

KONTRAKTOPFØLGNING FOR 2005

3. KVARTALSOPFØLGNING PÅ BESKÆFTIGELSESCENTRENE'S RESULTATKONTRAKTER

3. KVARTALSOPFØLGNING FOR RESULTATKONTRAKTERNE 2005

INDLEDNING

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

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

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

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

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

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

Via kontrakterne er alle centre forpligtet til at opfylde resultatmålene gennem fokusering på centrenes aktiviteter, ressourcer og organisation. Som led heri er der behov for løbende opfølgning på de mål, som er fastsat i kontrakterne. Hermed følger den 3. kvartalsopfølgning på beskæftigelsescentrenes kontrakter for 2005.

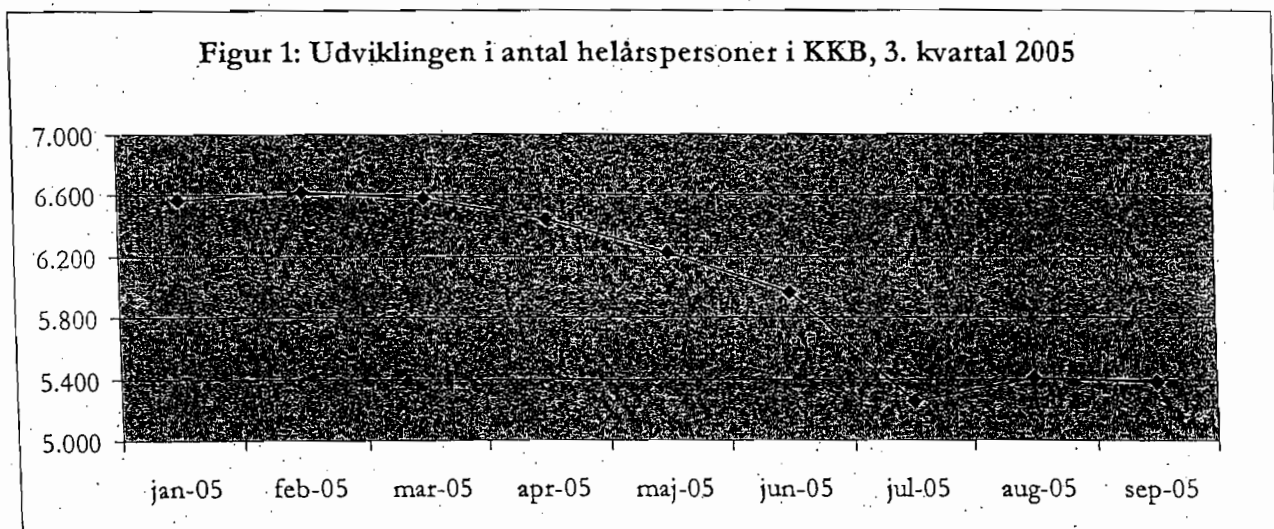
Den 3. kvartalsopfølgning er koncentreret omkring en række kerneområder i beskæftigelsesindsatsen: aktivitetsniveauet (belægningen) og målgrupper, tilbudsviften og virksomhedssamarbejdet, det virksomhedsopsøgende arbejde samt effekten af indsatsen.

BELÆGNING OG MÅLGRUPPER

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

I tredje kvartal af 2005 har der i gennemsnit været 6047 personer i en aktivitet. Dertil kommer, at der i det første halvår har været gennemsnitlig 2782 helårspersoner i fleks- og skånejob samt på ledighedsydelse.

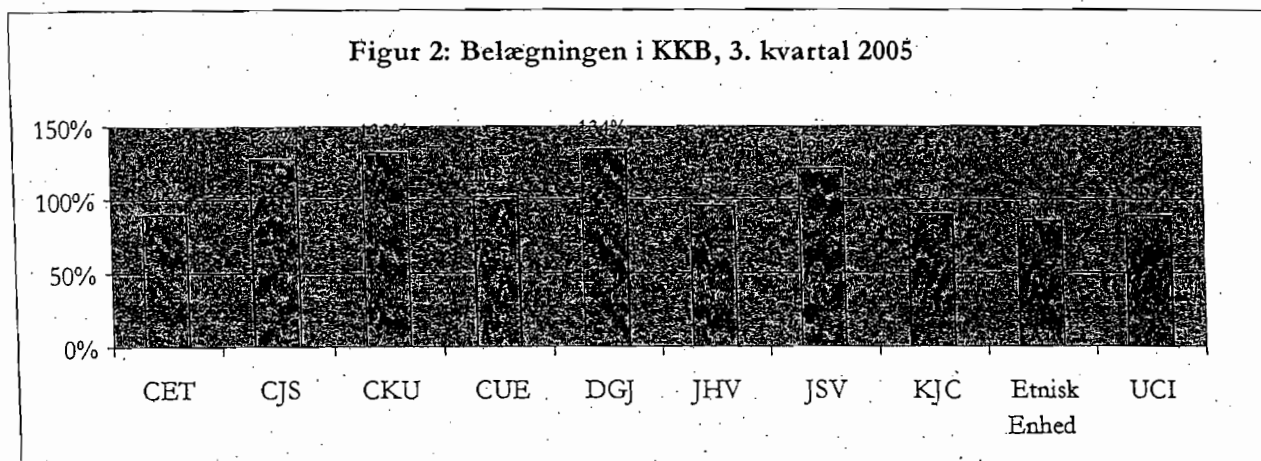
Det gennemsnitlige antal helårspersoner på 6047 i 3. kvartal af 2005 er lidt højere end det samlede pladstal på 5910 helårspersoner, der er fastsat med kontrakterne for 2005. Det betyder, at kapaciteten i KKB samlet set har været fuldt ud udnyttet i tredje kvartal 2005:



Kapacitetsudnyttelsen kan også udtrykkes via belægningsgraden, der er forholdet mellem antallet af pladser, der i kontrakten er fastsat til rådighed på et center, og det reelle antal helårspersoner på centeret. Den gennemsnitlige belægningsgrad i KKB har i 3. kvartal 2005 været på 102%.

Belægningsgraden for KKB på 102% er udtryk for, at den samlede kapacitet i KKB indtil videre har været fuldt udnyttet. Der er visse forskelle på belægningsituationen på de enkelte beskæftigelsescentre, hvilket er illustreret i figur 2:

Figur 2: Belægningen i KKB, 3. kvartal 2005



Som det ses af figur 2 er der en del forskel på centrenes belægningsgrad. Hvor nogle centre er præget af betydelig overbelægning har andre centre været præget af en vis underbelægning i 3. kvartal 2005.

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

Center for Erhvervsrettet Træning (belægningsgrad på 90%).

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

Center for Jobservice (belægningsgrad på 127%).

Belægningsgraden på Center for Jobservice (CJS) har i tredje kvartal ligget på 127%. CJS er blevet til 1. januar 2005 på baggrund af sammenlægningen af Center for Jobformidling (CJF) og Center for Offentlig Jobtræning (COJ). Resultatet af sammenlægningen ser dermed ud til at have båret frugt i forhold til belægningsgraden.

Center for Kompetenceudvikling (belægningsgrad på 132%).

Center for Kompetenceudvikling (CKU) har siden ungeindsatsen blev indført i KKB i efteråret 2003 haft en betydelig overbelægning. Dog er belægningsgraden i perioden fra 2. kvartal til 3. kvartal faldet fra 146% til 132%. Dette er en følge af, at centeret har lukket endnu flere pladser for de over 30 årige.

Ungeindsatsen indebærer, at der højst må gå 2 uger fra en ung ledig visiteres til KKB fra lokalcentrene og til personen er i tilbud. Princippet om et åbent indtag for unge på CKU, der følger af ungeindsatsen, har således medført en overbelægning på CKU.

Center for Undervisning & Erhverv (belægningsgrad på 102%).

Sammen med CKU er Center for Undervisning & Erhverv (CUE) det center, der står for størstedelen af ungeindsatsen i KKB. CUE havde i 2004 en betydelig overbelægning siden ungeindsatsen blev indført i efteråret 2003. Overbelægningen har dog været svagt aftagende, da CUE har opskrevet deres pladstal. I 3. kvartal 2005 er den ikke på et kritisk niveau.

Det Grønne Jobhus (belægningsgrad på 134%)

I Det Grønne Jobhus (DGJ) har der i 3. kvartal 2005 været en overbelægning. DGJ vurderer, at den høje belægning primært skyldes en tilpasning af tilbud omkring årsskiftet 2004/2005 – en tilpasning der matcher ønsker og behov fra Visitationen i Københavns Jobcenter (KJC).

Jobhuset i Valby (belægningsgrad på 95%).

Belægningsgraden i Jobhuset i Valby (JHV) må siges at ligge på niveau med det forventede, da belægningsgraden i 3. kvartal er på 95%.

Center for formidling af Job på Særlige Vilkår (belægningsgrad på 121%).

Center for formidling af Job på Særlige Vilkår (JSV) har i 3. kvartal oplevet en overbelægning i forhold til den fastsatte kapacitet i kontrakten for 2005. Overbelægningen er dog ikke på niveau med den overbelægning, der gjorde sig gældende i 2004.

Centeret har efter 1. kvartal fået tilført ekstra ressourcer samt hjælp fra Center for Jobservice i 2005 for at få flere fleksjob visiterede i job. Udviklingen i antallet på fleksjob og antallet der venter på fleksjob følges nøje. Status efter 3. kvartal er, at i alt 2021 personer er i fleksjob og 781 personer afventer fleksjob.

Københavns Jobcenter (belægningsgrad på 89%)

Københavns Jobcenters visitationsenhed har en faldende belægningsgrad i 3. kvartal. KJC oplever bl.a., at der visiteres færre personer til KJC fra lokalcentrene, sandsynligvis på grund af det generelle fald i antallet af kontanthjælpsmodtagere. Der har også i større grad end forventet været borgere som er udeblevet fra diverse projekter, samt et større "flow", hvilket KJC/Visitationen ikke kan påvirke.

Etnisk Enhed (belægningsgrad på 85%).

Etnisk Enhed har en belægning i 3. kvartal, der ligger lidt under det forventede niveau. Etnisk Enhed har nedjusteret deres pladstal fra 1000 helårspersoner i 2004 til 800 i 2005, idet erfaringerne viste, at personerne var mere ressourcetsvage end forventede. I forhold til 2004 nærmer Etnisk Enhed sig således en normal belægning.

Undervisningscenter for Indvandrere (belægningsgrad på 89%).

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

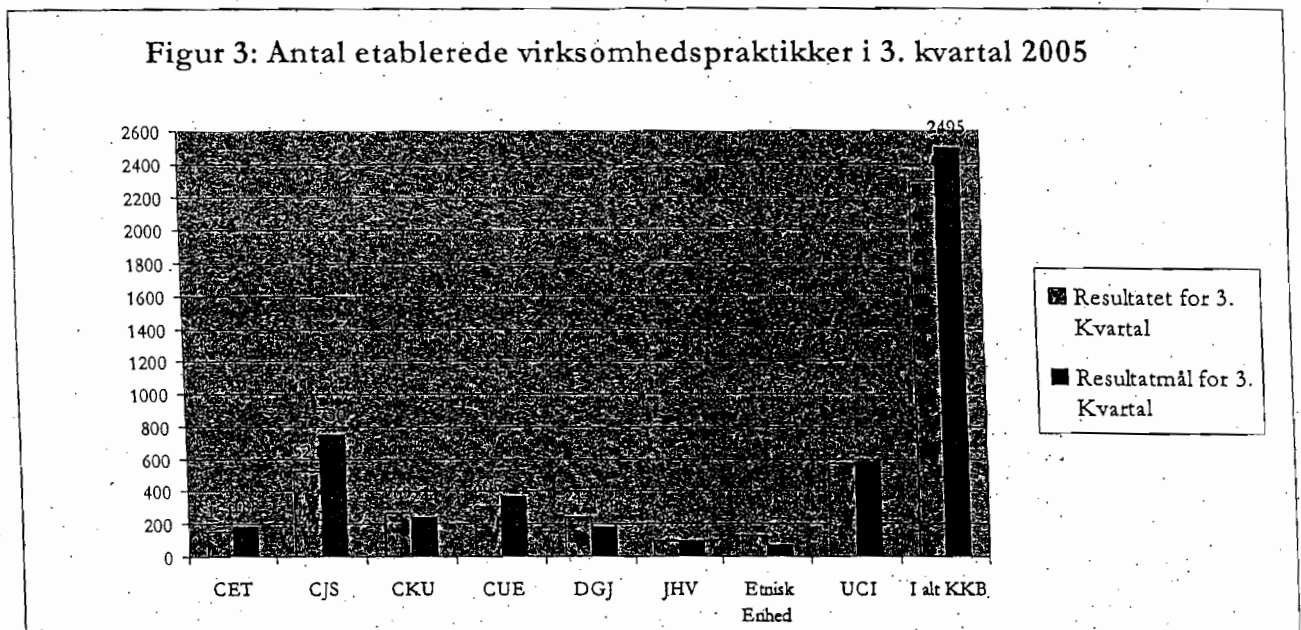
TILBUDSVIFTEN OG VIRKSOMHEDSSAMARBEJDET

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

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

PLACERINGER I VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG LØNTILSKUD

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

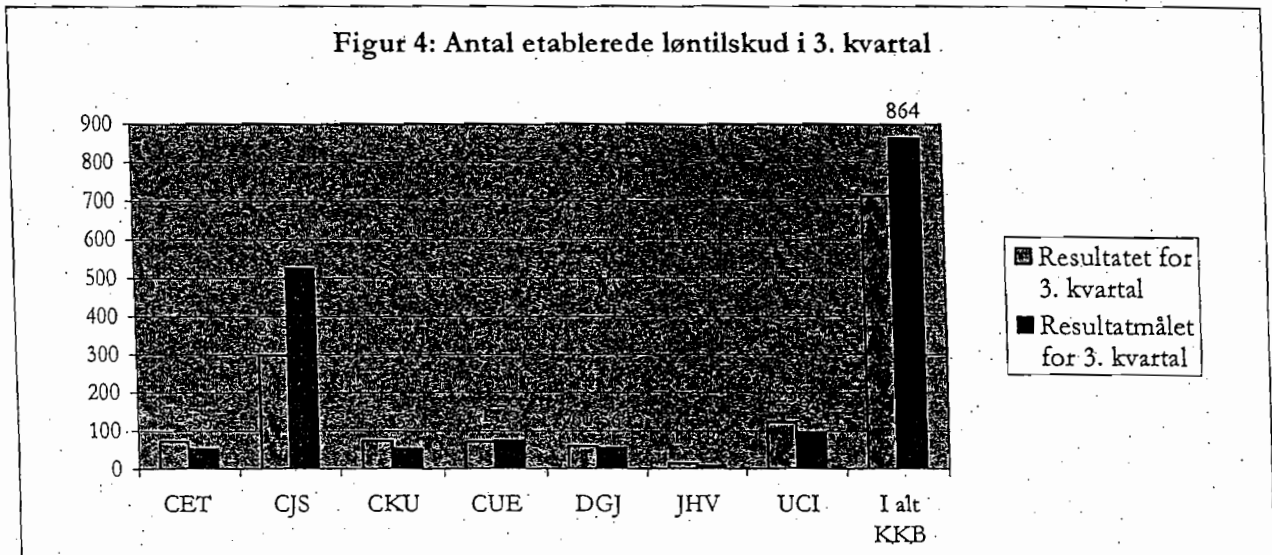


Alle de beskæftigelsescentre, der har sat mål op for virksomhedspraktikker i kontrakten, er på nær et par enkelte centre ved udgangen af 3. kvartal 2005 på et niveau under det forventede ved kontraktindgåelsen. Således ses det af figur 3, at næsten alle centre har etableret færre virksomhedspraktikker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

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

Samlet for KKB har der været opstillet resultatmål om at etablere 2495 virksomhedspraktikker i det første halvår af 2005 og ved udgangen af 3. kvartal var der i alt blevet etableret 2290 virksomhedspraktikker.

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



Af figur 4 ses, at der er indgået færre aftaler om løntilskud end forventningen var ved indgåelse af kontrakten. Her ved udgangen af 3. kvartal lever de fleste centre fuldt op/næsten op til det forventede resultatmål for kvartalet. Der har samlet for KKB været et resultatmål om 864 etablerede løntilskudsjob i 3. kvartal af 2005, og der er med udgangen af 3. kvartal blevet etableret 712 løntilskudsjob.

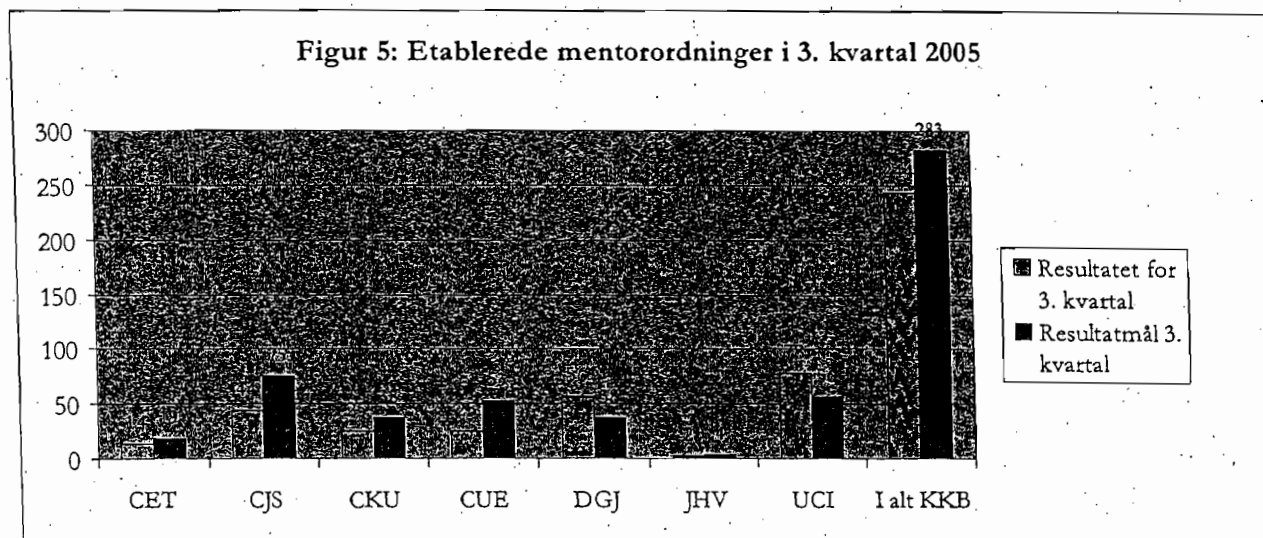
Der er særligt enkelte centre, hvor der er langt mellem resultatet for 3. kvartal og resultatmålet for 3. kvartal, det gælder:

Center for Jobservice der forklarer, at årsagen til centerets manglende målopfyldelse på antallet af etablerede løntilskudspladser er, at antallet af løntilskudsplaceringer viger til fordel for ansættelser på ordinære vilkår. Dvs. at i lighed med ovenstående vedrørende virksomhedspraktik er der kommet flere ledige end forventet direkte i ordinært arbejde uden støtte på grund af udbuddet af arbejde.

Center for Undervisning og Erhverv forklarer, at den væsentligste årsag til, at de ikke har nået resultatmålet for løntilskudsjob er, lavere tilgang af deltagere kombineret med øget fokus på uddannelse. Desuden har centeret via et tæt samarbejde med vikar- og rekrutteringsfirmaer anvendt vikararbejde på ordinære vilkår som udslusningsredskab i stedet for løntilskud og praktik.

MENTORORDNINGER

I 2004 blev der for første gang sat resultatmål op for brugen af mentorordninger i beskæftigelsesindsatsen. Det var således et nyt redskab der skulle sættes i gang. I 2005 har de opkvalificerende centre også sat resultatmål for antallet af etablerede mentorordninger. I 3. kvartal ses følgende fordeling af etablerede mentorordninger, jf. figur 5:



Ved udgangen af 3. kvartal har der været et mål om at etablere 283 mentorordninger. Reelt er der ved udgangen af 3. kvartal blevet etableret 244 mentorordninger. Det tyder på, at der er kommet mere gang i brugen af ordningen end der var i 2004, selvom den endnu ikke er på niveau med resultatmålet. Af centerfordelingen ses det, at nogle centre har etableret flere mentorordninger end der er sat resultatmål om og andre har etableret færre.

Jobhuset i Valby har i 3. kvartal etableret 2 mentorordninger, og har haft som mål, at der skal etableres 2-3 i 3. kvartal.

Center for Erhvervsrettet Træning havde et resultatmål om at få etableret 19 mentorordninger ved udgangen af 3. kvartal og har etableret i alt 14 mentorordninger.

Center for Jobservice havde sat et mål om at etablere 75 mentorordninger i 3. kvartal, men har kun etableret 44. CJS fremhæver, at behovet i forhold til målgruppen har været mindre end forudsat – også hos arbejdsgiverne.

Center for Kompetenceudvikling har sat et mål om at have etableret 38 mentorordninger ved 3. kvartals udgang og har reelt lavet 29. Centeret forventer ikke at nå målet, pga. manglende interesse indenfor en del brancher især daginstitutionsområdet.

Centeret har dog p.t. flere posthuse på mentorkurser, og forventer at få gang i flere mentorordninger i starten af 2006.

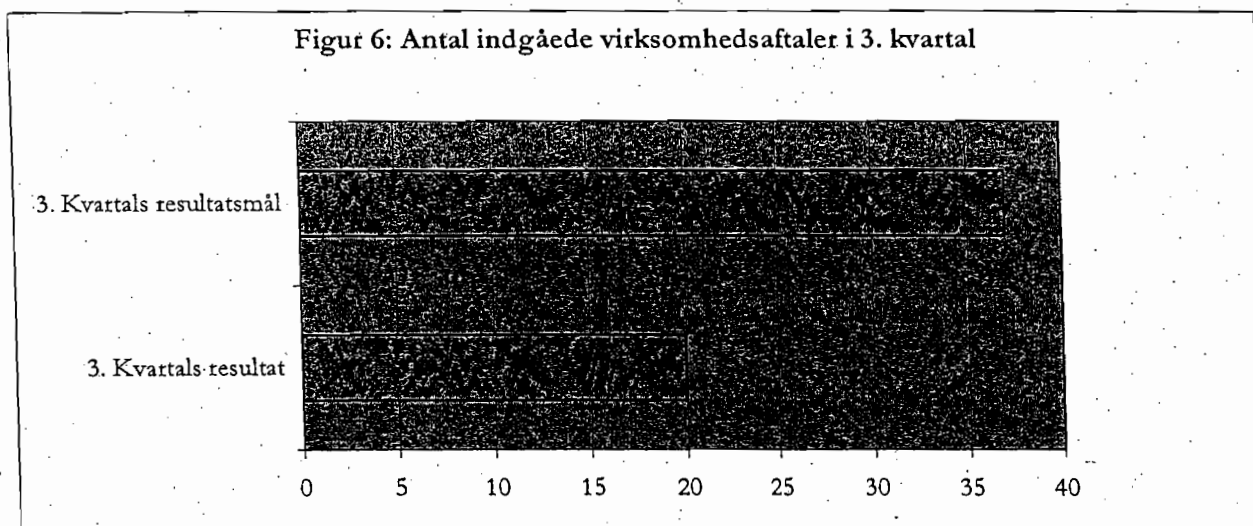
Center for Undervisning & Erhverv. Har haft mål om at etablere mellem 45 og 60 mentorordninger i løbet af 3. kvartal, men der er kun etableret 25 ordninger. CUE fremhæver, at der stadig er manglende interesse fra arbejdsgivernes side.

Undervisningscenter for Indvandrere havde et mål om at etablere 56 mentorordninger i 3. kvartal. Centeret har etableret 84 mentorordninger ved udgangen af 3. kvartal og har dermed overopfyldt resultatmålet. UCI forklarer dette med, at centeret har arbejdet målrettet på at forbedre mentorordninger bl.a. ved at give egne medarbejdere og virksomhederne bedre information om mulighederne for at anvende mentorordninger og bruge mentoruddannelse.

Det Grønne Jobhus er for alvor kommet i gang med at bruge mentorordningen. Her i 3. kvartal havde centeret et mål om at etablere 38 mentorordninger og har i alt etableret 56. Centeret har dermed overopfyldt resultatmålet. Det er primært den tidligere forberedelse af indsatsen i starten af året der for alvor slog igennem i 2. kvartal - forsøgsprojektet Kongens Enghave Matchning.

DET VIRKSOMHEDSOPSØGENDE ARBEJDE

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



Af figur 6 ses det, at det samlede antal virksomhedsaftaler der er etableret i 3. kvartal ligger lidt under det antal, der er fastsat i resultatkontrakterne. Der er således etableret 20 virksomhedsaftaler og der var sat et mål om at opnå 37 i 3. kvartal.

Undervisningscenter for Indvandrere har allerede opfyldt årets resultatmål for virksomhedsaftaler. Således er der ved udgangen af 3. kvartal indgået 5 virksomhedsaftaler, hvorom der kun var sat forventning om 3 på årsbasis. Dog skal det bemærkes, at to af disse aftaler er i samarbejde med hhv. CJS og CET. Det drejer sig om Fakta og AC trafik. Derudover er der indgået aftaler med Trade House (lager), Top Toy (butik) og Eurest. UCI fremhæver dog, at det er meget tidskrævende at vedligeholde og forlænge allerede eksisterende aftaler, hvilket går ud over arbejdet med at indgå nye aftaler med virksomheder.

Center for KompetenceUdvikling har fastsat mål om, at etablere 1 virksomhedsaftale i løbet af 2005. Denne aftale er etableret i samarbejde med CUE.

Center for Jobservice har ikke nået det planlagte antal virksomhedsaftaler i 3. kvartal og centeret påpeger, at forventningerne til antallet af virksomhedsaftaler på 30 på årsbasis ikke er realistisk. Centeret fremhæver dog, at flere aftaler er under forberedelse.

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

Center for Erhvervsrettet Træning. På CET tager det virksomhedsopsøgende arbejde afsæt i den enkelte ledige, hvilket er en ressourcekrævende men nødvendig metode, når der skal findes placingsmuligheder for centerets målgruppe. CET har etableret 1 virksomhedsaftale og arbejder på en anden aftale. Centeret har opstillet mål om at indgå 5 virksomhedsaftaler i 2005.

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

CUE har etableret et udbygget samarbejde med 4 rekrutterings- og vikarbureauer, hvoraf der er indgået skriftlig aftale med 2. En virksomhedsaftale med samarbejdspartner er klar til underskrift. CUE har ved udgangen af 3. kvartal indgået 1 aftale og har opstillet et resultatmål på 5 for 2005.

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

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

førtidspensionister, da virksomhederne ikke har været interesseret i kun at indgå aftaler om disse typer af placeringer.

FLEKSJOB, LØNTILSKUD TIL FØRTIDSPENSIONISTER SAMT ARBEJDSFASTHOLDELSE

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

Ved udgangen af 3. kvartal 2005 var der i alt 2021 personer i fleksjob i enten en offentlig eller privat virksomhed. I JSV's kontrakt er der fastsat et resultatmål om, at der ved udgangen af 2005 skal være i alt 2150 personer placeret i fleksjob. Centeret skal dermed fortsat ud og finde ca. 129 nye fleksjobplaceringer for at opfylde årets resultatmål. Centeret forventer stadig at nå resultatmålet for 2005.

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

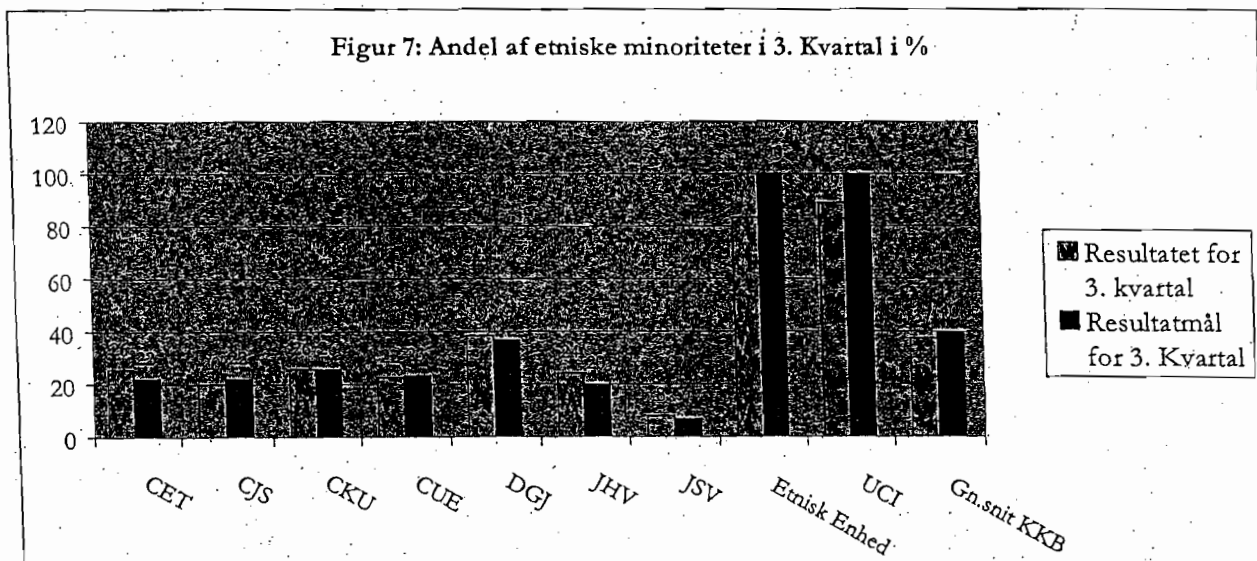
JSV varetager endvidere indsatsen med placering af personer på førtidspension i løntilskudsjob. Ved udgangen af 3. kvartal var der i alt 147 førtidspensionister placeret i løntilskudsjob. Dermed er antallet næsten allerede nu oppe på det forventede resultatmål for hele året på 150 personer i løntilskudsjob for førtidspensionister.

Endelig er JSV også involveret i arbejdsfastholdelsessager på virksomheder. Mange virksomheder henvender sig direkte til JSV mhp. at få centeret involveret i sager om arbejdsfastholdelse af medarbejdere. Samtidig kan også lokalcentrene henvende sig for at få JSV til at gå ind i arbejdsfastholdelsessager for sygemeldte borgere. I kontrakten har JSV fastsat et resultatmål for kvartalet på 300, og ved udgangen af 3. kvartal har centeret været involveret i 287 sager om arbejdsfastholdelse, hvilket næsten stemmer overens med resultatmålet.

RUMMELIGHED OVERFOR ETNISCHE MINORITETER

En betydelig del af kontanthjælpsmodtagerne i Københavns Kommune er personer med anden etnisk baggrund end dansk. Det er derfor væsentligt, at der findes tilbud, der kan rumme etniske minoriteter. Af den grund har centrene i kontrakten gjort sig overvejelser om, hvordan deres tilbud kan rumme etniske minoriteter. Centrene har sat resultatmål op for andelen af etniske minoriteter blandt målgruppen på centeret. I figur 7 ses centreens andel af etniske minoriteter:

Figur 7: Andel af etniske minoriteter i 3. Kvartal i %



I gennemsnit har alle centrene ligget nogenlunde på det niveau, der er fastsat i kontrakterne for 2005, nemlig 40%. Nogle centre ligger lidt over og andre lidt under. Ingen af centrene har særligt bemærkelsesværdige udsving ift. det forventede resultatmål for kvartalet.

EFFEKTER

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

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

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

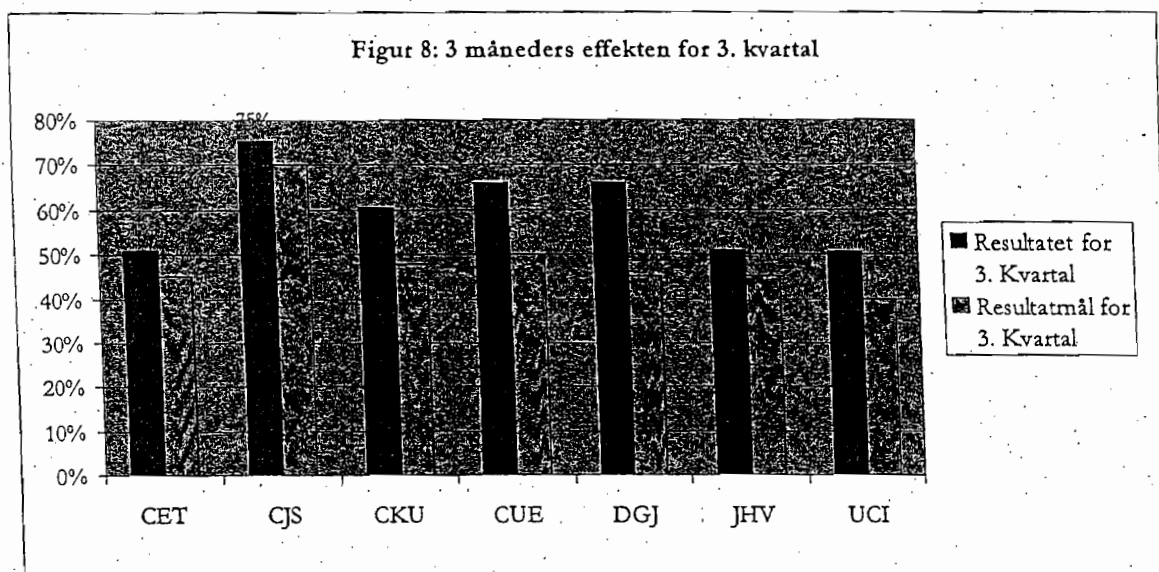
Etnisk Enhed er en særlig del af Københavns Jobcenter, hvor formålet er at sikre fastholdelse i en sammenhængende sprog- og beskæftigelsesindsats for kontanthjælpsmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund. Af den grund er der heller ikke fastsat resultatmål for effekterne i Etnisk Enhed i kontrakten.

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

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

3 MÅNEDERS EFFEKTEN

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

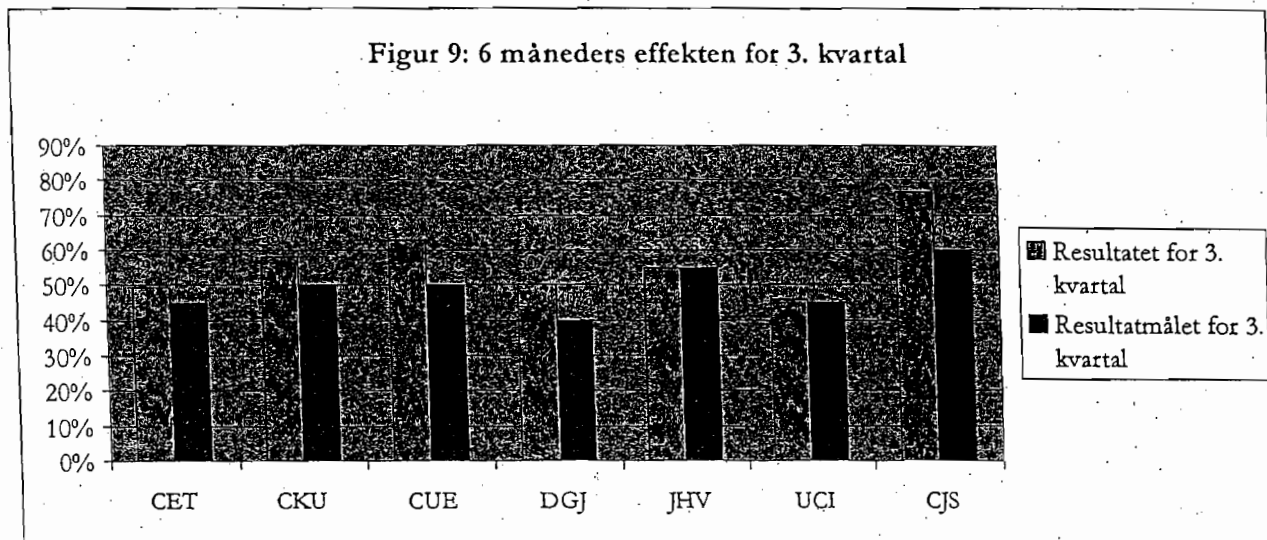


Som det ses af figur 8 har alle beskæftigelsescentrene opnået en 3 måneders effekt, der ligger højere end det fastsatte resultatmål i kontrakten. Samme tendens spores ligeledes ved målingerne af 6 måneders effektmålet.

6 MÅNEDERS EFFEKTEN

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

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



Som tilfældet var med 3 måneders effekten har alle beskæftigelsescentrene ligeledes opnået en 6 måneders effekt, der ligger over det fastsatte resultatmål i kontrakten, hvilket fremgår af figur 9.

Det er ikke alle beskæftigelsescentrene, der kan pege på særlige årsager til, at deres effekt mål i 3. kvartal af 2005 har været højere end forventet ved fastsættelsen af resultatmålene i årets kontrakter. Men af særlige årsager fremhæves bl.a. et øget og styrket virksomhedsarbejde. Udviklingen vil derfor fremover følges nøje med henblik på at identificere årsager til den øgede effekt.