end øvrige brancher. En anden væsentlig faktor er, at kommunalt ansatte også har et sygefravær, der ligger over gennemsnittet for både privat og statsligt ansatte<sup>16</sup>.

Sygefraværet i København er kendetegnet ved relativt få berørte og lange forløb. Sygedagpengefravær knytter sig især til brancher, dvs. at forskelle imellem jobcentre ofte handler om forskelle i branchefordeling. Få berørte og lange forløb er kendetegnende for blandt andet post- og teleområdet, finanssektoren, forretningservice, offentlig administration og undervisningssektoren, som alle er brancher, der er godt repræsenteret i kommunen. I København arbejder 36 pct. af lønmodtagerne inden for de 12 brancher med højt sygefravær (målt 2006)<sup>17</sup>.

**Tabel 5 – 12 brancher med højt sygefravær**

Rengøringsområdet (16 dage)	Transportområdet (9 dage)
Sociale institutioner (13 dage)	Folkeskoler (9 dage)
Renovation (12 dage)	Post- og teleområdet (8 dage)
Gummi- og plastindustri (10 dage)	Sten-, ler- og glasindustri (8 dage)
Fødevarerindustrien (9 dage)	Fiskeriet (8 dage)
Bygge- og anlægsbranchen (9 dage)	Sundhedssektoren (8 dage)

Kilde: Beskæftigelsesregionen, november 2007.

#### **4.5. HOVEDUDFORDRINGER**

Den nuværende udvikling på det københavnske arbejdsmarked betyder, at en ekstraordinær indsats for de grupper i København, som har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet, har gode vilkår. Der er i henhold til de seneste års beskæftigelsesaftaler samt sidste års beskæftigelsesplan sket en stor positiv udvikling. I samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner er mange ledige kommet i beskæftigelse eller uddannelse. Serviceerhvervenes markante position på det københavnske arbejdsmarked medvirker blandt andet til, at der også for store grupper af ufaglærte og kortuddannede er mange jobåbninger. Inden for en række områder som eksempelvis kontorområdet, lager og rengøring er mulighederne særlig gunstige. På disse områder er der paradoksproblemer. Det er en af hovedudfordringerne at sikre en samlet

indsats til løsning af dette, herunder opkvalificering, jobsøgning, samtaler med videre.

På længere sigt kan den stigende efterspørgsel på uddannet arbejdskraft resultere i et mismatch mellem virksomhedernes efterspørgsel og udbuddet af ledige. I den forbindelse står Jobcenter København overfor en væsentlig udfordring i forhold til den store gruppe af ledige med kort eller ingen uddannelse, heriblandt ikke mindst de unge.

Men der er også risiko for en afmatning på arbejdsmarkedet i forhold til de overordnede konjunkturvurderinger med videre fra ministerierne. En situation, hvor ledigheden stagnerer – eller hvor ledigheden stiger – vil rejse behov for særlige løsninger og til retning af indsatsen. Jobcenter København vil være særlig opmærksom på at følge denne udvikling.

### **Udfordringer – Det københavnske arbejdsmarked**

- Beskæftigelsen er steget markant de seneste år
- Stigningen i beskæftigelsen har på nogle områder medført en mangel på arbejdskraft og paradoksproblemer på andre områder
- Region Hovedstaden har haft en relativ stor stigning i antallet af arbejdspladser
- København domineres af offentlige og private serviceerhverv, hvilket indebærer relativt mange job til både højtuddannede og ufaglærte
- Faldet i ledigheden i København er mindre end i Østdanmark og på landsplan
- København har relativt mange kontanthjælpsmodtagere
- Andelen af ledige unge og indvandrere er faldende, men de er stadig overrepræsenteret i gruppen af ledige
- Jobcenter København har en stor gruppe ledige akademikere og kunstnere
- København har haft en stigning i de lange sygedagpengeforløb over henholdsvis 26 og 52 uger.



---

## 5. JOBCENTER KØBENHAVN - VISION OG MÅLSÆTNINGER

---

Den statslige og den kommunale del af Jobcenter København har udarbejdet en fælles vision, som sætter rammerne for den fælles indsats i jobcentret frem til 2010. Visionen er, at Jobcenter København skal fungere som én organisation, der bringer ledige i job, og som har kontakt til virksomheder om beskæftigelse og støttede jobs.

De overordnede målsætninger for Jobcenter København er:

- Yde en målrettet og individuelt tilrettelagt indsats for at sikre borgeren den kortest mulige vej til en varig tilknytning til arbejdsmarkedet
- Arbejde aktivt for at forebygge mangel på arbejdskraft ved at understøtte et velfungerende arbejdsmarked for alle
- Fungere som én indgang for borgerne og virksomhederne
- Leverer en effektiv jobrettet indsats, hvor ressourcerne prioriteres med henblik på at fremme en hurtig matchning mellem job og jobsøgende, herunder synlighed af jobåbninger på Jobnet.dk
- Sikre at alle borgere og virksomheder møder en service af høj og ensartet kvalitet tilpasset den enkeltes behov
- Opkvalificere ledige med henblik på at skabe jobåbninger for ledige, der er længere væk fra arbejdsmarkedet
- Sikre at sygemeldte hurtigt vender tilbage til arbejdsmarkedet.

---

## 6. JOBCENTER KØBENHAVNS BORGERRETTEDE INDSATS

---

Udgangspunktet for Jobcenter Københavns beskæftigelsesindsats er, at der skal leveres kompetent arbejdsmarkedsservice til borgere og virksomheder. Jobcentret skal bidrage til, at de ledige kommer ud på arbejdsmarkedet hurtigst muligt enten direkte via jobsøgning eller via en målrettet opkvalificering.

Det skal være kendetegnende for Jobcenter København, at der leveres en god og målrettet borgerservice. Kommunikationen skal være klar og tydelig, og borgerens forventninger skal mødes med en høj faglighed samt et tydeligt fokus på job og opkvalificering for alle målgrupper.

Jobcentrets målgrupper er de borgere, der har brug for hjælp og service i forhold til at komme i job. Dette er både arbejdsløse borgere samt borgere, der er i arbejde, men som ønsker hjælp til at finde andet job og/ eller komme i uddannelse. Den primære målgruppe for den statslige del af jobcentret er dagpengemodtagere, hvor de primære målgrupper for den kommunale indsats er kontanthjælpsmodtagere og sygedagpengemodtagere.

## **6.1. JOBFOKUS**

Jobcenter København har fokus på en jobrettet indsats overfor både ledige og sygedagpengemodtagere. Der vil være et jobfokus i alle former for kontakt med borgerne i jobcentret. Dette gælder bl.a. i modtagelsen, i forbindelse med jobsamtaler, opfølgningssamtaler og opkvalificerende aktiveringsforløb.

Præsentationen af ledige job skal være synlig i modtagelsen og målrettes områder med stor efterspørgsel og gode beskæftigelsesmuligheder. Alle ledige, der henvender sig i jobcentret, præsenteres for et eller flere job inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder. Stat og kommune vil i tilknytning til strategien udvikle et fælles koncept for præsentation af jobs i jobcentret i 2009. Metoden om at "vende ledige i døren" vil blive styrket og konkretiseret i 2009.

Alle ledige har adgang til digitale jobsøgningsredskaber i modtagelsen, og der er hjælp og vejledning i brug af disse redskaber. Der tilbydes støtte og service i forhold til jobsøgning, herunder i brugen af Jobnet og CV-udarbejdelse. I modtagelsen vil der både være medarbejdere med kendskab til virksomhedernes behov for arbejdskraft og udvalgte virksomheder vil løbende være repræsenteret i forbindelse med præsentation af job, fx i form af jobstande.

Der tilrettelægges en jobrettet opkvalificeringsindsats for ledige, der ikke umiddelbart er arbejdsmarkedsparete samt arbejdsmarkedsparete, som ikke umiddelbart vurderes at kunne komme på arbejdsmarkedet. Opkvalificeringen målrettes områder med mangel på arbejdskraft og vil være så virksomhedsrettet som muligt.

I 2009 udarbejdes og implementeres en fælles strategi mellem stat og kommune for modtagelsen. I den forbindelse vil der blive fastlagt en fælles serviceprofil for modtagelsen i jobcentret, som tager højde for de forskellige borgere, jobcentret servicerer. Den kommunale del af Jobcenter København har udviklet i alt fire guides, som understøtter et fælles kvalitetskoncept for alle job- og opfølgningssamtaler. Der er udviklet to forberedelsesguides, som henvender sig til borgere der modtager kontanthjælp og sygedagpenge, og to kvalitetsguides målrettet medarbejderne på henholdsvis kontanthjælps- og sygedagpengeområdet. Værktøjet anvendes fra 1. oktober 2008.

### **Jobsamtalen**

Jobsamtalen vil have et jobrettet fokus, og der vil i jobsamtalen være fokus på, at den ledige søger job i hele den sjællandske region. Der følges op på jobsøgningen hos den enkelte, og vedkommendes videre jobsøgning fastlægges. Forud for samtalen skal de arbejdsmarkedsparete ledige have fundet to ledige job. Det påses i forbindelse med samtalen, at de aktivt søger job, og at deres CV på Jobnet opdateres. Såfremt de ledige ikke selv har medbragt job til samtalen, vil jobcentret og den ledige i fællesskab i forbindelse med samtalen finde nogle konkrete job, som de skal søge.

Den systematiske jobsøgningsindsats vil ligeledes være en del af indsatsen for de arbejdsmarkedsparede ledige, som deltager i tilbud hos andre aktører. Denne indsats overvåges af jobcentret.

### Opfølgningssamtalen

Opfølgningssamtaler for sygedagpengemodtagere har et overordnet fokus på at afdække borgerens muligheder for hurtigst muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Tidshorisonten for hel eller delvis raskmelding afdækkes altid, og hvis raskmelding ikke ligger indenfor nærmeste fremtid, så drøftes opfølgningsplan for tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Der følges op på muligheden for tilbagevenden til arbejdsmarkedet og herunder hvilke funktioner, borgeren kan varetage. For sygedagpengemodtagere, der har en arbejdsgiver, er det væsentligt at få kontakt til arbejdsgiveren i forhold til borgerens tilbagevenden til tidligere job eller muligheden for omplacering/ jobskifte.

### 6.2. AKTIVE TILBUD TIL TIDEN

Jobcenter København har særlig fokus på at sikre en rettidig indsats, herunder i forhold til ret og pligt til deltagelse i tilbud, jobsamtaler og opfølgningssamtaler. Det er et væsentligt fokusområde for jobcentret at sikre opfyldelsen af rettigheder og pligter for alle grupper af ledige og sygedagpengemodtagere.

Det skal sikres, at ingen ledige er passive i længere tid. Alle ledige over 30 år skal have en jobsamtale inden 3 måneders ledighed og et aktivt tilbud senest efter 9 måneders ledighed. Alle ledige indkaldes til en jobsamtale inden 3 måneders ledighed, og jobcentret har derefter kontakt med de ledige hver 3. måned.

I Jobcenter København får arbejdsmarkedsparede nyledige som udgangspunkt et tilbud straks efter den første jobsamtale og matchning. Udvalgte grupper af dagpengemodtagere indkaldes tidligere og nogle grupper tilbydes en hyppigere kontakt med jobcentret. Disse grupper vil i 2009 bl.a. være den etniske gruppe, en del af AC-gruppen herunder magistre, faglærte inden for byggefagene samt ledige inden for 3F.

Aktiveringen for indvandrere på kontanthjælp fremrykkes således, at alle nyledige indvandrere i matchgruppe 1-3 får et aktivt tilbud senest efter 6 måneders ledighed. Dette er et initiativ fastlagt i Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009.

Alle unge kontanthjælpsmodtagere under 30 år får en straks-indsats, der sikrer aktivering indenfor de første 13 uger. Gruppen af unge dagpengemodtagere mellem 18 og 24 år har efter 6 måneders ledighed har ret og pligt til et uddannelsesstilbud af 18 måneders varighed. Gruppen af unge dagpengemodtagere uden kompetencegivende uddannelse mellem 25-29 år

skal efter 6 måneders ledighed vælge mellem offentlig løntilskud i 6 måneder, eller ordinær uddannelse på almindelige vilkår.

#### **Den borgerrettede indsats**

- Jobfokus i hele indsatsen, dvs. såvel i modtagelse, jobsamtale, opfølgningssamtale og aktivering
- Der sikres en rettidig indsats overfor alle borgere
- Jobcentret sikrer et stadig jobfokus i opfølgningen for sygedagpengemodtagere
- Jobcentret sikrer, at ingen ledige er passive i længere tid
- Nogle grupper tilbydes en hyppigere kontakt.

## 7. SÆRLIGE UDFORDRINGER FOR BESKÆFTIGELSESINDSATSEN

De særlige karakteristika ved Københavns befolkning, arbejdsstyrke, ledighedssammen-sætning og erhvervsstruktur har samlet set betydning for de resultater, som Jobcenter København kan opnå med den borgerrettede indsats.

Jobcentrets beskæftigelsesindsats står overfor otte særlige udfordringer:

1. Modvirke manglen på arbejdskraft
2. Nedbringe størrelsen af arbejdskraftreserven
  - Nyledige
  - Ledige i arbejdskraftreserven
3. Sikre et arbejdsmarked for alle
  - De ikke-arbejdsmarkedsparete
  - De handicappede
4. Nedbringe antallet af sygedagpengemodtagere
5. Nedbringe indvandrerledigheden
6. Få unge i job og uddannelse
7. Mindske akademikerledigheden
8. Mindske kunstnerledigheden

### 7.1. MANGLEN PÅ ARBEJDSKRAFT

Beskæftigelsen er steget markant de seneste år i Hovedstaden og Sjælland. Samtidig er arbejdsstyrken steget, og ledigheden er faldet. Den gunstige udvikling på arbejdsmarkedet betyder, at flere københavnere er kommet i arbejde, og flere virksomheder oplever, at de ikke kan få besat de stillinger, de slår op.

#### 7.1.1. UDFORDRINGEN: MODVIRKE MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT

Stadig flere virksomheder har svært ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Derfor har Jobcenter København en vigtig opgave i forhold til at tilvejebringe den arbejdskraft, der er behov for og samtidig udnytte muligheden for, at ledige (både arbejdsmarkedsparete og ikke-arbejdsmarkedsparete) kan blive selvforsørgende.

Fra 2006 til 2007 er manglen på arbejdskraft blevet større i København, i hele

hovedstaden og på Sjælland. I slutningen af 2007 kunne der registreres ca. 33.000 ubesatte stillinger i regionen<sup>18</sup>.

Mens rekrutteringsproblemerne er aftaget i det meste af landet, er der stadig rekrutteringsproblemer i Hovedstaden og den sjællandske region:

**Tabel 6 - Rekrutteringsproblemer**

Rekrutteringsproblemer	Forgæves rekruttering		
	2006	2007	Ændring i pct.
Hovedstaden og Sjælland	29.500	32.800	11 pct.
Resten af landet	41.000	33.100	- 19 pct.
Hele landet	70.500	65.900	- 7 pct.

kilde: Beskæftigelsesregionen arbejdsmarkedsoverblik, februar 2008.

Manglen på arbejdskraft er dermed faldende i resten af landet, mens hovedstaden og Sjælland stadig oplever en stigende mangel på arbejdskraft.

Manglen på arbejdskraft i forskellige stillingsbetegnelser bliver opgjort i 5 typer:

1. Tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft (særligt omfangsrige rekrutterings-problemer og ekstraordinær lav ledighed)
2. Mangel på arbejdskraft (rekrutteringsproblemer og lav ledighed)
3. Paradoksproblemer (rekrutteringsproblemer og høj ledighed)
4. Gode beskæftigelsesmuligheder (ingen rekrutteringsproblemer og høj jobomsætning)
5. Mindre gode beskæftigelsesmuligheder (Ingen rekrutteringsproblemer, høj ledighed og lav jobomsætning).

Udbud og efterspørgsel varierer i forhold til brancher og stillinger. Der er stor efterspørgsel/stor mangel på arbejdskraft efter faglært arbejde eksempelvis inden for 'sundhed, omsorg og personlig pleje' samt 'hotel og restauration'. Ligeledes er der mangel inden for 'salg, indkøb og markedsføring' samt 'administration'.

Områder med paradoksproblemer er i høj grad karakteriseret ved, at det er stillingsbetegnelser, som stiller mindre krav til den lediges uddannelsesniveau. Mange ledige vil umiddelbart kunne tage et job inden for nedenstående områder:

- Taxachauffør
- Fabriksarbejder
- Kontorassistent (kontorassistent, kontorfuldmægtig og kontormedhjælper)
- Pædagogmedhjælper
- Køkken- og kantinepersonale.

- Rengøring (rengøringsassistent, rengøringsassistent/hotel, serviceassistent/rengøring)
- Opvasker.

Områder med gode beskæftigelsesmuligheder er kendetegnet ved, at der er balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft. Stillinger i denne kategori er kendetegnet ved, at virksomhederne ikke har problemer med at rekruttere medarbejdere til stillingen samtidig med, at jobomsætningen er høj. Eksempler på områder med gode beskæftigelsesmuligheder er:

- Børnepasser
- Pedelmedhjælper
- Voksenunderviser
- Informationsmedarbejder
- Chaufførmedhjælper
- Vicevært.

Områder med mindre gode beskæftigelsesmuligheder er kendetegnet ved, at der er overskud af arbejdskraft. For stillinger i denne kategori har virksomhederne ikke problemer med at rekruttere medarbejdere samtidig med, at ledigheden er høj og jobomsætningen er lav. Eksempler på områder med mindre gode beskæftigelsesmuligheder er:

- Gartneriarbejder
- Marketingsmedarbejder
- Designer
- Dyrepasser
- Hotelmedarbejder
- Musiker.

Grundlæggende er antallet af områder med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft steget de sidste år. Det er især områder inden for det faglærte område (tømmer, maler og kok), akademikerområdet (ingeniør, IT, økonomi/statskundskab og læger), sygeplejersker samt social- og sundhedsassistenter. Dette er problematisk, fordi de ledige ikke har de kompetencer, der efterspørges. Jobcenter København har derimod mange ledige inden for magistrenes a-kasse samt de ufaglærtes A-kasse, hvilket er områder uden mange jobåbninger.

En generel udfordring for Jobcenter København bliver at modvirke risikoen for flaskehalse på arbejdsmarkedet blandt andet ved at understøtte de lediges mobilitet, geografisk såvel som fagligt. Samtidig understøttes en hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet for nyledige, og der arbejdes for brancheskift, således at arbejdskraftudbudet øges inden for områder med mangel på arbejdskraft.

## **Udfordringer – Manglen på arbejdskraft**

- Ledigheden er faldet og beskæftigelsen er steget
- Virksomhederne oplever at de ikke kan få besat de stillinger, de slår op
- Jobcentret skal modvirke risikoen for flaskehalse på arbejdsmarkedet.

### 7.1.2. INDSATSEN FOR AT MODVIRKE MANGEL PÅ ARBEJDSKRAFT

Jobcenter København vil i 2009 have fokus på, at ledige inden for områder med mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter samt ledige inden for områder med mangel på arbejdskraft hurtigst muligt kommer i ordinær beskæftigelse.

Endvidere vil jobcentret arbejde målrettet med at øge arbejdskraftudbudet inden for områder med mangel på arbejdskraft af tværgående og strukturel karakter. I forhold til at øge arbejdskraftudbudet vil Jobcenter København prioritere følgende initiativer:

**Ledig med kompetencer indenfor områder med mangel på arbejdskraft:** Jobcentret vil sikre at ledige med kompetencer indenfor områder med mangel på arbejdskraft søger job inden for disse områder. Dette sker gennem jobklubber eller hyppigere kontaktsamtaler med fokus på jobsøgning.

**Virksomhedsnær aktivering:** Ledige i Jobcenter København skal aktiveres med de redskaber, som har den bedste effekt. Derfor prioriterer Jobcenter København virksomhedsnær aktivering som eksempelvis ansættelse med løntilskud samt virksomhedspraktik som de vigtigste aktiveringsredskaber bl.a. i forbindelse med partnerskabsaftaler.

**Øge arbejdskraftudbuddet:** Jobcentret vil i 2009 medvirke til at øge arbejdskraftudbuddet på områder med mangel på arbejdskraft ved at flytte ledige dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere fra områder med mindre gode og gode beskæftigelsesområder til områder med mangel på arbejdskraft.

**Indgåelse af uddannelsesaftaler med voksne (voksenlærlingeordningen).** For at flytte ledige er indgåelse af voksenlærlingeforløb særligt højt prioriteret. Jobcenteret vil især igangsætte voksenlærlingeforløb for ledige inden for områder der er på positivlisten for voksenlærlinge, herunder byggeområdet, sundheds, omsorg og personlig pleje, salg samt hotel og restauration (bilag 7). I den kommunale indsats vil det især være kontanthjælpsmodtagere i aldersgruppen 30-40 år, som stadig ikke har en uddannelse, der er i fokus for voksenlærlingeforløb.

Jobcenteret vil ligeledes arbejde på en synliggørelse og formidling af voksenlærlingeordningen, således at flere forløb kan igangsættes i 2009.



**Flaskehalsforløb:** Jobcentret prioriterer at opkvalificere de ledige mod de områder, Det Regionale Beskæftigelsesråd (RBR) har prioriteret. Der igangsættes målrettet opkvalificering og vejledning inden for flaskehalspuljen.

Udgangspunktet for at imødekomme paradoksproblemer er formidling af ledige og målrettet jobsøgning. Derfor vil jobcentret nedbringe antallet af ledige inden for områder med paradoksproblemer ved at understøtte, at jobbene er synlige samt, at de ledige, der kan bestride stillingerne, også søger dem.

### **Indsatsen – Modvirke mangel på arbejdskraft**

- Øget brug af jobklubber eller hyppige kontaktsamtaler
- Virksomhedsnær aktivering bl.a. via partnerskabsaftaler
- Igangsætte uddannelsesaftaler, herunder mindst 200 voksenlærlingeforløb
- Prioritere opkvalificering indenfor flaskehalsområder
- Jobcentret vil som minimum igangsætte forløb inden for flaskehalsområder svarende til bevillingen fra Beskæftigelsesregionen.

## **7.2. ARBEJDSKRAFTRESERVEN**

I overensstemmelse med ministerens mål for 2009 ser Jobcenter København det som en af sine væsentligste opgaver at nedbringe antallet af ledige i arbejdskraftreserven. Den aktuelle arbejdskraftreserve består af arbejdsmarkedsparede ledige (inkl. ledige i aktivering) med mere end 3 måneders sammenhængende offentlig forsørgelse (dagpenge, start- og kontanthjælp).

### **7.2.1. UDFORDRING: NEDBRINGE ARBEJDSKRAFTRESERVEN**

Selvom ledigheden i Københavns Kommune er lav, er der aktuelt (januar 2008) omkring 7.300 arbejdsmarkedsparede ledige i arbejdskraftreserven, som stort set er ligeligt fordelt mellem kontanthjælps- og dagpengemodtagere, idet ca. 3.500 er forsikrede, og ca. 3.800 er ikke-forsikrede ledige.

Set over tid er arbejdskraftreserven blevet reduceret. Arbejdskraftreserven er i Jobcenter København faldet med ca. 31 pct., hvilket er lidt mindre end de andre jobcentre i jobcenterklyngen, i Østdanmark og resten af landet.

**Tabel 7 - Status på ministerens første mål i Jobcenter København (pct.)**

Ministerens mål	Jobcenter København	Jobcenter Frederiksberg	Klynge	Østdanmark	Hele landet
Nedbringelse af arbejdskraftreserven	31,2 pct.	31,8 pct.	34,7 pct.	33,7 pct.	37,9 pct.

Kilde: Beskæftigelsesregionen: "Nøgletalsrapport for Jobcentergruppe", status for dec. 2007 i forhold til dec. 2006.

Samlet set udgør arbejdskraftreserven 45 pct. af de arbejdsmarkedsparete ledige i Jobcenter København, hvilket er lidt højere end andre jobcentre i jobcenterklyngen og i Østdanmark generelt. I hele landet udgør arbejdskraftreserven ca. 38 pct. Det betyder, at Jobcenter København i 2009 har en væsentlig opgave med at nedbringe arbejdskraftreserven.

Set i forhold til det samlede antal ledige kontanthjælpsmodtagere udgør den aktuelle arbejdskraftreserve ca. 64 pct., mens andelen af dagpengemodtagere i arbejdskraftreserven udgør ca. 34 pct.. Det samlede antal i arbejdskraftreserven udgør ca. 46 pct. af alle arbejdsmarkedsparete ledige i København.

**Tabel 8 - Arbejdskraftreserven fordelt på forsørgelse**

	Ledige i alt (antal pers.)	Arbejdskraftreserven (antal pers.)	Arbejdskraftreserven (pct.)
Jobcenter København Dagpengemodtagere	<b>9.560</b>	<b>3.399</b>	<b>35,6</b>
Jobcenter København Kontanthjælpsmodtagere (match 1-3)	<b>6.049</b>	<b>3.840</b>	<b>63,5</b>
Jobcenter København I alt	<b>15.609</b>	<b>7.339</b>	<b>46,4</b>
<b>Hele landet</b>	<b>103.874</b>	<b>40.272</b>	<b>38,8</b>

Kilde: Jobindsats.dk, Status på ministerens mål 1, januar 2008.

Tabel 9 viser, at der er 2.881 indvandrere fra ikke-vestlige lande i arbejdskraftreserven i Jobcenter København, og derved udgør gruppen godt 40 pct. af arbejdskraftreserven. Heraf er størstedelen kvinder (1.745). I forhold til denne gruppe ledige indvandrere vil udfordringen først og fremmest være at få disse borgere henvist til ordinært arbejde. De udgør et stort potentiale indenfor flere flaskehalsområder, men mange mangler kendskab og tilknytning til arbejdsmarkedet og har brug for intensiv vejledning og opkvalificering.

**Tabel 9 - Arbejdskraftreserven fordelt på etnisk herkomst (personer)**

	Dansk oprindelse	Indvandrere fra vestlige lande	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	I alt (pers.)
<b>Ledige i pct. af arbejdskraftreserven</b>	<b>54,5</b>	<b>5,7</b>	<b>39,8</b>	<b>100,0</b>
<b>Ledige i alt (pers.)</b>	<b>3.945</b>	<b>413</b>	<b>2.881</b>	<b>7.239</b>
<b>Dagpengemodtagere</b>	2.156	234	1.009	<b>3.399</b>
<b>Kontanthjælpsmodtagere</b>	1.789	179	1.872	<b>3.840</b>

Kilde: Jobindsats.dk, Resultatrevisionen for Jobcenter København, januar 2008.

Tabellen nedenfor viser, at der samlet set er en forskel på 16 procentpoint på andelen af ledige i arbejdskraftreserven med hhv. dansk oprindelse og indvandrere fra ikke-vestlige lande<sup>19</sup>.

For dagpengemodtagere med dansk oprindelse er 32,7 pct. i arbejdskraftreserven, mens tallet er 44,4 pct. for ledige fra ikke-vestlige lande. Dermed er der en forskel på næsten 12 procentpoint. For kontanthjælpsmodtagere er 60,3 pct. af ledige med dansk oprindelse, mens 67,5 pct. af ledige med fra ikke-vestlige lande i arbejdskraftreserven. Dermed er forskellen for arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere på 7,2 procentpoint.

**Tabel 10 - Arbejdskraftreserven fordelt på herkomst (procent)**

	Dansk oprindelse	Indvandrere fra vestlige lande	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	I alt
<b>Ledige i alt</b>	<b>41,2</b>	<b>41,6</b>	<b>57,1</b>	<b>46,4</b>
<b>Dagpengemodtagere</b>	32,7	34,2	44,4	<b>35,6</b>

<b>kontanthjælpsmodtagere</b>	60,3	58,3	67,5	<b>63,5</b>
-------------------------------	------	------	------	-------------

Bilag JC1: Ledige i arbejdskraftreserven januar 2008, fordelt på herkomst  
Kilde: jobindsats.dk, ministerens mål 1, tal fra januar 2008.

Situationen på det københavnske arbejdsmarked giver gode muligheder for, at arbejdskraftreserven og dermed den korte såvel som den længerevarende ledighed kan nedbringes yderligere. Der er samtidig et stort potentiale i forhold til at få de ledige fra ikke-vestlige lande ud af arbejdskraftreserven.

I 2009 vil Jobcenter København fortsat arbejde på at få nedbragt arbejdskraftreserven mest muligt. Dette arbejde vil omfatte et særligt fokus på en række hovedudfordringer for indsatsen i forhold til at reducere antallet af ledige i arbejdskraftreserven.

#### **Udfordringer – Arbejdskraftreserven**

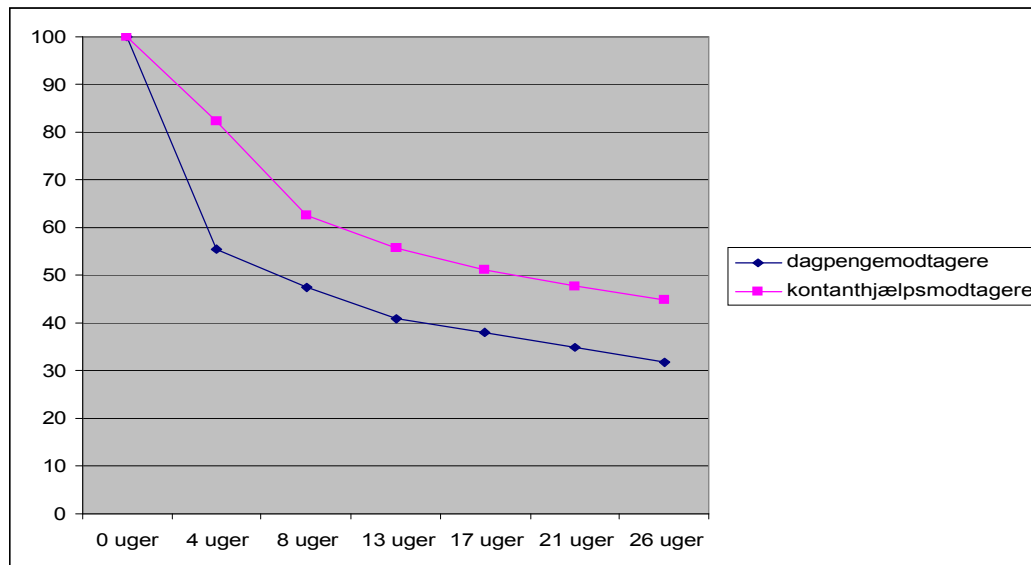
- Undgå at nytilmeldte ledige bliver en del af arbejdskraftreserven
- Høj procentandel af ledige i arbejdskraftreserven i København
- En stor del af arbejdskraftreserven er ledige fra ikke-vestlige lande.

### **7.2.2. INDSATS FOR AT NYLEDIGE IKKE KOMMER I ARBEJDSKRAFTRESERVEN**

Jobcenter København anser beskæftigelsesindsatsen overfor nyledige for at være en central udfordring i forhold til at nedbringe arbejdskraftreserven. En tidlig og forebyggende indsats, som sikrer nyledige hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet mindsker tilgangen til arbejdskraft-reserven.

Overlevelseskurven nedenfor viser, at 13 uger efter tilmelding er kun 41 pct. af de forsikrede nyledige stadig på offentlig forsørgelse. Efter 26 uger er 31,8 pct. af de forsikrede fortsat ledige. Dermed er der en stor del af de tilmeldte forsikrede ledige, som ikke når at blive en del af arbejdskraftreserven, før de er på arbejdsmarkedet igen. For kontanthjælpsmodtagere er 55,6 pct. stadig ledige efter 13 uger og efter 26 uger er tallet 45 pct.

**Figur 2 - Overlevelseskurve med tilbagefald**



kilde: Jobindsats, overlevelseskurve m. tilbagefald til den valgte ydelse for perioden 2. kv. 2006 – 1. kv. 2007.

For nyilmeldte dagpengemodtagere vil Jobcenter København have fokus på, at nyledige hurtigst muligt kommer i ordinær beskæftigelse igen. Det kan enten være ved formidling til ordinær beskæftigelse eller hjælp til jobsøgning via jobklubber. Jobcentret vil fokusere på en tidlig kontakt med udvalgte grupper og prioritere en tidlig indsats for ACere, ledige fra ikke-vestlige lande, ledige fra 3F samt ledige inden for flaskehalsområder.

Nyilmeldte kontanthjælpsmodtagere visiteres til Center for Job og Formidling (CJF), hvis kerneopgave er at hjælpe ledige borgere i job så hurtigt som muligt og i stigende grad i tæt samarbejde med virksomhederne. Centret sikrer bl.a. at nyilmeldte kontanthjælpsmodtagere præsenteres for konkrete tilbud om ordinært arbejde.

### Indsatsen – Nyledige

- Det skal i videst muligt omfang sikres, at nyledige kommer i job eller uddannelse og dermed modvirke, at de bliver en del af arbejdskraftreserven
- En tidlig indsats for udvalgte grupper af både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere.

### 7.2.3 INDSATS FOR LEDIGE I ARBEJDSKRAFTRESERVEN

Jobcenter København har fokus på, at arbejdsmarkedsparete ledige, som er blevet en del af arbejdskraftreserven skal tilbage til arbejdsmarkedet og dermed ud af arbejdskraftreserven. Hertil er der behov for en differentieret indsats, hvor de korttidsledige hurtigst muligt skal i job, og prioritering af en særlig indsats for at få de langvarigt ledige ud af arbejdskraftreserven. Der vil være fokus på synliggørelse af gruppens arbejdskrafts potentiale samt forventningsafstemning med virksomhederne.

I indsatsen prioriteres virksomhedsrettede forløb, som har den bedste effekt. Udgangspunktet er altid at få de ledige i ordinær beskæftigelse. Hvis de ledige har behov for et aktivt forløb for at komme tilbage i ordinær beskæftigelse, så prioriteres ansættelse som voksenlærling, ansættelse med løntilskud eller virksomhedspraktik. I den forbindelse kan mentorer anvendes. Er det ikke muligt at få de ledige ud i en virksomhedsnær aktivering, så kan et opkvalificeringsforløb igangsættes med det formål at få de ledige ind på områder med mangel på arbejdskraft.

Jobcentret vil sætte yderligere fokus på job i kontakten med de ledige. Derfor bliver jobsamtalerne et vigtigt led for nedbringelse af arbejdskraftreserven. Det er vigtigt, at gruppens arbejdsmarkedspotentiale bliver synliggjort både overfor gruppen selv, arbejdsgivere og sagsbehandlere. Beskæftigelsesministeriet har netop lanceret en kampagne med fokus på den store arbejdskraftressource, der ligger blandt de langtidsledige. Endvidere har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtaget en Beskæftigelses- og integrationsaftale, hvor et af målene er at få flere indvandrere i arbejde, og hvor der bl.a. er vedtaget en jobplan med konkrete initiativer herfor.

#### **Indsatsen – Ledige i arbejdskraftreserven**

- Der vil være fokus på job i al kontakt med ledige i arbejdskraftreserven
- Indsatsen vil blive individuelt tilrettelagt
- For at få de ledige i ordinær beskæftigelse prioriteres virksomhedsrettede forløb, herunder voksenlærling, ansættelse med løntilskud eller praktik.

## 7.3. ET ARBEJDSMARKED FOR ALLE

Jobcenter København arbejder for et arbejdsmarked med plads til alle, hvor også ledige med sociale, fysiske eller psykiske problemer kommer ind på eller fastholdes på arbejdsmarkedet. Denne udfordring kræver en differentieret og individuelt tilrettelagt indsats for de ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4-5 (afsnit 7.3.) og for borgere længerevarende funktionsnedsættelser (afsnit 7.4.).

### 7.3.1. UDFORDRING: DE IKKE-ARBEJDSMARKEDSPARATE

Det er en central udfordring at opkvalificere de ikke-arbejdsmarkedsparete til arbejdsmarkedet. Jobcenter København har ca. 11.400 kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4-5 med problemer ud over ledighed, og godt 1.800 revalidender og forrevalidender. Kønsfordelingen samlet set er nogenlunde ligelig blandt de ikke-arbejdsmarkedsparete og revalidender.

**Tabel 11 – Ikke-arbejdsmarkedsparete og revalidender fordelt på køn**

	<b>kvinder</b>	<b>mænd</b>	<b>i alt</b>
<b>Kontanthjælpsmodtagere (match 4-5)</b>	5.415	5.955	11.370
<b>Revalidering/ forrevalidering</b>	1.124	668	1.792
<b>i alt</b>	<b>6.539</b>	<b>6.623</b>	<b>13.162</b>

Kilde: Jobindsats.dk, bruttoledighed, marts 2008.

Når de ikke-arbejdsmarkedsparete fordeles på alder, fremgår det, at den største aldersgruppe er de 40-49 årige, som udgør 1/3 af målgruppen. 40 pct. af gruppen er indvandrere fra ikke vestlige lande, mens 55 pct. har etnisk dansk baggrund. For denne gruppe af indvandrere er det ligeledes aldersgruppen de 40-49 årige, der er størst.

**Tabel 12 - De ikke-arbejdsmarkedsparete fordelt på alder og etnisk baggrund**

<b>Alder</b>	<b>16-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-</b>	<b>Personer i alt</b>	<b>Pct. i alt</b>
<b>Kontanthjælpsmodtagere (match 4-5), i alt</b>	<b>1.625</b>	<b>3.000</b>	<b>3.821</b>	<b>2.924</b>	<b>11.370</b>	<b>100,0</b>
<b>- heraf dansk oprindelse</b>	1.133	1.612	1.998	1.537	<b>6.286</b>	<b>55,3</b>

- heraf indvandrere fra vestlige lande	37	116	144	193	<b>507</b>	<b>4,5</b>
- heraf indvandrere fra ikke-vestlige lande	445	1.271	1.676	1.182	<b>4.575</b>	<b>40,2</b>

Kilde: Jobindsats.dk, bruttoledighed, antal personer, marts 2008.

Målgruppen af ikke-arbejdsmarkedsparete har generelt flere og mere komplicerede problemer, som begrænser deres arbejdskapacitet og beskæftigelsespotentiale. Manglende arbejds-markedsperspektiv, motivation og selvtillid er samtidig en problemstilling blandt mange af de ikke-arbejdsmarkedsparete, altså manglende motivation og tro på, at de kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Ofte er de ikke afklaret med, hvad de kan og vil, og de mangler kompetencer på flere områder, idet en tredjedel ikke har en uddannelse, begrænset arbejdsmarkedserfaring eller manglende personlige og sociale kompetencer. En stor del har helbredsproblemer.

### Udfordringer – De ikke-arbejdsmarkedsparete

- Det er en central udfordring at reducere gruppen af ikke-arbejdsmarkedsparete i Jobcenter København, hvor indvandrere fra ikke-vestlige lande udgør 40 pct.
- En stor del har begrænsede faglige kompetencer, helbredsproblemer og/ eller sociale problemer
- Det er nødvendigt med fokus på at gennemføre en helhedsorienteret indsats, der sigter mod job eller uddannelse.

### 7.3.2. INDSATSEN FOR DE IKKE-ARBEJDSMARKEDSPARATE

Det er en central udfordring at afklare og opkvalificere de ikke-arbejdsmarkedsparete ledige gennem effektive forløb, så de kan komme ind på arbejdsmarkedet og fastholdes her.

De ikke-arbejdsparete ledige har brug for en særlig håndholdt indsats, da mange har en begrænset erfaring med arbejdsmarkedet. Derfor er mentorordninger, løbende vejledning og opfølgning under virksomhedsforløbene af afgørende betydning. Både for at støtte de ledige, men også for at forberede virksomheden på ledige, som har brug for særlig støtte, før de kan begå sig fuldt ud på en arbejdsplads.

I 2009 vil virksomhedsrettede aktiveringsforløb blive opprioriteret i Jobcenter København bl.a. gennem nye partnerskaber med virksomheder. Virksomhedspraktikker samt løntilskudsforløb på både offentlige og private arbejdspladser giver den højeste selvforsørgelseseffekt for både arbejdsmarkedsparete og ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere<sup>20</sup>.

Jobcenter København gør brug af særlige jobpakker for de ikke-arbejdsmarkedsparete ledige. Jobpakkerne tilrettelægges som en trinvis



opkvalificering, hvor man starter med forberedende introforløb til arbejdsmarkedet i form af undervisning og virksomhedsbesøg efterfulgt af virksomhedspraktikker med mentorstøtte og opfølgning fra en jobkonsulent.

Derudover tilrettelægges særlige uddannelsespakker i form af opkvalificerende uddannelses-forløb inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder eller mangel på arbejdskraft. Det kan eksempelvis være uddannelsespakker målrettet social- og sundhedsområdet bestående af undervisning på uddannelsesstedet eller praktikperiode på virksomhed med tilknyttet mentor, hvorefter deltagerne påbegynder grundforløb på Social- og sundhedsskolen.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har øremærket 15 mill. kr. i 2009 til en pulje, som skal sikre udvikling af nye metoder i beskæftigelsesindsatsen for bl.a. kontakthjælps-modtagere i matchgruppe 4-5. Formålet er at udvikle metoder og samarbejds-forme i en helhedsorienteret indsats, der tilgodeser målgruppens behov for dels en sundhedsfremmende indsats og dels en socialfaglig indsats.

#### **Fokus på helbredsafklaring**

En stor del af de ikke-arbejdsmarkedsparete ledige har helbredsmæssige problemer, og for mange er sundhedsmæssige problemer en central barriere for beskæftigelse. Derfor har Jobcenter København igangsat sundhedsforløb i samspil med aktiveringsforløb med det formål at styrke de lediges kompetencer og bringe dem tættere på et ordinært arbejde.

Projekt "Mit liv – min sundhed", hvor Jobcenter København samarbejder med Folkesundhed København, har fokus på metodeudvikling omkring sundhedsfremmende forløb, som indeholder individuel afklaring og rådgivning via sundhedssamtaler samt sundhedsfremmende tilbud og livsstilsændringer i forhold til bl.a. kost, motion, alkohol og rygning. Formålet med projektet er at få viden om, om sundhedsfremmende tilbud har nogen beskæftigelses effekt samt generere øget viden om borgernes sundhedsprogression. Første evalueringsrapport foreligger i efteråret 2008.

Herudover har jobcentret et afklarende team af eksperter med henblik på afklaring af sygemeldte kontakthjælpsmodtageres muligheder for at blive raskmeldte og komme videre i beskæftigelse. Målgruppen for teamet er bl.a. sygemeldte kontakthjælpsmodtagere, som mangler arbejdsidentitet, og som udtrykker helbredsmæssige klager, mens også kulturelle barrierer i nogle tilfælde kan være til hinder for, at relativt ressourcestærke indvandrerkvinder raskmeldes.

#### **Fattigdom og marginalisering**

Uddannelse og beskæftigelse er det bedste og det mest varige værn mod økonomisk fattigdom og marginalisering. I 2009 skal der fortsat gøres en ekstra indsats for at bekæmpe fattigdom og marginalisering, hvilket er prioriteret i Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009. Det gælder særligt i

forhold til personer med længere ledighedsforløb, personer på starthjælp, personer berørt af kontanthjælpsloftet eller 300 timers reglen og familieforsørgede indvandrerkvinder, som aldrig har haft kontakt til det danske arbejdsmarked.

Da disse målgrupper ofte har meget forskelligartede behov og muligheder, er det nødvendigt med fleksible tilbud, som dels har et entydigt jobfokus og dels tager højde for behovet for helhedsløsninger i forhold til borgerens familieforhold, sundhedstilstand mv.

Som følge af den politiske aftale iværksættes der hjælp til udsatte indvandrermodre, som er i risiko for marginalisering på grund af manglende tilknytning til arbejdsmarkedet. De får et nyt fleksibelt familietilbud i form af erhvervsrettede forløb på op til 6 måneders varighed. Forløbene målrettes langvarigt ledige kvinder med indvandrerbaggrund, som har børn og modtager kontant- eller starthjælp. Derudover etableres der en opsøgende job- og uddannelsesformidling, hvor særlige jobkonsulenter varetager en opsøgende indsats for at få unge familieforsørgede indvandrere og efterkommere i alderen 16-24 år ind i et stabilt uddannelsesforløb eller arbejde.

#### **Indsatsen – De ikke-arbejdsmarkedsparate**

- Virksomhedsrettede tilbud med opkvalificering og løbende opfølgning
- Sundhedsafklaring for de, der har helbredsmæssige problemer
- Etablere individuelle job- og uddannelsespakker
- Håndholdt indsats der tager afsæt i de enkeltes problemer ud over ledighed
- Særlige tilbud til udsatte indvandrermodre.

### **7.3.3. BORGERE MED HANDICAP**

En handicappolitisk strategi for beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København er under udarbejdelse og foreligges Beskæftigelses- og Integrationsudvalget ultimo 2008. Den bliver gældende for både den kommunale og den statslige del af jobcentret. Den handicappolitiske strategi består af en handicappolitik og en handlingsplan med mål for indsatsen.

Begrebet handicap vil i denne politik blive anvendt i overensstemmelse med det såkaldt "miljørelaterede" handicapbegreb, hvor "handicap er et resultat af samspillet mellem personer med funktionsnedsættelse og holdningsbestemte og omgivelsesmæssige barrierer, som hindrer dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre" (defineret i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap).

I forlængelse heraf, så er handicapindsatsen indenfor beskæftigelsesområdet rettet mod personer, der har et længerevarende og indgribende

helbredsproblem, og derfor har eller oplever at have en nedsættelse af sine funktioner, der forhindrer dem i at agere på lige vilkår med andre borgere i forhold til at have et job eller kunne gennemføre en uddannelse.

Visionen for handicappolitikken på beskæftigelsesområdet er, at mennesker med handicap har lige rettigheder og skal have lige muligheder, som mennesker uden handicap, for at få del i den livskvalitet, der er forbundet med et aktivt arbejdsliv. Formålet er at få handicappede i job eller uddannelse samt at udbrede det generelle kendskab til handicap og muligheder på arbejdsmarkedet, påvirke arbejdsmarkedets holdninger til beskæftigelse af handicappede og lette adgangen for, at handicappede kommer i job eller uddannelse. Helt overordnet så skal handicappolitikken medvirke til at fremhæve handicapaspektet i jobcentrets generelle service.

#### **Borgere med handicap**

- Udarbejdelse af en handicappolitisk strategi for beskæftigelsesområdet
- Implementering af strategien i forhold til borgere, medarbejdere og virksomheder.

#### **7.3.4. INDSATS: BORGERE MED HANDICAP**

Allerede i Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009 har den kommunale beskæftigelsesindsats iværksat et initiativ for at få flere personer med handicap i arbejde eller uddannelse. Med initiativet skal der igangsættes en styrket, helhedsorienteret indsats for den enkelte gennem afklarende forløb og tilbud om praktisk træning. Dette kombineres med lægelig og psykologisk bistand. Herefter sker der en trinvis introduktion til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet – bl.a. gennem partnerskabsaftaler/ virksomhedscentre, hvor arbejdsintroduktion og mentorordning benyttes. Uddannelse målrettes primært de unge.

Den individuelle indsats for handicappede understøttes af en informationsindsats overfor virksomheder, hvor der sættes fokus på de ressourcer, som personer med handicap besidder, samt fokus på mulighederne for at få støtte til ansættelse af handicappede. Informationen rettes til personer med handicap, deres familier og netværk, arbejdsgivere samt medarbejdere.

Initiativet indeholder et mål om, at mindst 50 borgere tilbydes afklarende, fleksible forløb i 2009 tilpasset individuelle behov. Der afsættes midler til informationspjecer til personer med handicap og deres familier, samt til virksomheder og deres medarbejdere. Derudover skal mindst 50 virksomheder / uddannelsesinstitutioner tilbydes information om personer med handicap og deres ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet.

15. mill. kr.'s puljen, som skal sikre udvikling af nye metoder i

beskæftigelsesindsatsen, kan bl.a. anvendes til projekter på handicapområdet.

### Fleksjob

I 2008 er der sket et fald i antal personer, der afventer et fleksjob (670 personer). Dog er der kommet en større andel længerevarende ledighedsydelsesforløb, idet 450 personer har været på ledighedsydelse i mere end et år, hvor de afventer et fleksjob.

Det er væsentligt, at arbejdsmarkedstilknytningen øges for borgere med varigt nedsat arbejdsevne i form af hurtig formidling af fleksjob samt løbende opfølgning for personer, som er visiteret til fleksjob i jobcentret.

Den eksisterende indsats i forbindelse med ansættelse af borgere på særlige vilkår foregår i Job på Særlige Vilkår (JSV), som gennem information og rådgivning i virksomheder og hos borgere søger at fjerne de barrierer, der hindrer gruppen i at komme ind på arbejdsmarkedet. JSV skal sikre, at borgere, der er visiteret til fleksjob, får en hurtig formidling, og at førtidspensionister, som er visiteret til løntilskudsjob, får afklaring af jobmuligheder samt formidling af job.

### **Indsatsen – Borgere med handicap**

- Gennemføre afklarende og opkvalificerende forløb for borgere med handicap
- Øge informationsniveauet om handicappedes ressourcer samt mulighederne for støtteordninger
- Reducere antallet af længerevarende ledighedsydelsesforløb.

## 7.4. SYGEDAGPENGEOMRÅDET

### 7.4.1. UDFORDRING: NEDBRINGE ANTALLET AF SYGEDAGPENGEMODTAGERE

Antallet af sygedagpengemodtagere er steget markant gennem de seneste 2 år, og Jobcenter København havde pr. februar 2008 omkring 8.200 sygedagpengemodtagere<sup>21</sup>. Københavns Kommune har dog haft den mindste stigning i antallet af sygedagpengemodtagere blandt landets 5 største kommuner målt i perioden 4. kvartal 2007 sammenlignet med samme kvartal året før<sup>22</sup>.

Både i København og i resten af landet har der været en stigning i antallet af personer, der har modtaget sygedagpenge i mere end 52 uger. Stigningen har været størst i København, hvor sagstallet er mere end fordoblet på to år til ca. 2.250 sager. For resten af landet har stigningen været på 35 pct. Dette medfører, at den gennemsnitlige varighed af sygedagpengeforløb i København ligeledes er højere (33,1 uger) end i Østdanmark (24,3 uger).

**Tabel 13 – Sygedagpengeforløb fordelt på varighed**

	0 - 13 uger	14 - 26 uger	27 - 52 uger	53+ uger	I alt
<b>pct. af alle forløb</b>	35,2	19,5	17,7	27,6	100
<b>Samlet antal forløb</b>	2.895	1.603	1.457	2.274	8.229

Kilde: Jobindsats.dk, antal forløb, februar 2008.

Erfaringer viser, at chancen for at vende tilbage til arbejdsmarkedet reduceres betydeligt, jo længere man er sygemeldt. Tabel 13 viser, at sygedagpengesager med mere end 26 ugers varighed udgør i dag 48 pct. af alle sygedagpengesager i Jobcenter København.

Jobcentret har desuden haft en stigning på knap 13 pct. i antallet af sager med mere end 26 ugers forløb. Denne stigning er dog mindre end gennemsnittet i klyngen, jf. nedenstående tabel. Der vil i 2009 være et særligt fokus på at nedbringe antallet af de langvarige sygedagpengeforløb på mere end 26 uger.

**Tabel 14 - Status på ministerens mål for sygedagpengeforløb**

Ministerens mål	Jobcenter København	Frederiksberg	Klynge i alt	Østdanmark i alt

<b>Antallet af sygedagpengeforløb på over 26 uger skal nedbringes</b>	Stigning på 12,6 pct.	Stigning på 30,6 pct.	Stigning på 15,4 pct.	Stigning på 17,2 pct.
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Kilde: Beskæftigelsesregionens nøgletalsrapport 4. kvrt. 2007. Udviklingen i sygedagpengeforløb over 26 uger, dec. 2006 til dec. 2007.

Sygefraværet er højest i den kommunale sektor set i forhold til staten og den private sektor. I forlængelse heraf har kvinder et højere sygefravær end mænd<sup>23</sup>. Tallene for København fordeler sig således, at kvinder udgør 55 pct. af sygedagpengemodtagerne, mens mænd udgør 45 pct.<sup>24</sup>. Det relativt højere sygefravær for kvinder kan hænge sammen med, at kvinder i højere grad end mænd er offentligt ansatte, hvor sygefraværet er størst. Ligeledes er udviklingen i antallet af sygedagpengemodtagere relateret til de arbejdsfunktioner, som personerne udfører. Faglærte og ufaglærte arbejdere ligger over landsgennemsnittet for sygefravær, hvilket kan hænge sammen med, at de typisk udfører mere fysisk hårdt arbejde end fx funktionærer<sup>25</sup>.

Personer med ikke-vestlig baggrund udgør omkring 19 pct. af det samlede antal sygedagpengemodtagere i Jobcenter København<sup>26</sup>. Jobcentret forudser en udvikling i retning af flere sygemeldte med indvandrerbaggrund. Dette kan bl.a. skyldes, at indvandrere fra ikke-vestlige lande i højere grad end personer med dansk baggrund er beskæftiget i brancher med fysisk hårdt arbejde og et højt sygefravær, herunder især rengøringsområdet<sup>27</sup>.

Der er sket en ændring i borgernes sygdomsmønster, hvor fysiske lidelser var mest udbredt tidligere. Gennem de sidste år er der sket en stigning i antallet af anmeldelser til såvel Arbejdsskadestyrelsen som til Arbejdstilsynet af psykiske sygdomme og gener, herunder stressbetingede. Der er især sket en stigning i antallet af anmeldte erhvervssygdomme indenfor diagnoserne psykiske sygdomme samt nakke- og skulderproblemer. En SFI undersøgelse af de langvarigt ledige viser, at knap halvdelen har psykiske lidelser eller problemer med bevægeapparatet<sup>28</sup>. Denne udvikling i sygdomsmønstret stiller krav om en vedvarende tæt og individuel opfølgning i forhold til at sikre mulighederne for en tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Der er to tilgange til at mindske varigheden af sygedagpengesager. På den ene side kan man fokusere på den tidlige indsats for derigennem at mindske tilgangen til de langvarige sager. På den anden side kan man sætte fokus på de langvarige sager for at nedbringe antallet. Det er Jobcenter Københavns vurdering, at der i 2009 fortsat er behov for en kombination af begge tilgange, såfremt antallet af sygemeldte i København skal nedbringes i væsentligt omfang. Der vil fortsat være fokus på at sikre en rettidig sagsbehandling med høj kvalitet og en vedvarende arbejdsfastholdelsesindsats i forbindelse med indsatsen.

## Udfordringer – Sygedagpengeområdet

- Mindske antallet af sygedagpengemodtagere
- Nedbringe antallet af langvarige sygdomsforløb over 26 uger
- Vende udviklingen, bl.a. via en tidlig indsats, så der bliver færre længerevarende sygeforløb
- Sikre korrekt og rettidig sygedagpengeopfølgning.

#### **7.4.2. INDSATS: SYGEDAGPENGEMODTAGERE**

Det overordnede fokus i indsatsen for sygedagpengemodtagere i Jobcenter København er at afdække den sygemeldtes muligheder for hurtigst muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Jobcentret bruger delvise raskmeldinger som redskab til arbejdsfastholdelse i godt 10 pct. af alle sygedagpengeforløb<sup>29</sup>. Vedkommendes tidshorisont for hel eller delvis raskmelding afklares, og hvis raskmelding ikke ligger indenfor nærmeste fremtid, så udarbejdes der en opfølgningsplan, og der tages kontakt til den relevante A-kasse for at drøfte iværksættelse af beskæftigelsesrettede initiativer.

I forlængelse heraf, så lægger regeringens handlingsplan for sygedagpengeområdet op til, at A-kasserne skal medvirke i sygeopfølgningen over for sygemeldte ledige. Dette initiativ er meget brugbart, idet stigningen i antallet af sygemeldte, der kommer fra ledighed, er stor. Det kan således medvirke til at nedbringe sygefraværet blandt en stor gruppe af arbejdskraftreserven, når samarbejdet mellem A-kassen og jobcentret formaliseres gennem konkret lovgivning. Jobcentret anvender rundbordssamtaler i det omfang, hvor situationen indebærer et behov for dette, og den faglige organisation er altid repræsenteret enten ved den stedlige tillidsrepræsentant eller en repræsentant fra organisationen. JSV er inddraget i denne meget tidskrævende indsats og bidrager til arbejdsfastholdelsesinitiativerne samt tager kontakt til den sygemeldte og virksomheden.

Et andet væsentligt initiativ fra regeringens handlingsplan har til formål at sikre, at syge borgere hurtigst muligt vender tilbage til arbejdsmarkedet ved at skabe rum for at fokusere indsatsen der, hvor der er mest brug for det. Derfor skal jobcentrets kontaktførelse for kategori 1 og 3 sager forenkles, så man kan følge risikosagerne (kategori 2) mere intensivt.

Strategien i Jobcenter København er at vende de kortvarige kategori 1 sager i døren med en konsekvent og rettidig indsats, så flere ressourcer frigøres til de langvarige forløb. Der er behov for et særligt fokus på kategori 2 sagerne, da de ofte udvikler sig til langvarige sygeforløb. Her skal opfølgningen være hyppigere og individuelt tilpasset den enkeltes sygeforløb.

Yderligere vil en særlig intensiv indsats blive prioriteret for de sager, som har mere end 26 ugers varighed, således at mange af disse ressourcetunge sager kan afsluttes. Der skal fortsat i alle sager ske en systematisk og kvalificeret vurdering af de sygemeldtes ressourcer og arbejdsdygtighed, hvilket

forudsætter en rettidig opfølgningsindsats overfor hver enkelt borger.

Jobcentret har både i 2007 og 2008 haft et meget målrettet fokus på initiativer, der kunne føre til væsentlig bedre resultater, men initiativerne har ikke i tilstrækkelig omfang har kunnet dæmme op for en usædvanlig stor stigning i sygefraværet, hvorfor der fortsat er behov for at sætte ind med en tidlig forebyggende indsats.

Der vil i 2009 være fokus på forebyggende initiativer med henblik på at reducere sygefraværet fra de brancher, der bidrager i væsentligt omfang til dette. Jobcenter København tager afsæt i kommunens og virksomhedernes fælles ansvar og interesse i at forebygge lange sygdomsforløb. Samarbejdet mellem jobcenter, virksomheder og fagbevægelse vil forstærkes yderligere i 2009.

I den forbindelse så har Københavns Kommune som arbejdsplads et fokus på, at den spiller en særlig rolle i forhold til at mindske sygefraværet. Omkring 18 pct. af Københavns sygedagpengemodtagere arbejder i Københavns Kommune<sup>30</sup>, og en målrettet indsats for at nedbringe kommunens eget sygefravær, vil derfor have stor indvirkning på det samlede antal sygedagpengemodtagere i Jobcenter København. Derfor udarbejdes der en strategi for sygeopfølgning for ansatte i Københavns Kommune.

Langt de fleste sygemeldte har en arbejdsgiver, når de sygemeldes, men jo længere sygeforløbet varer, des flere mister deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor er det væsentligt at udvikle løsninger med god effekt i indsatsen for sygedagpengemodtagere – både de, som er ledige, når de sygemeldes, og de, som bliver ledige i løbet af sygedagpengeforløbet. Et eksempel er den Koordinerede Indsats for Arbejdsfastholdelse (KIA) i forbindelse med forebyggelse af langvarigt sygefravær. KIA metoden bygger på et tværfagligt team, som arbejder med helbredssituationen hos den enkelte borger, og som arbejder med at give borgeren et konkret og realistisk jobfokus. KIA blev igangsat i 2008 overfor sygedagpengemodtagere med lettere psykiske helbredsproblemer, og under forudsætning af en positiv evaluering af forsøget, så forankres projektet i 2009 i den fremtidige drift.

Yderligere ligger der i regeringens handlingsplan, at alle ledige får pligt til at sygemelde sig, og at jobcentret får mulighed for og incitament til at give aktive tilbud til alle sygemeldte, idet den statslige refusion sænkes, hvis jobcentret ikke giver tilbud til de sygemeldte. Med forslaget skal der også sikres en tidligere indsats for den enkelte bl.a. via kompetenceudvikling af medarbejdere og udvikling af it-systemer på området.

Det skal bemærkes, at regeringens handlingsplan for sygedagpengeområdet stadig er under udarbejdelse, så der kan ske ændringer i de fremlagte forslag.

## **Indsatsen – Sygedagpengemodtagere**



- Tidlig opfølgning og regelmæssig opfølgingsfrekvens i alle sager
- Opfølgningsplan for tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- Styrket opfølgning, bl.a. særligt fokus på de risikofyldte kategori 2 sager
- Sygeopfølgning for ansatte i Københavns Kommune
- Forebyggelse af langvarigt sygefravær.

## 7.5. INDVANDRERE

### 7.5.1. UDFORDRING: FLERE INDVANDRERE SKAL I BESKÆFTIGELSE

København er en by med en stor etnisk mangfoldighed, idet ca. 13 pct. af byens borgere kommer fra et ikke-vestligt land. I den øvrige del af Østdanmark udgør denne gruppe kun 8 pct.<sup>31</sup>. Jobcenter København står derfor overfor en særlig udfordring i forhold til integration af indvandrere, idet mange af Københavns indvandrere fra ikke-vestlige lande ikke har et job.

Indvandrere fra ikke-vestlige lande har en beskæftigelsesfrekvens på 52 pct., mens beskæftigelsesfrekvensen for etniske danskere er på 73 pct. Beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrere i København er højest for mænd, hvor den er på 58 pct., mens den for kvinder er på 46 pct.<sup>32</sup>. En hovedudfordring i 2009 bliver at mindske beskæftigelsesgab mellem indvandrere og etniske danskere ved at øge beskæftigelsesfrekvensen for indvandrergruppen.

Københavns Kommunes integrationspolitik har et beskæftigelsespolitisk mål om at beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere og efterkommere skal øges til 64 pct. i 2010. Det svarer til, at beskæftigelsen blandt indvandrere og efterkommere i kommunen skal øges med ca. 2.000 ekstra personer årligt frem til 2010. For at indfri dette mål er der behov for en ekstraordinær indsats, og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har med Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009 sat yderligere fokus på indsatsen for ledige indvandrere.

Der er ca. 5.500 arbejdsmarkedsparete ledige indvandrere fra ikke-vestlige lande i Jobcenter København. Gruppen udgør 31 pct. af de arbejdsmarkedsparete ledige i jobcentret, hvilket er langt flere end deres andel af den københavnske befolkning, jf. nedenstående tabel.

**Tabel 15 – Antal ledige fordelt på køn og etnisk herkomst**

	Dansk oprindelse	Indvandrere fra vestlige lande	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	I alt (pers.)
Ledige i pct. af samlet antal	62,5	6,4	31,1	100,0
Ledige i alt (pers.)	10.975	1.124	5.473	17.572
Kvinder	5.404	609	2.859	8.872

<b>Mænd</b>	5.571	515	2.614	<b>8.700</b>
-------------	-------	-----	-------	--------------

Kilde: Jobindsats.dk, bruttoledighed, samlet antal modtagere af dagpenge, kontant- og starthjælp, marts 2008.

Tabel 16 viser, at København har ca. 8.000 kontanthjælpsmodtagere i indvandrergruppen. Heraf er ca. 5.000 ikke-arbejdsmarkedssparate, hvilket er mere end halvdelen af den samlede indvandrergruppe. Indvandrerens andel af det samlede antal ikke-arbejdsmarkedssparate i matchgruppe 4-5 er på 45 pct.

**Tabel 16 - Kontanthjælpsmodtagere med indvandrerbaggrund**

	Indvandrer baggrund		Dansk oprindelse		I alt	
	pers.	pct.	pers.	pct.	pers.	pct.
<b>I alt</b>	8.217		9.401		17.620	
<b>Kontanthjælpsmodtagere matchgruppe 1-3</b>	3.135	50,2	3.115	49,8	6.250	100
<b>Kontanthjælpsmodtagere matchgruppe 4-5</b>	5.082	44,7	6.286	55,3	11.370	100

Kilde: Jobindsats.dk, antal modtagere af kontant- og starthjælp, bruttoledighed, marts 2008.

Indvandrere er samlet set en risikogruppe i forhold til ledighed. De har et lavere uddannelsesniveau end etniske danskere, og udgør en større andel af gruppen af ikke-arbejdsmarkedssparate. Der eksisterer ligeledes særlige indvandrerbrancher på arbejdsmarkedet, hvor arbejdsmarkedstilknytningen for indvandrere er særlig stor, fx arbejder omkring 27 pct. af indvandrere fra ikke-vestlige lande med rengøring<sup>33</sup>.

Indvandrere fra ikke-vestlige lande i Jobcenter København udgør ca. 40 pct. af arbejdskraftreserven. Jobcenter København har en høj arbejdskraftreserve i indvandrergruppen, og den gunstige beskæftigelsessituation skal bruges som afsæt for integration af ledige indvandrere på arbejdsmarkedet. Samlet set er der en forskel på godt 15 procentpoint på andelen af ledige i arbejdskraftreserven med hhv. dansk oprindelse og indvandrere fra ikke-vestlige lande.

I forhold til denne gruppe af ledige indvandrere vil udfordringen først og fremmest være at få dem henvist til ordinært arbejde. De udgør et stort potentiale indenfor flere flaskehalsområder, men mange mangler kendskab og tilknytning til arbejdsmarkedet og har brug for intensiv vejledning og opkvalificering.

En analyse viser, at særligt de arbejdsmarkedssparate indvandrere er motiverede for at få et job. De er meget aktivt søgende, og samtidig ønsker de i højere grad beskæftigelse indenfor flaskehalsområder<sup>34</sup>. Det er derfor en særlig udfordring i Jobcenter København at matche gruppen med konkrete

jobs og forbedre kontakten til virksomheder, der ikke har tradition for at ansætte indvandrere samt opkvalificere gruppen af indvandrere, som ikke har de kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet. De ekstra jobkonsulenter, som er tildelt Jobcenter København, har en særlig opgave i denne sammenhæng.

#### **Udfordringer – Indvandrere**

- Øge indvandrergruppens beskæftigelsesfrekvens
- Mindske indvandrerandelen blandt både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere
- Opkvalificere den store gruppe ikke-arbejdsmarkedsparete indvandrere.

#### **7.5.2. INDSATS: SÆRLIG TILRETTELAGTE FORLØB FOR INDVANDRERE**

Med Integrations- og beskæftigelseaftalen for 2009 opprioriteres beskæftigelsesindsatsen for ledige indvandrere, herunder et særligt fokus på at få indvandrerkvinder ind på arbejdsmarkedet.

Over halvdelen af de ledige indvandrere og efterkommere, der er matchet arbejds-markedsparete, er uden videre klar til at gå i job. De øvrige kan have behov for vejledning eller opkvalificering i mindre omfang, f.eks. på grund af sprogproblemer eller mangel på erhvervs erfaring. Erfaringer viser, at chancen for at komme i ordinært job efter aktivering er størst, når aktiveringen foregår ude på en virksomhed. Derfor omprioriteres en større del af beskæftigelsesindsatsen, således at en langt større del udføres på private og offentlige virksomheder i form af ansættelse med løntilskud, virksomhedspraktik med oplæringstilskud og mentorordninger mv.

For den samlede indvandrergruppe vil der være fokus på at afklaringsforløb og vejledning kobles til praktik og løntilskudsjob med et klart job- og uddannelsesmæssigt sigte. Omdrejningspunktet vil være trappetrinmodellens opkvalificerende forløb.

Derudover etableres der gensidigt forpligtende partnerskaber med virksomheder om indslusning til arbejde. Det er ambitionen, at der i 2009 gennemføres op til 1.800 indslusnings- og oplæringsforløb på private og offentlige virksomheder. Med det formål indgås dels partnerskaber med større private eller offentlige virksomheder, således at ledige i match 3 og 4 kan visiteres direkte ud til virksomheden fra jobcentret. Desuden kommer der til at køre en ny jobbus i boligområderne, og der etableres jobklubber i samarbejde med faglige organisationer for kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 3 i

tilknytning til indslusning på virksomheder.

Yderligere kommer der til at ske en hurtig aktivering af jobparate indvandrere på kontanthjælp, idet aktiveringen, som følge af Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009, fremrykkes i forhold til lovens krav, så alle nyledige indvandrere og efterkommere i matchgruppe 1-3 får et aktivt tilbud senest efter 6 måneders ledighed. Der vil være fremrykket vejledning og løntilskud til familieforsørgede indvandrerkvinder, idet der oprettes et åbent vejledningstilbud for familieforsørgede indvandrere, som gerne vil arbejde. Samtidig afsættes en ekstra pulje til løntilskudspladser til målgruppen.

### **7.5.3. INDSATS: DE FORSIKREDE LEDIGE INDVANDRERE**

Forsikrede ledige fra ikke-vestlige lande har gennemsnitligt en højere ledighed end etniske danske. Der er dermed behov for en særlig indsats for at nedbringe de ikke-vestlige indvandreres overledighed. Fokus vil være en virksomhedsrettet indsats differentieret i forhold til de forskellige målgrupper.

#### **Hurtig i gang**

For alle matchgrupper etableres et hyppigere kontaktforsløb med henblik på at nedbringe den gennemsnitlige ledighedslængde gennem en målrettet og intensiv jobsøgningsindsats ved jobsamtalerne. Indsatsen vil bestå af følgende:

- De nytilmeldte ledige indvandrere fra ikke-vestlige lande indkaldes efter 4-6 ugers ledighed til en jobsamtale i jobcentret
- Gruppen af forsikrede ledige, der har afsluttet 1. gangs aktivering, tilbydes en hyppigere kontakt hver 4.-6. uge. Denne gruppe bliver tilknyttet etnisk team, som arbejder målrettet med den etniske indsats.

Indsatsen vil være differentieret og tilpasset de ledige indvandreres ledighedslængde:

#### **De korttidsledige**

Der vil være fokus på følgende elementer for de korttidsledige:

- Jobsamtale inden 2 måneders ledighed
- Fokus på jobsøgning mhp at de ledige kommer hurtigt i arbejde
- For matchgruppe 1 og 2 igangsættes et særligt målrettet jobsøgningstilbud
- For matchgruppe 2 anvendes virksomhedsrettet aktivering i form af praktisk eller løntilskudsjob, evt. i kombination med danskuddannelse og/eller mentor
- Matchgruppe 3 opfordres til at styrke deres jobsøgning via egne netværk.
- For matchgruppe 3 ønskes etableret partnerskaber, med en offentlig og privat virksomhed. Der etableres forløb på forskellige niveauer på "jobtrappen".
- Der vil være et særligt fokus på ledige, der har kvalifikationer, typisk tillærte, på flaskehalsområderne.
- For ledige der er jobsøgende inden for flaskehalsområder anvendes

”omvendt formidling” og særlige opkvalificeringstilbud, herunder brug af voksenlærlingeordningen.

- Der etableres en indsats for særlige faggrupper, fx i forhold til chaufførområdet og grupper af nyuddannede, fx nyuddannede automekanikere, der er uddannet via skolepraktik. Indsatsen omfatter virksomhedsbesøg for grupper af ledige og/eller grupper af virksomheder kan møde de ledige i små jobmesser i jobcentret. Denne model vil især blive anvendt inden for områder med paradoksproblemer.

### **Ledige der har afsluttet 1. gangs aktivering**

Det etniske team gennemfører indsatsen for de forsikrede ledige indvandrere fra ikke vestlige lande, der ikke har fået arbejde efter afslutning af første aktiveringstilbud.

Der vil være fokus på følgende elementer i indsatsen:

- Der etableres et hyppigere kontaktføreløb med fokus på jobsøgning.
- Der arbejdes dels med interne jobsøgningstilbud og dels med særlige tilbud.
- Der etableres partnerskabsaftaler med virksomheder, bl.a. med henblik på praktikforløb.
- Indsatsen koncentrerer om nogle udvalgte ufaglærte områder, som forventes at være realistiske jobområder for den største del af målgruppen: Industri, køkken/rengøring, lager/transport, detailhandel og sosu-området.
- Med udgangspunkt i trappemodellen og 4-partsaftalens jobpakker arbejdes der systematisk på en virksomhedsrettet opkvalificering i aktiveringsindsatsen.
- Der vil blive etableret sammenhængende forløb for matchgruppe 3, der indeholder et mix af redskaber.
- Det prioriteres at opkvalificere i forhold til almindelige standarder, som er kendte og gennemskuelige for virksomhederne. Voksenlærlingeforløb, GUV-forløb mv.
- Der vil blive anvendt kompetencekort i forbindelse med ansættelse i offentlig løntilskudsjob.

### **Tværgående netværk**

Der er etableret et netværk med deltagelse af statslige medarbejdere fra de fire statslige jobteam med henblik på videns - og erfaringsudveksling, koordinering og udvikling af indsatsen. I denne sammenhæng indgår ligeledes faglige temamøder – i samarbejde med kommunens sprog- og integrationsafdeling.

Samarbejdet mellem stat og kommune ønskes udbygget i forhold til indsatsen overfor indvandrere. Dette gælder bl.a. i forhold til de længerevarende ledige. Desuden samarbejdes omkring den faglige opkvalificering af de kommunale og statslige medarbejdere.

### Indsatsen – Indvandrere

- Hurtig og tidlig afklaring af arbejdsevne
- Fokus på virksomhedsnære forløb - herunder praktik og løntilskud
- Hyppig kontakt med de korttidsledige og ledige der har afsluttet 1. gangs aktivering
- Fokus på hyppigt kontakt, jobsøgning og virksomhedsrettet opkvalificering
- Fokus på jobsøgning og opkvalificering inden for flaskehalsområder.

## 7.6. UNGEOMRÅDET

Mere end hver 3. københavnner i den erhvervsaktive alder er under 30 år., og ledighedsprocenten for unge under 30 år er på 2,2 pct. i Københavns Kommune. Dermed er ungdomsarbejds-løsheden i kommunen mindre end i Østdanmark (3,0 pct.) og hele resten landet (2,7 pct.).

Indsatsen for at få unge ledige i job eller uddannelse er i sig selv et væsentligt bidrag til at øge trygheden og sikkerheden i byen, hvilket Beskæftigelses- og integrationsaftale 2009 sætter et særligt fokus på.

### 7.6.1. UDFORDRING: DE UNGE SKAL I JOB ELLER UDDANNELSE

Jobcenter København står overfor en stor udfordring hvad angår de unge ledige, idet jobcentret har godt 5.600 arbejdsløse under 30 år. Heraf er 2/3 kontanthjælpsmodtagere, og 1/3 modtager dagpenge.

Gruppen af unge kontanthjælpsmodtagere består af 3.758 unge, hvoraf 1.626 (omkring 45 pct.) er ikke-arbejdsmarkedsparete og har problemer ud over ledighed. Mange i denne gruppe har dårligt helbred samt en uafklaret livssituation som medfører, at de har svært ved at fastholde job og påbegyndt uddannelse. Størstedelen af de unge kontanthjælpsmodtagere ønsker at tilegne sig en uddannelse, men status er, at mange ikke påbegynder uddannelse og de, der påbegynder en uddannelse, har svært ved at gennemføre. Der ligger en række grundlæggende udfordringer for ungeindsatsen i København i forhold til at få afklaret denne ungegruppe og hjælpe dem videre i uddannelse.

**Tabel 17 – Dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere under 30 år**

	dagpenge- modtagere	kontanthjælps- modtagere	i alt
<b>Arbejdsmarkedsparete ledige</b>	1.873	2.132	4.005
<b>Ikke-arbejdsmarkedsparete ledige</b>		1.626	1.626
<b>unge i alt</b>	1.873	3.758	5.631
<b>pct.. andel</b>	<b>33 pct.</b>	<b>67 pct.</b>	<b>100 pct.</b>

Kilde: jobindsats.dk hhv. a-dagpenge og kontanthjælp antal personer (bruttoledighed), februar 2008

Når ungegruppen fordeles på alder og ydelse, så fremgår det, at gruppen af



unge kontanthjælpsmodtagere er nogenlunde ligelig fordelt med knap halvdelen i gruppen mellem 16-24 år og resten i gruppen mellem 25-29 år.

**Tabel 18 – Unge under 30 år fordelt på alder**

	<b>dagpengemodtagere</b>	<b>kontanthjælpsmodtagere</b>	<b>i alt</b>
<b>16-24 år</b>	284	1.863	2.147
<b>25-29 år</b>	1.589	1.895	3.484
<b>unge i alt</b>	1.873	3.758	5.631

Kilde: jobindsats.dk hhv. a-dagpenge og kontanthjælp antal personer (bruttoledighed), februar 2008

I forhold til de unge dagpengemodtagere er der kun 284, som er under 25 år, mens gruppen af 25-29 årige er oppe på 1.589. Langt de fleste dagpengemodtagere har en uddannelse, og den primære årsag til deres ledighed er, at de er nyuddannede og derfor ikke har fundet job endnu. 67 pct. har en ledighed på under 13 uger. Dermed kommer langt de fleste forsikrede unge videre i job eller uddannelse, før de bliver en del af arbejdskraftreserven.

Jobcenter København har haft et betydeligt fald på 22 pct. i forhold til at reducere antallet af unge dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere, jf. nedenstående tabel. Dermed har jobcentret i den målte periode levet op til ministerens målsætning om, at antallet skal reduceres. Faldet er en smule større for gruppen af unge dagpengemodtagere end for de unge kontanthjælpsmodtagere. I forbindelse med indsatsen overfor ungemålgruppen vil Jobcenter København forsat have fokus på ministerens mål, idet en stor andel af de nyledige netop tilhører ungegruppen.

**Tabel 19 - Status på ministerens mål for ungeindsatsen**

<b>Ministerens mål</b>	<b>Jobcenter København</b>	<b>Frederiksberg</b>	<b>Klynge i alt</b>	<b>Østdanmark i alt</b>
<b>Nedbringe antallet af unge under 30 år, som modtager dagpenge eller kontanthjælp</b>	22 pct.	20 pct.	22 pct.	16 pct.

Kilde: Nøgletal – jobcenterklynge 1, april 2008, udviklingen december 2008 i forhold til december 2007.

En stor del af de unge forsikrede har en kompetencegivende uddannelse, idet ca. 50 pct. er akademikere og medlem af HK (bilag 5). Kun ca. 27 pct. af dagpengemodtagerne mellem 25-29 år har ikke en kompetencegivende uddannelse<sup>35</sup>.

Dette billede ser anderledes ud i forhold til de unge kontanthjælpsmodtagere, hvor 3/4 af ungegruppen ikke har nogen uddannelse<sup>36</sup>. Mange af de unge er faldet fra påbegyndt uddannelse pga. sociale og/eller faglige problemer, hvilket gør dem udsatte på et arbejdsmarked, som i stigende grad efterspørger faglært og uddannet arbejdskraft. Det vil være nødvendigt med en intensiveret

opfølgning og uddannelsesvejledning omkring de unge kontanthjælpsmodtagere, og indsatsen skal tilrettelægges med henblik på at sikre, at de påbegynder uddannelse. En stor del af de unge kontanthjælpsmodtagere er frafaldet påbegyndt erhvervsuddannelse. I Jobcenter København er det derfor væsentligt at sikre en hurtig indsats for unge, som frafalder eller som er i risiko for at frafalde påbegyndt erhvervsuddannelse.

Fælles for alle unge uden uddannelse er, at de har behov for en hurtig indsats med henblik på at komme i beskæftigelse eller uddannelse. Halvdelen af de unge er i beskæftigelse inden for et år. Udfordringen består i, at mange unge bliver ansat i brancher, der er præget af høj personaleomsætning. Det kan derfor være svært for de unge at fastholde jobbet.

### Udfordringer – Unge

- De unge med uddannelse skal hurtigst muligt videre i job
- Uafklarede unge uden uddannelse mangler hjælp til at blive afklarede
- Alle unge uden uddannelse skal have en intensiv opfølgning og vejledning i forhold til uddannelsesvalg
- Mange af de unge kontanthjælpsmodtagere er ikke-arbejdsmarkedsparete, og det er væsentligt, at de får en opkvalificerende indsats til uddannelse eller job.

### 7.6.2. INDSATS: UNGEOMRÅDET

Alle unge arbejdsmarkedsparete, som henvender sig i Jobcenter København bliver "vendt i døren" og straks tilbudt hjælp til at finde job og/eller uddannelse. Med denne indsats lykkedes det årligt at få mere end 600 unge i job eller uddannelse uden de kommer på offentlig ydelse. Denne indsats og effekt skal fastholdes i 2009.

Et øget samarbejde mellem stat og kommune omkring indsatsen for de arbejdsmarkedsparete unge i jobcentret er under opbygning og forstærkes i 2009. I denne forbindelse skal de unge mødes af en fremskudt indsats, hvor de straks får udarbejdet en job- og uddannelsesplan og tilknyttes jobcentrets Erhvervscenter, hvor jobkonsulenter kan formidle virksomhedspraktik, løntilskud og evt. mentorordning til de unge.

Gruppen af unge dagpengemodtagere mellem 18 og 24 år er omfattet af den forstærkede ungeindsats, hvilket betyder, at de unge efter 6 måneders ledighed har ret og pligt til et uddannelses tilbud af 18 måneders varighed. Indsatsen for gruppen af unge dagpenge-modtagere uden kompetencegivende uddannelse mellem 25-29 år er omfattet af velfærds-aftalens regler og skal efter 6 måneders ledighed vælge mellem offentlig løntilskud i 6 måneder, eller vælge at søge ind på en ordinær uddannelse på almindelige vilkår. Der etableres målrettede tilbud for de unge dagpengemodtagere mellem 25-30 år.

Jobcenter København afholder løbende messer, hvor uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne møder op, således at de unge kan få konkret karriere- og uddannelsesvejledning. Jobcentret ønsker at hjælpe flere unge i arbejde og sætter derfor fokus på fritids- og studiejobs. En ny hjemmeside i jobcentret formidler job til de unge og hjælper virksomhederne til at finde arbejdskraft.

### Unge uden uddannelse

I ungeindsatsen er der et særligt fokus på gruppen af unge under 30 år, som ikke har en kompetencegivende uddannelse, hvilket i overvejende grad er de unge kontanthjælpsmodtagere.

Jobcenter København har etableret en specialfunktion til at varetage den samlede indsats for unge uden uddannelse, hvor målet er at indfri ministerens mål om, at andelen af unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse, skal øges til 85 pct. af en ungdomsårgang i 2010. Som led i denne indsats deltager den kommunale del af jobcentret som spydspidskommune i projekt "Ungdomsuddannelse til alle". I den forbindelse er der bl.a. etableret en fremskudt funktion på fem store erhvervsskoler i kommunen, hvor "karrierecoaches" skal fastholde frafaldstruede elever på de fem skoler.

Jobcentret vil fastholde unge i påbegyndt uddannelse. Et varslingsystem giver jobcentret adgang til uddannelsesinstitutionernes oplysninger om, hvilke unge, der falder fra en uddannelse med henblik på at sikre en tidlig og målrettet fastholdelsesindsats. Derudover yder jobcentret en indsats som aktiv formidler af praktikpladser til unge, som har påbegyndt en erhvervsuddannelse, men som er i risiko for at falde fra pga. manglende praktikplads. I forlængelse heraf tilbydes der mentorstøtte i samarbejde med de enkelte erhvervsskoler. Særlig støtte i form af mentorordninger men også tilbud om virksomhedspraktik af 2-4 uger varighed er særlig relevant for de mest udsatte unge, herunder unge med kriminel baggrund.

De ikke-arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere får en særlig støtte og vejledning i jobcentrets kompetencecenter. Med henblik på at forebygge isolation og marginalisering af unge med psykiske helbredsproblemer eller psykosociale problemer etableres i samarbejde mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Socialforvaltningen et helhedsorienteret tilbud, som kombinerer beskæftigelses- eller uddannelsesindsats med relevant behandling.

### Sikker by

I København er der behov for en indsats for at øge både den faktiske sikkerhed og den oplevede tryghed i byen, og derfor etableres der som følge af Beskæftigelses- og Integrationsaftale 2009 en særlig indsats for udsatte unge, som ikke er parate til at påbegynde et uddannelsesforløb.

Der afsættes en pulje til oprettelse af nye fritidsjob i forvaltningerne i Københavns Kommune målrettet ansættelse af børn og unge i alderen 13-20 år fra problemramte boligområder. Derudover laves der aftaler med virksomheder om praktikindslusning for unge 16-24-årige, som ikke har uddannelse ud over folkeskolen. Der etableres en fælles praktikbørs, hvor alle ledige praktikpladser i kommunen bliver udbudt, og samtidig oprettes 30 ekstra praktik- og elevpladser i Københavns Kommune i 2009.

Yderligere udvides indsatsen for udsatte og kriminelle unge ved en styrket tidlig, opsøgende indsats overfor unge, der afsoner en dom, og udsatte unge, der er i risiko for at få deres første dom eller nye domme. Indsatsen kan bestå i tidlig afklaring og opkvalificering i forhold til både uddannelse og arbejdsmarkedet gennem praktik, løntilskudsjob, fritids-/deltidsjob, læreplads eller ordinært job på virksomheder, der er villige til give de unge en ny chance.

### **Indsatsen – Unge**

- Straks-indsats for alle arbejdsparate unge med fokus på job og uddannelse
- Uddannelsesstøtte og -vejledning til unge uden en uddannelse
- Særlig forebyggende indsats for udsatte og kriminelle unge
- Jobcentret som aktiv formidler af praktikpladser og fritidsjob.

## 7.7. AKADEMIKERLEDIGHEDEN

Sammenlignet med øvrige storbykommuner har Københavns Kommune en relativ høj ledighed blandt akademikere (ACere).

### 7.7.1. UDFORDRING: REDUCERE AKADEMIKERLEDIGHEDEN

Gruppen af ledige ACere i København består af ca. 2.300 ledige dagpengemodtagere og et mindre antal ikke-forsikrede højtuddannede ledige. Akademikerne udgør ca. 29 pct. af alle forsikrede ledige i kommunen. Det er en betydelig større andel end i Østdanmark, de øvrige storbykommuner og i hele landet.

Antallet af ledige akademikere i København er faldet med 30 pct. i januar 2008 forhold til januar 2007. Ingeniørerne og ledige Økonomer (CA) har haft det største ledighedsfald hhv. 44,1 og 42,7 pct.. Ingeniørerne har den laveste ledighed i AC-gruppen på 1,8 pct.. Journalist kommunikation og sprog har det laveste ledighedsfald på 21 pct.

**Tabel 20 – Ledige ACere fordelt på a-kasser**

Ledige ACere	Februar 2007	Februar 2008	Udvikling 2007-2008
Journalistik, kommunikation og sprog	343	271	-21,0 pct.
Ingeniører	218	125	- 42,7 pct.
Magistre	1176	834	-29,1pct.
Akademikere (AAK)	732	529	- 27,7 pct.
Civiløkonomer	222	124	- 44,4 pct.
<b>I alt</b>	<b>2691</b>	<b>1883</b>	<b>- 30,0 pct.</b>

kilde: Beskæftigelsesregionen, fuldtidsledige fordelt på a-kasser, februar 2008.

AC-gruppen er generelt kendetegnet ved:

- Der er en stor gennemstrømning af højtuddannede ledige og halvdelen kommer i beskæftigelse i løbet af 1 år
- Da en del akademikere ofte har specialiserede kvalifikationer, kan der være længere perioder med jobsøgning inden disse kommer i job
- En del af de højtuddannede ledige mangler relevant erhvervs erfaring og afklaring i forhold til arbejdsmarkedet.

Der er få ikke-forsikrede ledige blandt de højtuddannede. Denne gruppe har nogle særlige barrierer i forhold til beskæftigelse. En del af gruppen lider af dårligt helbred, som er årsag til deres ledighed.

**Tabel 21 - Ledige akademikere fordelt på a-kasser og alder**

Ledige ACere	> 30 år	30-39 år	40-55 år	< 55 år	I alt
<b>Journalistik, kommunikation og sprog</b>	61	150	70	24	305
<b>Ingeniører</b>	27	41	26	10	104
<b>Magistre</b>	205	597	222	109	1133
<b>Akademikere (AAK)</b>	148	305	143	63	659
<b>Civiløkonomer</b>	28	74	14	0	116
<b>I alt</b>	<b>469</b>	<b>1167</b>	<b>475</b>	<b>206</b>	<b>2317</b>

Kilde: Jobindsats.dk, antal ledige fordelt på ydelsen januar 2008.

Der er et mismatch i forhold til arbejdsmarkedet, idet størstedelen af de ledige er magistre, journalister eller inden for kommunikation og sprog mv., mens jobåbningerne er inden for natur- og samfundsvidenskabelige fag.

#### **Udfordringer - Akademikerledigheden**

- Udfordringen bliver at få reduceret antallet af ledige akademikere, herunder specielt gruppen af magistre
- Udfordringen bliver at håndtere virksomhedernes efterspørgsel efter AC-arbejdskraft set i forhold til de lediges kvalifikationer.

#### **7.7.2. INDSATS: AKADEMIKERE**

Der er en relativ høj andel af ledige AC'ere blandt forsikrede ledige set i forhold til resten af landet. Jobcentret har dermed en særlig opgave i forhold til de forsikrede ledige AC'ere. I 2009 vil der blive iværksat en hyppigere kontakt med ledige Magistre, Akademikerne (AAK) og journalistik, kommunikation og sprog, som udgør den største del af AC- gruppen.

Den hyppigere kontakt består af indkaldelse af de nyledige til et fælles møde med en individuel samtale efter 2-4 ugers ledighed. Efterfølgende udlægges de ledige til jobklubber mhp. at understøtte de lediges jobsøgning og mulighed for at komme i beskæftigelse.

De ledige akademikere skal i overensstemmelse med det landsdækkende udbud, udlægges til andre aktører efter henholdsvis 4 og 7 måneders ledighed. Indsatsen for denne gruppe varetages dermed i stort omfang af andre aktører. Jobcenteret har dermed en opgave forud for udlægning af gruppen af forsikrede ACere til andre aktører. Jobcentret må ikke igangsætte aktiviteter, der rækker ind i den periode de ledige skal lægges ud til andre aktører.

Jobcenteret holder endvidere jobsamtaler med ledige AC'ere med mere end 20 timers beskæftigelse. Der gennemføres samtidig en indsats for gruppen af ACere, som har under 52 uger tilbage af deres dagpengeforløb. Denne gruppe vil få en jobrettet indsats og opkvalificering. Jobcenteret etablerer samarbejde med udvalgte a-kasser og organisationer om en virksomhedsrettet indsats for de ledige akademikere.

#### **Indsatsen – Akademikere**

- Tidlig indsats for udvalgte grupper
- Jobklubber som primært redskab
- Indsatsen udlægges til andre aktører.

## **7.8. KUNSTNER LEDIGHEDEN**

### **7.8.1. UDFORDRING: REDUCERE KUNSTNERLEDIGHEDEN**

Beskæftigelsesregionen vurderer, at ledigheden for kunstnere er på 13 procent og for nogle grupper helt op til 45 pct. Det er af Beskæftigelsesregionen estimeret, at der alene i København er ca. 4.000 personer, som modtager dagpenge, og som et af sin jobmål har et "kunstnerisk jobmål.

### **7.8.2. INDSATS: DE FORSIKREDE KUNSTNERE**

Kunstnere er karakteriseret ved kun at være selvforsørgede i kortere perioder og have gentagne perioder på dagpenge. Indsatsen overfor de ledige kunstnere vil være følgende:

- Der tilrettelægges en tættere kontakt med de ledige kunstnere med henblik på at sikre deres jobsøgning og tætte kontakt med virksomhederne
- Der etableres et samarbejde med A-kasserne omkring indsatsen overfor ledige kunstnere.

## **7.9. FÆLLES RESULTATMÅL FOR DEN BORGERRETTEDE INDSATS**

Med udgangspunkt i de særlige udfordringer og indsatsområder, der er prioriteret i den borgerrettede indsats, opstilles nedenstående fælles resultatmål for den kommunale og den statslige del af Jobcenter København i 2009.

### **Fælles resultatmål for beskæftigelsesindsatsen i 2009**

#### **Arbejdskraftreserven (Mål 1):**

- Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed (arbejdskraftreserven) nedbringes med 15 pct. estimeret til mindst 1.000 fuldtidspersoner fra dec. 2008 til dec. 2009.
- Heraf skal arbejdskraftreserven for gruppen af indvandrere fra ikke-vestlige lande nedbringes med 20 pct. estimeret til mindst 500 fuldtidspersoner fra dec. 2008 til dec. 2009.

#### **Sygedagpengemodtagere (Mål 2):**

- Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger nedbringes med 7,5 pct. estimeret til mindst 250 forløb fra dec. 2008 til dec. 2009.

#### **Ungeindsatsen (Mål 3):**

- Antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år nedbringes med 10 pct. estimeret til mindst 400 fuldtidspersoner fra dec. 2008 til dec. 2009.

#### **Akademikere:**

- Antallet af ledige akademikere skal reduceres med 10 pct. estimeret til mindst 170 fuldtidspersoner fra dec. 2008 til dec. 2009.

#### **Modvirke mangel på arbejdskraft:**

- For at modvirke mangel på arbejdskraft vil Jobcenter København i 2009 igangsætte mindst 200 voksenlærlingeforløb med ledige kontanthjælps- og dagpengemodtagere.



## 8. DEN VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATS I JOBCENTER KØBENHAVN

Jobcenter København anser generel service overfor virksomhederne som en kerneopgave. Dette arbejde er afgørende for at få ledige hurtigst muligt i beskæftigelse, sygedagpengemodtagere tilbage på arbejdsmarkedet og for at sikre arbejdsmarkedstilknytningen til de svageste borgere.

Jobcenter København har fokus på, at virksomhedsindsatsen bliver koordineret på tværs af enhederne og at der arbejdes ud fra en samlet strategi. Stat og kommune har i fællesskab i 2008 etableret Det Koordinerende Virksomhedssamarbejde (KVS), som har til opgave at understøtte enhedernes virksomhedsindsats ved at koordinere indsatsen, sikre opfølgning og skabe overblik på tværs af Jobcenter København. KVS-enheden har ansvaret for de overordnede og tværgående opgaver på området. Arbejdet med den koordinerende virksomhedsindsats vil i 2009 blive yderligere udbygget, som følge af den fælles strategi mellem stat og kommune.

Målet er, at Jobcenter København fungerer som én organisation, der ud fra en professionel viden om arbejdsmarkedet bidrager til, at flest mulige ledige job i virksomhederne synliggøres, at flest mulige ledige kommer i job, samt sikrer arbejdsfastholdelse og forebyggelse af udstødning fra arbejdsmarkedet for både ledige og sygedagpengemodtagere. Jobcentret vil være en ansvarlig medspiller i det offentlige beskæftigelsessystem og levere en kompetent arbejdsmarkedsservice til virksomheder og borgerne.

### Udfordring – Virksomhedsservice

- Stor efterspørgsel på arbejdskraft og lav ledighed
- Sikre gennemslagskraft på arbejdsmarkedet
- Offensiv og målrettet indsats overfor virksomhederne
- Der er et begrænset match mellem de lediges kvalifikationer og virksomhedernes forventninger
- Forventningsafstemme overfor virksomhederne mht. udbuddet af arbejdskraft
- Sikre at ledige inden for områder med efterspørgsel efter arbejdskraft kommer hurtigt i job
- Sikre muligheder for direkte match mellem virksomhederne og ledige, herunder bidrage til synliggørelse af jobåbninger inden for områder med mangel på arbejdskraft
- Tæt dialog med virksomhederne om de borgere, som ikke umiddelbart kan få job.

## **8. VIRKSOMHEDSINDSATS**

Den fælles virksomhedsstrategi for den statslige og den kommunale del af Jobcenter København danner rammen for virksomhedsindsatsen i 2009.

### **8.1. Indsats: Jobcentret vil så vidt muligt skaffe relevant arbejdskraft**

#### **Virksomheder inddrages i rekrutteringsprocessen via Jobnet og jobmarkeder**

På Jobnet synliggøres de lediges kompetencer for virksomhederne via CV-banken, og virksomhedernes jobåbninger synliggøres for de ledige via jobbanken, således at virksomhederne og de ledige selv kan foretage relevante match.

Jobcenter København vil også i 2009 arbejde målrettet på at udbrede virksomhedernes kendskab til og brug af Jobnet for rekruttering af arbejdskraft. Jobcentret vil oplyse virksomhederne om, at den åbne rekruttering er den bedste vej til motiveret arbejdskraft. Dette vil dels ske i den løbende dialog med virksomhederne og dels via en virksomhedskampagne, som har til formål at oplyse om Jobnet.

Jobcenter København vil have et aktuelt og relevant vidensniveau i forhold til arbejdsmarkedet og virksomhedernes arbejdskraftbehov via arbejdsmarkedsbalancen. Informationen skal danne grundlag for planlægning af jobcenterets indsats mht. synliggørelse af jobåbninger og formidlingsindsats. Jobcentret vil således have fokus på, at jobbene skal være synlige inden for områder med mangel på arbejdskraft. Hvis jobcentret vurderer, at der ikke er tilstrækkelig mange synlige job inden for brancher med mangel på arbejdskraft, vil jobcentret rette henvendelse til relevante virksomheder eller brancheorganisationer. I 2008 udvikles en model for denne indsats, som vil blive planlagt og koordineret af Det Koordinerende Virksomhedssamarbejde (KVS), som bl.a. har fokus på udviklingen på arbejdsmarkedet.

Jobcentret vil anvende arbejdsmarkedsbalancen i dialogen med de ledige med henblik på at gøre jobåbningerne synlige på områder, hvor arbejdsmarkedsbalancen eller andre informationer viser mangel på arbejdskraft. Medarbejdere i jobcentret får løbende opdateret viden om arbejdsmarkedsbalancen. I 2008 arbejdes der samtidig på udvikling af et koncept for synliggørelse af jobåbninger i kontakten med de ledige fx i modtagelsen, i jobsamtaler, hos andre aktører mv. Dette vil være et væsentligt initiativ i drift i 2009.

En anden måde at inddrage både virksomheder og ledige direkte i

rekrutteringsprocessen vil foregå via jobmarkeder. Jobcentret vil også i 2009 afholde jobmarkeder for udvalgte brancher og målgrupper samt fortsat udvikle koncepter herfor for at optimere matchet mellem job og ledige.

KVS-netværket udvikler et fælles koncept for afholdelse af "Mini-jobmarkeder", som styres af de 3 lokale jobcentre i samråd med evt. lokale handelsstandsforeninger, fagforeninger og div. lokale virksomhedsnetværk. Der iværksættes mindre lokalt rettede jobmarkedstiltag, der især bringer de lokale mindre og mellemstore virksomheder i kontakt med den lokale ledighedsgruppe.

### **Virksomhederne får tilbud om udsøgning og henvisning af konkrete ledige**

Jobcenter København vil også - når virksomhederne ønsker det - spille en aktiv rolle ved at skaffe virksomhederne arbejdskraft gennem udsøgning og henvisning af konkrete ledige, når virksomhederne afgiver ordrer til jobcentret. Forud for denne service vil jobcentret rådgive virksomhederne om situationen på deres del af arbejdsmarkedet, samt sikre en forventnings-afstemning, således at virksomhederne er klar over, hvad de kan forvente sig af jobcentret. Denne dialog sker gennem jobcentrets koordinerende virksomhedssamarbejde - KVS.

### **Offensiv og målrettet indsats for at få de ledige ind på arbejdsmarkedet**

Der gennemføres også i 2009 en målrettet flaskehalsindsats med opkvalificering af ledige, så de opnår kompetencer, som matcher virksomhedernes behov eller forberedelse til uddannelse eller voksenlærling.

Et andet centralt element i forbindelse med indsatsen med henblik på at skaffe virksomhederne kvalificeret arbejdskraft er, at jobcentret vil have et systematisk fokus på job og opkvalificering og faglig og geografisk mobilitet for alle ledige ved samtaler og øvrige besøg i jobcenterenhederne. Dette vil ske via synliggørelse af jobs i modtagelsen og "fortællinger om den gode historie". En del af den offensive indsats for at få de ledige på arbejdsmarkedet vil samtidig være anvendelse af den tværregionale jobformidling i jobcentret.

I 2009 vil jobcentret videreudbygge samarbejdet om virksomhedsindsatsen mellem stat og kommune via en fælles enhed for offentlig løntilskudsjob. Enheden samarbejder om etablering og besættelse af offentlige løntilskudspladser i Københavns Kommune.

Jobcentret vil samtidig anvende omvendt formidling i kontakten med virksomhederne, med henblik på at skaffe plads til de ledige på arbejdsmarkedet. Indsatsen i forbindelse med den omvendte formidling består af en præsentation af de ledige i forbindelse med virksomhedsbesøg.

### **8.2. Indsats: Fokus på et arbejdsmarked for alle**

Der er en betydelig gruppe af ledige, som er karakteriseret ved en svag

tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af få kompetencer og/eller problemer udover ledighed, ofte af fysisk, psykisk eller social karakter.

En langt større del af beskæftigelsesindsatsen for ledige med svag tilknytning til arbejdsmarkedet skal udføres på private og offentlige virksomheder i form af ansættelse med løntilskud, virksomhedspraktik og mentorordninger m.v. Det gælder især ledige indvandrere, idet redskabet bringer gruppen tættere på arbejdsmarkedet.

Indsatsen vil bestå af en tæt og koordineret samarbejde mellem jobcentret og den enkelte virksomhed ud fra holdningen om, at også disse borgere kan rummes på arbejdsmarkedet. Indsatsen retter sig også mod at ændre virksomhedernes holdninger og adfærd i forhold til at tage borgere ind, som ikke vil kunne opfylde alle krav til det enkelte job.

Indsatsen baseres på indgåelse af partnerskabsaftaler mm., hvor den enkelte virksomhed selv planlægger og står for introduktion, opkvalificering, praktik, mentor mv. af de involverede ledige, med det formål at opkvalificere ledige til virksomhedens behov og med ordinært job for øje.

Den fremrykkede indsats for ledige i udsatte boligområder med jobpatroljen fortsættes og suppleres med en jobbus i boligområderne for ledige indvandrere og efterkommere. Jobbussen henter de ledige, hvor de bor, og kører dem ud til virksomheder der mangler arbejdskraft. Besøgene kan målrettes særlige grupper. En jobkonsulent deltager under hvert besøg, så der på stedet kan laves en formel aftale om virksomhedspraktik. Erfaringer fra DR-projektet "Flere nydanskere i uddannelse og beskæftigelse" inddrages i initiativet.

Der oprettes et åbent vejledningstilbud, som er målrettet familieforsørgede indvandrere og efterkommere, der ønsker hjælp til at finde et job eller en jobtræningsplads. Det åbne vejledningstilbud tilrettelægges under inddragelse af bl.a. etniske foreninger mhp. at målrette tilbuddene til forskellige etniske grupper. Der kan både gives løntilskud til pladser formidlet af jobcentret i forbindelse med vejledningstilbuddet og til pladser, de jobsøgende selv finder.

Der er i 2008 i Jobcenter København etableret samarbejde med 6 virksomheder i København i forlængelse af forsøgsprojektet Projekt Virksomhedscenter. Projektet omfatter kontanthjælpsmodtagere i matchkategori 3-5, samt borgere på starthjælp og introduktionsydelse. Projektet fortsætter i 2009 og såvel Jobcentrene som Beskæftigelsescentrene kan henvise borgere. Når den ledige tilknyttes et virksomhedscenter indgår borgeren i en praktik sammen med andre ledige og skal løse opgaver for virksomheden i tæt samarbejde med en mentor. Målet er at borgeren får ordinært arbejde efter endt praktikophold.

### **Sygemeldte**

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne og sygemeldte medarbejdere skal fastholdes på arbejdsmarkedet. Virksomhedsindsatsen vil have et forstærket

fokus på at fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne, herunder at få sygemeldte medarbejdere tilbage på arbejdspladsen. Der skal bl.a. ske en styrkelse af den tidlige forebyggende indsats på sygedagpengeområdet, og mulighederne for en gradvis tilbagevenden til arbejdsmarkedet for sygemeldte borgere skal udnyttes i tæt samarbejde med virksomhederne. Jobcenter København har allerede etableret en virksomhedsgruppe bestående af medarbejdere fra centret.

Som et led i denne indsats skal der opbygges et netværkssamarbejde med udvalgte virksomheder i København med fokus på forebyggelse af sygefravær og fastholdelse af sygemeldte borgere i beskæftigelse. Sygemeldte borgere skal bl.a. have tilbudt hjælp via dialog med virksomhed og fagforening, arbejdspladsindretning og hjælpemidler, hjælp fra arbejdsmiljøkonsulent eller lign. Jobcenter København har allerede i etableret et samarbejde med 3 større virksomheder omkring sygemeldte, og jobcentret arbejder på at udvide aftalen med yderligere 1-2 private virksomheder i 2008. Endvidere er netværkssamarbejde med 10-15 virksomheder også en del af centrets udmøntningsinitiativer i 2008.

Der er foreløbig etableret en samarbejdsaftale med en større virksomhed og denne vil blive udvidet til 4 aftaler med virksomheder. Samarbejdet omhandler både samarbejde generelt om mulighederne indenfor rammerne af sygedagpengelovgivningen og i forhold til konkrete sygemeldinger. Der etableres en virksomhedsgruppe i jobcentret for sygedagpengeopfølgning med faste medarbejdere og kontaktordninger. Virksomhederne bidrager med personalepolitiske tiltag med henblik på fastholdelse og samarbejde om tidlig indsats i sygeforløbet.

### **8.3. Jobcentret vil synliggøre serviceydelser til virksomheder**

Jobcenter København vil benytte en bred vifte af informationskanaler og kontaktformer over for virksomhederne for at matche deres behov bedst muligt. Jobcentret vil benytte offentlige medier, hjemmesiden, telefonisk kontakt, skriftlig kontakt, samt kontakt ved besøg mm. Virksomhedsindsatsen indgår i den samlede kommunikationsstrategi for Jobcenter København.

Besøgene målrettes i 2009 bl.a. virksomheder, som forventes at ville etablere et samarbejde med jobcentret. Der prioriteres følgende i forhold til besøgene:

- Besøg hos virksomheder, der ønsker et tættere forpligtende samarbejde med jobcentret
- Fortsat servicering af virksomheder, som jobcentret allerede har etableret samarbejde med
- Målrettet indsats overfor virksomheder mhp. ansættelse af svagere grupper af ledige (løntilskud, praktik og mentorordning).

### **8.4. Jobcentret vil levere et højt serviceniveau i samarbejdet med virksomheder**

Virksomhederne skal opleve kontinuitet og et ensartet serviceniveau.

Kontinuitet og ensartet serviceniveau gælder mht. retningslinier (fx i forbindelse med håndtering af jobordrer), tidsfrister mv. på tværs af organisationen. Jobcenter København vil i 2009 formulere fælles servicemål i forhold til virksomhedsindsatsen. På den baggrund udarbejdes en serviceguide for virksomhederne.

Jobcenter København vil være en troværdig samarbejdspartner for virksomhederne, således at jobcentret er kendetegnet ved professionalisme, et relevant vidensniveau i forhold til det lokale og regionale arbejdsmarked, samt evnen til at lave en realistisk forventningsafstemning med virksomheder mht. udbuddet af arbejdskraft, frister og procedurer mm.

Den enkelte medarbejder skal være i stand til at levere en effektiv og umiddelbar indsats i forhold til virksomheder, der henvender sig til Jobcenter København. Virksomhederne får dermed information om, hvad de kan forvente sig og hvilken form for hjælp jobcentret kan tilbyde i forbindelse med fx løntilskud, voksenlærlinge, virksomhedspraktik, fleksjob mv.

Dette arbejde understøttes via KVS og KVS-netværket, som har til opgave at sikre videndeling, metodeudvikling og forventningsafstemning i forhold til virksomhedsindsatsen. KVS og netværket skal samlet set sikre grundlaget for en fælles tilgang og et ensartet serviceniveau i forhold til virksomhederne.

### **8.5. Partnerskabsaftaler med virksomheder**

Partnerskabsaftaler er et væsentligt element i forhold til at opnå et gensidigt forpligtende samarbejde mellem jobcentret og udvalgte virksomheder. Aftalerne skal både tilgodese den enkelte virksomheds behov for hjælp til rekruttering og jobcentrets arbejde med et arbejdsmarked for alle og mulighederne for at skaffe plads til ledige eller sygemeldte borgere, der har svært ved at finde ellers fastholde job. Aftalerne kan derfor være forskellige afhængigt af bl.a. virksomhedernes størrelser og brancher, ligesom de kan variere i indhold og omfang.

Jobcenter København vil i 2009 indgå yderligere partnerskabsaftaler og samarbejdsaftaler med virksomhederne. Der vil i 2009 blive igangsat 20-25 partnerskabsaftaler.

Jobcentret vil i 2009 arbejde med flere former for partnerskabsaftaler, som vedrører bestemte målgrupper. Nogle aftaler kan være målrettede udvalgte grupper og andre aftaler vil være fleksible og kan rumme hele viften af ledige. I forbindelse med partnerskabsaftaler sigtes mod at anvende redskaber som fx virksomhedspraktik, mentorer, introforløb mv. Ledige med svage beskæftigelsesforudsætninger skal igennem forløbet have den nødvendige støtte, herunder mentorstøtte. Virksomhederne varetager indsatsen og udgifter dækkes af jobcentret.

Det forventes, at de kommunale etniske jobkonsulenter får en central rolle i

etablering og konsolidering af partnerskabsmodeller og generelt prioriteres til den virksomhedsrettede indsats.

I forbindelse med partnerskabsaftalerne har Københavns kommune en ambition om, at der i 2009 gennemføres op til 1.800 indslusnings- og oplæringsforløb på private og offentlige virksomheder.

### **8.6. Jobcentret vil samarbejde med relevante parter og andre jobcentre**

Jobcenter København vil samarbejde med en række relevante parter for at optimere den virksomhedsrettede indsats. Det gælder bl.a. samarbejde med arbejdsmarkedets parter, samarbejde med relevante arbejdsgiver- og brancheorganisationer, samt samarbejde med andre jobcentre i det storkøbenhavnske område og i øvrigt.

#### **Andre jobcentre**

Jobcentret vil i 2009 samarbejde med andre jobcentre i forhold til erfaringsudveksling i forbindelse med konkrete projekter og indsatser med gode erfaringer og resultater. Dette vil bl.a. ske i regi af 6-by samarbejdet, som Københavns Kommune deltager i.

#### **Relevante parter**

I 2008 er der indgået en samarbejdsaftale mellem Københavns Kommune, Jobcenter Købehavn og arbejdsmarkedets parter, som er støttet af LBR. Formålet med aftalen er at styrke og udvikle forpligtende samarbejdsformer parterne imellem og iværksætte fælles initiativer og løsninger, der kan få flere ledige i ordinært job. Aftalen videreføres i 2009 og der vil bl.a. blive fokuseret på at få etableret et stort antal virksomhedspraktikker.

### **8.7. FÆLLES RESULTATMÅL**

Med udgangspunkt i ovenstående indsats opstilles følgende overordnede resultatmål for den virksomhedsrettede indsats i 2009.

<b>Fælles resultatmål for virksomhedsindsatsen i 2009</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Jobcenter København vil i 2009 igangsætte 20-25 partnerskabsaftaler</li><li>• Jobcenter København vil i 2009 gennemføre en Jobnet kampagne.</li></ul>

---

## **9. INDDRAGELSE AF ANDRE AKTØRER I JOBCENTER KØBENHAVN**

---

Andre aktører er eksterne leverandører, som i en aftalt periode varetager beskæftigelses-indsatsen for Jobcenter København. De eksterne leverandører tilbyder redskaber til beskæftigelsesindsatsen efter Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (kap. 10-12 og kap. 14), og det drejer sig fortrinsvis om vejledning og opkvalificering samt særligt tilrettelagte projekter og uddannelsesforløb for den enkelte ledige.

### **9.1. DEN STATSLIGE STRATEGI FOR BRUGEN AF ANDRE AKTØRER**

Kravene til indsatsen, jf. inddragelsen af andre aktører, aktørernes underretningsforpligtelser overfor a-kasser og jobcentret, tilsynet med andre aktører, rammeaftaler, kontrakter, samarbejde og klageadgang fremgår af bekendtgørelsen om andre aktører nr. 1150 af 4. oktober 2007.

Den statslige del af Jobcenter København inddrager andre aktører jf. den obligatoriske udlægning af ledige akademikere i det såkaldte LVU-udbud, samt i indsatsen over for de ledige, hvor der er et behov for særlig indsigt og kompetencer til at bringe den ledige tilbage i beskæftigelse. Inddragelsen af andre aktører sker på baggrund af en analyse af de enkelte aktørers tilbud samt dokumenterede kompetencer overfor de forskellige målgrupper.

Jobcenter København har fastlagt en strategi for udlægning af målgrupper i LVU-udbuddet, som skal sikre, at de aktører, de enkelte ledige visiteres til med størst mulig sandsynlig matcher de pågældende lediges baggrund og behov. Baggrunden for denne visitation er dels et ønske om at sikre det bedst mulige match mellem ledig og aktør samt at optimere udbyttet af udlægningsstrategien. Udbuddet anvendes dermed ud fra en arbejdsmarkedspolitisk begrundelse, da Jobcenter København vælger andre aktører på baggrund af en vurdering af effekt, kvalitet og pris i indsatsen samt kompetencer indenfor de udvalgte målgrupper.

Sideløbende hermed vil det blive vurderet, om der er behov for at visitere andre målgrupper inden for rammerne af serviceudbuddet. Jobcentret overvejer en strategi for brugen af "hurtig i gang"-udbuddet.

Ligesom det er tilfældet med LVU-udbuddet, udvælger jobcentret andre aktører i serviceudbuddet på baggrund af en vurdering af effekt, pris og kvalitet i indsatsen, samt aktører med særlige kompetencer indenfor de udvalgte målgrupper.



### Målgrupper

Alle ledige akademikere visiteres ud fra 2 målgrupper til andre aktører. Målgruppe 1, ledige humanister og andre langvarigt uddannede med en udsat arbejdsmarkedssituation og med behov for tidlig og særlig indsats, visiteres efter 4 måneder, da de har en højere ledighed end de øvrige akademikere i målgruppe 2, som alle visiteres efter 7 måneder. 27 pct. af alle ledige dagpengemodtagere i Jobcenter København er akademikere. Derfor varetages en betydelig del af indsatsen af andre aktører. På årsplan forventes der at være 2.700 ledige i målgruppe 1 og 800 ledige i målgruppe 2.

### Opfølgning

Med henblik på at kunne overvåge anden aktørs indsats, samt kunne foretage nødvendige ændringer i samarbejdet med anden aktør, har Arbejdsmarkedsstyrelsen lavet en tilsynsmodel (Rev. Udgave pr. april 2008), hvormed jobcenteret skal føre tilsyn med andre aktører. Jobcenter København anvender aktivt denne tilsynsmodel i arbejdet med udlægningsstrategien til andre aktører.

Der lægges op til et ret omfattende tilsyn hen over året med anden aktør. Herunder er en oversigt over tilsynet og omfanget af aktiviteter.

<b>Tilsynsaktivitet</b>	<b>Hvor meget</b>
<b>Plan for anden aktør indsatsen</b>	1 gang årligt
<b>Status</b>	1. gang årligt
<b>Tilsynsmøder</b>	Mindst 1 gang afholdes tilsynsmøde hos aktør
<b>Opgørelse af klager</b>	Løbende opfølgning på konkrete klager som følge af de nye krav jf. myndighedsoverdragelsen til andre aktører.
<b>Opgørelse af effekter og resultater</b>	Månedsvi/ kvartalsvis
<b>Deltagerevaluering</b>	1. gang årligt
<b>Stikprøvekontrol af jobplaner/ løntilskudsblanketter</b>	1. gang årligt.

Resultaterne af opfølgningen vil blive anvendt aktivt som en del af grundlaget for vurderingen af anden aktør indsatsen i Jobcenter København.

## 9.2. DEN KOMMUNALE STRATEGI FOR BRUGEN AF ANDRE AKTØRER

Den overordnede strategi for kommunens inddragelse af andre aktører er, at der i en balance mellem fokus på jobrettethed og de individuelle behov for (trinvis) introduktion til arbejdsmarkedet eksisterer en vifte af tilbud hos kommunens leverandører, der understøtter høj kvalitet og effekt, styrbarhed,

fleksibilitet samt en dækkende indsats i forhold til samtlige kommunens ikke-arbejdsmarkedsparate ledige og sygemeldte borgere.

Det er primært indsatsen overfor kommunens svage ledige borgere, som varetages af eksterne leverandører (fortrinsvis matchgruppe 4-5 samt sygedagpengemodtagere). Målgruppen af borgere omfattet af dette udbud udgør i størrelsesordenen 23.400 borgere. Indsatsen overfor disse målgrupper varetages altså i dag (og fremadrettet) af andre aktører.

De eksisterende leverandøraftaler udløber ved udgangen af 2008. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen gennemfører derfor i 2008 genudbud af for- og revalidering og særlig beskæftigelsesfremmende indsats. De nye leverandøraftaler træder i kraft d. 1. januar 2009.

Effektundersøgelser har påvist, at det er den virksomhedsnære aktivering, der har de bedste effekter i forhold til at bringe borgerne i beskæftigelse – også når det gælder de ikke-arbejdsmarkedsparate ledige. Jobfokus i indsatsen skal således sikres ved øget anvendelse af jobformidling og virksomhedsnær aktivering, fx formidling af ansættelse med løntilskud, også for denne gruppe. I forbindelse med det igangværende genudbud indføres en resultatafhængig betalingsmodel, der skal bidrage til at skabe incitamenter til et sådant resultat.

I forlængelse af Beskæftigelsesaftale 2008 videreudvikles arbejdet med brede indgange til leverandører/andre aktører i Jobcenter København i 2009. Således implementeres der med genudbuddet af for- og revalidering og særlig beskæftigelsesfremmende indsats en række tilbudspakker, fx jobpakker, der har til formål at lette visitationen til kommunens leverandører af aktiveringsindsats. Tilbudspakkerne har samtidig til formål at give leverandørerne øget kompetence til at sammensætte indsatsen individuelt omkring borgeren.

Herudover skal leverandørerne anvendes som et aktiv i jobindsatsen via implementering af sociale klausuler, der forpligter rammeaftaleindehavere til i egen virksomhed at aktivere ledige borgere.

### **9.3. Mål for andre aktører**

Med udgangspunkt i ovenstående indsats opstilles følgende mål for andre aktører i 2009.

#### **Mål for andre aktører i 2009**

- Den statslige del af Jobcenter København vil udlægge alle ledige LVU'ere estimeret til 3.500 nyudlæggelser i 2009 til andre aktører, svarende til 25 pct. af jobcentrets ledige.
- Den statslige del af Jobcenter København vil aktivt anvende tilsynsmodellen til opfølgning på indsats og resultater for andre aktører.
- Den kommunale del af Jobcenter København vil i 2009 øge brugen af virksomhedsnær aktivering for de ikke-arbejdsmarkedssparate ledige (ansættelse med løntilskud) i forhold til niveauet i 2008.

## 9. BUDGET 2009

### 10.1. DEN KOMMUNALE DEL AF JOBCENTER KØBENHAVN

#### Budget 2009 - Den kommunale del af Jobcenter København

<b>Driftsbevilling</b>	Budget 2008 (mio.kr.)	Budget 2009 (mio.kr.)
Samlet driftsbevilling I alt jobcentre -kontaktforløb -sygedagpengeopfølgning -fleksjob -ydelsesadministration  Jobkonsulentpuljen  Centraladministration og tværgående udgifter Integrationsindsats overordnet		
<b>Aktivbevillinger</b>	Budget 2008 (mio.kr.)	Budget 2009 (mio.kr.)
Samlet ramme til aktiv indsats Aktiveringsramme brutto Aktiveringsramme netto Flaskehals og ny chance dispositionsret i brutto		
Aktiveringsrammen <b>Egen indsats</b> - Udgifter brutto <b>Andre aktører</b> - Udgifter brutto		
Forsørgelse i alt netto til borgere		
Flaskehalsproblemer Udgifter		

### 10.2. DEN STATSLIGE DEL AF JOBCENTER KØBENHAVN

#### Budget 2009 - Den statslige del af Jobcenter København

<b>Driftsbevilling</b>	Budget 2008 (mio.kr.)	Budget 2009 (mio.kr.)

Samlet driftsbevilling	I alt - heraf løn - heraf Jobcenter budet		
<b>Aktivbevillinger</b>		Budget 2008 (mio.kr.)	Budget 2009 (mio.kr.)
Samlet ramme til aktiv indsats	Aktiveringsramme Antal helårspersoner Flaskehalsdispositionsret		
Aktiveringsrammen			
Vejledning og opkvalificering	Udgifter Antal helårspersoner Enhedspris kr.		
Andre aktører	Udgifter Antal helårspersoner Enhedspris kr.		
Aktivitetspuljen	Antal helårskontaktforløb Udgifter		
Hjælpe midler	Udgifter		
Mentor	Udgifter		
Forsørgelse af aktiverede			
Aktiveringsydelse i alt	Antal helårspersoner - heraf vejledning og opkvalificering Antal helårspersoner - heraf virksomhedspraktik Antal helårspersoner		
Løntilskudsstillinger hos offentlige arbejdsgivere	Antal helårspersoner		
Løntilskudsstillinger hos private arbejdsgivere	Antal helårspersoner		
Uddannelsesaftaler for ledige (voksenlærlinge)	Antal helårspersoner		
Samlet sum for aktivering af ledige	Antal helårspersoner		
Uddannelsesaftaler for beskæftigede (voksenlærlinge)	Antal helårspersoner		
Flaskehalsproblemer	Udgifter		
Jobrotation	Udgifter		

## BILAG 1: SAMLET OVERSIGT OVER RESULTATMÅL

### Fælles resultatmål 2009 - Jobcenter København

#### Arbejdskraftreserven (Mål 1):

- Antallet af ledige med mere end tre måneders sammenhængende ledighed (arbejdskraftreserven) nedbringes med 15 pct. estimeret til mindst 1.000 fuldtidspersoner fra dec. 2008 til dec. 2009.
- Heraf skal arbejdskraftreserven for gruppen af indvandrere fra ikke-vestlige lande nedbringes med 20 pct. estimeret til mindst 500 fuldtidspersoner fra dec. 2008 til dec. 2009.

#### Sygedagpengemodtagere (Mål 2):

- Antallet af sygedagpengeforløb over 26 uger nedbringes med 7,5 pct. estimeret til mindst 250 forløb fra dec. 2008 til dec. 2009.

#### Ungeindsatsen (Mål 3):

- Antallet af unge kontanthjælps-, starthjælps-, introduktionsydelses- og dagpengemodtagere under 30 år nedbringes med 10 pct. estimeret til mindst 400 fuldtidspersoner fra dec. 2008 til dec. 2009.

#### Akademikere:

- Antallet af ledige akademikere skal reduceres med 10 pct. estimeret til mindst 170 fuldtidspersoner fra dec. 2008 til dec. 2009.

#### Modvirke mangel på arbejdskraft:

- For at modvirke mangel på arbejdskraft vil Jobcenter København i 2009 igangsætte mindst 200 voksenlærlingeforløb med ledige kontanthjælps- og dagpengemodtagere.

#### Virksomhedsindsatsen:

- Jobcenter København vil i 2009 igangsætte 20-25 partnerskabsaftaler.
- Jobcenter København vil i 2009 gennemføre en Jobnet kampagne.

#### Andre aktører:

- Den statslige del af Jobcenter København vil udlægge alle ledige LVU'ere estimeret til 3.500 nyudlæggelser i 2009 til andre aktører, svarende til 25 pct. af jobcentrets ledige.
- Den statslige del af Jobcenter København vil aktivt anvende tilsynsmodellen til opfølgning på indsats og resultater for andre aktører.
- Den kommunale del af Jobcenter København vil i 2009 øge brugen af virksomhedsnær aktivering for de ikke-arbejdsmarkedsparede ledige (ansættelse med løntilskud) i forhold til niveauet i 2008.

---

## BILAG 2: BEVILLING TIL EKSTRA JOBKONSULENTER

---

Københavns Kommune har som en del af velfærdsforliget (2008) fået en bevilling på 26.898.526 kr. om året til den nye indsats for jobkonsulenter. Beløbet svarer til gennemsnitlig 71 jobkonsulenter à 375.000 kr. pr. år. Bevillingen gives som tilskud til dækning af lønudgifter.

Målgruppen for indsatsen med de ekstra jobkonsulenter, der af staten som udgangspunkt er kalkuleret til ca. 9.500 i Københavns Kommune, består af alle ikke-vestlige flygtninge, indvandrere og efterkommere i den erhvervsdygtige alder på starthjælp, kontanthjælp eller introduktionsydelse.

Anvendelsen af jobkonsulenterne vil ske i henhold til de retningslinjer, der er udmeldt fra Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) samt de målsætninger, som er vedtaget i Integrationspolitikken, beskæftigelsesaftalen 2008 og beskæftigelsesaftalen 2009. Indsatsen i 2009 vil dermed være en tilrettet videreførelse af den indsats og de projekter, der er etableret i 2007/ 08.

Indsatsen vil være placeret i forskellige dele af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens borger- og virksomhedsrettede enheder og opdelt i 4 hovedgrupper, jf. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens redegørelse til AMS:

- 1) Styrkelse af den generelle indsats for alle i den relevante målgruppe
- 2) Styrkelse af den generelle indsats for udvalgte dele af den relevante målgruppe
- 3) Nye metoder eller indsatser for alle i den relevante målgruppe
- 4) Nye metoder eller indsatser for udvalgte dele af den relevante målgruppe

Indsatsen skal arbejde videre med nogle af de redskaber, der er lanceret i beskæftigelsesaftalen for 2008 og 2009 som fx:

- Konkret samarbejde med virksomheder om integration og ansættelse/ aktivering af indvandrere
- Et arbejdsmarkedskørekort i form af branchespecifikke kurser i arbejdspladsnormer m.v.
- Job- og uddannelsespakker som samlede forløb med klart job- og uddannelsessigte tilrettelagt i samarbejde med konkrete virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

- Oprettelsen af gensidigt forpligtende partnerskabsaftaler med virksomheder om indslusning til arbejde.

Indsatsen vil blive tilrettelagt som en såkaldt "håndholdt indsats" dvs. med tæt opfølgning og i tæt samarbejde med de konkrete virksomheder. Jobkonsulenterne skal - som supplement til eventuel mentorstøtte - afhjælpe eventuelle problemer og dermed forebygge tilbagefald til kontanthjælp.

Ansættelse af ekstra jobkonsulenter i Københavns Kommune skal i forlængelse af den statslige pulje bidrage til følgende resultatmål for hele perioden 2007 - 2010:

Hovedmål:

- Andelen af beskæftigede indvandrere og efterkommere øges i perioden 2007 - 2010 med 10 procentpoint til ca. 64 pct.
- Kontanthjælpsgraden for indvandrere og efterkommere kommer ned på 18 pct.

Derudover skal den gennemsnitlige varighed af kontanthjælpsmodtagere i målgruppen med mere end 1 års ledighed, nedbringes med mindst 10 pct, ligesom det er et mål at 30 pct. af alle integrationslovsudlændinge i perioden skal påbegynde 6 måneders sammenhængende ordinær beskæftigelse, inden udløbet af den 3-årige introduktionsperiode.

For 2009 forventes målene nået forholdsmæssigt i forhold til disse resultatmål.

---

### **BILAG 3: LRB'S PLAN FOR SÆRLIGE, LOKALE VIRKSOMHEDSRETTEDE INITIATIVER**

---

Følgende indsatsområder for anvendelsen af tilskuddet i 2009 er udmeldt: "At LBR understøtter indsatsen og formidlingsaktiviteter over for de udsatte grupper på arbejdsmarkedet for hvem den hidtidige indsats ikke har været tilstrækkelig til at fastholde eller finde veje til beskæftigelse".

Der skal sikres en sammenhæng til de beskæftigelsespolitiske indsatsområder.

LBR's virksomhedsplan skal være vedlagt beskæftigelsesplanen senest ved offentliggørelsen af beskæftigelsesplanen den 10. januar 2009.





---

## BILAG 4: DEFINITIONER OG BEGREBSAFKLARING

---

### Arbejdskraftreserven

Antallet af ledige i arbejdskraftreserven er antallet af ledige, som har haft 13 ugers sammenhængende offentlig forsørgelse. Der måles på bruttoledige, dvs. inkl. ledige i aktivering. I tallene indgår såvel dagpenge- som arbejdsmarkedssparate kontant- og starthjælpsmodtagere.

### Arbejdsmarkedssparate ledige

Dagpengemodtagere, kontant- og starthjælpsmodtagere i matchgruppe 1-3.

### Beskæftigelsesfrekvensen

Beskæftigelsesfrekvensen defineres som antallet af beskæftigede i pct. af hele populationen i den erhvervsaktive alder (16-64 år), eksempelvis den andel af befolkningsgruppen med indvandrerbaggrund, som er i beskæftigelse.

### Dagpengemodtagere

Dagpengemodtagere i Jobcenter København er forsikrede ledige, som er medlem af en a-kasse. For at være berettiget til dagpenge skal man have optjent retten til dagpenge, være vurderet arbejdsmarkedssparat, og kategoriseret i matchgruppe 1-3. Gruppen består både af de dagpengemodtagere, der står til rådighed for arbejdsmarkedet og de dagpengemodtagere, der er i aktivering.

### Indvandrere

Begrebet indvandrere anvendes om den målgruppe af både indvandrere, efterkommere og flygtninge, som har oprindelse i et ikke-vestligt land, hvilket vil sige lande udenfor Europa (excl. Tyrkiet), Nordamerika, Australien, Japan og New Zealand.

### Ikke-arbejdsmarkedssparate

Begrebet anvendes om kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 4-5, som har problemer ud over ledighed, og som af den grund ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet.

### Flaskehalsområde

Flaskehalsområder er beskæftigelsesområder med tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft med særligt omfangsrige rekrutteringsproblemer og en ekstraordinær lav ledighed. Det Regionale Beskæftigelsesråd (RBR) har prioriteret en række flaskehalsområder, hvor der ydes tilskud til opkvalificering og vejledning.

### Fuldtidsledige

Fuldtidspersoner er beregnet som antal uger, hver enkeltperson har modtaget ydelsen inden for den valgte periode divideret med det antal uger, som hele perioden dækker. Hvis man har valgt perioden ét år – og dermed 52 uger – og en person har modtaget den pågældende ydelse i 26 uger, vil personen tælle med som en halv person i opgørelsen af antal fuldtidspersoner.

### Klynge

København Kommune er i klynge 1 sammen med Albertslund, Brøndby, Fredericia, Århus, Odense og Ålborg. Det er Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, som bruger klyngeopdelingen til opfølgning på jobcentrenes indsats. Hver klynge består af kommuner med sammenlignelige rammevilkår fx samme andel indvandrere eller samme antal lavt uddannede.

### Kontanthjælpsmodtagere

Kontanthjælpsmodtagere i Jobcenter København er typisk ikke-forsikrede. For at være berettiget til kontanthjælp skal ansøgeren have været ude for en social begivenhed (fx sygdom eller arbejdsløshed), som har medført, at det ikke er muligt at skaffe det nødvendige til egen eller familiens forsørgelse samt at behovene ikke kan dækkes gennem andre ydelser. For at være berettiget til kontanthjælp skal man desuden have opholdt sig i Danmark 7 ud af de seneste 8 år. Er denne betingelse ikke opfyldt søges der om starthjælp. Kontanthjælpsgruppen består både af modtagere, der står til rådighed for arbejdsmarkedet (matchgruppe 1-3), de, der har problemer ud over ledighed (matchgruppe 4-5) samt de, der er i aktivering. I denne beskæftigelsesplan er kontant- og starthjælpsmodtagere slået sammen under betegnelsen kontanthjælp.

### Matchkategorisering

Kontant- og starthjælpsmodtagere placeres i 5 match-grupperinger. Borgere i matchgruppe 1-3 (umiddelbar match + høj grad af match + delvis match) er arbejdsmarkedsparete, mens borgere placeret i matchgruppe 4-5 (lav grad af match + ingen match) ikke er arbejdsmarkedsparete og har problemer ud over ledighed.

Matchkategori	Borgerens kompetencer og ressourcer
1. Umiddelbar match	Borgeren har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart matcher arbejdsmarkedets krav.
2. Høj grad af match	Borgeren har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart i væsentlig grad matcher arbejdsmarkedets krav.
3. Delvis match	Borgeren har kompetencer og ressourcer, der umiddelbart kun delvis matcher arbejdsmarkedets krav.
4. Lav grad af match	Borgeren har så væsentlige begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at borgeren aktuelt ikke umiddelbart vil kunne indgå i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked.

5. Ingen match	Borgeren har så omfattende begrænsninger i kompetencer og ressourcer, at borgeren aktuelt ikke har nogen arbejdsevne, der kan anvendes i jobfunktioner på det ordinære arbejdsmarked.
----------------	---

### Metodisk opfølgning på resultatmålene

Opgørelsen af de fælles resultatmål baseres på data hentet fra Jobindsats.dk i overens-stemmelse med de principper for tidsperiodeafgrænsning, der er lagt til grund i jobindsats.dk.

### Ny Chance målgruppen

Målgruppen er af Arbejdsmarkedsstyrelsen afgrænset til det antal personer, der har modtaget passiv kontant- eller starthjælp i mindst et år, dvs. ikke har været aktiveret i 65 ud af de seneste 69 uger. De passive ydelser, der indgår i opgørelsen af de 65 uger, er kontanthjælp, starthjælp, a-dagpenge, introduktionsydelse, ledighedsydelse og sygedagpenge. Man forlader målgruppen, hvis man f.eks. får førtidspension, udvandrer eller dør.

### Nyledige

Nyledige defineres her som personer, der har været på offentlig ydelse (dagpenge eller kontant- og starthjælp) i indeværende måned, men ikke var i den foregående.

### Paradoksproblem

Paradoksproblemer er af Beskæftigelsesregionen defineret som: "De situationer, hvor der er ledige jobs og arbejdskraft, men hvor arbejdsgiverne alligevel oplever rekrutterings-problemer". Dermed er paradoksproblemer områder med høj ledighed og rekrutteringsproblemer.

### Sygedagpengemodtagere

Sygedagpenge kan ydes ved fravær på grund af sygdom og tilskadekomst. Sygedagpenge ydes til lønmodtagere (incl. personer ansat i fleksjob), selvstændige erhvervsdrivende, ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge samt personer, der har pådraget sig en arbejdsskade. Sygedagpengemodtagere omfatter tre grupper: 1) Borgere i beskæftigelse, som har været sygemeldt i 2 uger overgår til sygedagpenge, 2) Personer i støttet beskæftigelse (fx fleksjob eller beskæftigelse med kroniske sygdomme) bliver sygedagpengemodtagere fra 1. sygedag. For øvrige beskæftigede afhænger retten til sygedagpenge af deres tidligere beskæftigelsesomfang og 3) Ledige dagpengemodtagere får sygedagpenge fra 1. sygedag. Kontanthjælpsmodtageres sygefravær registreres ikke og indgår derfor ikke i sygedagpengestatistikken.

### Visitationskategori for sygedagpengemodtagere

Når jobcentret modtager en sygedagpengesag fra ydelsescentret, visiteres borgeren til en af i alt tre kategorier. Målet med visitationen er at sikre, at

jobcentret har tættere kontakt med de syge, der har størst behov for opfølgning.

<b>Visitationskategor</b>	<b>Vurdering af sygeforløbets omfang</b>
Kategori 1	Sager, hvor den enkelte forventes hurtigt og uproblematisk at kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet
Kategori 2	Sager, hvor der er risiko for, at den sygemeldte får et langvarigt sygeforløb og risikerer helt at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet
Kategori 3	Sager, hvor man på forhånd ved, at sygdommen medfører et længerevarende sygefravær

### **Østdanmark**

Østdanmark er valgt som betegnelse for den geografiske afgrænsning af Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland. Det dækker Hovedstaden, Sjælland, Lolland, Falster og Bornholm.

## BILAG 5: TABELLER OG FIGURER

**Tabel A - Arbejdskraftreserven fordelt på køn**

	Mænd	Kvinder	I alt (pers.)
Ledige i alt	3.846	<b>3.393</b>	7.239
Dansk oprindelse	1.877	<b>2.068</b>	3.945
Indvandrere fra vestlige lande	224	<b>189</b>	413
Indvandrere fra ikke-vestlige lande	1.745	<b>1.136</b>	2.881

Kilde: Jobindsats.dk, ministerens mål 1, januar 2008

**Tabel B - Arbejdskraftreserven fordelt på etnisk herkomst**

		Antal i arbejdskraftreserven	Antal ledige ultimo måneden	Andel i arbejdskraftreserven
Ledige i alt	<b>I alt</b>	<b>7239</b>	<b>15609</b>	<b>46,4%</b>
	Dansk oprindelse	3945	9568	41,2%
	Indvandrere fra vestlige lande	413	992	41,6%
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	2881	5049	57,1%
Ledige a-dagpenge modtagere	<b>I alt</b>	<b>3399</b>	<b>9560</b>	<b>35,6%</b>
	Dansk oprindelse	2156	6601	32,7%
	Indvandrere fra vestlige lande	234	685	34,2%
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	1009	2274	44,4%
Kontanthjælps modtagere	<b>I alt</b>	<b>3840</b>	<b>6049</b>	<b>63,5%</b>
	Dansk oprindelse	1789	2967	60,3%
	Indvandrere fra vestlige lande	179	307	58,3%
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	1872	2775	67,5%

Kilde: jobindsats.dk, ministerens mål 1, tal fra januar 2008

**Tabel C - Unge fordelt på a-kasser**

Unge fordelt på a-kasser	16-24	25-29	i alt
<b>A-kasser i alt</b>	140	1098	1238
<b>Selvstændige</b>	0	36	36
DANA	0	5	5
ASE	0	31	31
<b>Akademikere</b>	<b>0</b>	<b>428</b>	<b>428</b>
AAK	0	123	123
CA	0	27	27
IAK	0	25	25
Journalist kommunikation og sprog	0	67	67
MA	0	186	186
<b>Funktionærer og tjenestemænd</b>	<b>9</b>	<b>111</b>	<b>120</b>
BUPL-A	0	8	8
DSA	0	4	4
DLF-A	0	15	15
FTF-A	9	80	89
SLA	0	0	0
STA	0	4	4
<b>HK</b>	<b>26</b>	<b>142</b>	<b>168</b>
<b>Tekniske funktionærer</b>	<b>6</b>	<b>85</b>	<b>91</b>
Business	0	0	0
PROSA	0	3	3
Funktionærer og servicefag	0	16	16
Ledere	0	0	0
Teknikere	6	66	72
<b>Byggefagene</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>45</b>
Byggefagenes a-kasse	11	3	14
El-faget	0	0	0
malerfaget og maritime			
TIB	17	14	31
<b>Metalarbejdere</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
<b>3F</b>	<b>40</b>	<b>163</b>	<b>203</b>
<b>NNF</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>FOA</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>35</b>
<b>Øvrige</b>	<b>10</b>	<b>87</b>	<b>97</b>
DLA	0	18	18
FFA	0	0	0
Kristelig a-kasse	10	69	79

kilde: Jobindsats.dk, tal fra februar 2008





## BILAG 6: RBR'S FLASKEHALSLISTE FOR 2009

Fagområder, hvortil der kan bevilges midler fra Det Regionale Beskæftigelsesråds (RBR) flaskehalsbevilling i 2009.

### Foreløbig flaskehalsliste 2009

<b>Akademisk Arbejde</b>	<b>Kontor, administration, regnskab og finans</b>
it-ingeniør	advokatsekretær
anlægsingeniør	bogholder
bygningsingeniør	lægesekretær
elektro-stærkstrømsingeniør	bogholderiassistent
maskiningeniør	revisorassistent
miljøingeniør	forsikringsfunktionær
revisor	finansmedarbejder
erhvervsøkonom	bankrådgiver
jurist	inkassomedarbejder
nationaløkonom/ samfundsøkonom	receptionist, kontor
erhvervsanalytiker	<b>Ledelse</b>
<b>Bygge og anlæg</b>	produktionschef
bygningskonstruktør	butikschef
skibstømrer	salgschef
tømrer	regnskabschef
gulvlægger	<b>Nærings- og nydelsesmiddel</b>
isolatør	butiks- og detailslagter
glarmester	slagter
vvs-montør	bager
vvs- og industrirør-montør	fabriksbager
vvs tag og facademontør	<b>Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde</b>
vvs-installatør	støttepædagog
elektriker	pædagog
installationselektriker	socialpædagog
kommunikationselektriker	socialrådgiver
bygningsmaler	pædagogmedhjælper
specialarbejder, byggeri	<b>Salg, indkøb og markedsføring</b>
<b>Hotel, restauration, køkken, kantine</b>	isenkræmmer
kok	materialist
køkkenassistent (ernæringsassistent)	marketingskoordinator
køkkenchef	account manager
bartender	salgskonsulent
tjener	produktionspecialist

Industriel produktion	indkøber
industrioperatør, grafisk	logistikmedarbejder, salg og indkøb
It og teleteknik	kasseekspedient
softwareudvikler	butiksmedhjælper
systemudvikler	butiksassistent
webdesigner	telemarketingsmedarbejder
it-konsulent	Sundhed, omsorg og personlig pleje
netværkskonsulent	bioanalytiker
it-arkitekt	laborant, medicinal og bioteknologi
it-sælger	fysioterapeut
it-tekniker	farmakonom
it-medarbejder	ergoterapeut
programmør	social- og sundhedsassistent
webprogrammør	sygeplejerske (alle specialer)
kabelmontør	klínikassistent
Jern, metal og auto	omsorgsmedhjælper
svejser	social- og sundhedshjælper
pladesmed	handicaphjælper
plade- og konstruktionssmed	frisør
klejnsmed	Transport, post, lager- og maskinførerarbejde
rustfast klejnsmed	logistikmedarbejder, lager
værktøjsmager	buschauffør, rutebus
automekaniker	buschauffør, turistbus
lastvogsmekaniker	chauffør, flytning
landbrugsmaskine-mekaniker	chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel
servicetekniker / jern og metal	chauffør, renovation
industritekniker	chauffør, tankvogn
CNC-operatør	flyttearbejder
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	lagerarbejder
anlægsgartner	Undervisning og vejledning
Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning	efterskolelærer
fitness-instruktør	folkeskolelærer

## BILAG 7: POSITIVLISTEN FOR VOKSENLÆRLINGEFORLØB

### Erhvervsuddannelser på positivlisten for voksenlærlingeforløb (1. halvår 2009).

Uddannelsesområde	Hovedforløb
Administration, HR, økonomi, jura og sprog	Finansuddannelsen, Generel kontor, Kontoruddannelsen med specialer.
Bygge og anlæg	Anlægsstruktør, bygningsstruktør og brolægger, Bygningsmaler, Boligmonteringsuddannelsen, Elektriker, Elektronik- og svagstrømsuddannelsen, Forsyningsoperatør, Glarmester, Maskinsnedker, trædrejer, produktionsassistent, Skiltetekniker, Skorstensfejer, Snedker, Stenhugger, Tagdækker, Teater- og udstillings- og eventtekniker, Teknisk isolatør, Træfagenes byggeuddannelse, VVS-uddannelsen.
Data, it og teleteknik	Data- og kommunikationsuddannelsen.
Design, formgivning og grafisk arbejde	Teknisk designer.
Hotel og restauration, køkken og kantine	Gastronom, Receptionist, Tjener.
Industriel produktion	Industriel reparatør, Industrioperatør, Overfladebehandler, Plastmager, Plastsvejer, Procesoperatør.
Jern, metal og auto	Aluminiumsoperatør, Automatik- og procesuddannelsen, Beslagsmed, Campingmekaniker, CNC-teknikeruddannelsen, Cykel- og motorcykeluddannelsen, Entreprenør- og landbrugsmaskinuddannelsen, Finmekaniker, Flymekaniker, Former, Frontline radio-tv-supporter, Industrisvejer, Industriteknikeruddannelsen, Karosserismed, Køleteknikeruddannelsen, Mekaniker, Metalsmed, Oliefyrstekniker, Ortopædist, Skibsbygger, Skibsmekaniker, Skibsmontør, Skibstekniker*, Smed, Støberitekniker, Urmager, Vindmølletekniker, Vognmaler, Værktøjsuddannelsen.
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	Anlægsgartner, Greenkeeperassistent, Landbrugsuddannelsen*, Landmandsuddannelsen*, Mejerist, Produktionsgartner*, Væksthusgartner*.
Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning	Fotograf, Film- og tv-produktionsuddannelsen, Grafisk tekniker, Teater-, udstillings- og eventtekniker.
Nærings- og nydelsesmiddel	Bager og konditor, Detailslagter, Ernæringsassistent, Industrislagter, Tarmrenser.
Rengøring, ejendomsservice og renovation	Ejendomsserviceuddannelsen, Skorstensfejer, Serviceassistent.
Salg, indkøb og markedsføring	Detailhandel, Eventkoordinator, Ferskvareassistent, Handelsuddannelsen.
Sundhed, omsorg og personlig pleje	Fitnessinstruktør, Frisør, Hospitalsteknisk assistent, Kosmetiker, Pædagogisk assistent, Skomager, Social- og sundhedsuddannelsen**, Tandklinikassistent.

<b>Transport, post, lager- og maskinførerarbejde</b>	Personbefordringsuddannelsen, Lager- og terminaluddannelsen, Lufthavnsuddannelsen, Postuddannelsen, Togklargøringsuddannelsen, Vejgodstransportuddannelsen.
<b>Træ, møbel, glas og keramik</b>	Porcelænsmalers.
<b>Tekstil og beklædning</b>	Beklædningshåndværker, Maritime håndværksfag.
<b>Vagt, sikkerheds- og overvågningsarbejde</b>	Redderuddannelsen.

## SLUTNOTER

<sup>1</sup> Kilde: Danmarks Statistik, 2007.

<sup>2</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Analyserapport – Sigtelinjer og målsætninger for beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2009, januar 2008.

<sup>3</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Statistik om arbejdsmarkedet – København, maj 2008.

<sup>4</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Analyserapport – Sigtelinjer og målsætninger for beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2009, januar 2008.

<sup>5</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Arbejdsmarkedsoverblik, 2. halvår 2008.

<sup>6</sup> Kilde: New Insight, Arbejdsmarkedsanalyse, 2007.

<sup>7</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Arbejdsmarkedsoverblik, 2. halvår 2008.

<sup>8</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Arbejdsmarkedsoverblik, 2. halvår 2008.

<sup>9</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Arbejdsmarkedsoverblik, 1. halvår 2008.

<sup>10</sup> Kilde: New Insight, Arbejdsmarkedsanalyse, 2007.

<sup>11</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Baggrundsrapport – Sigtelinier og målsætninger for beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2009, januar 2008.

<sup>12</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Baggrundsrapport – Sigtelinier og målsætninger for beskæftigelsesindsatsen i Østdanmark i 2009, januar 2008.

<sup>13</sup> Kilde: Jobindsats.dk.

<sup>14</sup> Kilde: Danmarks statistik, tal fra januar 2008.

<sup>15</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionens nøgletal 1. kv. 2008.

<sup>16</sup> Kilde: Analyse af sygefraværet, regeringen, april 2008

<sup>17</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen, Sygedagpengefraværet i Østdanmark, november 2007

<sup>18</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionen arbejdsmarkedsoverblik februar 2008.

<sup>19</sup> For en mere udførlig tabel se bilag 5 tabel 2.

<sup>20</sup> Kilde: Notat vedr. Effekt af aktivering blandt match 1-3 og 4-5, Økonomikontoret, tal for 3. kv. 2006 – 2. kv. 2007.

<sup>21</sup> Kilde: Jobindsats.dk., februar 2008.

<sup>22</sup> Det drejer sig om Frederiksberg, Odense, Århus og Aalborg. Kilde: Beskæftigelsesregionens Nøgletalsrapport. Udviklingen er målt i fuldtidspersoner.

<sup>23</sup> Kilde: Analyse af Sygefraværet, Beskæftigelsesministeriet, april 2008.

<sup>24</sup> Kilde: Jobindsats.dk, tal for antal forløb, februar 2008.

<sup>25</sup> Kilde: Analyse af Sygefraværet, Beskæftigelsesministeriet, april 2008.

<sup>26</sup> Kilde: Jobindsats.dk, februar 2008.

<sup>27</sup> Kilde: Analyse af Sygefraværet, Beskæftigelsesministeriet, april 2008 samt Rockwool Fondens Forskningsenhed, oplæg v. Torben Tranæs på Beskæftigelsespolitisk konference, Region Hovedstaden og Sjælland den 28. april 2008.

<sup>28</sup> Kilde: Analyse af Sygefraværet, Beskæftigelsesministeriet, april 2008.

<sup>29</sup> Kilde: Jobindsats.dk, december 2007.

<sup>30</sup> Kilde: KMD 2007.

<sup>31</sup> Kilde: Beskæftigelsesregionens nøgletal, 4. kv. 2007.

<sup>32</sup> Kilde: Nøgletalsrapporten 4. kv. 2007 RAS-tal.

<sup>33</sup> Kilde: Rockwool Fondens Forskningsenhed, oplæg v. Torben Tranæs på Beskæftigelsespolitisk konference, Region Hovedstaden og Sjælland den 28. april 2008.

<sup>34</sup> Kilde: Nydanskernes tilknytning til arbejdsmarkedet i Østdanmark, New Insight, marts 2008.

<sup>35</sup> Estimat på baggrund af antal ledige inden for 3F, kristelig a-kasse samt de selvstændige a-kasser.

<sup>36</sup> Kilde: Unge ledige i Københavns Kommune, New Insight, december 2007.