



Beskæftigelsesplan 2023

Københavns Kommune
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen



Indhold

1. Indledning	3
2. Budget 2023	3
3. Københavns Kommunes vision og pejlemærker for beskæftigelsesindsatsen	3
3.1 Understøttelse af erhvervslivet	4
3.2 Opkvalificering og uddannelse	6
3.3 Borgere i kanten af arbejdsmarkedet	7
3.4 Integration og sprog	9
3.5 Fremtidens arbejdsmarked	10
3.6 Medarbejdertrivsel	12
3.7 Særligt fokusområde: Ukrainske fordrevne	12
3.8 Særligt fokusområde: Borgere med handicap/funktionsnedsættelse	13
4. Ministermål	15
4.1 Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling	15
4.2 Flere ledige skal opkvalificeres	16
4.3 Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende	16
4.4 Flere personer med handicap skal i beskæftigelse	17
4.5 Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft	17
5. Vejledning om mulighed for repatriering	18
6. Resultater af beskæftigelsesindsatsen	18

1. Indledning

Kommunerne skal efter Lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen hvert år vedtage en beskæftigelsesplan for det kommende års beskæftigelsesindsats. Som følge af "Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen" afskaffes kravet om udarbejdelse af beskæftigelsesplan og resultatrevision fra 1. januar 2023. Der er dog fortsat krav til at vedtage en beskæftigelsesplan for 2023 senest den 31. december 2022.

Formålet med beskæftigelsesplanen for 2023 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 2023 er bygget op omkring visionen for beskæftigelsesindsatsen i København, de seks pejlemærker samt de to strategiske fokusområder, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog den 20. juni 2022.

Københavns Kommunes budget for 2023 blev vedtaget 6. oktober 2022 og sætter de økonomiske rammer for beskæftigelsesindsatsen i 2023.

2. Budget 2023

Københavns Kommunes Budget 2023 tilfører midler til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen på en række områder. Forvaltningen har bl.a. fået videreført bevillingerne til lavere sagsstammer for udsatte unge, sygedagpengemodtagere og borgere i jobafklaringsforløb.

Med udmøntningen af Budgetaftalen for 2023 har udvalget desuden godkendt, at besparelsen på indsatsrammen i "Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsats" finansieres af råderummet. Delaftalen, som er indgået i Folketinget, skal finansiere "Aftalen om ret til tidlig pension".

Råderummet er opstået over de seneste år, hvor ledigheden har været faldende. Ved at finansiere besparelsen med råderummet, får aftalen ikke personalemæssige konsekvenser i første omgang. Samtidig får forvaltningen mulighed for at arbejde videre med implementeringen af de faglige justeringer, som aftalen lægger op til. De faglige justeringer indebærer bl.a., at forvaltningen i mindre grad skal gøre brug af tilbud inden for kategorien "Øvrig vejledning og opkvalificering".

3. Københavns Kommunes vision og pejlemærker for beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog den 20. juni 2022 en vision, som danner rammen for beskæftigelsesindsatsen i København. Visionen lyder:

"BIF skal med omsorg, inddragelse, tillid og høj faglighed skabe gode brugeroplevelser og hjælpe ledige københavnere i ordinære job og uddannelse for at sikre et værdigt forsørgelsesgrundlag. BIF skal sikre integrationen af borgere med etnisk minoritetsbaggrund og andre minoriteter i det danske samfund. BIF skal være en stærk samarbejdspartner for virksomhederne."

I arbejdet med at hjælpe ledige borgere i job og uddannelse giver udvalget forvaltningen seks pejlemærker, der udstikker en fælles kurs og fælles forståelse for forvaltningens måde at arbejde på:

1. Understøttelse af erhvervslivet
2. Opkvalificering og uddannelse
3. Borgere i kanten af arbejdsmarkedet
4. Integration og sprog
5. Fremtidens arbejdsmarked
6. Medarbejdertrivsel

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

Hvor de seks ovenstående pejlemærker er fælles tilgange og kurs for forvaltningen i hele udvalgets periode, så sætter udvalget også spot på to fokusområder, som udvalget vil sætte særlig fokus på i starten af udvalgsperioden:

- Ukrainske fordrevne
- Borgere med handicap/funktionsnedsættelse

Disse to områder er særlige fokusområder nu, men der kan komme andre særlige fokusområder i løbet af udvalgsperioden. Afsnit 3.7 og 3.8 nedenfor indeholder en beskrivelse og status for de to områder.

3.1 Understøttelse af erhvervslivet

Centrale udfordringer

Københavns Kommune har et stærkt fokus på at sikre det rette match mellem borger og virksomhed. Særligt i 2021 og 2022 har den stigende beskæftigelse medført et øget fokus på rekruttering til brancher med rekrutteringsudfordringer. Den lave ledighed har samtidigt betydet, at der ikke altid har været det rette match mellem den ledige og den rekrutterende virksomhed, hvorfor omskoling og opkvalificering har spillet en rolle.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) seneste rekrutteringssurvey fra september 2022 viser, at cirka 29 pct. af alle rekrutteringer var forgæves på landsplan og knap 28 pct. i Region Hovedstaden. Det er et lille fald i forhold til målingen året før. Det er især inden for hoteller og restauranter, at der er rekrutteringsudfordringer.

Sådan arbejder vi med pejlemærket

Forvaltningen har iværksat flere indsatser, der skal imødekomme virksomhedernes rekrutteringsudfordringer. Blandt indsatser kan særligt fremhæves:

Den virksomhedsrettede indsats er styrket med en varig omlægning fra indsats- til servicemidler på 20 mio. kr. i 2019 og 30 mio. kr. i 2020 og 2021 bl.a. til flere virksomhedskonsulenter. I 2022 er der genudmøntet 14,3 mio. kr. Derudover er der afsat 11,0 mio. kr. i servicemidler i 2022 og frem til at gøre den tværgående matchenhed (TME) permanent.

TME arbejder på tværs af Københavns Erhvervshus og jobcentre med jobparate ledige. Enheden varetager 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.

Jobcenteret har et stort fokus på at sikre, at borgerne søger de ledige stillinger 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.

Forvaltningen arbejder fortsat efter sin strategi "sigtelinjer for uddannelsesindsatsen", hvor der er fokus på basale kompetencer og opkvalificering til konkrete job evt. kombineret med virksomhedsplacering. Derudover er der sat særindsatser i værk i forbindelse med løft af lediges digitale og grønne kompetencer (uddybes i afsnit 3.5 om fremtidens arbejdsmarked).

Med delaftale 2 til finansiering af "Arne"-pensionen er det vedtaget, at jobcentrene fremadrettet skal arbejde endnu mere virksomhedsrettet end nu og have større fokus på ordinær uddannelse i indsatsen. Dette kan anvendes til at sikre det gode match mellem virksomhed og ledig.

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.

For at hjælpe virksomhedernes rekruttering er der igangsat et samarbejde med blandt andet Greater Copenhagen og Malmö Stad om rekruttering af svensk arbejdskraft til danske virksomheder ved afholdelse af jobmesser i både København og Malmø. Håbet er, at der på sigt også vil blive rekrutteret dansk arbejdskraft til Sverige fx blandt de højtuddannede.

Derudover har forvaltningen startet et samarbejde med velfærdsforvaltningerne, det vil sige Børne- og ungdomsforvaltningen, Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen. Samarbejdet bygger ovenpå den eksisterende indsats, hvor BIF blandt andet hjælper med at rekruttere borgere til at blive opkvalificeret til social- og sundhedshjælper eller finde jobrotationsvikarer til blandt andet børneinstitutioner, når ansatte pædagogmedhjælper opkvalificeres til pædagoger.

Forvaltningen har et tæt og veletableret samarbejde med alle a-kasser om ledige dagpengemodtagere. Siden beskæftigelsesreformen i 2015 har forvaltningen haft aftaler med a-kasserne om tilrettelæggelsen af og gennemførelsen af et fælles kontaktføreløb, hvor a-kasser og jobcenter samarbejder om at holde fælles jobsamtaler med borgerne. De fælles jobsamtaler er hjørnestenen i en indsats, som i høj grad kombinerer og koordinerer a-kassernes og jobcentrets faglighed i arbejdet med at bringe de forsikrede ledige i job og uddannelse.

Forvaltningen har siden 2014 også haft budgetmidler til en indsats mod overledigheden i udvalgte a-kasser. Indsatsen, som aktuelt inkluderer ledige i 3F, FOA og Magistrenes a-kasse omfatter ledige +30 år, som skønnes i risiko for langtidsledighed. Gennem en forlagt jobcenterindsats i a-kasserne får borgerne en målrettet hjælp med jobsøgning. Samarbejdet er sidenhen udvidet til også at omfatte en indsats for ledige, som er blevet langtidsledige.

Akademikerområdet

Akademikerne udgør 40 pct. af alle ledige dagpengemodtagere i København. Blandt de ledige akademikere udgør gruppen under 30 år også 40 pct. Forvaltningen har i 2020-2021 gennemført et eftersyn af indsatsen for ledige akademikere, som har medført væsentlige ændringer for målgruppen. I dag bliver en ledig akademiker tilknyttet et brancheteam, hvor de får målrettet hjælp af både job- og virksomhedskonsulenter, som har specialviden om eksempelvis det offentlige arbejdsmarked, life science, It og kommunikation. Mange akademikere finder job, virksomhedspraktik eller løntilskud mv. i starten af ledighedsperioden. Hvis det ikke lykkes inden uge 14, får akademikerne en ekstern indsats hos eksterne leverandører. Langtidsledige akademikere tilknyttes et særligt team, hvor fokus er på jobmuligheder på det brede arbejdsmarked. Jobcenter København samarbejder om en før-dimittendindsats med Konsulenthuset Ballisager, Magistrenes A-kasse, Københavns Universitet og Roskilde Universitet, der skal give studerende et større jobfokus på sidste del af deres uddannelse og dermed opnå bedre forudsætninger for at komme direkte i job eller hurtigere i job efter endt uddannelse. Projektet løber i 2022-2023 og er et eksempel på et samarbejde, hvor a-kasse, jobcenter og flere øvrige interessenter går sammen om en fælles indsats.

3.2 Opkvalificering og uddannelse

Centrale udfordringer

I Jobcenter København er der mange ledige ufaglærte (Det anslås at være 15-20 pct. af dagpengemodtagerne og en stor del af de jobparate kontanthjælpsmodtagere). Samtidig viser arbejdsmarkedsbalancen og STAR's rekrutteringssurvey, at der fortsat er områder med mangel på arbejdskraft, typisk inden for de faglærte områder. Derfor er opkvalificering og omskoling vigtige redskaber i forbindelse med rekruttering.

Forvaltningen har fokus på opkvalificering og uddannelse som en vej til beskæftigelse. Ledige kan få de kompetencer, som er efterspurgt på arbejdsmarkedet, og dermed skabes et match mellem virksomhedernes behov og de lediges kompetencer.

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: 1) Basale kompetencer, 2) Uddannelsesmotivation, 3) Uddannelse og virksomhedsplaceringer, 4) Digitale kompetencer, 5) Brancheskifte og 6) Uddannelse til job.

Implementering af "Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen" betyder en væsentlig omlægning af indsatsen. Fremadrettet forventes anvendelse af virksomhedsplaceringer og ordinær uddannelse at stige, da det er de eneste redskaber, der tæller i forhold til "ret og pligt" og fokusmålene. Det vil fortsat være muligt at anvende øvrig vejledning og opkvalificering. Den indsats forventes fremadrettet at understøtte virksomhedsrettet indsats og ordinær uddannelse. Forvaltningen forventer derfor at øge på brugen af ordinær uddannelse, herunder opkvalificeringskurser fra positivlisten.

Sådan arbejder vi med pejlemærket

For uddannelseshjælpsmodtagerne besluttede Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i 2022 "Ny aktiveringsstrategi for uddannelseshjælpsmodtagere fra 2023" i forbindelse med "Første delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen". Strategien understøtter, at flere unge københavnere starter på og gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse. Jobcenter København har iværksat særlige initiativer for at øge de lediges kompetencer i forhold til digitale og grønne kompetencer. Derudover har Jobcenter København de seneste år arbejdet for, at der sikres arbejdskraft til velfærdsfagene gennem rekruttering og opkvalificering blandt ledige borgere til social- og sundhedshjælpere. Denne indsats er nu udvidet til også at omfatte pædagoger og lærere. Jobcenter København arbejder også med at opkvalificere arbejdskraft til bygge og anlægsbranchen i regi af Hovedstadens Rekrutteringsservice (HRS).

Jobcenter København 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. Med "Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen" følger, at a-kasserne får ansvar for ledige dagpengemodtagere i de første tre måneders ledighed. Det forventes indtil videre, at denne del af aftalen bliver gældende pr. 1. januar 2024. Forvaltningen har indledt en dialog med a-kasserne om opgaven og forventer at intensivere dialogen med alle a-kasser om dette i 2023.

3.3 Borgere i kanten af arbejdsmarkedet

Centrale udfordringer

Konkret forfølger Københavns Kommune en strategi, der læner sig op ad den indsats, der følger STAR's seneste års puljeinitiativer: *JobFirst*, *Flere skal med I og II*, *Udvikling i fleksjob II* samt *Afklaringspuljen*, som alle har fokus på, at indsatsen i højere grad skal bygge på viden og evidens for, hvad der virker i forhold til at hjælpe målgruppen med at få en tilknytning til arbejdsmarkedet.

De sidste tre år er der – bl.a. på grund af *Flere skal med II* og *Afklaringspuljen* – sket en stor stigning i antallet af borgere, der visiteres til især små fleksjob (under 10 timer). Selvom flere fleksjobvisiterede er blevet ansat i et fleksjob, og ledighedsprocenten er faldende, er knap hver femte borger, der er visiteret til et fleksjob, fortsat ledig. Der er derfor fortsat mange borgere, der har behov for hjælp til at finde et fleksjob.

Forvaltningens målrettede fokus på at hjælpe bl.a. aktivitetsparate modtagere af kontanthjælp eller overgangsydelse fyldt 30 år i job, uddannelse eller til et andet og mere permanent forsørgelsesgrundlag, har medført en halvering af målgruppen. Fra godt 13.000 fuldtidspersoner i 2017 til omkring 6.500 i 2022. Samtidig er antallet af klagesager reduceret betragtelig og borger- og medarbejdertilfredsheden er steget.

Hovedparten af de udsatte har komplekse og helbredsmæssige problemer af både fysisk og psykisk karakter. Hvis det skal lykkes at få de tilbageværende i kontanthjælpssystemet afklaret i forhold til job, uddannelse eller anden indsats samt forebygge at flere bliver langtidsledige i kontanthjælpssystemet, kræver det et tættere samarbejde med bl.a. de sociale indsatser og Psykiatrien. Københavns Kommunes størrelse har givet mulighed for at udvikle specialiseret viden og tilbud, så borgere kan få tilbudt den rette indsats, men problemstillingerne følger ikke altid kommunens organisering. En analyse af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Socialforvaltningen juni 2022 viser, at der er potentiale for at styrke samarbejdet internt i kommunen.

Som led i implementeringen af den kommende hovedlov om helhedsorienteret indsats (HOI-loven) vil forvaltningen have fokus på: at borgerne i højere grad oplever at have én indgang og dermed en enklere vej ind i kommunen, at indsatserne er koordinerede, og der arbejdes efter en fælles plan, hvor der er enighed om på tværs af forvaltninger, at den bedste socialpolitik er, at borgerne bringes tættere på job eller uddannelse.

Kommunen har desuden fokus på særlig målrettet indsats for ledige veteraner. Ca. 10 % af de 3.200 veteraner, som bor i København, har psykiske følger på baggrund af deres udsendelser. Det kan også være en udfordring, når kompetencer som er erhvervet i Forsvaret, skal "oversættes" til det civile arbejdsmarked.

Sådan arbejder vi med pejlemærket

Det videre arbejde med Flere skal med og Afklaringspuljen i 2023

Jobcenter København vil efter *Flere skal med II*, som sluttede i juni 2022, fortsætte arbejdet med at forankre og udvikle indsatsen. Målet er, at flere borgere skal hjælpes videre fra den midlertidige kontanthjælp til et mere permanent forsørgelsesgrundlag, og Københavns Kommune på sigt skal komme på niveau med sammenlignelige kommuner. I 2020 svarede det til, at kommunen skulle opnå et niveau svarende til ca. 5.500 aktivitetsparate (fyldt 30 år). I Budget 2022 blev der derfor bevilliget midler til i perioden 2022-2025 at færdigimplementere Flere skal med-indsatsen.

Sideløbende med arbejdet med at udbrede og forankre Flere skal med-indsatsen, arbejder Jobcenter København i *Afklaringspuljen* med at afklare, om aktivitetsparate (fyldt 30 år), der har været i systemet i mere end 8 ud af de seneste 10 år, realistisk set kan komme i job eller fleksjob, – evt. via et ressourceforløb – eller om de opfylder betingelserne for førtidspension. Intentionen med puljeindsatsen er at gøre op med, at borgerne langvarigt hænger fast i kontanthjælpssystemet uden at blive afklaret.

Københavns Kommune har fået et tilsagn på 13,6 mio. kr. fra puljen i perioden 2020-2022. En fjerdedel af tilsagnet (3,4 mio. kr.) kommer kun til udbetaling, hvis 80 pct. af indsatsgruppen (svarende til 3.554 pr. august 2022) skifter til anden forsørgelsesydelse, afgår til job, uddannelse, har et småjob eller er i gang med virksomhedspraktik/løntilskudsjob i én givent måned i år 2022.

Med de tilførte midler fra STAR er det blevet muligt at sætte ind med ekstra ressourcer i forhold til de langvarige og komplicerede kontanthjælpssager. Bl.a. har jobrådgiverne fået adgang til faglig sparring med fagpersoner fra Socialforvaltningen, Psykiatrien og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen samt ressourcepersoner, der har særlige kompetencer i forhold til at kunne vejlede om sagsoplysning og dokumentationskrav i jobcentrene. Jobcenter København har i den forbindelse særligt fokus på at understøtte, at borgersagerne ikke overbelyses, og at ressourceforløb kun iværksættes, når det er realistisk, at arbejdsevnen kan udvikles.

Jobcenter København har i november ansøgt STAR om at få forlænget projektperioden med 6 måneder.

Fokus på fleksjobledigheden

Forvaltningen vil i 2023 have særligt fokus på de fleksjobvisiterede, som står uden job. I Budget 2023 er der afsat midler til at arbejde med en intensiv virksomhedsrettet indsats og et meget tidligt fleksjobfokus i borgerens kontanthjælps- eller ressourceforløb.

Fokus på helhedsorienteret indsats

Med henblik på at videreføre og udvide det tværgående samarbejde for udsatte borgere og familier er der i Budget 2022 og 2023 bl.a. afsat midler til følgende initiativer:

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)

I perioden 2023-2026:

- Helhedsorienteret familieindsats på Nørrebro og Bispebjerg (ca. 34 mio. kr. over 4 år)
- Udvidelse af det tværsektorielle samarbejde i Udsatteenheden, hvor Hjemløseenheden, Rusmiddelindsatsen, Region Hovedstadens Psykiatri samt Jobcenter København er repræsenteret (16,8 mio. kr. over 4 år)

Erfaringerne fra initiativerne indgår i arbejdet med at tilrettelægge en helhedsorienteret indsats forud for implementeringen af den kommende hovedlov, som forventes at træde i kraft pr. 1. juli 2023.

Justering af rammerne om indsatsen for borgere med en beskæftigelse- og socialsag

Konkret har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og Socialudvalget i juni 2022 anmodet om at få forlagt mulige grove modeller for ressortflyt af hele eller dele af ansvaret for en række fællesborgere: borgere i kanten af arbejdsmarkedet, unge uden uddannelse samt fællesborgere med en eller flere børnesager. Udvalgene har desuden bedt om at få forlagt et forslag til et toårigt pilotprojekt om etablering af ét eller flere fælles indgange/centre, der skal udgøre den fysiske og organisatoriske ramme for et styrket samarbejde mellem de to forvaltninger. Udvalgene skal her tage stilling til, hvilke modeller der efterfølgende skal arbejdes videre med, og de vil blive præsenteret for et endeligt beslutningsoplæg for eventuelt ressortflyt i juni 2023.

Styrket beskæftigelsesindsats for veteraner

I 2020 blev der etableret én indgang for veteraner i BIF med en veteranovholder og tre veterankoordinatorer. 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 med budgetaftalen afsat midler til et årsværk til en tovholderfunktion i Socialforvaltningen, der har som opgave at afklare boligforhold og eventuelt indstille til bolig via den boligsociale anvisning. Tovholderen kan også give generelle råd og vejledning i forhold til økonomi fx økonomisk hjælp til medicinudgifter og hjælp til tandbehandling samt afklare mulighed for at få støtte eller misbrugsbehandling og finde sundhedstilbud. Der er også givet midler til at implementere efterværn på samtlige jobcentre.

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.

3.4 Integration og sprog

Centrale udfordringer

Københavns Kommune har siden 2007 haft fireårige integrationspolitikker, som sætter retningen for integrationsindsatsen. Den seneste politik gælder for perioden 2019-2022, og der forventes at blive vedtaget en ny integrationspolitik medio 2023. Formålet med Københavns integrationspolitik er, at den skal bidrage til, at københavnere med integrationsbehov sikres mulighed for deltagelse på lige fod med andre borgere i samfundet. Det er endvidere hensigten, at politikken skal være et bindeled, der fremmer sammenhæng, når nye indsatser oprettes, eller når integration og medborgerskab indtænkes i normalindsatsen.

Det går godt med integration og medborgerskab i København. Et klart fokus på at flygtninge og indvandrere lærer sprog i kombination med virksomhedsrettede tilbud har givet resultater. Rekordmange københavnere med etnisk minoritetsbaggrund er kommet i beskæftigelse. På fem år er lønmodtagerbeskæftigelsen blandt københavnere med ikke-vestlig baggrund steget med 10 procentpoint. Gabet i lønmodtagerbeskæftigelsen ml. københavnere med dansk og ikke-vestlig baggrund er imidlertid stadig stort. I 2021 var 77 pct. af københavnere med dansk baggrund i lønmodtagerbeskæftigelse, mens tallet for københavnere med ikke-vestlig baggrund var 60 pct., hvilket svarer til et beskæftigelsesgab på 17 procentpoint. For københavnere med baggrund i udvalgte MENAPT-lande var 55 pct. i lønmodtagerbeskæftigelse. Dvs. et beskæftigelsesgab på 22 procentpoint.

For en stor del af ledige københavnere med ikke-vestlig baggrund kan udfordringer med ledighed være forbundet med manglende integration. Der kan peges på følgende centrale integrationsbehov, ofte i en kombination:

- Sundhedsudfordringer eller problemer med helbredsmestring
- Utilstrækkelige danskundskaber
- Manglende faglige kvalifikationer i forhold hvad der efterspørges på arbejdsmarkedet
- Manglende arbejdsidentitet og viden om det danske arbejdsmarked
- Kulturelt betingede udfordringer
- Påvirkning af eller udøvelse af negativ social kontrol
- Sociale- og familiemæssige udfordringer

Sådan arbejder vi med pejlemærket

De centrale elementer i integrationsindsatsen består af:

- Beskæftigelsesrettede tilbud i form af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud efter integrationsloven.
- Danskuddannelse.

Som supplement til den egentlige danskuddannelse tilbydes "Jobdansk", som er et kort og fleksibelt beskæftigelsestilbud med danskundervisning. "Jobdansk" er målrettet jobsøgende, der, uanset opholdstid, har behov for at styrke deres danske sprog for at komme i job eller praktik.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets Integrationshandleplan indeholder tre overordnede områder med tilhørende indsatser. I parentes angives midler afsat til indsatserne i 2023:

1) Flere skal i job

- Håndholdt og vedvarende virksomhedsrettet indsats for ledige (3,3 mio. kr.)
- Særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder (3,5 mio. kr.)
- Virksomhedsrettet indsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination (0,8 mio. kr.)

2) Flere skal fastholdes i uddannelse

- Flere lære- og elevpladser til unge (0,8 mio. kr.)
- Fritidsjob til unge (1,6 mio. kr.)

3) Flere skal være en del af samfundet

- Forebyggelse af social kontrol (1 mio. kr.)

Handleplanen løber indtil udgangen af 2023. Det forventes, at der i 2023 vedtages en ny handleplan gældende fra 2024.

Som supplement til ovenstående indsatser under integrationshandleplanen gennemføres bl.a. følgende initiativer i 2023:

- Opsøgende lærlingeindsats i udsatte boligområder (0,6 mio. kr.)
- Bydækkende studie- og fritidsjobsindsats (5,9 mio. kr.)
- Fritidsjobformidling i FISKEN (0,6 mio. kr.)
- Perspektiv - indsats for at få selvforsørgende bosat i udsatte boligområder i beskæftigelse eller uddannelse (4,3 mio. kr.)
- Samarbejde med byggebranchen i Tingbjerg om at ansætte udsatte i småjob og få unge i lærepladser (0,75 mio. kr.)
- Flerstrengt indsats målrettet borgere uden for arbejdsmarkedet med helbredsudfordringer i Tingbjerg (0,15 mio. kr.)
- Helhedsorienteret familieindsats på Nørrebro og Bispebjerg (1,32 mio. kr.)
- FRAK jobcamp i skoleferier til unge fra udsatte boligområder (0,5 mio. kr.)

3.5 Fremtidens arbejdsmarked

Centrale udfordringer

Den stigende digitalisering i samfundet gør det stadig sværere at klare sig på arbejdsmarkedet uden digitale kompetencer. Også den grønne omstilling giver anledning til nye behov for kompetencer.

Digitale kompetencer kan både være viden og evner, der gør, at man kan udføre opgaver og løse problemer fx via specifikke teknologier. Der er i flere jobfunktioner også brug for et mere generelt digitalt mindset, som gør, at man har en god tilgang til nye teknologier og ikke er bange for de opgaver og arbejdsredskaber, man møder på en moderne arbejdsplads. Digitale kompetencer er eksempelvis: Digitalt mindset, dataforståelse, it-sikkerhed, procesforståelse, brugerforståelse, og at kunne anvende digitale værktøjer.

Strategien 'Løft af lediges digitale kompetencer' blev udarbejdet med afsæt i en ekspertgruppe med anbefalinger til forvaltningen om, hvordan vi som beskæftigelsesindsats kan klæde kommunens ledige på med digitale kompetencer. Ekspertgruppen pegede bl.a. på, at jobcentret skal igangsætte konkrete pilotprojekter i samarbejde med virksomheder og andre aktører, at jobcentret skal anvende korte, intensive opkvalificeringsforløb, og at ledige så vidt muligt skal opkvalificeres på arbejdspladser.

Grønne kompetencer kan være kompetencer, som bidrager til den grønne omstilling bredt set, fx bidrager til miljøbeskyttelse. Forvaltningen arbejder med en bred definition af grønne kompetencer, hvor ledige borgere opkvalificeres med grønne kompetencer, som skal bidrage til, at de kan varetage grønne jobfunktioner og understøtte byens virksomheder i grøn vækst og samfundets grønne omstilling.

Forvaltningen arbejder med strategien 'Grønne jobs - grønne kompetencer', hvor ambitionen er, at flere af byens ledige har de rette grønne kompetencer til at varetage grønne jobfunktioner, som beskrevet ovenfor. Strategien er opdelt i tre spor: 1) Efterspørgsel efter faglært arbejdskraft og højt specialiseret ufaglært arbejdskraft, 2) Efterspørgsel efter nye grønne kompetencer til akademikere og 3) Kompetenceefterspørgsel i grøn oplevelsesøkonomi.

Sådan arbejder vi med pejlemærket

Løft af lediges digitale kompetencer

Der er i 2021-2024 afsat midler til sådanne pilotprojekter i samarbejde med virksomheder o.l., som skal give ledige jobspecifikke digitale kompetencer. Formålet er at teste, hvordan man bedst kan opkvalificere kommunens ledige til at imødekomme arbejdsmarkedets behov for digitale kompetencer. Hvis pilotprojekterne har succes med hjælpe borgere i job, vurderes det, om de skal implementeres i den almindelige jobcenterindsats.

Der foregår flere forskellige andre aktiviteter på Jobcenter København, som også bidrager til digitale løft, heriblandt de to planlagte pilotprojekter:

- *Lagerstyring og IT i medicinalbranchen*: Pilotprojektet søger at opkvalificere ufaglærte jobparate til ikke-uddannede industrioperatører. Forløbet vil være en kombination af AMU-moduler med undervisning i lagerstyring og IT samt en indføring i medicinalbranchen herunder produktion i tæt samarbejde med aftagervirksomheder i form af eksempelvis matcharrangementer, virksomhedsbesøg og virksomhedspraktikker. Projektet kommer i 2023.
- *Esportsvejleder - gaming og pædagogik*: Formålet med pilotprojektet er at udvikle et opkvalificeringsforløb, som klæder ledige på med pædagogisk og/eller undervisningsmæssig uddannelse eller erhvervs erfaring til at kunne facilitere esport i skoler og fritidsinstitutioner. Projektet kører i 2. halvår 2022.

Grønne jobs - grønne kompetencer

Der er i 2022-2023 afsat midler til en opkvalificeringsindsats til ledige målrettet grøn omstilling. Ligesom i 2022 vil forvaltningen i 2023 fortsætte med at lave nye grønne opkvalificeringsforløb med fokus på forløb i virksomheder efter endt opkvalificering, opkvalificeringsforløb sammen med uddannelsesinstitutioner og fortsat udbrede et grønt mindset internt i forvaltningen og Jobcenter København. De forskellige indsats vil falde inden for de tre spor om faglært og specialiseret ufaglært arbejdskraft, grønne kompetencer til akademikere og grøn oplevelsesøkonomi. Der er i den forlængelse en række initiativer på bedding. Eksempelvis kan følgende initiativer nævnes:

- at den grønne jobklub for ledige vil forsætte ind i 2023.
- at der vil blive afholdt en grøn job- og karrieremesse til november 2023.
- at gentage opkvalificeringsforløbet "Bæredygtig business", som er et samarbejde med NEXT og AMK Øst i starten af 2023, sandsynligvis også et grønt forløb inden for hotel- og restaurationsbranchen i samarbejde med Hotel- og Restaurantskolen, AMK Øst og Dansk Erhverv primo eller medio 2023.
- at der vil gennemføres opkvalificeringsforløb for akademikere ligesom i 2022.

3.6 Medarbejdertrivsel

Centrale udfordringer

Det politiske fokus på jobcentrene, kritikken af jobcentrene i medierne og usikkerheden om jobcentrenes fremtidige eksistens har påvirket motivationen og har øget usikkerheden hos mange medarbejdere i forvaltningen både i forhold til faglighed og fremtid. Fra primo 2022 har der derudover i Centralforvaltningen været arbejdet aktivt med at sikre øget trivsel for alle ansatte. Der har herunder været fokus på at sikre et bedre samarbejde med det politiske ledelsesniveau, hvilket er godt i gang med den nye borgmester. Derudover er der i Centralforvaltningen fokus på at forebygge, at konflikter kan udvikle sig til krænkende adfærd.

Derfor er der et særligt behov for at sætte fokus på medarbejdertrivsel i 2023.

Sådan arbejder vi med pejlemærket

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. I den seneste måling TU21 har der på tværgående BIF-niveau været sat 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. Derudover har forvaltningen haft et særligt fokus på at forebygge og håndtere krænkende adfærd. I den forbindelse er der udviklet et fælles kodeks for god tone og adfærd i BIF, som er implementeret både på centralt og lokalt niveau. Forvaltningen har som led i implementeringen af kodeks for god tone og adfærd udviklet dilemmaspil til ledere og medarbejdere. Ledere og medarbejdere har taget godt imod dilemmaspillene, som bruges til at udbrede kendskab til kodekset og skaber en kultur, hvor vi taler om, hvordan vi sammen sikrer en god tone og adfærd i hverdagen. MED-samarbejdet har nu ansvaret for at understøtte det vedvarende fokus ind i 2023. Den næste TU-undersøgelse finder sted i første halvår 2023.

I forlængelse af en undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd på Københavns Kommunes arbejdspladser fra 2022 har forvaltningen udarbejdet en handleplan for opfølgning. Opfølgning fortsætter ind i 2023, hvor en ny undersøgelse skal gennemføres i efteråret 2023.

I MED-samarbejdet er der også løbende fokus på og drøftelser om, hvordan vi understøtter medarbejdernes motivation jf. fx det eksterne pres mod jobcentrenes eksistens. Der arbejdes med forskellige kommunikative tiltag fx intraopslag om gode historier, opslag på LinkedIn mv. samt med at etablere tættere relation mellem driften og det politiske niveau.

3.7 Særligt fokusområde: Ukrainske fordrevne

Centrale udfordringer

Den russiske invasion af Ukraine den 24. februar 2022 har startet en større strøm af fordrevne ukrainere. I Økonomisk Redegørelse pr. maj 2022 forventes 50.000 fordrevne ukrainere at ville ankomme til Danmark i 2022. Fordrevne ukrainere, som bliver meddelt opholdstilladelse efter særloven, fordeles af Udlændingestyrelsen til landets kommuner efter en fordelingsnøgle. Københavns Kommunes andel udgør 11 pct. af landstallet. Når Udlændingestyrelsen visiterer en flygtning til kommunen, overtager kommunen integrationsansvaret for flygtningen. Det indebærer bl.a. at anvise et midlertidigt indkvarteringssted samt tilbyde et selvforsørgelses- og hjemrejseprogram.

Fra begyndelsen af marts 2022 til udgangen af oktober 2022 er 2.550 fordrevne ukrainere blevet visiteret til København. Til sammenligning blev der visiteret i alt 30 flygtninge i 2021. Forvaltningen har derfor arbejdet hårdt på at skaffe tilstrækkelig kapacitet til at indkvartere de mange nye københavnere. Før krigen brød ud, bestod den midlertidige indkvartering af ét kommunalt indkvarteringssted med plads til ca. 150 personer. Indkvarteringskapaciteten er nu udbygget til ni kommunale indkvarteringssteder med plads til ca. 1.800 personer, hvortil der suppleres med kapacitet i selvstændige lejligheder samt på hoteller.

Sådan arbejder vi med fokusområdet

Forvaltningen arbejder for en koordineret indsats med at sikre en god og helhedsorienteret modtagelse af de ukrainske flygtninge, der visiteres til Københavns Kommune. Forvaltningen har bl.a. oprettet en såkaldt "OneStopShop", som er en optimeret proces for modtagelsen af flygtninge, hvor borgerne kan få hjælp og vejledning til oprettelse af NemID/MitID, bankkonto, ansøgning om engangshjælp og selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv. på samme dag.

De nytilkomne ukrainere skal ligesom øvrige flygtninge tilbydes et selvforsørgelses- og hjemrejseprogram (S&H-program). Programmet igangsættes hurtigst muligt og består af en beskæftigelsesindsats med virksomhedsrettede tilbud kombineret med danskuddannelse samt generel viden om det danske samfund og arbejdsmarkedet. Programmet er obligatorisk for ydelsesmodtagere og omfattet af mulighed for evt. sanktion ved udeblivelser mm.

Der er desuden igangsat en række frivillige indsatser rettet mod at få de ukrainske fordrevne i job allerede før igangsættelse af S&H programmet. Kort efter visitering til kommunen tilbydes de nytilkomne ukrainere screening med henblik på udarbejdelse af en beskæftigelsesprofil. De der vurderes at kunne komme i arbejde uden længere indsats forsøges jobformidlet hurtigst muligt. Forvaltningen afholder i den forbindelse løbende matcharrangementer med virksomheder samt udfører en opsøgende indsats på udvalgte indkvarteringssteder mhp. at nå ud til flere for at tale jobmuligheder, CV'er samt oplyse om kommende matcharrangementer mv. Denne indsats varetages af Den Tværgående Matchenhed (TME) i Jobcentret i samarbejde med Københavns Erhvervshus.

En statusrapport udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) viser, at 439 fordrevne ukrainere, der er visiteret til København, er i beskæftigelse i september. Det svarer til en beskæftigelsesfrekvens på 58 pct. ud af de 16-66-årige ukrainske fordrevne, som er jobparate SHO-ydelsesmodtagere. På landsplan udgør det tal 53 pct.

3.8 Særligt fokusområde: Borgere med handicap/funktionsnedsættelse

Centrale udfordringer

Københavns Kommunes Handicappolitik for 2023 og frem er endnu ikke vedtaget men forventes godkendt i Borgerrepræsentationen i marts 2023, hvorefter de enkelte fagudvalg skal godkende indsatsplaner for deres fagområder.

I mødet med borgerne tager jobcentret udgangspunkt i den enkeltes ressourcer, behov og ønsker, og hvordan det bedst matches til arbejdsmarkedet, uanset om borgeren har et handicap eller en funktionsnedsættelse. Borgerne kategoriseres ikke efter, om de har et handicap eller ej, ligesom der ikke er centrale registre over borgernes handicap. Forvaltningen kender derfor ikke antallet af borgere med handicap, hverken på eller uden for arbejdsmarkedet men afdækker den enkelte borgers konkrete behov i samtaler og indsatser.

For nogle målgrupper af borgere i jobcentret er eventuelle funktionsnedsættelser og støttebehov kendte og velbeskrevne. Det gælder eksempelvis fleksjobvisiterede og visse sygemeldte. Andre grupper, fx borgere i jobafklarings- eller ressourceforløb er i gang med at få afklaret deres arbejdsevne og støttebehov. Og andre igen, fx a-dagpengemodtagere, forventes ikke at have barrierer for at kunne komme i job, men nogle vil alligevel have brug for en handicapkompenserende ordning eller ekstra hjælp til jobsøgningen. I alle grupper kan der være borgere med usynlige handicap, som jobcentret – og i nogle tilfælde også borgeren selv – ikke er bekendt med, og som kan være en barriere i at finde eller fastholde et job. Derfor arbejder forvaltningen målrettet med at forbedre borgere med handicaps deltagelse på arbejdsmarkedet og i uddannelse.

Sådan arbejder vi med fokusområdet

Med midler fra Overførselssagen 2021/22 har forvaltningen lavet en kortlægning af handicapområdet, for at finde ud af, hvordan området kan gribes an, så flere borgere med handicap og funktionsnedsættelser kommer i job og uddannelse. Det har ført til, at der fra 2023 igangsættes en række nye initiativer:

Alle jobcentermedarbejdere skal have viden om handicap og kunne bruge den viden i indsatsen over for borgerne. Det skal bl.a. ske via e-læring, infovideoer og en aktiv, opdateret intraside samt screeningsredskaber til at afdække borgernes støttebehov. Hvert center skal have en nøgleperson med særlig viden om handicap/funktionsnedsættelse. Desuden oprettes en hjemmeside med information om ansættelse af borgere med handicap til virksomheder og arbejdsgivere. Det er forventningen, at øget viden og opmærksomhed samlet set vil øge brugen af de handicapkompenserende ordninger.

Forvaltningen er i gang med at udvikle en værktøjskasse til medarbejderne, som skal understøtte arbejdet med at få flere med handicap og funktionsnedsættelser i virksomhedspraktik, løntilskud og job. Det handler bl.a. om at forbedre samarbejdsprocesser, iværksætte flere håndholdte virksomhedsrettede forløb med mentor og via budgetmidler at øge brugen af erhvervsrettet afklaring af borgere.

Der er behov for at afdække, hvilke udfordringer og barrierer borgere med handicap oplever ved jobcentrets indsats, hvilket forvaltningen vil undersøge. Forvaltningen lægger også op til tættere dialog med interesseorganisationer, og vil afklare problematikker med andre forvaltninger.

På Budget 2023 blev der afsat midler til følgende erhvervsrettede indsatser:

- Jobrettede og erhvervsafklarende indsatser for borgere med hjerneskade og kognitiv funktionsevne (unge, borgere i ressourceforløb og sygemeldte).
- En afklaring af arbejdsevnen målrettet fleksjob og ordinær beskæftigelse for borgere med tidlig hjerneskader som har gennemført en uddannelse og varetaget et ordinært arbejde i en længere eller kortere periode, men er i risiko for at falde ud af arbejdsmarkedet, fordi deres hjerneskade påvirker arbejdsevnen på forskellig vis (primært unge).
- Erhvervsrettet rehabilitering og afklaring af arbejdsevnen for borgere med senfølger efter en hjernerystelse, som resulterer i en kognitiv funktionsnedsættelse, og hvor borgeren er i risiko for varigt tab af arbejdsevnen (primært sygemeldte).
- Afklaring af arbejdsevnen for borgere med udviklings- og opmærksomhedsforstyrrelser til at indgå i og/eller fastholde ordinær beskæftigelse (alle målgrupper).

Mange unge i jobcentret har en funktionsnedsættelse, især kognitive eller psykiske lidelser, og har derfor brug for specialiserede indsatser, blandt andet følgende:

- Unge med kognitive handicap kan deltage på den specialiserede 2-årige erhvervsrettede Flex Uddannelse, hvor de med et sammenhængende forløb på små hold forberedes til et fleksjob.
- For unge med handicap på erhvervsuddannelserne er der på Budget 2023 afsat midler til en særlig lære- og elevpladsindsats, hvor de kan få hjælp til at afdække deres støttebehov og få kontakt til virksomhederne.
- Unge med diagnoser på autismspektret eller lignende udfordringer kan gå på HF Inklusion+, hvor de får mentorstøtte til at tage en HF og dermed få adgang videregående uddannelser.
- Indsatser hos eksterne leverandører under rammeaftalen for "specialiserede indsatser for særligt udsatte unge".

Personer som er visiteret til fleksjob, har alle en form for funktionsnedsættelse. I 3. kvartal 2022 har 18,4 pct. endnu ikke fundet et fleksjob men modtager i stedet ledighedsydelse. For at hjælpe flere af disse til at få et fleksjob, har kommunen et måltal for, hvor mange der skal ansættes i fleksjob på kommunens arbejdspladser. Måltallet er 850 personer og i september var der ansat 927 borgere i fleksjob i kommunen. Jobcentrets indsats for fleksjobvisiterede fokuserer på tidlig og målrettet hjælp til den enkelte borger for at finde det rette fleksjob.

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 2023 udmeldte ministeren den 23. maj 2022, at han videreførte målene fra 2022. 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 en fortsættelse af målene fra 2022, da det vil skabe kontinuitet efter en periode med covid-19-situationen samt historisk høj beskæftigelse og økonomisk vækst, der har sat sit præg på beskæftigelsesområdet.

Der er et overlap mellem ministermålene for 2022 og Københavns Kommunes vision for beskæftigelsesindsatsen. I de næste afsnit beskrives, hvilke indsatser Jobcenter København bruger for at opfylde ministermålene.

4.1 Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget i Københavns Kommune har i 2022 vedtaget en vision, der indebærer, at forvaltningen med omsorg, inddragelse, tillid og høj faglighed skal skabe gode brugeroplevelser. Det er dermed grundlaget for forvaltningens møder med borgere og er et bærende element i alle dele af det borgerrettede arbejde. Centralt herfor er fx forvaltningens arbejde med servicekultur og samarbejde på tværs af enheder og forvaltninger samt arbejdet med at styrke medarbejdernes faglighed og samtalekompetencer.

Sådan arbejder vi med ministermålet

Servicekultur

Forvaltningen har fokus på borgeroplevelsen, og på hvordan nye initiativer og indsatser kan designes, så de giver mening for borgerne. Det sker fx gennem kvalitative undersøgelser herunder interview og observationer af borgere og medarbejdere. Undersøgelserne bruges til at udvikle og teste nye løsninger.

Fokus på servicedesign undersøger desuden problemstillinger, 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. Der er blandt andet opmærksomhed på borgerens skift mellem flere jobcentre, fx når de falder ind under ny lovgivning, fordi de fylder 30 år. Et redesign af overgangsforløbet har bidraget til en mere tryk og gennemskuelig borgeroplevelse ved at inddrage borgeren mere.

Der arbejdes systematisk med at udbrede virkningsfulde løsninger, der forbedrer borgeroplevelsen og oplevelsen af sammenhæng på tværs af forvaltningens jobcentre. Desuden gennemføres serviceeftersyn af udvalgte indsatser fx målrettet udsatte borgergrupper, veteranindsatsen samt af de lediges holdninger til og barrierer for at søge job i udvalgte brancher. Sådanne undersøgelser har bidraget til konkrete tiltag og justeringer i indsatsen, der er med til at løfte borgeroplevelserne.

BIF-uddannelsen

Forvaltningen har siden 2016 i samarbejde med Københavns Professionshøjskole haft en særligt udviklet uddannelse, som er obligatorisk for nye medarbejdere med borger- eller virksomhedskontakt, kaldet BIF-uddannelsen. BIF-uddannelsen består af to dele, som giver henholdsvis 10 ECTS-point og 5/10 ECTS-point og afsluttes med en eksamen. Formålet 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.

Den gode samtale

Forvaltningen har en værktøjskasse for den gode borgersamtale, hvor medarbejderne kan hente inspiration til arbejdet med professionelle borgersamtaler herunder redskaber til forskellige anerkendte tilgange til en samtale. Redskaberne understøtter en ressourcebaseret tilgang samt borgerens empowerment og indflydelse og fokus på at opbygge en tillidsfuld relation til borgeren. Værktøjskassen indgår i BIF-uddannelsens del 1, hvor der både undervises og trænes i metoderne, ligesom metoderne udbygges på del 2.

Forvaltningen gør desuden en særlig indsats for at udvikle medarbejdernes kompetencer til at samtale med udsatte borgere herunder psykisk sårbare og syge borgere. Webinarer, e-læring og workshops sætter 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. Sammen med Københavns Professionshøjskole udbydes et tilpasset diplommodul (10 ECTS-point), hvor udvalgte medarbejdere tilegner sig særlige kompetencer i kommunikation med psykisk syge, som de efterfølgende også kan vejlede deres kollegaer om.

Alle medarbejdere der arbejder med udsatte borgere, har siden 2019 modtaget regelmæssig supervision i forhold til samtaler og relationer. Relationsarbejdet med disse borgere kan være særligt udfordrende og supervisionen understøtter faglig refleksion og kollegial sparring, trivsel og forankring af kompetencer.

Forvaltningen har også gennemført initiativer i Jobcenter København Karrierecentret og senest Jobcenter København Arbejdsmarkedscetret, hvor der med ekstern konsulentbistand er arbejdet specifik med den gode borgersamtale. Begge initiativer har haft en høj grad af medarbejderinddragelse og har ledt til konkrete input og produkter, som understøtter den gode samtale.

Undersøgelse af borgernes oplevelse af jobcentret

Siden 2019 har VIVE (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd) gennemført en årlig undersøgelse for forvaltningen om borgeroplevelsen i Jobcenter København. I 2019 omhandlede undersøgelsen udsatte borgeres oplevelse, men fra 2020 og frem er målgruppen udvidet til at inkludere både udsatte og job- og uddannelsesparate ledige. Resultaterne fra den seneste undersøgelse viste et overordnet højt tilfredshedsniveau, og VIVE præsenterede samtidig fire anbefalinger til forvaltningens videre arbejde med borgeroplevelsen, som jobcentrene efterfølgende har iværksat tiltag på baggrund af. Den næste og sidste undersøgelse der er afsat midler til, bliver udgivet i starten af 2023.

4.2 Flere ledige skal opkvalificeres

Dette beskæftigelsespolitiske mål stemmer overens med forvaltningens pejlemærke om opkvalificering og uddannelse, som er beskrevet i afsnit 3.2.

4.3 Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Udlændingestyrelsen har siden 2017 visiteret i alt 398 flygtninge til integration i Københavns Kommune, heraf:

- I 2017: 156 flygtninge
- I 2018: 84 flygtninge
- I 2019: 94 flygtninge
- I 2020: 40 flygtninge

- I 2021: 24 flygtninge

Samlet er der pt. 232 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der hører til bruttomålgruppen for program under integrationsloven (juli 2022). Udlændingestyrelsen har oplyst, at der forventes at blive visiteret 45 flygtninge til integration i Københavns Kommune i 2023.

I Københavns Kommune er 57 pct. af de 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med 3 års ophold i Danmark i lønmodtagerbeskæftigelse (2. kvartal 2022). Andelen af jobparate 16-64-årige ydelsesmodtagere der er omfattet af program under integrationsloven er på 55 pct. (marts 2022).

Rekordmange københavnere med etnisk minoritetsbaggrund er kommet i beskæftigelse, hvilket også er beskrevet i afsnit 3.4 om integration og sprog.

Sådan arbejder vi med ministermålet

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 asylcentre

Kommunen gennemfører på asylcenteret samtaler med flygtninge, inden de er flyttet til kommunen. Dette er 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 flygtningen 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).

Ukrainske fordrevne

Københavns Kommune har igangsat en indsats for de ukrainske fordrevne, som er beskrevet yderligere under afsnit 3.7.

4.4 Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

Dette beskæftigelsespolitiske mål stemmer overens med udvalgets strategiske fokusområde om borgere med handicap/funktionsnedsættelse, som er beskrevet i afsnit 3.8.

4.5 Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Dette beskæftigelsespolitiske mål stemmer overens med forvaltningens pejlemærke om understøttelse af erhvervslivet, som er beskrevet i afsnit 3.1.

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 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 en resultatrapport som et bilag "BIF-resultatrapport".

Bilag 1: BIF-resultatrapport november