



Beskæftigelsesplan 2022

Københavns Kommune
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen



Indhold

1. Indledning.....	2
2. Budget 2022.....	2
3. Københavns Kommunes vision for beskæftigelsesindsatsen	3
3.1. BIF skal hjælpe udsatte til hurtig afklaring, så de kan komme videre	3
3.2. BIF skal gennem øget samarbejde med virksomhederne sikre bedre match mellem ledige københavnere og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.....	6
3.3. BIF skal sikre god servicekultur & medarbejdertrivsel gennem tillidsbaseret ledelse og empowerment	7
3.4. BIF skal styrke integration af københavnere med ikke-vestlig baggrund.....	8
4. Ministermål	9
4.1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling.....	10
4.2. Flere ledige skal opkvalificeres	11
4.3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.....	12
4.4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse	13
4.5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.....	14
5. Vejledning om mulighed for repatriering.....	14
6. Resultater af beskæftigelsesindsatsen	15

1. Indledning

Kommunerne skal efter Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen hvert år vedtage en beskæftigelsesplan for det kommende års beskæftigelsesindsats. Formålet med beskæftigelsesplanen for 2022 er:

- At beskrive kommunens beskæftigelsesindsats for det kommende år.
- At beskrive, hvordan kommunen arbejder for at opfylde de vejledende beskæftigelsespolitiske mål, som Beskæftigelsesministeren årligt udmelder.
- At vise resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen i det forudgående år i en resultatrevision.
- At beskrive, hvordan kommunen arbejder med rådgivning og information om repatriering efter repatrieringsloven.

Beskæftigelsesplanen for 2022 er bygget op omkring visionen for beskæftigelsesindsatsen i København samt fire strategiske fokusområder, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog den. 27. august 2018.

Københavns kommunes budget for 2022 blev vedtaget 7. oktober 2021 og sætter de økonomiske rammer for beskæftigelsesindsatsen i 2022.

2. Budget 2022

Med aftalen om Budget 2022 bliver der tilført en række midler til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens område. De konkrete initiativer, som fx fokuseret indsats for udsatte kontanthjælpsmodtagere, uddybes i de senere afsnit. Derudover har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget truffet en række øvrige beslutninger i forbindelse med udmøntningen af Budget 2022.

De sidste midler fra omlægningen af beskæftigelsesindsatsen omlagt fra traditionelle aktiveringsforløb til en virksomhedsrettet indsats. Formålet er at sikre et smidigt arbejdsmarked for byens borgere og virksomheder. Første del af omlægningen blev aftalt i Budget 2016, hvor den virksomhedsrettede indsats blev styrket med 120 mio. kr. over fire år (30 mio. kr. årligt). Andet led af omlægningen blev besluttet med Budget 2019, hvor yderligere 80 mio. kr. over tre år (2019-2021) blev flyttet fra aktiveringsforløb til virksomhedsrettet indsats.

Årsagen til, at de sidste midler udmøntes i 2022 er, at en del af de omlagte midler midlertidigt blev udmøntet til almindelig sagsbehandling i 2021. Formålet var at håndtere den stigende ledighed under covid-19-krisen. Med budget 2022 er disse midler blevet endeligt omlagt til virksomhedsrettet indsats.

Udvalget har desuden besluttet, hvordan Første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen skal finansieres i 2022. Delaftalen er indgået i Folketinget, med det formål at finansiere en del af Aftalen om ret til tidlig pension, og lægger op til en besparelse på indsatsen til unge ledige. Udvalget har for 2022 fundet finansieringen inden for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens samlede budget, uden at foretage ændringer i ungeindsatsen.

Derudover er der på budgettet afsat midler til en række mindre initiativer.

På trods af de nye midler fra budgetaftalen reduceres forvaltningens samlede budgetramme i 2022, da en række større bevillingsudløb overstiger de tilførte midler fra budgetaftalen. Men da

BIFs budget ikke er reguleres efter antallet af borgere, som forvaltningen skal servicere, betyder den faldende ledighed, at budgetreduktionen kan håndteres uden større tilpasninger.

3. Københavns Kommunes vision for beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog den 27. august 2018 en vision, som danner rammen for beskæftigelsesindsatsen i København. Visionen lyder:

"Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal med omsorg, inddragelse og høj faglighed skabe gode brugeroplevelser og hjælpe ledige københavnere i ordinære job og uddannelse for at sikre et værdigt forsørgelsesgrundlag og være en stærk samarbejdspartner for virksomhederne."

Visionen operationaliseres ved hjælp af fire strategiske fokusområder:

1. BIF skal hjælpe udsatte til hurtig afklaring, så de kan komme videre.
2. BIF skal gennem øget samarbejde med virksomhederne sikre bedre match mellem ledige københavnere og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.
3. BIF skal sikre god servicekultur & medarbejdertrivsel gennem tillidsbaseret ledelse og empowerment.
4. BIF skal styrke integration af københavnere med ikke-vestlig baggrund.

I de følgende afsnit gives en beskrivelse og status på hvert fokusområde.

3.1. BIF skal hjælpe udsatte til hurtig afklaring, så de kan komme videre

Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen har de seneste år iværksat forskellige tiltag, som har til formål at sikre, at udsatte borger får en indsats, som har betydelig effekt for deres mulighed for at komme godt og rigtigt videre fra den midlertidige ydelse, som kontanthjælp er. Det målrettede fokus på at hjælpe udsatte borgere videre i (små)job/ uddannelse eller til at blive afklaret til anden hjælp har bidraget til at skabe en markant bevægelse i gruppen af aktivitetsparate i kontanthjælpssystemet i Københavns Kommune, og tilfredsheden blandt borgere og medarbejdere er steget. Fra december 2017 til december 2021 er antallet af aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp og overgangsydelse over 30 år reduceret med knap 3.900 fuldtidspersoner. Det svarer til en målgruppereducering på cirka 32 pct.

Med afsæt i politiske aftaler som 'Handleplan for førtidspension og fleksjob' (2018) samt satspuljeinitiativerne 'Flere skal med 1 og 2' (2017 & 2019) og 'Afklaringspuljen' (2021) har Københavns Kommune fået tilført betydelige statslige og kommunale midler til en forbedret indsats for udsatte borgere samtidig med, at der er implementeret en resultatfokuseret indsats. Dertil kommer, at der med Budget 2022 er tilført 10,1 mio. kr. i 2022, 37,4 mio. kr. i 2023, 19,9 mio. kr. i 2024 og 5,9 mio. kr. i 2025 til færdigimplementering af 'Flere skal med', lavere sagsantal og tværfaglig indsats.

Betydningen af disse initiativer for indsatsen for udsatte borgere er kort opsummeret nedenfor:

Handleplanen og dens konkrete indsatser

Handleplan for udsatte (tidligere betegnet handleplan for førtidspension og fleksjob) blev vedtaget i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 19. juni 2018.

Handleplanen blev vedtaget med følgende vision:

"Borgerne skal hurtigst muligt have den rette hjælp og støtte til at få afklaret deres situation, herunder en afklaring til en førtidspension eller et fleksjob. På vejen dertil oplever borgerne mening og sammenhæng i den indsats, de modtager."

Handleplanens initiativer og projekter har strakt sig over flere år og indeholder fire overordnede spor:

- Spor 1. Medarbejdernes sagsarbejde: Den gode afklaring af borgeren med fokus på, hvornår dokumentationen er tilstrækkelig.
- Spor 2. De organisatoriske rammer: Samarbejdet med leverandører, sundhedsvæsenet, andre forvaltninger, samt jobcentrenes organisering og sagsnormer.
- Spor 3. Ressource- og jobafklaringsforløb: Det gode forløb samt mere integreret indsats.
- Spor 4. Borgerne: En bedre borgeroplevelse.

Status ved udgangen af 2021

Handleplanens initiativer og projekter er implementeret i driften, og fokus er derfor på, at de nye værktøjer og kompetencer anvendes i den daglige opgaveløsning, og er en integreret del af indsatsen for borgerne.

Alle medarbejdere har været på kursus i lovgivningen indenfor førtidspension, fleksjob og resourceforløb, og kurset indgår nu i onboarding af nye medarbejdere. Tilsvarende er der iværksat et kompetenceudviklingsforløb ift. at udarbejde forberedende planer for alle medarbejdere, og kompetenceudviklingen forventes færdig medio 2022. Dernæst er supervision til medarbejderne om den gode samtale og brug af sundhedsfaglig rådgivning og praksiskonsulenter blevet en integreret del af sagsbehandlernes arbejde.

Der er siden sommer 2020 udviklet et partnerskabsbaseret samarbejde mellem jobcenter og leverandører. Samarbejdet er koncentreret om en række fokuspunkter, herunder klar og tydelig forventningsafstemning om formålet med forløbet og progression frem mod løntimer/job. Samarbejdet betyder, at der er bedre forventningsafstemning inden opstart af forløb samt mere styring med, om der er progression i forløbene.

Statslige puljeinitiativer styrker indsatsen for udsatte

Initiativerne i handleplanen er med til at sætte rammerne for indsatsen i 'Flere skal med' og i 'Afklaringspuljen', hvor den individuelle, virksomhedsrettede og resourcefokuserede tilgang er implementeret. Det betyder, at indsatsen overfor udsatte borgere giver en bedre oplevelse og mere effektive forløb, bedre jobmatch, samt bedre forberedende planer. Dette beskrives kort nedenfor:

Bedre oplevelse og et mere effektivt forløb

I 'Flere skal med', som i dag er normalindsatsen for alle aktivitetsparate borgere fyldt 30, har man valgt en rollemæssig integration, hvor den personlige koordinerende sagsbehandler, mentor og virksomhedskonsulent er én og samme person. Det betyder, at borgeren kun har én primær kontaktperson i jobcentret, som følger op på aftaler og indsatser. Det er muliggjort af et lavt antal sager per jobformidler.

Jobformidlernes erfaring er, at denne model og det lavere antal sager pr. medarbejder styrker relationen til borgerne og forenkler koordineringen af indsatsen. Det dybe kendskab til borgerne bruges til at skabe det rette jobmatch eller til hjælp borgerne videre til anden hjælp. Modellen har

også den styringsmæssige fordel, at det synliggør, hvor godt den enkelte medarbejder præsterer, hvilket øger medarbejdernes ejerskab til deres borgersager.

Bedre jobmatch

Det er erfaringen, at der i højere grad bliver taget hensyn til borgerens situation og udfordringer i de virksomhedsforløb, de er i gang med. Nogle borgere oplever, at de før 'Flere skal med' oftere "blev placeret" i praktikforløb, som de ikke selv har haft indflydelse på, og som de har svært ved at se mening med.

Bedre forberedende planer

Jobformidlerne er også ansvarlige for at udarbejde den forberedende plan, hvis borgerens sag skal forelægges rehabiliteringsteamet med henblik på ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension. Som led i Handleplanen for udsatte, er alle medarbejdere blevet kompetenceudviklet i at udarbejde forberedende planer samt i den proces, der leder frem til en forberedende plan. Det er erfaringen, at dette er med til at styrke den enkelte jobrådgivers blik for borgernes rejse ud af kontanthjælpssystemet

Midler ved budget 2022 til at færdig implementere kernelementer i 'Flere skal med'

Ved Budget 2022 blev der bevilliget midler i 2022-2025 og frem til at færdig implementere kernelementerne i 'Flere skal med 2' med henblik på en varig forankring af Flere skal med-indsatsen i Københavns Kommune. Målet er at reducere antallet af aktivitetsparate fyldt 30 år til et niveau med sammenlignelige kommuner.

Københavns Kommune har ansøgt om deltagelse i 'Flere skal med 3', som har ansøgningsfrist den 26. november 2021. Puljen løber fra juni 2021 til december 2023.

Afklaringspuljen

Indenfor rammerne af 'Flere skal med 2' sætter 'Afklaringspuljen' fokus på, at borgere, som har været i kontanthjælpssystemet i mere end 8 ud af de seneste 10 år, skal afklares i forhold til, om borgerne realistisk set kan komme i ordinær beskæftigelse, eller om de er i målgruppen for et ressourceforløb, fleksjob eller en førtidspension.

Fælles for flere af de langvarige borgersager i 'Afklaringspuljen' er, at borgerne har dårlige sociale vilkår og alvorlige komplekse helbredsmæssige problemer af både fysisk og psykisk karakter. Derudover er der ikke noget lægeligt (eks. fremskreden alzheimers, svær sklerose eller svær psykisk sygdom) eller nyere beskrivelser af det hidtidige forsøgt i en lang række af sagerne, hvilket skal være på plads forud for en afklaring på rehabiliteringsmødet.

Forvaltningens vurdering af opgaven i 'Afklaringspuljen' er, at Jobcenter København står med en svær og kompliceret opgave. Det går stødt fremad med at få borgerne i de langvarige sager i job/uddannelse, småjob eller - for størstedelens vedkommende - afklaret til anden hjælp.

Hvis Jobcenter København skal lykkes med at få afklaret de tilbageværende borgersager, kræver det et tæt samarbejde med bl.a. Socialforvaltningen og Psykiatrien om målgruppen. Forvaltningen har derfor iværksat forskellige tværfaglige initiativer, som skal styrke og udvikle det tværfaglige samarbejde.

Helhedsorienteret indsats

Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen har sammen med Socialforvaltningen igangsat forberedelserne til kommende hovedlov om helhedsorienteret indsats. Fokus er at få systematiseret erfaringer med helhedsorienteret indsats i mindre projekter på tværs af forvaltningerne med henblik på at få mere viden om, hvordan København kan skabe rammerne for en helhedsorienteret indsats.

Det igangværende tværgående samarbejde betyder, at borgerne i højere grad oplever én indgang til kommunen, idet indsatserne er koordinerede, og der arbejdes efter en fælles plan, hvor der er enighed om, at borgeren skal bringes tættere på arbejdsmarkedet. Med henblik på at videreføre og udvide det tværgående samarbejde for udsatte borgere, er der med budget 2022 afsat midler til tre projekter i perioden 2022- 2025:

- Helhedsorienteret indsats for veteraner (6 mio. kr. over 4 år)
- Videreførelse af virksomhedsrettet indsats i kombination med rusmiddelbehandling til borgere på kontanthjælp (IPS-misbrug) (30 mio. kr. over 4 år)
- Pilottest af helhedsorienteret sundhedsindsats for sygdagpengemodtagere (15 mio. kr. over 4 år)

Erfaringerne fra pilotprojekterne indgår i arbejdet med at tilrettelægge en helhedsorienteret indsats forud for implementeringen af hovedloven.

Styrket beskæftigelsesindsats for veteraner

I 2020 blev der etableret én indgang for veteraner i BIF med en veterantovholder og tre veteran-koordinatorer. Ligeledes blev veteranerne persongrupperede, hvilket efterfølgende har gjort det muligt at følge borgernes progression og tilbyde dem en særligt målrettet beskæftigelsesindsats.

I 2021 blev der afsat 0,5 mio. i overførselssagen til implementering af efterværn for veteraner. Efterværnet er implementeret på samtlige jobcentre, og der er ansat en veterankoordinator yderligere på AMC. Efterværnet betyder, at veterankoordinatorerne holder kontakt med de borgere, der er i efterværn efter, at de er afgået til job og uddannelse. Målet er, at 50 % af borgerne stadig er i uddannelse og beskæftigelse efter 2 måneder.

3.2. BIF skal gennem øget samarbejde med virksomhederne sikre bedre match mellem ledige københavnere og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkendte den 21. oktober 2019 en handleplan for arbejdskraft til virksomhederne, der består af seks pejlemærker:

1. Samarbejdet mellem Jobcenter København og virksomhederne skal øges blandt andet ved at flere ledige kommer ud på virksomhederne
2. Den enkelte ledige skal både fagligt og geografisk øge bredden i jobsøgningen
3. Styrke opkvalificeringen eller omskolingen af ledige, så deres kompetencer svarer til det, virksomhederne efterspørger
4. De ledige skal klædes på i forhold til den øgede digitalisering på arbejdsmarkedet
5. Tidlig og bedre screening af de ledige
6. Færre ledige akademikere

Under hvert pejlemærke er oplistet en række områder, som jobcentret skal have mere fokus på i sit arbejde. Disse områder udstikker den retning, som jobcentret i sit videre arbejde med virksomhederne og borgerne skal bevæge sig i. Handleplanen er implementeret i de relevante afdelinger i Jobcenter København. Der er derudover udarbejdet sigtelinjer for uddannelsesindsatsen, hvor der er fokus på basale kompetencer og opkvalificering til konkrete job evt. kombineret med virksomhedsplacering. Derudover er de første initiativer sat i værk i forbindelse med løft af lediges digitale kompetencer.

Opfølgning

Det er med vedtagelsen af handleplanen besluttet, at der skal følges op på to måder. Dels måles der på den generelle udvikling for de ledige. Dels skal Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i forbindelse med udfoldelsen af større strategiske områder, som fx uddannelsesindsatsen, tage stilling til, om der skal fastsættes særskilte mål samt opfølgning herpå.

Match mellem virksomheder og ledige

I lyset af den mangel på arbejdskraft, som virksomheder i nogle brancher oplever, har Jobcenter København i efteråret 2021 foretaget en tilpasning af indsatsen. Der er etableret en ny tværgående matchenhed. Matchenheden arbejder på tværs af Københavns Erhvervshus og jobcentre med jobparate ledige. Enheden skal varetage en ensartet, effektiv og håndholdt screening, match og efterfølgende opfølgning på de jobordrer, som Københavns Erhvervshus får fra virksomhederne. Formålet er i højere grad at sikre, at relevante ledige kandidater hurtigt, effektivt og på tværs af centre matches med jobåbninger.

Derudover har jobcentret et stort fokus på at sikre, at borgerne søger de ledige stillinger. Dette sker ved, at ledige og jobkonsulenter i samtalerne laver aftaler om hvilke job, de ledige skal søge, hvorefter jobkonsulenterne følger op på den lediges jobsøgning. I særlige tilfælde vil ledige kunne blive henvist til jobsamtaler med mødepligt hos en virksomhed. Det vil primært være i de tilfælde, hvor virksomhederne ønsker at anvende henvisning.

AC-eftersyn

Akademikere udgør omkring 40 pct. af de ledige dagpengemodtagere i København. I løbet af 2020 og 2021 har forvaltningen gennemført et grundigt eftersyn af indsatsen for ledige akademikere. Eftersynet har skulle gøre forvaltningen klogere på, hvad der virker i forhold til at få akademikerne i arbejde og hvor det er muligt at gøre det bedre. Formålet med eftersynet har været at igangsætte de nødvendige tiltag og justeringer af akademikerindsatsen, som kan bidrage til at flere akademikere kommer hurtigere i arbejde. Eftersynet har bl.a. gennemført en større analyse af Karrierecentrets samtaler med akademikerne, som har resulteret i, at der i efteråret 2021 er gennemført en forandringsproces, hvor centret har arbejdet med den måde de holder samtaler med akademikerne.

3.3. BIF skal sikre god servicekultur & medarbejdertrivsel gennem tillidsbaseret ledelse og empowerment

Servicekultur bliver set som summen af den kerneydelse, som forvaltningens centre leverer, og brugeroplevelsen. De nye initiativer og indsatser tilrettelægges derfor blandt andet også ud fra, hvad der vil give mening for borgerne.

Dette sikres blandt andet gennem den Enhed for Servicedesign, som blev oprettet i 2019 og har servicekultur som fokusområde. Enheden undersøger og kommer med forslag til, hvordan forvaltningen kan forbedre borgernes oplevelse af jobcentret gennem de to metoder: *Designtænkning* og *servicedesign*.

- **Designtænkning** bruges til at undersøge problemstillinger gennem kvalitative undersøgelser, herunder interview og observationer af borgere og medarbejdere. Undersøgelserne bruges til at udvikle og teste nye løsninger.
- **Servicedesign** er en tilgang, hvor problemstillinger undersøges, som en del af en større servicerejse. Et møde i jobcentret er fx ikke en isoleret begivenhed, men en del af hele den oplevelse, som borgeren har med jobcentret lige fra det første brev de modtager med indkaldelse, ankomsten eller anden kontakt med kommunen.

I 2021 er der blandt andet gennemført følgende projekter:

Borgernes skift mellem jobcentre

Forvaltningen har undersøgt borgernes oplevelse af at skifte jobcentre, når de falder ind under ny lovgivning fordi de fylder 30 år. Der er udviklet et nyt overgangsforløb, som er ved at blive testet. Den nye overgang fokuserer på at skabe en tryk og gennemskuelig oplevelse for borgeren, gennem et øget fokus på inddragelse af borgeren.

Udbredelse af gode løsninger

Københavns Kommune har arbejdet på at udbrede virkningsfulde løsninger der øger borgernes oplevelsen og oplevelsen af sammenhæng på tværs af forvaltningens jobcentre.

Videobreve der er udviklet til sygemeldte borgere, er blevet justeret og taget i brug i arbejdet med dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere. På samme måde er den styrkede borgerrejse omkring rehabiliteringsmøderne blevet udbredt til andre jobcentre, der sender borgere til dette møde.

Serviceeftersyn af udvalgte indsatser

Københavns Kommune har undersøgt borgernes og medarbejdernes oplevelse af indsatser målrettet udsatte borgergrupper, for at styrke indsatserne og løfte borgeroplevelserne med konkrete tiltag.

Forvaltningen har gennemført et serviceeftersyn af indsatsen overfor veteraner, hvor der bl.a. er udviklet et efterværn til når borgerens sag stopper i jobcenteret samt et styret tværgående samarbejde om borgerens sag.

Forvaltningen har også undersøgt indsatsen Perspektiv, der er målrettet ægtefælle- / selvforsørgede ledige bosat i udsatte boligområder i København. Her er bl.a. udviklet støttemateriale til borgernes opstart på arbejdsmarkedet samt et udvidet samarbejde om på småjobs.

Københavns kommune har gennemført en kvalitativ undersøgelse af de ledige jobparates holdning og barrierer til at søge job i Hotel- og Restaurationsbranchen. De identificerede barrierer er i samarbejde med jobcentrenes sagsbehandlere blevet oversat til konkrete greb til brug i samtalen med de ledige jobparate. Undersøgelsen er også blevet præsenteret for brancheforeninger som bidrag til dialogen om branchens mangel på arbejdskraft.

Medarbejdertrivsel og stærke arbejdsfællesskaber

Forvaltningen arbejder systematisk med arbejdsmiljø og trivsel hos medarbejderne, som løbende understøttes i den daglige ledelse og i MED-samarbejdet.

Hver andet år gennemføres en trivselsundersøgelse (TU) og der udarbejdes handleplaner på alle niveauer i organisationen. På tværgående BIF-niveau sætter opfølgningen på TU21 fokus på samarbejde på tværs og på udvikling af stærke arbejdsfællesskaber og nye fælles BIF-principper for det gode samarbejde, samt et koncept for mini-praktikker på tværs i forvaltningen. Hertil kommer et særligt indsatsområde for at forebygge og håndtere krænkende adfærd, blandt andet ved at udvikle og forankre et Kodeks for god tone og adfærd.

3.4. BIF skal styrke integration af københavnere med ikke-vestlig baggrund

Dette fokusområde omhandler Københavns Kommunes samlede integrationspolitik. I relation til fokusområdet er der vedtaget både en integrationspolitik og en integrationshandleplan. Både integrationspolitikken og handleplan gælder til og med 2022. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget forventes derfor at skulle drøfte en ny politik og handleplan i løbet af 2022.

Københavns Kommunes Integrationspolitik 2019-22

Københavns Kommunes Integrationspolitik 2019-22 sætter retningen for integrationsindsatsen frem til 2022. Politikken er visionen for et København, hvor alle uanset baggrund i lige stort omfang deltager i samfundet, uddanner sig og bliver en del af det københavnske arbejdsfællesskab.

Politikken er godkendt af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget d. 12. november 2018 og i Borgerrepræsentationen d. 13. december 2018. I integrationspolitikken er der opstillet en række pejlemærker for integrationsindsatsen. Der er opstillet følgende fire mål inden for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets område:

1. Flere københavnere med minoritetsbaggrund skal være en del af arbejdsmarkedet
2. Flere nyankomne flygtninge – særligt kvinder – skal være i en integrationsgrunduddannelse (IGU)
3. Flere med minoritetsbaggrund skal gennemføre en ungdomsuddannelse.
4. Flere københavnere med minoritetsbaggrund skal være inkluderet i det omkringliggende samfund.

Københavns Kommunes Integrationshandleplan 2019-22

Københavns Kommunes Integrationshandleplan 2019-22 indeholder en række indsatser, der skal bidrage til at nå målene i Integrationspolitik 2019-22. Handleplanen er godkendt af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget d. 10. december 2018 og består af tre overordnede områder med tilhørende indsatser. I parentes angives midler afsat til indsatserne.

Flere skal i job

- Håndholdt og vedvarende virksomhedsrettet indsats for ledige (3,3 mio. kr. årligt 2019-22)
- Særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder (2,5 mio. kr. årligt 2019-21 og 3,5 mio. kr. i 2022)
- Virksomhedsrettet indsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination (0,8 mio. kr. årligt 2019, 2021 og 2022 og 0,6 mio. kr. i 2020)

Flere skal fastholdes i uddannelse

- Flere lære- og elevpladser til unge (0,8 mio. kr. årligt fra 2019-22).
- Opsøgende lærlingeindsats i udsatte boligområder (0,6 mio. kr. årligt i 2022 og 2023)
- Bydækkende studie- og fritidsjobsindsats (5,9 mio. kr. årligt på service i 2022-2025)
- Fritidsjob til unge (1,6 mio. kr. årligt fra 2019-22)
- Fritidsjobformidling i FISKEN (0,6 mio. kr. i 2022-25)

Flere skal være en del af samfundet

- Forebyggelse af social kontrol (1 mio. kr. årligt fra 2019-22)

4. Ministermål

Hvert år udmelder beskæftigelsesministeren et antal beskæftigelsespolitiske mål. Målene kan bruges som et pejlemærke for det kommende års beskæftigelsesindsats. Kommunerne har ikke pligt til at efterleve eller følge op på status for målene. For 2022 udmeldte ministeren den 9. april 2021, at han fastholdt målene fra 2021. De fem mål er:

1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling
2. Flere ledige skal opkvalificeres

3. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft
4. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende
5. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Ministeren ønsker med en fortsættelse af målene fra 2021 at skabe kontinuitet i en periode, der som følge af covid-19-situationen har været præget af usikkerhed.

I de næste afsnit beskrives, hvilke indsatser Jobcenter København bruger for at opfylde minister-målene.

4.1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i Københavns Kommune har i 2018 vedtaget en vision, som danner ramme for beskæftigelse- og integrationsindsatsen i København. Visionens fokus på, at borgerne skal have gode brugeroplevelser, danner grundlag for forvaltningens møder med borgere og er et bærende element i alle dele af forvaltningens borgerrettede arbejde. Centralt for dette arbejder er Enhed for Servicedesign, som er beskrevet i afsnit 3.3. Derudover sikres den værdige sagsbehandling gennem følgende initiativer.

Undersøgelse af borgernes oplevelse af jobcentret

Siden 2019 har forvaltningen årligt fået VIVE (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd) til at udføre en undersøgelse af borgernes oplevelser med Jobcenter København. Undersøgelsen omfatter både udsatte og job- og uddannelsesparate borgere og skal bidrage til at forbedre borgernes oplevelse med jobcenteret. Det næste resultat vil forelægge primo 2022.

BIF-uddannelsen

Forvaltningen har i 2016 i samarbejde med Københavns Professionshøjskole implementeret en særligt udviklet uddannelse for nye medarbejdere med borger- eller virksomhedskontakt, kaldet BIF-uddannelsen. Uddannelsen består af to dele, som giver henholdsvis 10 etcs-point og 5/10 etcs-point hver og afsluttes med en eksamen. Formålet med uddannelsen er dels at give alle medarbejdere en høj fælles faglighed og kendskab til målsætninger og metoder i forvaltningen, dels at sætte fokus på god service og borgernes og virksomhedernes behov. Medarbejderne skal blandt andet lære, hvordan de kan udføre deres arbejde på en forståelig og tydelig måde, og som samtidig opleves som ordentlig og respektfuld af borgerne. Alle nye medarbejdere i BIF skal starte på 1. del kort efter ansættelsen og på 2. del ca. et halvt år efter, de afslutter 1. del.

Den gode samtale

Forvaltningen har igennem de seneste syv år haft en værktøjskasse for den gode borgersamtale. Værktøjskassen er en dynamisk ramme, hvor medarbejderne kan hente inspiration til arbejdet med professionelle borgersamtaler og indeholder blandt andet redskaber til forskellige tilgange til en samtale, der understøtter borgerens empowerment. Værktøjskassen indgår i BIF-uddannelsens del 1, hvor der både undervises og trænes i metoderne, ligesom metoderne udbygges på del 2.

Senest har forvaltningen haft særligt fokus på at udvikle medarbejdernes kompetencer til at samtale med udsatte borgere, herunder psykisk sårbare og syge borgere. Webinarer, e-læring og workshops har sat fokus på, hvordan forskellige diagnoser kan give udfordringer uddannelsesmæssigt og på arbejdsmarkedet, samt hvordan medarbejderne professionelt kan opleve og bedst muligt støtte borgeren i samarbejdet. Herudover er der sammen med Københavns Professionshøjskole udviklet et tilpasset diplommodul (10 etcs-point), hvor udvalgte medarbejdere får særlige kompetencer i kommunikation med psykisk syge, som de efterfølgende også kan vejlede

deres kollegaer om. Derudover har medarbejdere, der arbejder med udsatte borgere, siden 2019 modtaget regelmæssig supervision i forhold til samtaler og relationer.

4.2. Flere ledige skal opkvalificeres

Fra statslig side er der vedtaget en række initiativer til opkvalificering af særligt ufaglærte ledige for at sikre, at der også er brug for dem på fremtidens arbejdsmarked. Ufaglærte og faglærte ledige med forældede kompetencer har blandt andet fået mulighed for at få en erhvervsuddannelse på 110 procent dagpenge i 2020-2023. Der er ligeledes vedtaget en forsøgsbekendtgørelse, der giver ledige ret til et kort erhvervsrettet kursus fra første ledighedsdag under visse betingelser. Det gælder ligeledes et forsøg, der giver ret til 6 uger jobrettet uddannelse inden for mangelområderne fra første ledighedsdag.

I Jobcenter København er der mange ledige ufaglærte (ca. 20 pct. af dagpengemodtagerne en stor del af de jobparate kontanthjælpsmodtagere). Samtidig viser arbejdsmarkedsbalancen og STARs rekrutteringsservice, at der fortsat er områder med mangel på arbejdskraft, typisk inden for de faglærte områder. Derfor er det nærliggende at arbejde med de lediges kompetencer og mulighederne for at opkvalificere til områder med mangel på arbejdskraft.

Opkvalificering i København

I København er der gennem de seneste år arbejdet systematisk med at udvide anvendelsen af uddannelse i beskæftigelsesindsatsen. I 2020 blev der udarbejdet "sigtelinjer for uddannelse", der skaber retningen for, hvordan der arbejdes med uddannelse i jobcentret, samt hvordan der skal prioriteres i indsatsen. De seks sigtelinjer er:

- Basale kompetencer
- Uddannelsesmotivation
- Uddannelse og virksomhedsplaceringer
- Digitale kompetencer
- Brancheskifte
- Uddannelse til job.

I 2021 er 1,3 pct. af de ledige modtagere af a-dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp og ledighedsydelse påbegyndt ordinær uddannelse, 6-ugers jobrettet uddannelse eller voksenlærlingeforløb. Gennemsnittet for hele landet er 1,6 pct. Tallet skal ses i lyset af, at København har flere akademiske a-dagpengemodtagere (som har mindre behov for uddannelse) og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (som oftest har barrierer for at påbegynde uddannelse) end landsgennemsnittet, og omvendt har færre uddannelseshjælpsmodtagere end landsgennemsnittet.

Der er øget fokus på, at borgerne i jobcentret skal have testet deres basale kundskaber og hjælpes videre, hvis de er udfordret i forhold til fx at kunne læse eller regne. Derudover er der i København fokus på de lediges digitale kompetencer. Denne indsats gælder på tværs af alle målgrupper, og dækker lige fra de mest basale kompetencer, til mere avancerede kursus til fx ledige akademikere.

Jobcenter København har de seneste år arbejdet for, at der sikres arbejdskraft til velfærdsfagene gennem rekruttering og opkvalificering blandt ledige borgere til social- og sundhedshjælpere. På samme måde arbejdes der inden for Hovedstadens Rekrutteringsservice (HRS) på at opkvalificere arbejdskraft til bygge- og anlægsbranchen.

Jobcenter København har det seneste år arbejdet proaktivt for, at flere af byens ledige har de rette kompetencer til at varetage grønne jobfunktioner og understøtte byens virksomheder i grøn vækst og samfundets grønne omstilling. Derfor er forvaltningen i en løbende proces for at afklare

hvilke kompetencer der efterspørges på fremtidens grønne arbejdsmarked, at målrette vejledningen af ledige i forhold til relevante "grønne" opkvalificeringskurser og indgå samarbejde med relevante aktører om at udvikle "grønne" kursusforløb i fællesskab.

Jobcenter København vil gerne øge volumen i arbejdet med de lediges kompetencer, og forsøger af forskellige veje at arbejde for, at det bliver lettere at motivere, finde uddannelse og igangsætte uddannelsesindsatsen i forhold til de ledige. Dette gøres blandt andet i dialog med andre interessenter, som KL, STAR, Greater Copenhagen, 6-byerne, uddannelsesinstitutioner, brancheorganisationer med flere.

4.3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Københavns Kommune har siden 2016 modtaget i alt 509 flygtninge visiteret fra Udlændingestyrelsen, heraf 143 i 2016, 155 i 2017, 75 i 2018, 93 i 2019, 39 i 2020 og foreløbigt 4 i 2021. Ca. 33 pct. er børn under 18 år, ca. 65 pct. er voksne ml. 18-64 år og ca. 2 pct. er ældre over 65 år.

Af de nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge mellem 18-64 år er status pr. 3. kvartal 2021, at 51 pct. af flygtninge og familiesammenførte er i beskæftigelse eller uddannelse. I alt er der 100 personer på selvforsørgelses- og hjemsendelsesydelse i 3. kvartal 2021. 55 pct. af disse er jobparate. Udlændinge- og Integrationsministeriet har opsat en målsætning om at 50 pct. af 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge efter tre års ophold i Danmark skal være i lønmodtagerbeskæftigelse. Andelen i København var i 2. kvartal 2021 på 39 pct. Dette er en stigning fra 37 pct. i 2. kvartal i 2020. På landsplan er tallet 34 pct. i 2. kvartal 2021.

I 2022 forventer København at modtage omkring 30 kvoteflygtninge og et endnu ikke kendt antal afghanske flygtninge, som følge af særlov om meddelelse af opholdstilladelse til de evakuerede afghanere. De afghanske flygtninge forventes at ankomme til København i første halvdel af 2022.

Indsatser for nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge

Københavns Kommune har iværksat en målrettet indsats for nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, den såkaldte "Københavnmodel for modtagelse og integration af flygtninge". Københavnmodellen skal sikre, at flygtninge hurtigst muligt opnår beskæftigelse og bliver en aktiv del af samfundet. Indsatsen omfatter blandt andet følgende indsatser:

En tidlig indsats, allerede mens flygtningene er på asylcentrene

Kommunen gennemfører på asylcenteret samtaler med flygtninge, inden de er flyttet til kommunen. Dette med henblik på at afdække den enkelte flygtnings kompetencer, forudsætninger og helbredsmæssige situation og muligheder for virksomhedsplacering.

Tidlig og kontinuerlig virksomhedsrettet indsats

Alle jobparate flygtninge tilbydes og starter i enten virksomhedspraktik eller løntilskud på en virksomhed inden for den første måned efter, at de har opnået bopæl i kommunen. Herefter må der maksimalt gå seks uger mellem hvert virksomhedsrettet forløb.

Helhedsorienterede mentorer og virksomhedsmentorer

Alle nyankomne flygtninge tilbydes en helhedsorienteret mentor, som hjælper flygtningen til hurtigt at etablere sig og opnå optimale rammer for et hverdags- og arbejdsliv i København. Når flygtningene er i virksomhedsforløb, kan de desuden få tilknyttet en virksomhedsmentor.

Fastholdelse i job

Fastholdelsesindsatsen omfatter åben rådgivning, hyppigere samtaler med den enkelte flygtning med et intensivt uddannelses- og virksomhedsperspektiv samt mentorindsats med målrettet fokus på fastholdelse i job, uddannelse eller integrationsgrunduddannelsen (IGU).

4.4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

I tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen tager forvaltningen udgangspunkt i de ressourcer, behov og ønsker den enkelte borger – på trods af evt. handicap – har, og hvordan borgeren konkret kan bruge sine ressourcer på arbejdsmarkedet. Borgerne kategoriseres således ikke efter, om de har et handicap eller ej.

Personer med handicap, der ikke får hjælp efter serviceloven, bliver ikke registreret i Danmark. Forvaltningen har derfor ikke tal på antallet af borgere med forskellige handicap, der er hhv. inden for og uden for arbejdsmarkedet.

København har fortsat en højere andel af ledige fleksjobberettigede end resten af landet. 21,9 pct. af de fleksjobvisiterede københavnere var ledige i 3. kvartal 2021. På landsplan var andelen 14,7 pct. Coronakrisen har haft betydning for ledigheden for de fleksjobvisiterede, og ledigheden steg med 1,8 procentpoint fra 1. kvartal til 3. kvartal 2020. Ledigheden er dog faldet igen med 3,2 procentpoint fra 3. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021.

Målsætninger

Københavns Borgerrepræsentation vedtog d. 1. februar 2018 kommunens handicappolitik for perioden 2018-2022. I handicappolitikken er der blandt andet målsætninger, der vedrører beskæftigelsesområdet.

Disse målsætninger er:

- Borgere og virksomheder skal have kendskab til kompenserende ordninger og jobs på særlige vilkår, der kan bidrage til, at flere kan deltage på arbejdsmarkedet på trods af funktions-nedsættelse.
- Vi skal blive bedre til at indgå samarbejde med private virksomheder og organisationer og øge deres kendskab til, hvad det vil sige at have medarbejdere med særlige behov, så flere borgere med handicap ansættes ordinært eller i fleksjob og fastholdelsesfleksjob, bl.a. via brug af sociale klausuler i aftaler.
- Københavns Kommune skal ansætte flere medarbejdere på særlige vilkår herunder fleksjob.
- Alle børn, unge og voksne med handicap skal have skolegang og en uddannelse – sociale, personlige samt helbredsmæssige udfordringer må ikke være en barriere.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens indsatsplan

Kommunens overordnede handicappolitik understøttes af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens indsatsplan for handicappolitikken, der blev godkendt af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget d. 27. august 2018. Blandt indsatserne målrettet ledige og sygemeldte borgere med handicap kan særligt fremhæves:

- IPS (Individuelt Planlagt Job med Støtte) er en tværgående beskæftigelses- og sundhedsindsats for ledige borgere med psykisk funktionsnedsættelse. Borgeren tilknyttes en specialiseret IPS-konsulent, som – udover kontakten til de ledige og samarbejde med regionens psykiatri – også har en væsentlig opgave i at opsøge virksomheder.
- Specialindsats Handicap, der behandler ansøgninger om handicapkompenserende ordninger og yder råd og vejledning til borgere og virksomheder.
- Rameaftale med leverandører om "Specialiserede indsatser for særligt udsatte unge". Indsatsen er målrettet unge med udviklingshæmning og komplicerende, diagnostiske sygdomme og/eller handicap, hvor fokus er at understøtte de unges veje mod uddannelse, herunder afklaring.

-
- Borgerrepræsentationen vedtager årligt måltal for hvor mange Københavns Kommune skal ansætte i fleksjob. I 2021 er måltallet 850 fleksjobansatte i Københavns Kommune. I september 2021 var der 869 fleksjobansatte, hvilket svarer til en målopfyldelse på 102 pct.

4.5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Virksomhederne oplever også fortsat udfordringer med at rekruttere de nødvendige medarbejdere. Det viser Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) seneste rekrutteringsanalyse fra september 2021: 31 pct. af alle rekrutteringer var forgæves på landsplan, 30 pct. i Region Hovedstaden. Det er næsten en fordobling sammenlignet med året før og har ikke ligget højere siden efteråret 2007.

De indsatser, der understøtter dette mål, er også beskrevet ovenfor i afsnit 4.2 om arbejdskraft til virksomhederne, da dette også er Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets fokusområde. Blandt indsatser kan særligt fremhæves:

Indsatser

- Den virksomhedsrettede indsats er styrket med 80 mio. kr. årligt i 2021 og frem bl.a. til flere virksomhedskonsulenter.
- Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har vedtaget en handleplan, som tager udgangspunkt i, at det gode match mellem virksomheder og ledige både handler om at yde en god virksomhedsservice og om jobcentrets kerneopgave, som er at hjælpe ledige i job eller uddannelse.
- Jobcenter København har over de seneste år arbejdet intensivt for at øge anvendelsen af uddannelsesaktivering – herunder bedre anvendelse af de centralt udmeldte uddannelsespuljer. Det har bl.a. resulteret i, at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har vedtaget "sigtelinjer for uddannelse", der fastsætter, hvordan der i jobcentret skal arbejdes med og prioriteres i uddannelsesindsatsen. Jobcenter København vil som led i handleplanen fortsat arbejde intensivt med at opkvalificere, uddanne eller omskole de ledige med de rette kompetencer, så de matcher virksomhedernes behov.
- Forvaltningen har i 2020-21 foretaget et eftersyn af akademikerindsatsen, for at forbedre indsatsen for de mange ledige akademikere. I 2022 vil anbefalinger fra eftersynet blive implementeret (se også afsnit 4.2).
- København har styrket indsatsen for at matche ledige og virksomheder via etablering af en tværgående matchenhed og større fokus på forpligtende krav til jobsøgning.
- København samarbejder på tværs af 19 kommuner i Hovedstadens Rekrutteringsservice (HRS) om at formidle og opkvalificere ledige fra hele hovedstadsområdet til brancherne bygge- og anlæg, transport og hotel og restaurant. Hovedstadens Rekrutteringsservice har udvidet samarbejdet med Nordsjællands Rekrutteringsservice (NRS) og Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland (JRS), der tilsammen dækker alle jobcentre på Sjælland til gavn for virksomheder og ledige i regionen.

5. Vejledning om mulighed for repatriering

Efter Integrationsloven og Bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats skal jobcentrene under alle samtaler i kontaktforløbet/opfølgningssamtaler vejlede om muligheden for repatriering, hvis den pågældende borger er omfattet af repatrieringsloven og har haft opholdstilladelse i

Danmark i mindre end 5 år. Borgere, som er omfattet af repatrieringsloven og som har haft opholdstilladelse i mindst 5 år, skal vejledes om repatriering ved en dedikeret samtale om repatriering, hvis de har modtaget kontanthjælp, uddannelseshjælp, selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse i mindst 18 ud af de seneste 36 måneder.

Den dedikerede samtale om repatriering er i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen implementeret ved, at der to gange årligt foretages en søgning på tværs af systemer med henblik på at udtrække en liste over borgere, som opfylder kravet til opholdstid og ydelseshistorik, og som har statsborgerskab uden for EU/EØS samt UK og Schweiz. Målgruppen bliver herefter indkaldt til en dedikeret samtale om repatriering, hvor Dansk Flygtningehjælps pjece om repatriering vil blive gennemgået, og borgeren vil kort få beskrevet processen for behandlingen af en ansøgning om repatriering.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen deltager i regionale netværksmøder i regi af Styrelsen for International Rekruttering (SIRI).

Når en borger har udtrykt ønske om at repatriere, samarbejder forvaltningens Ydelsesservice tæt med Dansk Flygtningehjælp om at gennemføre repatrieringen i overensstemmelse med den plan, som borgeren har udarbejdet med Dansk Flygtningehjælp.

6. Resultater af beskæftigelsesindsatsen

Der vedlægges som resultatrapport et bilag "Opfølgning på visionen og de fire fokusområder, 3. kvartal 2021", der fremlægges for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 13. december 2021.

Bilag 1: Målinger for fokusområde 1 om udsatte ledige

Bilag 2: Målinger for fokusområde 2 om arbejdskraft til virksomhederne

Bilag 3: Målinger for fokusområde 3 om servicekultur og medarbejdertrivsel

Bilag 4: Målinger for fokusområde 4 om integration af københavnere med ikke-vestlig baggrund

Bilag 5: Placering på beskæftigelsesministeriets ranglister

Bilag 6: Beskæftigelse for københavnere