

Fremdriftsskema til opfølgning på justerede anbefalinger til tværgående samarbejder i KKR Hovedstaden i 2016 og 2017.

Virksomhedsrettede indsatser	Grøn/gul/rød	Bemærkninger
<i>SKAL-initiativer i 2016 og 2017:</i>		
<p>Alle kommuner skal aktivt medvirke til at udvikle og forankre Hovedstadens Rekrutteringsservice og Nordsjællands Rekrutteringsservice – herunder udbygge samarbejdet til i endnu højere grad at kunne koordinere arbejdskraft til de store infrastrukturprojekter som i disse år igangsættes (hospitalsbyggeri, metro, letbanebyggeri mv.)</p>	Grøn	<p>Københavns Kommune har spillet en drivende rolle i etableringen, og Københavns Erhvervshus lægger lokaler til HRS' sekretariat, der består af 4 medarbejdere. HRS sekretariatet skal sikre en målrettet og opsøgende indsats over for store og mellemstore bygge- og anlægsvirksomheder ifm. rekruttering på tværs af 19 hovedstadskommuner. Medio november 2017 har HRS lavet 351 placeringer i ordinære jobs siden HRS blev oprettet medio 2015. Det overordnede mål for placeringer er 500.</p> <p>Region Hovedstaden har d. 5. september 2017 bevilget 10.6 mio. kr. til det treårige projekt: <i>Kompetent arbejdskraft til Greater Copenhagen</i>. Projektet hører under ReVUS fyrtårnet "Vækstkritiske Kompetencer". Hovedstadens Rekrutteringsservice (HRS) er leadpartner på projektet, med inddragelse af Nordsjællands Rekrutteringsservice (NRS) og LO-Hovedstaden. Rekrutteringsindsatsen er henvendt til bygge- og anlægsbranchen i Region Hovedstaden.</p>

		Formålet er at koordinere én samlet rekrutteringsindsats på tværs af HRS, NRS og LO-Hovedstaden til gavn for virksomheder, ledige og vækst i Region Hovedstaden.
<b>Borgerrettede indsatser</b>	<b>Grøn/gul/rød</b>	<b>Bemærkninger</b>
<i>SKAL-initiativer i 2016 og 2017:</i>		
Alle kommuner skal aktivt medvirke til forankring og udvikling af samarbejdet i regi af Uddannelsesforum for derved at understøtte en mere koordineret indsats for opkvalificering af ledige og for at udbrede og udbygge samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne, så opkvalificeringen af unge ledige (under 30 år) styrkes markant.	Grøn	<p>Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) har fra start prioriteret en aktiv indsats i uddannelsesforum, bl.a. "garantiuddannelser":  Garantiuddannelser er en aftale med erhvervsskoler om at udbyde udpegede uddannelser på positivlisten med korte intervaller - med garanti for, at Københavns Kommune forpligter sig til at købe otte pladser på hvert hold. Initiativet måtte opgives grundet svigtende tilmelding (takst beregnet ud fra hold på mindst 16 - færre indebærer underskud for skolen).</p> <p>Uddannelsesforum Hovedstaden &amp; Bornholm har fra start forår 2015 fokuseret på de nye uddannelsesmuligheder for dagpengemodtagere i beskæftigelsesreformen 1. januar 2015, der langt overvejende omfatter ledige over 30 år. Det skyldes,</p>

	<p>at det ret hurtigt stod klart, at de nye uddannelsesmuligheder ikke blev anvendt i tiltænkt omfang. Københavns Kommunes brug af den regionale positivliste er fortsat lav, men er dog steget fra 9 pct. i 2015 til 30 pct. i 2016. Københavns Kommune har iværksat en række initiativer på området.</p> <p>HRS har fx fra 2016 fået en aftale med 17 af de deltagende kommuner (herunder København), om at visitere til uddannelsesforløb inden for bygge og anlæg, overvejende til uddannelser på den regionale positivliste, f.eks. certificerende AMU-forløb til job som kloakrørlægger. Uddannelsesindsatsen i HRS-regi har bidraget til det øgede brug af puljemidler.</p> <p>Derudover har BIF i regi af uddannelsesforum deltaget i seminar om uddannelsesløft og deltager i uddannelsesløftambassadør-projektet. Øget fokus på uddannelsesløft, bl.a. uddannelsen som rengøringstekniker, har også bidraget til øget brug af uddannelsespuljer. Der kan også nævnes et omskolingsinitiativ, dvs. en uddannelsesindsats målrettet 130 ufaglærte, jobparate ledige årligt for en opkvalificering til 6 ufaglærte job med mangel på arbejdskraft, så vidt muligt via uddannelser på den</p>
--	---

		<p>regionale positivliste.</p> <p>Københavns Kommune prioriterer uddannelse højt: I 2017 er der budgetteret med 89,7 mio. kr. i alt, heraf 40,9 mio. til dagpengemodtagere over 30 år, dvs. målgruppen for uddannelsespuljer.</p> <p>Det er en landsdækkende udfordring, at uddannelsespuljerne ikke anvendes fuldt ud, Københavns Kommune har derfor i regi af 6 By Direktørnetværket taget initiativ til en arbejdsgruppe på tværs af de 6 byer og STAR. Arbejdsgruppen har til opgave at afdække udfordringer og drøfte løsningsmodeller for øget brug af uddannelsespuljer.</p> <p>Derudover har BIF i regi af uddannelsesforum deltaget i seminar om uddannelsesløft og deltager i uddannelsesløftambassadør-projektet.</p>
<p><b>KAN-initiativer i 2016 og 2017</b></p> <p>Det anbefales, at alle kommuner i 2016 og 2017 overvejer mulighederne for at indgå i tværkommunale samarbejder på følgende områder:</p>		
<p>Særlige indsatser for små målgrupper med andre udfordringer end ledighed, hvor det tværkommunale samarbejde muliggør etablering af skræddersyede forløb.</p>	-	<p>Københavns Kommune deltager i øjeblikket ikke i tværkommunalt samarbejde om indsatser til små målgrupper. Det skyldes primært, at Københavns Kommunes behov for skræddersyede forløb fint er dækket inden for rammerne af de mange tilbud, der</p>

		<p>er tilgængelige for borgere med andre udfordringer end ledighed. Grundet kommunens størrelse har Københavns kommune ikke så mange små målgrupper. De der er indgår som nævnt i kommunens øvrige tilbud. Københavns Kommune har givet mulighed for, at andre kommuner, kan byde ind på Københavns Kommunes brobygningsaftaler.</p> <p>Københavns Kommune vil dog gerne indgå i et samarbejde, hvis der etableres et.</p>
<p>Særlige indsatser for akademikere, hvor det tværkommunale samarbejde muliggør etablering af skræddersyede forløb.</p>	<p>Grøn</p>	<p>Københavns Kommune (BIF) indgår i et pilotprojekt med Greater Copenhagen og Workindenmark, hvor Frederiksberg og Lyngby-Taarbæk Kommuner også deltager.</p> <p>Formålet med projektet er at rette op på den ubalance, at der er mange ledige akademikere i blandt andet København, Frederiksberg og Lyngby-Taarbæk kommune, mens der er mangel på akademiske kompetencer andre steder i Greater Copenhagen.</p> <p>I 2017 er målet, at der skal skabes 30 match mellem ledige københavnske akademikere og virksomheder i</p>

		<p>Greater Copenhagen. Det mål er indfriet. Derudover arbejder Københavns Erhvervshus med fortsat at opbygge relationer til kommuner og andre aktører i Greater Copenhagen med henblik på at udvikle en samarbejdsmodel for rekruttering til virksomheder.</p> <p>Et særligt eksempel på tværkommunalt samarbejde er indsatsen for særlige grupper med behov for en skræddersyet indsats. Her har Jobcenter København indgået en aftale med Jobcenter Frederiksberg om adgang til forløb for tidligere topledere.</p>
<b>Sikre kvalificerede medarbejdere</b>	<b>Grøn/gul/rød</b>	<b>Bemærkninger</b>
<i>SKAL-initiativer i 2016 og 2017:</i>		
Alle kommuner skal have fokus på, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at servicere virksomhederne og levere effektiv jobformidling.	Grøn	<p><b>BIF uddannelsen</b>  BIF uddannelsen består af to kompetencegivende forløb for nye og eksisterende medarbejdere, der har borger- og virksomhedskontakt. Forvaltningen har i samarbejde med Metropol udviklet uddannelsen og Metropol driver uddannelsen. I løbet af 2016 og 2017 har alle erfarne medarbejdere med borger- og virksomhedskontakt været gennem det kompetencegivende forløb på Metropol, hvor virksomhedssamarbejdet er et væsentligt fokus. Fra 2018 går uddannelsen i drift, så nye medarbejdere</p>

		<p>fremadrettet gennemfører begge kompetencegivende moduler. Uddannelsen får samtidig et endnu stærkere fokus på arbejdsmarked, match og service.</p> <p><b>Code of Conduct</b></p> <p>Københavns Kommune (BIF) har i oktober lanceret et nyt "Code of Conduct" for virksomhedssamarbejdet, der skal understøtte gode relationer til virksomhederne med udgangspunkt i deres behov, samt en ensartet og koordineret service. Der er udpeget Code of Conduct ambassadører på alle centre, og der arbejdes med denne gruppe og de lokale ledergrupper i fht. implementeringen, der sker samtidig med en ændret organisering. På baggrund af de første erfaringer udvikles der målrettede kompetenceudviklingsforløb.</p>
<p><b>KAN-initiativer i 2016 og 2017</b>  Det anbefales, at alle kommuner i 2016 og 2017 overvejer mulighederne for at indgå i tværkommunale samarbejder på følgende områder:</p>		
<p>Indgår i fælleskommunale kompetenceudviklingsprojekter, hvor medarbejdere på tværs af kommunerne deltager. Dette kunne fx indebære udveksling af medarbejdere mellem kommunerne.</p>	<p>Grøn</p>	<p>Københavns Kommune (BIF) har delt viden med andre kommuner vedr. BIF uddannelsen og har deltaget i workshops omkring fremtidens kompetencer i jobcentre (Bl.a. sammen med Dansk</p>

		<p>Socialrådgiverforening, HK Kommunal og KL).</p> <p>Københavns Kommune indgår i et tværkommunalt projekt under STAR, som hedder "Styrkede samarbejde om kontaktføreløb (SOKO)", hvor a-kasser og jobcentre deltager i kompetenceudviklingsforløb i efteråret 2017 med fokus på samarbejdet i det fælles kontaktføreløb.</p>
<b>Dokumentation af effekt af indsats</b>	<b>Grøn/gul/rød</b>	<b>Bemærkninger</b>
<i>SKAL-initiativer i 2016 og 2017:</i>		
<p>Alle kommuner skal medvirke til, at dokumentation af effekten af indsatser på beskæftigelsesområdet udvikles. Det gælder både opkvalificeringsindsatser og sanktionsredskaber. Fokus er særligt på dialogen med staten med henblik på at styrke og udvikle jobindsats.dk. Det handler fx om mulighederne for at trække statistik for særlige temaer – herunder afslutningsårsag for ledighedsperioden.</p>	Grøn	<p>Københavns Kommune deltager i flere i tværkommunale projekter, hvor der videndeles. København kommune deltager fx i Rockwoolfondens projekt NExTWORK, der er et kontrolleret forsøg, hvor der arbejdes med at udvikle, afprøve og dokumentere metoder til at fastholde unge i uddannelse og job. Udover Københavns Kommune deltager Roskilde Kommune også i NExTWORK. Københavns Kommune deltager ligeledes i IPS, som er et randomiseret effektstudium, der forsker i hvordan man bedst kan hjælpe folk med svære sindslidelser i uddannelse og arbejde.</p>



	<p>Der er med budgetforhandlingerne 2018 afsat midler til et 2-årigt forsøgsprojekt med lavere sagsstammer for aktivitetsparate borgere over 30 år. Formålet er at undersøge og dokumentere effekterne af lavere sagsstammer pr. sagsbehandler på kvalitet, udgifter til overførsler og længden af ledighedsforløb. Indsatsen skal ses i sammenhæng med satspujlemidler tilført området og være afklarende eller virksomhedsrettet. Der er afsat midler til ansættelse af ca. 18 nye sagsbehandlere som betyder, at sagsstammen reduceres til 50 sager pr. sagsbehandler. Resultatet af forsøget kan med fordel deles tværkommunalt.</p> <p>Københavns Kommune samarbejder med STAR og Region Hovedstadens psykiatri om et fælles projekt, IBBIS. Projektet har til formål at afdække hvilken indsats der er virksom i forhold til borgere med lettere belastningsreaktioner ( stress, lettere angst og depression). Resultatet af projektet vil være relevant at dele tværkommunalt.</p> <p>Københavns Kommune (BIF) deltager i samarbejdet med KL om etablering og udvikling af fælles kommunal data.</p>
--	---

		<p>Københavns kommune (BIF), er en del af arbejdsgruppen der står bag udviklingen af systemet i samarbejde med KOMBIT.</p> <p>Målet med et fælles ledelsesinformations system, FLIS er, at give adgang til data og mulighed for at bearbejdede data med udgangspunkt i fælleskommunale definitioner. Målet er at systemet skal frigøre kommunerne fra vores nuværende afhængighed af leverandørerne, og øge konkurrencen blandt markedets it-leverandører.</p> <p>Københavns Kommune (BIF) er blandt andet i gang med at teste en række nøgletal på BIFs DREAM udtræk og sammenligne med de resultater, som FLIS når frem til.</p>
<p><b>KAN-initiativer i 2016 og 2017:</b>  Det anbefales, at alle kommuner i 2016 og 2017 overvejer mulighederne for at indgå i tværkommunale samarbejder på følgende områder:</p>		
<p>Indgå i fælleskommunale dokumentationsprojekter, hvor data for effekten af indsatser samles og analyseres.</p>	<p>Grøn</p>	<p>Københavns kommune (BIF) indgår i en KL arbejdsgruppe og som en del af udviklingen af FLIS. BIF deltager også i en arbejdsgruppe sammen med STAR og en del af landes kommuner vedr. udstilling af data fra DFDG.</p>

		BIF er med til at teste de data som bliver udstillet. Målet er at vi på sigt skal hente aktivitet, samtale, jobplan, borgerdata og VITAS fra DFDG.  Lisbeth Justesen fra STAR er ejer af projektet.
Indgå i fælleskommunale projekter med fokus på best practice på beskæftigelsesområdet for at fremme læring på tværs af kommunerne.	Grøn	Københavns Kommune (BIF) indgår i 6 by samarbejdet, som dækker dette område.
<b>Aktiv beskæftigelsesindsats i forhold til flygtninge (nyt tema)</b>	<b>Grøn/gul/rød</b>	<b>Bemærkninger</b>
<i>SKAL-initiativer i 2016 og 2017:</i>		
Effektiv kompetenceafklaring af flygtninge. Det handler om, at kommunerne samarbejder om at finde gode modeller for samspillet med asylcentre vedr. hurtig og effektiv kompetenceafklaring af flygtninge jf. aftalerne i regi af to- og trepartsforhandlingerne.	Grøn	Københavns Kommune (BIF) har iværksat en målrettet indsats for flygtninge og familiesammenførte, den såkaldte 'Københavnermodel'. Københavnermodellen skal sikre, at flygtninge hurtigst muligt opnår beskæftigelse og bliver en aktiv del af samfundet. Indsatsen omfatter bl.a. tidlige jobrettede samtaler i asylfasen, tilbud om helbredsundersøgelse, at alle jobparate flygtninge i København kommer i virksomhedsplacering indenfor 4 uger efter, at de har opnået bopæl i kommunen. Københavns Kommune har i 2017 haft en målopfyldelse på 100 procent ift at få jobparate flygtninge i en virksomhedsplacering

		indenfor 4 uger.
<b>KAN-initiativer i 2016 og 2017:</b>		
Det anbefales, at alle kommuner i 2016 og 2017 overvejer mulighederne for at indgå i tværkommunale samarbejder på følgende områder:		
Samarbejde om optimal fordeling af praktikpladser i virksomhederne til flygtninge, så det sikres, at alle pladser på virksomhederne benyttes.	Grøn	Københavns Kommune (BIF) videreformidler i mange tilfælde jobordrer fra virksomheder gennem et uformelt netværk med fokus på flygtninge blandt virksomhedskonsulenter i storkøbenhavnske kommuner, hvis det ikke er muligt at finde kandidater bosat i København. På den måde sikres det, at virksomhederne i langt de fleste tilfælde kan hjælpes med deres forespørgsel.
Erfaringsudveksling om arbejdet med at indplacere flygtninge (Jobparat vs. Aktivitetsparat). Kommunerne skal medvirke aktivt til at vidensdeling ift. indplacering af flygtninge, således at der tilstræbes en ensartethed på tværs af kommunerne.	Grøn	Københavns Kommune (BIF) deltager på møder i 6-bysamarbejdet med henblik på erfaringsudveksling, også ift. visitation til jobparat/aktivitetsparat. I Københavns Kommune er 75 pct. er jobparate eller selvforsørgende. Endvidere deltager kommunen på møder i Det Kommunale Ledernetværk om Integration i Region Hovedstaden/Sjælland (STAR) og i netværksmøder om integration både på leder- og på praktikerniveau (v. Arbejdsmarkedskontor Øst). På møderne i ledernetværket er der afsat tid til at drøfte aktuelle udfordringer i den kommunale integrationsindsats.

