



Beskæftigelsesplan 2021

Københavns Kommune
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen



Indhold

1. Indledning.....	2
2. Budget 2021.....	2
3. Håndteringen af situationen omkring covid-19	3
4. Københavns Kommunes vision for beskæftigelsesindsatsen	3
4.1. BIF skal hjælpe udsatte til hurtig afklaring, så de kan komme videre	3
4.2. BIF skal gennem øget samarbejde med virksomhederne sikre bedre match mellem ledige københavnere og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.....	5
4.3. BIF skal sikre god servicekultur & medarbejdertrivsel gennem tillidsbaseret ledelse og empowerment	6
4.4. BIF skal styrke integration af københavnere med ikke-vestlig baggrund.....	7
5. Ministermål	8
5.1. Alle ledige skal have en værdig sagsbehandling.....	8
5.2. Flere ledige skal opkvalificeres	9
5.3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende.....	10
5.4. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse	10
5.5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft.....	12
6. Vejledning om mulighed for repatriering.....	12
7. Resultater af beskæftigelsesindsatsen	13

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 2021 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 2021 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 2021 blev vedtaget 1. oktober 2020 og sætter de økonomiske rammer for beskæftigelsesindsatsen i 2021.

Derudover har restriktioner, lovændringer og suspension af beskæftigelsesindsatsen som følge af covid-19 præget indsatsen i 2020 og forventes også at påvirke beskæftigelsesindsatsen i 2021. Derfor indeholder beskæftigelsesplanen for 2021 også et afsnit om, hvordan beskæftigelses- og integrationsforvaltningen håndterer situationen med covid-19.

2. Budget 2021

Der er i Budget 2021 afsat midler til en række konkrete initiativer, som vil blive uddybet nedenfor i de afsnit, hvor de enkelte indsatser beskrives.

Derudover fortsætter budgettet for 2021 den omlægning af beskæftigelsesindsatsen i København, som første gang blev vedtaget i Budget 2016. Her blev den virksomhedsrettede indsats styrket med 120 mio. kr. over fire år (30 mio. kr. årligt). Formålet er at sikre et smidigt arbejdsmarked for byens borgere og virksomheder. Med Budget 2019 blev yderligere 80 mio. kr. over tre år (2019-2021) omlagt fra traditionelle aktiveringsforløb til en virksomhedsrettet indsats.

På grund af den øgede ledighed som følge af covid-19 er det dog i budgetaftalen for 2021 besluttet, at en del af de midler, som med omlægningen skulle gå til flere virksomhedskonsulenter og key account managers, i stedet kan bruges på at afholde samtaler i 2021. Det er for at sikre, at de flere ledige kan modtage de samtaler, de har krav på.

Der er i budget 2021 ikke afsat yderligere midler til indsatser for det større antal ledige, der er kommet som følge af covid-19. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttede den 26. oktober 2020, at det de flere ledige skal håndteres ved at rumme betydeligt flere aktiviteter inden for den samme budgetramme. Dette sker ved at tilpasse indhold og omfang af tilbuddene og ved at flytte ressourcer til de centre, som skal håndtere en større målgruppe. Derudover reduceres forbruget af eksterne leverandører i 2021.

3. Håndteringen af situationen omkring covid-19

Håndteringen af situationen med covid-19 fyldte meget i beskæftigelsesindsatsen i 2020 og forventes også at påvirke forvaltningens arbejde i 2021.

Antallet af ledige er steget markant siden den delvise nedlukning i marts, og aktuelt viser en prognose udarbejdet af kommunen, at der også i 2021 vil være flere ledige i Københavns Kommune end tidligere forventet. Ledighedsudviklingen for næste år er fortsat behæftet med stor usikkerhed, blandt andet som følge af genopblusningen af covid-19 og de indførte restriktioner.

Det må forventes, at der i hele eller dele af 2021 fortsat vil være restriktioner som følge af covid-19, både for jobcentrene og for de virksomheder, som skal rekruttere de ledige. Det forudsættes, at de midlertidige ændringer i beskæftigelseslovgivningen, som gælder frem til 31. december 2020 (eksempelvis mulighed for digitale samtaler), vil fortsætte i en del af 2021.

4. 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.

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

Handleplanen og dens konkrete indsatser

Fokusområdet vedr. udsatte borgere tager afsæt i handleplan for udsatte (tidligere betegnet handleplan for førtidspension og fleksjob), som 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. Borgere: En bedre borgeroplevelse.

Status pr. november 2020

Arbejdet med at få udsatte borgere videre i job, uddannelse eller afklaret til anden ydelse går overordnet godt.

Fra 2017-2019 har 140 pct. flere udsatte borgere fået tilkendt fleksjob, og til trods for nedlukningen i foråret på grund af covid-19 ser stigningen ud til at fortsætte. Således ligger antallet af borgere visiteret til fleksjob 52 pct. højere i 1. halvår 2020 (352 borgere) sammenlignet med 1. halvår 2019 (232 borgere).

Langt flere borgere end tidligere er blevet afklaret og hjulpet videre til en førtidspension. Fra 2017-2019 er antallet af tilkendelser til førtidspension steget med 348 pct. (fra 420 til 1.880 borgere). Stigningen forventes at fortsætte i resten af 2020, eftersom antallet af borgere, der er tilkendt førtidspension, ligger 64 pct. højere i 1. halvår 2020 (1.232 borgere) sammenlignet med 1. halvår 2019 (749 borgere).

Handleplanen handler også om at højne kvaliteten i sagsbehandlingen, at sikre fremdrift i sagerne og skabe en bedre borgeroplevelse. Som tallene ovenfor indikerer, er der en positiv udvikling i gang på disse områder. Dette i kraft af, at en stor del af medarbejderne har deltaget i kompetenceudvikling, og at supervision til medarbejderne om den gode samtale og brug af sundhedsfaglig rådgivning og praksiskonsulenter er blevet en integreret del af sagsbehandlernes arbejde. Samtidig har omlægningen af midler fra traditionel aktiveringsindsats til en mere virksomhedsrettet indsats medført mere sammenhængende indsats for borgere i ressourceforløb.

I takt med gennemførelsen af initiativer og projekter, har arbejdet med handleplanen ændret karakter til i højere grad at have fokus på, at de nye værktøjer og kompetencer anvendes i den daglige opgaveløsning og er en integreret del af indsatsen for borgerne.

Opfølgning/målekoncept

Der følges løbende op på initiativerne i handleplanen og på udviklingen i antallet af borgere visiteret til førtidspension og fleksjob samt afgang til job.

Flere skal med 2

Københavns Kommune deltager i det landsdækkende satspuljeinitiativ Flere skal med 2. Formålet med Flere skal med 2 er at udbrede og konsolidere indsatsmodellen i Flere skal med 1, så flere udsatte borgere i kontanthjælpssystemet opnår (små)job eller uddannelse. De borgere, der vurderes i målgruppen for en førtidspension eller et fleksjob, skal hjælpes med at blive afklaret til disse ordninger.

Københavns Kommune fik i december 2019 et tilsagn fra staten på i alt 60,4 mio. kr. til deltagelse i initiativet. Første rate på 30,2 mio. kr., svarende til halvdelen af tilskuddet, udbetales på baggrund af dokumenterede udgifter. Anden rate af tilskuddet udbetales på baggrund af de resultater, der er opnået i indsatsperioden:

- 24,2 mio. kr. udbetales, hvis 15 pct. af indsatsgruppen har opnået småjob eller job/uddannelse i en given måned i indsatsperioden.
- 6 mio. kr. udbetales, hvis 20 pct. af indsatsgruppen har opnået småjob eller selvforsørget job/uddannelse i en given måned i indsatsperioden.

På grund af covid-19 og den delvise suspension af beskæftigelsesindsatsen i foråret er indsatsperioden i Flere skal med 2 blevet forlænget med seks måneder, dvs. indtil den 30. juni 2022. Resultaterne bevæger sig forsat i den rigtige retning, men det går langsommere end ønsket. Den seneste statusopgørelse fra 28. oktober 2020, der afspejler data fra august, viser, at 6 pct. af indsatsgruppen var i småjob og 5 pct. var i selvforsørget job eller uddannelse.

Det vil sige, at Jobcenter København i august var 4 procentpoint fra resultatkravet, der udløser 24,2 mio. kr. samt 9 procentpoint fra resultatkrav 2, der udløser 6 mio. kr. En forlængelse af indsatsperioden i Flere skal med 2 betyder, at Jobcenter København får ekstra tid til at opnå resultatmålene i initiativet.

Styrket beskæftigelsesindsats for veteraner

I budget 2020 blev der i perioden 2020 – 2023 afsat 1,8 mio. kr. årligt til at understøtte beskæftigelsesindsatsen for veteraner. I 2020 er der blevet etableret én indgang for veteraner i BIF med en veterantovholder og tre veterankoordinatorer. I forlængelse af det, er det lykket at etablere kontakt med flere af de veteraner, som benytter jobcenteret og tilbyde dem en målrettet beskæftigelsesindsats, der tager højde for deres særlige problemstillinger. Ligeledes er der i 2020 indgået samarbejdsaftaler med Veterancenteret, Veteranhjemmet, Velkommen Hjem og DIF- Soldaterprojektet som tilbyder en indsats for veteraner, der supplerer kommunens indsats.

4.2. 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.

AC-eftersyn

Akademikere udgør omkring 40 pct. af de ledige dagpengemodtagere i København. I løbet af 2020 og 2021 foretager forvaltningen et grundigt eftersyn af hele indsatsen for ledige akademikere. Eftersynet skal 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 er at igangsætte de nødvendige tiltag og justeringer af akademikerindsatsen, som kan bidrage til at flere akademikere kommer hurtigere i arbejde. Det er dog allerede besluttet, at fra den 1. juli 2021 vil langtidsledighedsindsatsen for akademikere ikke længere blive varetaget af eksterne leverandører, men i stedet som tilbud internt i jobcentret. Den øvrige indsats skal i udbud i 2021.

4.3. 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. Det gøres blandt andet ved at anvende servicedesign-metoder, hvor relevante kontaktpunkter mellem forvaltningen og borgerne analyseres og løsninger udvikles og testes for derigennem at skabe mere sammenhængende bruger- og virksomhedsoplevelser i mødet med forvaltningen.

I 2020 er der blandt andet gennemført følgende projekter:

Borgeroplevelsen før, under og efter rehabiliteringsmødet

Københavns Kommune har undersøgt borgernes og medarbejdernes oplevelse af rehabiliteringsmøderne. Projektet har ledt til flere konkrete tiltag, der skal løfte borgeroplevelsen. Det handler blandt andet om mere meningsfuld forberedelse og ankomst for borgerne og bedre information af borgerne efter mødets afslutning.

Rekrutteringsservice til virksomheder

Københavns Kommune har undersøgt, hvordan forvaltningen kan tilbyde en bedre rekrutteringsservice til virksomheder. På baggrund af analysen udvikles der løsninger, der skal gøre det nemmere for virksomheder at samarbejde med Københavns Erhvervshus og Jobcenter København om rekruttering.

Bedre Breve

På baggrund af en analyse fra Operate i 2019 af kvaliteten af forvaltningens breve til borgerne, har forvaltningen udviklet en ny sprogpolitik for breve med fokus på forståelige, handlingsanvisende og venlige breve. Med udgangspunkt i sprogpolitikken er forvaltningen systematisk i gang med at gennemskrive brevkabeloner.

Nye materialer til sygemeldte

En analyse fra 2019 viste, at de sygemeldte havde lav tillid til jobcentret inden første møde og havde svært ved at forstå en del af jobcentrets kommunikation. På den baggrund udviklede

forvaltningen en velkomstvideo og en pjece med ordforklaringer til sygemeldte, som blev udgivet i foråret 2020.

4.4. 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.

Københavns Kommunes Integrationspolitik 2019-22

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

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, hvor integrationsindsatsen skal bevæge sig hen. 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 er 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 2019-22)

Flere skal fastholdes i uddannelse

- Flere lære- og elevpladser til unge (0,8 mio. kr. årligt fra 2019-22).
- Fritidsjob til unge (1,6 mio. kr. årligt fra 2019-22)
- Fritidsjobformidling i FISKEN (0,6 mio. kr. i 2021)

Flere skal være en del af samfundet

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

5. 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 2021 er der udmeldt to nye mål:

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

Derudover videreføres tre mål fra 2020:

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

I de næste afsnit beskrives, hvilke indsatser Jobcenter København bruger for at opfylde ministermålene.

5.1. 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.

Enheden for Servicedesign

Forvaltningen har i 2019 oprettet Enhed for Servicedesign, der 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.

Enhedens arbejde i 2020 er beskrevet under punkt 4.3.

BIF-uddannelsen

Forvaltningen har i 2017 i samarbejde med Københavns Professionshøjskole udviklet en uddannelse for nye medarbejdere med borger- eller virksomhedskontakt, kaldet BIF-uddannelsen. Uddannelsen består af to dele, som giver hhv. 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 starter 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.

5.2. Flere ledige skal opkvalificeres

Covid-19 har ført til flere ledige og visse erhverv vil få brug for færre medarbejdere i de kommende år. 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.

I Jobcenter København er der mange ledige ufaglærte (ca. 28 pct. af dagpengemodtagere og 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. Senest er der udarbejdet "sigtelinjer for uddannelse", der skaber retningen for, hvordan der arbejdes med uddannelse i jobcentret, samt hvordan der skal prioriteres i indsatsen. Der er særligt fokus på jobrettet uddannelse samt de basale kundskaber. Med den nye Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB) er der 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. Indsatsen er igangsat i 2020, og den videre afdækning af behov for digitale kompetencer forventes at fortsætte ind i 2021.

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. Det er en vigtig indsats i arbejdet med de ledige, og der ses på, om det kan bredes ud til andre områder.

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 med flere.

Dog er opkvalificering og uddannelse i beskæftigelsesindsatsen et område med mange udfordringer: De borgere, som har størst behov for opkvalificering, er ofte de mindst motiverede og der er en række bindinger i forhold til at kunne deltage i uddannelse.

5.3. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Københavns Kommune har siden 2016 modtaget i alt 507 flygtninge visiteret fra Udlændingestyrelsen, heraf ankom 143 i 2016, 155 i 2017, 75 i 2018, 105 i 2019 og foreløbigt 29 i 2020. 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 2020, at 37 pct. af flygtninge og familiesammenførte er i beskæftigelse eller uddannelse. Blandt ydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet er 60 pct. jobparate i samme kvartal. 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 2020 på 37 pct. Dette er et fald fra 50 pct. i 2. kvartal i 2019. På landsplan er tallet 33 pct. i 2. kvartal 2020.

Indsatser for nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge

Københavns Kommune har iværksat en målrettet indsats for nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, den såkaldte "Københavnermodel for modtagelse og integration af flygtninge". Københavnermodellen 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 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).

5.4. 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. 23,6 pct. af de fleksjobvisiterede københavnere var ledige i 2. kvartal 2020. På landsplan var andelen 17,9 pct. Coronakrisen har haft betydning for ledigheden for de fleksjobvisiterede, og ledigheden steg med 1,0 procentpoint fra 1. kvartal til 2. kvartal 2020.

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 opspøge 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.
- Udvidelse af udvikling i fleksjob 2: En indsats rettet mod at flere fleksjobberettigede borgere opnår ansættelse i fleksjob, samt at borgere i fleksjob på 10 timer eller derunder fastholdes og oplever progression i fleksjobbet.
- Borgerrepræsentationen vedtager årligt måltal for hvor mange Københavns Kommune skal ansætte i fleksjob. I 2020 er måltallet 850 fleksjobansatte i Københavns Kommune. I september 2020 var der 867 fleksjobansatte, hvilket svarer til en målopfyldelse på 102 pct.

5.5. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Københavns Kommunes samarbejde med kommunens virksomheder er lavere sammenlignet med landets øvrige kommuner. De nyeste tal for opførelse af ministermålet om samarbejde med virksomhederne er fra december 2019. De viser, at ca. 16 pct. af de københavnske virksomheder har en borger i virksomhedsplacering eller støttet beskæftigelse, mens landsgennemsnittet var på ca. 26 pct.

Virksomhederne oplever også fortsat udfordringer med at rekruttere de nødvendige medarbejdere, til trods for covid-19-pandemien. Det viser Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) seneste rekrutteringsanalyse fra september 2020: 17,7 pct. af alle rekrutteringer var forgæves på landsplan, 16,8 pct. i Region Hovedstaden.

De indsatser, der understøtter dette mål, er også beskrevet ovenfor i afsnit 5.2 om arbejdskraft til virksomhederne, da dette også er Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets fokusområde. Blandt indsatser kan særligt fremhæves:

Indsatser

- Den virksomhedsrettede indsats er i perioden 2019 - 2021 styrket med 80 mio. kr. 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 foretager i 2020-21 et eftersyn af akademikerindsatsen, for at forbedre indsatsen for de mange ledige akademikere (se også afsnit 4.2)
- 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.

6. 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.

Vejledningspligten er i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen implementeret ved, at forvaltningen gennem opslag i Udlændinge Informations Portalen (UIP) har identificeret de borgere, hvis opholdsgrundlag medfører, at de er omfattet af repatrieringsloven. Der er aktuelt

ca. 5.500 borgere med aktive sager i forvaltningen, som skal vejledes. Borgeren bliver vejledt om repatriering som led i samtalen på jobcentret, herunder henvises borgeren til, at vedkommende kan modtage konkret og individuel rådgivning hos Dansk Flygtningehjælp. Dansk Flygtningehjælps pjece om repatriering udleveres så vidt muligt på et sprog, som borgeren kan læse.

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.

7. Resultater af beskæftigelsesindsatsen

Der vedlægges som resultatrapport et bilag "Opfølgning på visionen og de fire fokusområder, 3. kvartal 2020", der blev fremlagt for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 23. november 2020.

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

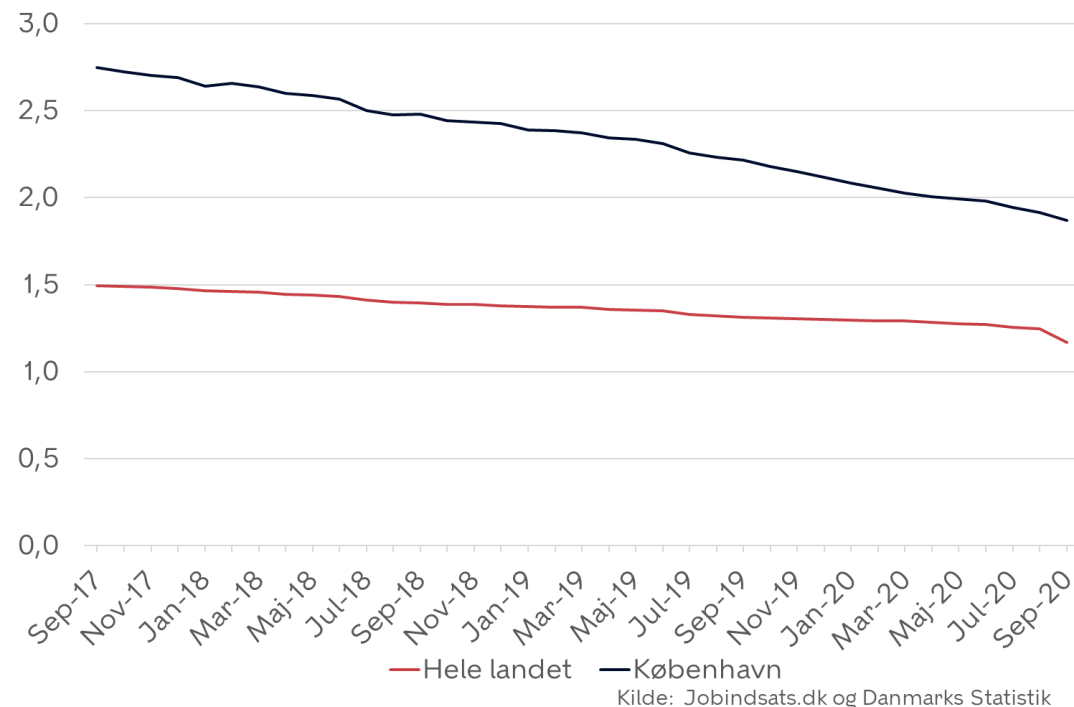
Målinger på fokusområde 1 om udsatte ledige



Bilag 1

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (Hovedmål)

Figur 1. Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere i pct. af befolkningen 16-66 år



De aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere er en af de få målgrupper, der er faldet under coronakrisen. Dette gælder både i København og hele landet.

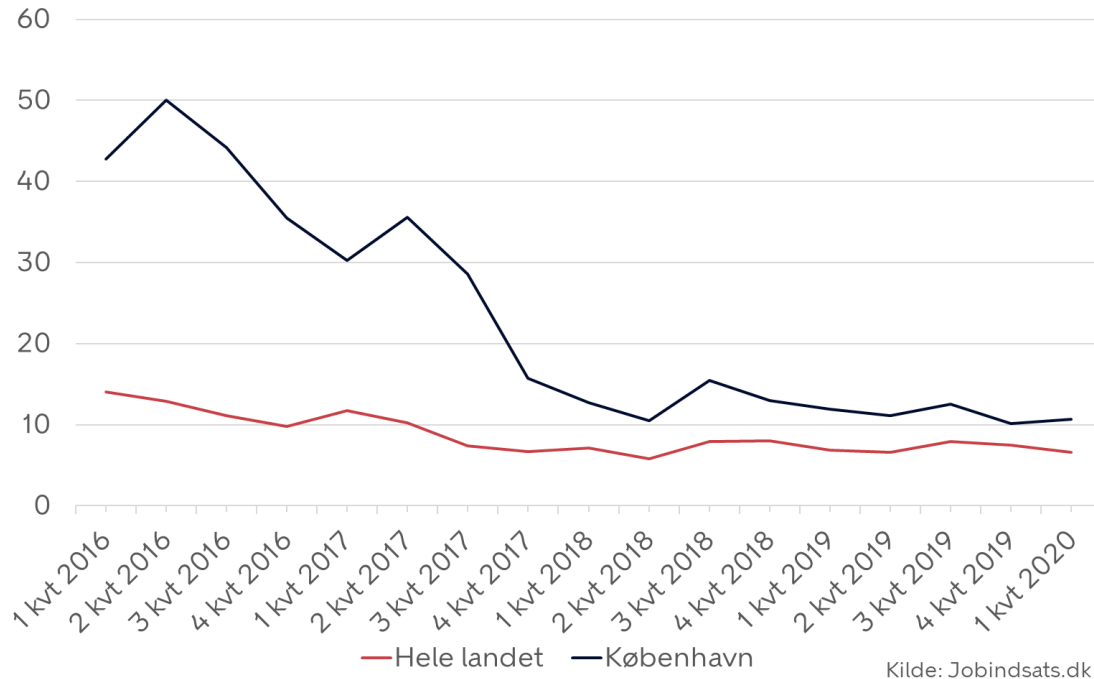
Københavns andel af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere falder stadig støt, men udgør fortsat en større andel af befolkningen end i resten af landet.

Andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere udgjorde 1,9 pct. af befolkningen i København i 3. kvartal 2020, mens de på landsplan udgjorde 1,2 pct.

Størst var forskellen i 3. kvartal 2017 hvor den var 1,3 procentpoint

Afklaring af ressourceforløbssager (Hovedmål)

Figur 2. Andel ressourceforløb, der afsluttes til kontanthjælp eller ressourceforløb



En eventuel påvirkning af coronakrisen ses endnu ikke fuldt, da opgørelsen ikke dækker perioden.

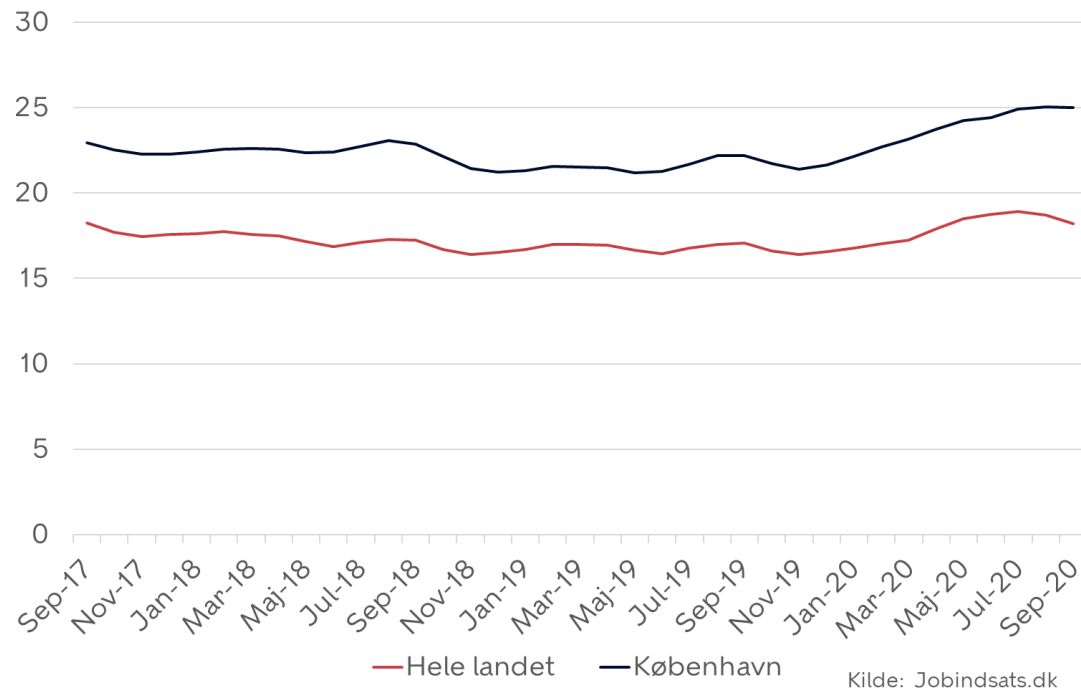
I 1. kvartal 2020 var andelen af ikke-afklarede ressourceforløb 10,7 pct. ud af alle afsluttede ressourceforløb. Det er 4,1 pct. point højere end niveauet for landet.

Afstanden er dermed faldet med 0,9 pct. point siden 1. kvartal 2019.

Opgørelsen viser andelen af afsluttede ressourceforløb, hvor arbejdsmarkedsstatus 3 måneder efter afsluttet forløb er kontanthjælp, uddannelseshjælp, integrationsydelse eller ressourceforløb. Senest tilgængelige data er for 1. kvartal 2020.

Ledighed for fleksjobvisiterede (Hovedmål)

Figur 3. Andel ledige fleksjobvisiterede



Coronakrisen har haft betydning for ledigheden for de fleksjobvisiterede og ledigheden er steget med 1,9 pct. point siden februar. For landet er ledigheden begyndt at falde igen, mens der for København ses et uændret niveau.

Der visiteres stadig borgere ind i ordningen, men færre afsluttes til fleksjob.

25,0 pct. af de fleksjobvisiterede københavnere var ledige i 3. kvartal 2020. På landsplan var andelen 18,2 pct.

Opgørelsen viser antal ledighedsydelsesmodtagere ift. det samlede antal fleksjobvisiterede.

Langvarigt forsørgede på midlertidige forsørgelsesydelse (Supportmål)

Tabel 1. Andel af langvarigt forsørgede på midlertidige ydelser

		Hele landet	København	
		Andel	Andel	Antal
Uddannelseshjælpsmodtagere	Aug 19	56	53	1.278
	Aug 20	56	52	1.348
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	Aug 19	56	60	5.915
	Aug 20	54	58	4.779
Jobparate kontanthjælpsmodtagere	Aug 19	18	19	369
	Aug 20	15	19	370

Kilde: Jobindsats.dk

København har for kontanthjælpsmodtagere en større andel langvarigt forsørgede end på landsplan.

For de jobparate kontanthjælpsmodtagere har andelen ikke ændret sig ift. samme periode året før.

For aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere er andelen faldet med 2 procentpoint.

Andelen for langtidsforsørgede på uddannelseshjælp er faldet 1 pct. sammenlignet med samme periode året før og er lavere end landsniveauet.

Opgørelsen viser andel ydelsesmodtagere, der har været på ydelsen i mere end 3 år for kontanthjælp og 1 år for uddannelseshjælp.

Tilgang til førtidspension, fleksjob og ressourceforløb (Supportmål)

Tabel 2. Tilgang til førtidspension, fleksjob og ressourceforløb

Førtidspension				
	2017	2018	2019	2020
1. kvrt.	80	144	371	610
2. kvrt.	99	145	379	626
3. kvrt.	97	283	495	548
4. kvrt.	144	333	639	
I alt	420	905	1.884	1.784

Fleksjob				
	2017	2018	2019	2020
1. kvrt.	44	79	112	243
2. kvrt.	59	87	121	109
3. kvrt.	77	95	177	
4. kvrt.	83	123	222	
I alt	263	384	632	352

Ressourceforløb				
	2017	2018	2019	2020
1. kvrt.	180	243	258	247
2. kvrt.	200	262	241	121
3. kvrt.	213	215	287	
4. kvrt.	216	246	297	
I alt	809	966	1.083	368

Kilde: Jobindsats.dk

I perioden efter nedlukningen og frem til det blev muligt at afholde digitale rehabiliteringsmøder, kunne en række førtidspensionssager fortsat håndteres, hvorfor niveauet ikke er faldet.

I 3. kvartal 2020 blev 53 flere visiteret til førtidspension i forhold til samme periode året før.

I 2. kvartal 2020 blev 12 færre visiteret til fleksjob i forhold til samme periode året før.

I 2. kvartal 2020 blev 120 færre visiteret til ressourceforløb i forhold til samme periode året før.

Opgørelserne for fleksjob og ressourceforløb er ikke opdateret siden afrapporteringen for 2. kvartal 2020.

Senest tilgængelige data for fleksjob og ressourceforløb er 2. kvartal 2020

Afgange og virksomhedsplaceringer for udsatte ledige (Supportmål)

Tabel 3a: Afgange for udsatte ledige

	2018	2019	2019 jan-mar	2020 jan-mar
Job	646	537	125	124
Uddannelse	241	209	58	60
Selvforsørgelse	840	572	164	117
I alt	1.727	1.318	347	301

Kilde: BIFLIS2 afgang efter afsluttet kontaktforløb

Tabel 3b: Påbegyndte virksomhedsplaceringer for udsatte ledige

	2018	2019	3. kv. 2019	3. kv. 2020
Virksomhedspraktik	5.767	5.951	4.806	2.626
Løntilskud	323	223	171	104
I alt	6.090	6.174	4.977	2.730

Kilde: BIFLIS2 aktivering

Antallet af afgange i januar til marts 2020 er faldet med 46 afgange sammenlignet med samme periode året før.

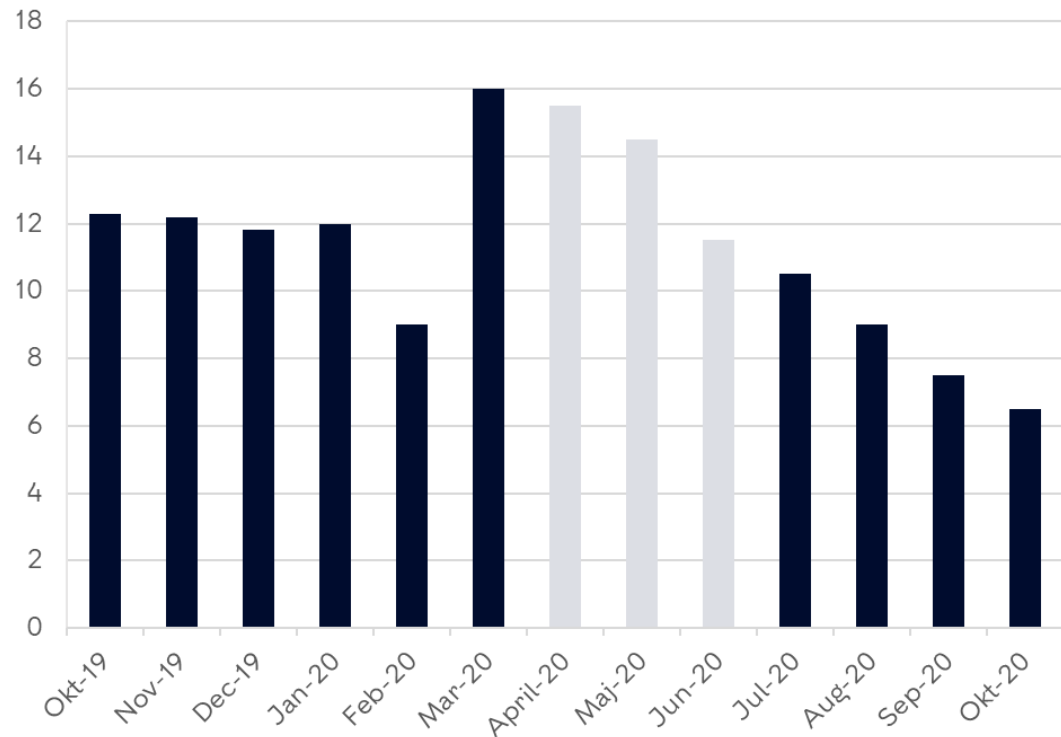
Suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen forklarer det lave niveau af nye virksomhedsplaceringer til og med 3. kvartal 2020.

Antallet af virksomhedsplaceringer til og med 3. kvartal 2020 er næsten halveret ift. samme periode året før.

Opgørelsen er lavet pba. af data fra BIFLIS. Udsatte ledige er normalt defineret som aktivitetsparat kontanthjælpsmodtagere, aktivitetsparate overgangsydelsesmodtagere, ressourceforløbsborgere og ledighedsydelsesmodtagere. Valideret data for afgange er 6 måneder forsinket og derfor er det seneste tilgængelige data marts 2020.

Ventetid på rehabiliteringsmøder (Supportmål)

Figur 5: Gennemsnitlig ventetid på rehabiliteringsmøder, uger



Kilde: Forvaltningens egen opgørelse

I marts steg den gennemsnitlige ventetid på rehabiliteringsmøderne, hvorefter den fra april er faldet igen.

Stigningen skal ses i sammenhæng med den delvise lukning grundet Covid-19.

I oktober 2020 var ventetiden 6,5 uger.

Note: Opgørelsen for hjemsendelsesperioden er behæftet med usikkerhed.

Lukkede sager sfa. 225-timers-reglen

(Supportmål)

Tabel 4: Lukkede sager sfa. 225 timers-reglen

Lukkede sager	2016	2017	2018	2019	2020
1. kvartal			32	11	6
2. kvartal			25	13	
3. kvartal			19	6	
4. kvartal			14	16	
I alt	218	111	90	46	6

Der blev ikke lukket nogle sager i 3. kvartal 2020, da 225-timers reglen var omfattet af suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen grundet Covid-19 til og med d. 8. september. Reglen suspenderes igen fra d. 1. november 2020 til 31. januar 2021.

I 1. kvartal 2020 blev der lukket seks sager. Det er fem færre sager end i samme periode året før.

Retten til kontanthjælp kan helt bortfalde uden anden forsørgelse træder i stedet som følge af 225-timers-reglen.

Opgørelsen er ikke opdateret siden afrapporteringen for 1. kvartal 2020

Opgørelsen er en manuel optælling fra Ydelsesservice

Målinger på fokusområde 2 vedr. arbejdskraft til virksomhederne



Bilag 2

Dagpengemodtagere (Hovedmål)

Figur 1. Dagpengemodtagere i pct. af forsikringsaktive



Dagpengemodtagerne er den målgruppe, der er blevet hårdest ramt af coronakrisen.

Faldet over de seneste måneder skyldes to bevægelser, dels en stigning i antallet af A-kasse medlemmer og dels et reelt fald i antal ledige. Begge bevægelser får andelen til at falde.

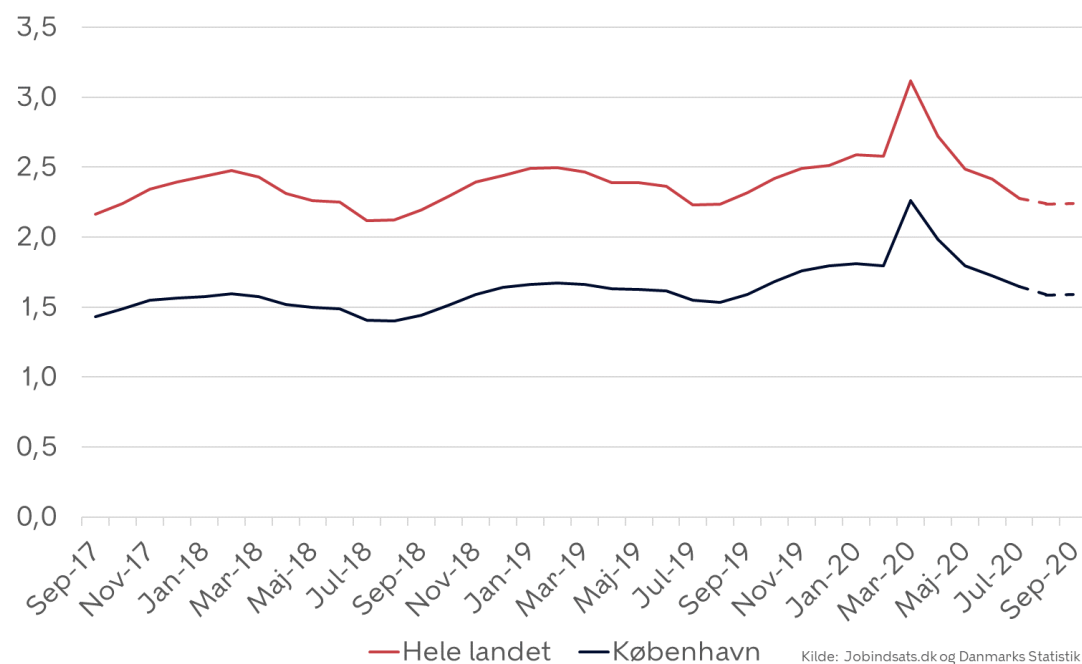
7,3 pct. af de københavnere der er tilmeldt en a-kasse, var i 3. kvartal 2020 på dagpenge. Dette svarer til omkring 19.900 helårspersoner.

Antallet er øget med omkring 4.800 helårspersoner i forhold til samme periode sidste år. Niveaulet på landsplan er også steget i samme periode.

Note: Der er tale om helårspersoner og ikke antal personer som i STARs covid-19 beredskab og derfor vil tallene være forskellige.

Sygedagpengemodtagere mv. (Hovedmål)

Figur 2. Sygedagpengemodtagere mv. i pct. af befolkningen 16-66 år



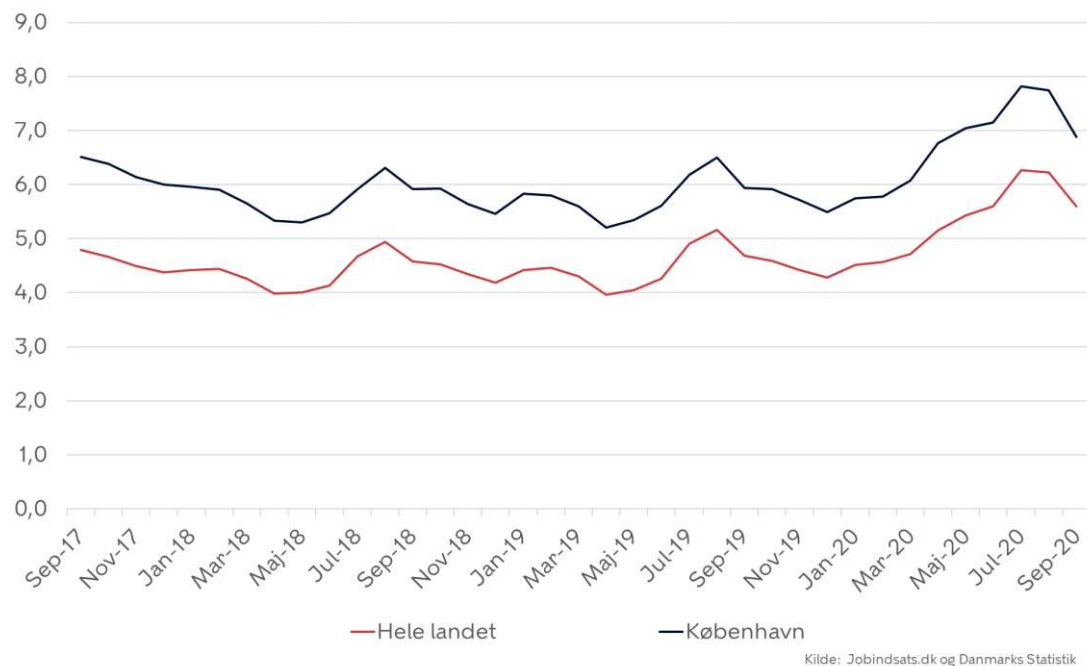
Corona har påvirket antallet af sygedagpengemodtagerne, der er steget markant i marts, men herefter er det faldet igen. Dette gælder for både København og hele landet.

7.600 sygedagpengemodtagere og jobafklaringsforløb i Københavns Kommune udgjorde i 3. kvartal 2020 1,6 pct. af befolkningen. Til sammenligning lå landet på 2,2 pct. Afstanden til landet er stort set uændret.

Opgørelsen inkluderer sygedagpenge og jobafklaringsydelse. Data for jobafklaringsforløb er validerede, mens data for sygedagpenge i september 2020 er prognosticerede, da data endnu ikke er tilgængelige. Dertil kommer, at der ofte er efterregistreringer på sygedagpenge og niveauet kan derfor – særligt i seneste måned – blive øget ved næste opdatering og er derfor markeret som stiplede i graften.

AC-ledigheden (Supportmål)

Figur 3. Dagpengemodtagere i pct. af forsikringsaktive, (ikke-sæsonkorrigeret), akademikere



Akademikerne har været betydeligt påvirket af coronakrisen, hvor der nu ses et betydeligt fald i AC-ledigheden.

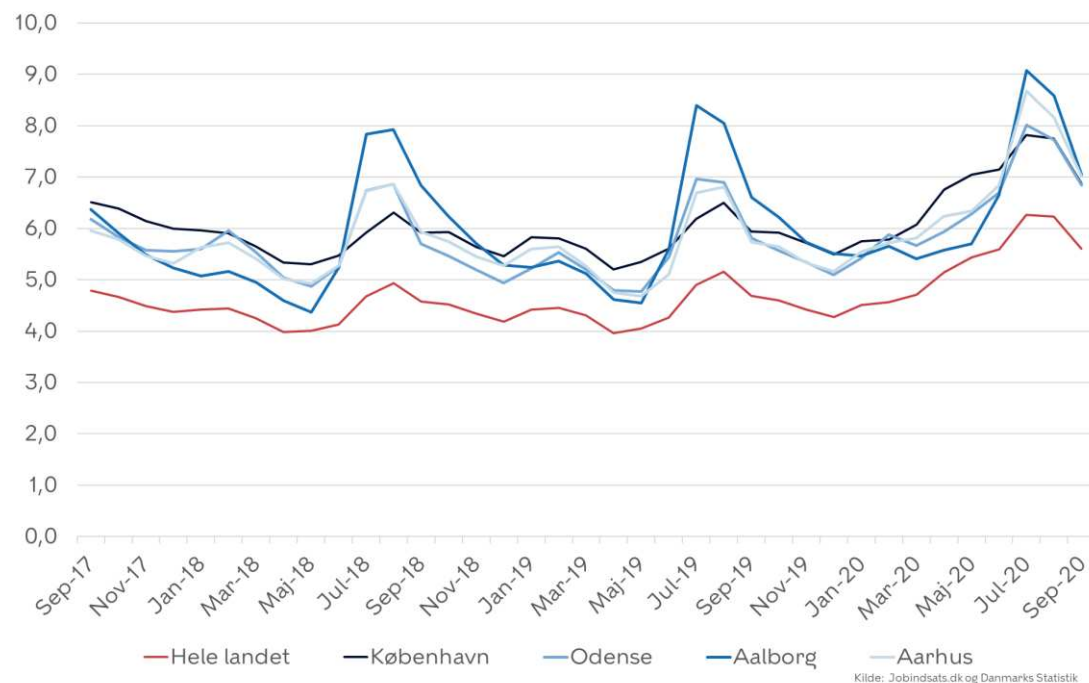
Antallet af ledige AC'ere er steget med omkring 1.700 helårspersoner det seneste år fra ca. 7.000 til 8.700.

AC-ledigheden er 7,6 pct. i København og 6,1 pct. i resten af landet i 3. kvartal 2020.

Opgørelsen viser forsikrede ledige i a-kasserne CA, Akademikernes, Journalistik, komm., og sprog samt Magistrenes i forhold til forsikringsaktive.

AC-ledigheden i universitetsbyerne (Supportmål)

Figur 4. Dagpengemodtagere i pct. af arbejdsløshedsforsikrede, (ikke-sæsonkorrigeret), akademikere, universitetsbyerne



AC-ledigheden i alle universitetsbyer er berørt af coronakrisen.

Universitetsbyerne har fortsat en højere AC-ledighed end på landsplan.

I 3. kvartal har Aalborg den højeste AC-ledighed blandt universitetsbyerne på 8,4 pct. København og Odense har den laveste AC-ledighed på 7,5 pct.

Universitetsbyer har særligt en høj AC-ledighed henover sommeren, hvor mange dimitterer, mens der ikke er det samme tydelige sæsonmønster i AC-ledigheden i København.

Opgørelsen viser forsikrede ledige i a-kasserne CA, Akademikernes, Journalistik, komm., og sprog samt Magistrenes i forhold til forsikringsaktive.

Ledigheden for dagpengemodtagere (ekskl. AC'ere) (Supportmål)

Figur 5. Dagpengemodtagere i pct. af arbejdsløshedsforsikrede, ikke-akademikere



Ligesom AC'ere, er de øvrige dagpengemodtagere også påvirket af coronakrisen, men med en nu faldende tendens.

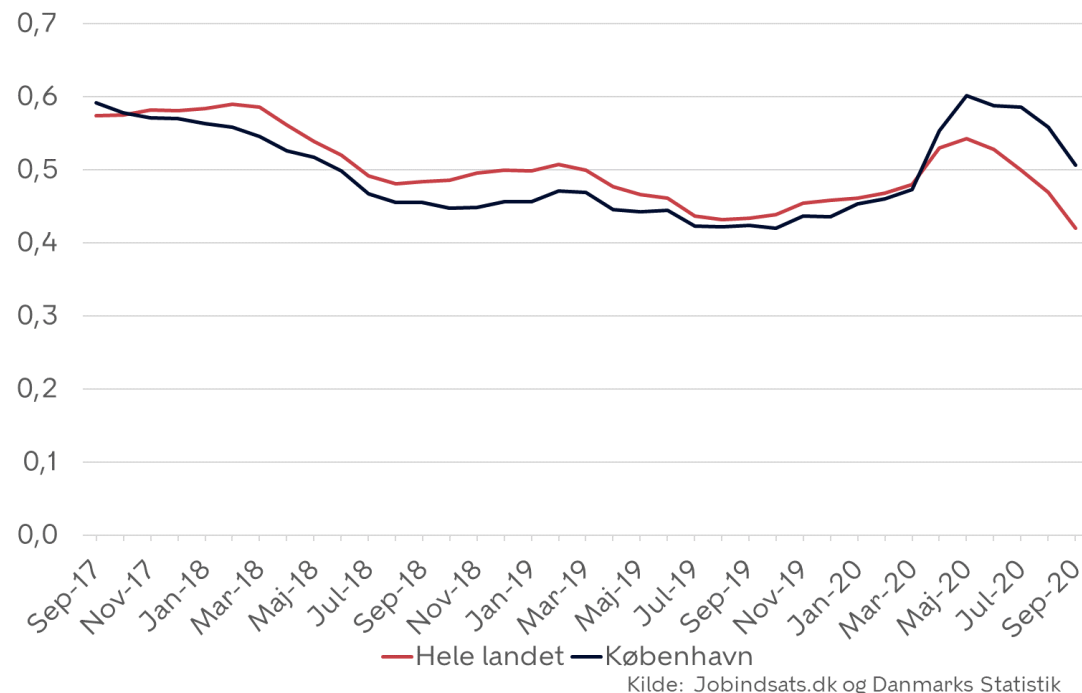
Ledigheden for ikke-akademiske dagpengemodtagere i København er fortsat markant højere end på landsplan.

I 3. kvartal 2020 var andelen for København 6,6 pct., mens den var 4,4 pct. på landsplan. For København er dette en stigning på 2,3 procentpoint i forhold til samme periode sidste år, hvilket er en større stigning end der har været på landsplan.

Opgørelsen viser forsikrede ledige i ikke-AC a-kasser i forhold til forsikringsaktive.

Jobparate kontanthjælpsmodtagere (Supportmål)

Figur 6. Kontanthjælpsmodtagere, jobparat i pct. af befolkningen 16-66 år



De jobparate kontanthjælpsmodtagere har ligesom dagpengemodtagerne også været påvirket af coronakrisen.

Efter stigningen i foråret er antal jobparate kontanthjælpsmodtagere faldet henover sommeren. Det er faldet en smule mere på landsplan end i København.

Fra at have ligget under landsplan i en længere periode har København det seneste kvartal bevæget sig over landsplan.

Andelen af jobparate kontanthjælpsmodtagere udgjorde 0,5 pct. af befolkningen i København og 0,4 pct. på landsplan i 3. kvartal 2020.

Kvalitet af virksomhedsplaceringerne

(Supportmål)

Tabel 1. Antal og andel virksomhedsplaceringer, der afsluttes til job, uddannelse eller fleksjob

Virksomhedspraktik		
	Antal	Andel
April 2019	232	13
April 2020	36	7

Løntilskud		
	Antal	Andel
April 2019	94	47
April 2020	52	40

Kilde: BIFLIS, AAA

Coronakrisen har påvirket antallet og andelen af ledige, som kommer i job, fleksjob eller uddannelse efter både virksomhedspraktik og løntilskud.

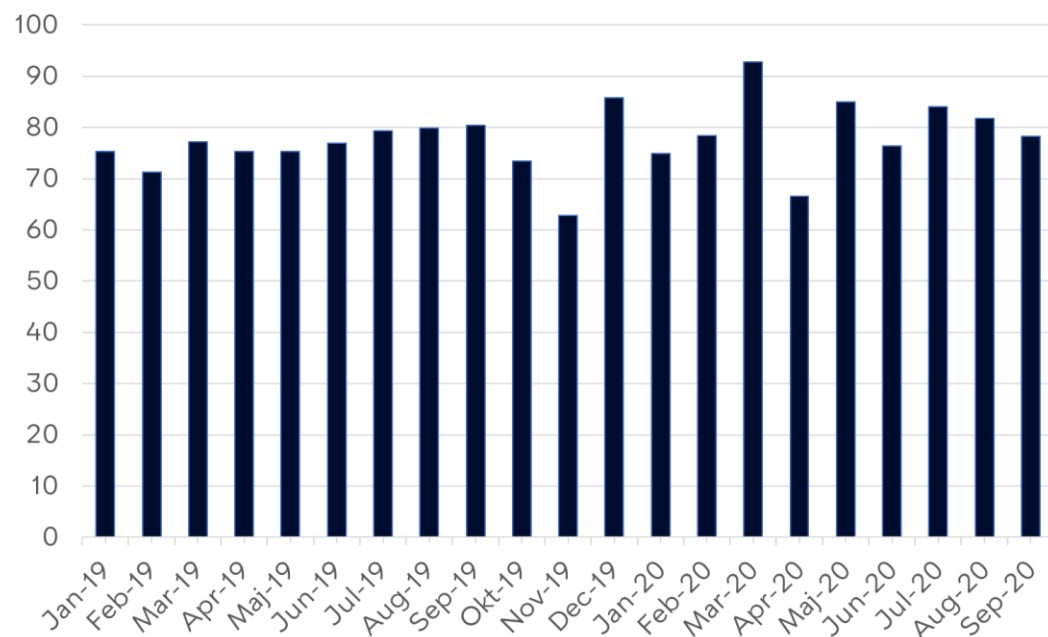
Fra april 2019 til april 2020 har der for virksomhedspraktikker været et fald på 196 og for løntilskud et fald på 42.

Andelen for både virksomhedspraktikker og løntilskud er faldet med 6 procentpoint.

Opgørelsen viser andelen af afsluttede løntilskud og virksomhedspraktikker, hvor borgeren er i job, uddannelse eller fleksjob i anden måned efter afsluttet placering. Opgørelsen er pba. DREAM data, hvilket er 6 måneder forsinket. Senest tilgængelige data er for april 2020.

Virksomhedstilfredshed (Supportmål)

Figur 8. Virksomhedernes tilfredshed med den service, de har modtaget



Kilde: Erhvervshusets tilfredshedsmåling samt Front-målingen

Københavns Erhvervshus havde i forbindelse med suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen oplevet flere utilfredse henvendelser fra virksomheder.

Det har blandt andet været henvendelser omkring virksomhedspraktikker og hjælpepakker. Dette afspejles i tilfredshedsundersøgelsen i 2. kvartal. Tilfredsheden er steget fra 2. kvartal til 3. kvartal 2020.

Omkring 80 pct. af virksomhederne var tilfredse med den service, de fik fra kommunen i 3. kvartal 2020.

Opgørelses viser en vægtet tilfredshed pba. af KEH's tilfredshedsundersøgelse og Front-målingen med en vægt på hhv. 70 pct. og 30 pct.

Forgæves rekrutteringer, brancher (Supportmål)

Tabel 2. Forgæves rekrutteringer i Hovedstaden* og hele landet

Brancher	Hovedstaden		Hele landet	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Alle brancher	16.450	17%	46.870	17%
Landbrug, skovbrug og fiskeri	-	-	940	33%
Industri	930	19%	3380	20%
Bygge og anlæg	920	29%	5350	32%
Handel	1690	17%	6400	18%
Transport	460	17%	1790	23%
Hoteller og restauranter	350	9%	2110	18%
Information og kommunikation	1360	22%	2030	22%
Finansiering og forsikring	340	13%	590	13%
Ejendomshandel og udlejning	130	6%	570	10%
Videnservice	830	12%	2.280	17%
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	1600	19%	4340	18%
Offentlig administration, forsvar og politi	950	11%	2340	11%
Undervisning	1870	14%	3070	10%
Sundhed og socialvæsen	3410	21%	8340	16%
Kultur og fritid	240	13%	450	13%
Andre serviceydelser mv.	970	19%	1850	17%
Andet	380	23%	1030	23%

Antallet af forgæves rekrutteringer i hovedstaden var i marts 2020 til september 2020 målt til 16.450 (målt over de seneste seks måneder).

Det betyder, at 17 pct. af virksomhedernes rekrutteringsforsøg var forgæves i hovedstaden i perioden.

På landsplan var den forgæves rekrutteringsrate også 17 pct.

Ifølge STAR, er en forgæves rekruttering, når en virksomhed ikke får besat stillingen eller hvis stillingen er blevet besat med en medarbejder, der ikke har de efterspurgte kvalifikationer. Det gør de for at vise både manglerne på kvalifikationer på arbejdsmarkedet samt arbejdsgivere og -tageres fleksibilitet.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fra efteråret 2018 ændret dataindsamlingsmetoden bag rekrutteringssurveyen. Nærværende data er senest tilgængelige og dækker perioden marts 2020 - september 2020.

Forgæves rekrutteringer, stillinger med stor jobomsætning (Supportmål)

Tabel 3. Forgæves rekrutteringer for de 10 stillingsbetegnelser med størst jobomsætning, hovedstaden

Stilling	Antal	Andel
Butiksassistent	50	6%
Kontorassistent	300	7%
Rengøringsassistent	430	13%
Pædagogmedhjælper	0	0%
Social-og sundhedshjælper	550	35%
Folkeskolelærer	250	16%
Kok	30	6%
Lager-og logistikmedarbejder	110	6%
Akademisk medarbejder	460	18%
Projektleder	110	14%

Kilde: STAR, Rekrutteringssurvey

Der er størst jobomsætning på stillingsbetegnelsen "butiksassistent" i hovedstaden, hvor virksomhederne har rekrutteret forgæves 50 gange i perioden fra marts 2020 til september 2020. Det svarer til, at 6 pct. af rekrutteringsforsøgene var forgæves. "Social- og sundhedshjælper" er den stillingsbetegnelse med den højeste forgæves rekrutteringsrate på 35%.

Tabellen viser de 10 stillinger med den højeste jobomsætning baseret på en registerdataopgørelse. Tabellen er sorteret efter jobomsætningen. Senest tilgængelige data dækker perioden marts 2020 - september 2020.

Målinger på fokusområde 3 vedr. servicekultur og medarbejdertrivsel



Bilag 3

Måling om borgertilfredshed (Hovedmål)

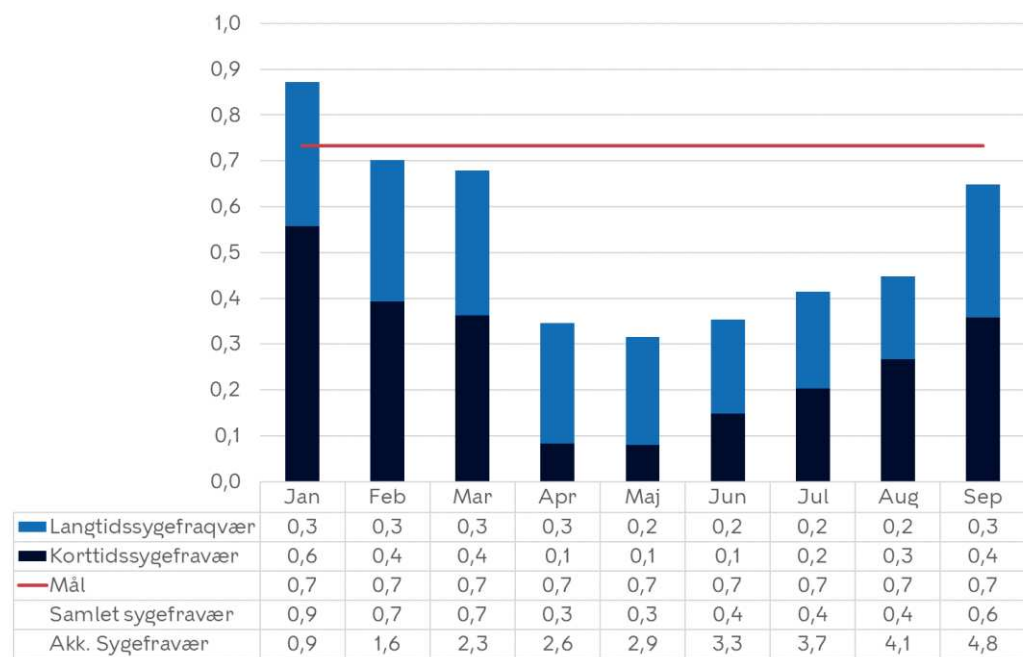
VIVE's tilfredshedsundersøgelse blandt udsatte borgere

Der gennemføres en tilfredshedsundersøgelse for alle målgrupper i løbet af 2020.

Resultaterne af denne forventes klar i starten af 2021.

Sygefravær i BIF (Hovedmål)

Figur 2. Sygefravær målt i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat



Kilde: Ledelsesinfo - Personale

BIF har oplevet et lavere sygefravær under nedlukningen. Dette gælder særligt for korttidssygefraværet. Der er efterfølgende et stigende sygefravær. I forhold til sæson er denne stigning forventet, men både sygefraværet under nedlukning og efterfølgende er lavere end sidste års niveau.

Det akkumulerede sygefravær til og med 3. kv. 2020 er samlet set 4,8 fraværsdage pr. fuldtidsansat.

Målniveauet på 8,8 fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat er fastsat af BR.

Personaleomsætning (Supportmål)

Tabel 1. Personaleomsætning i BIF

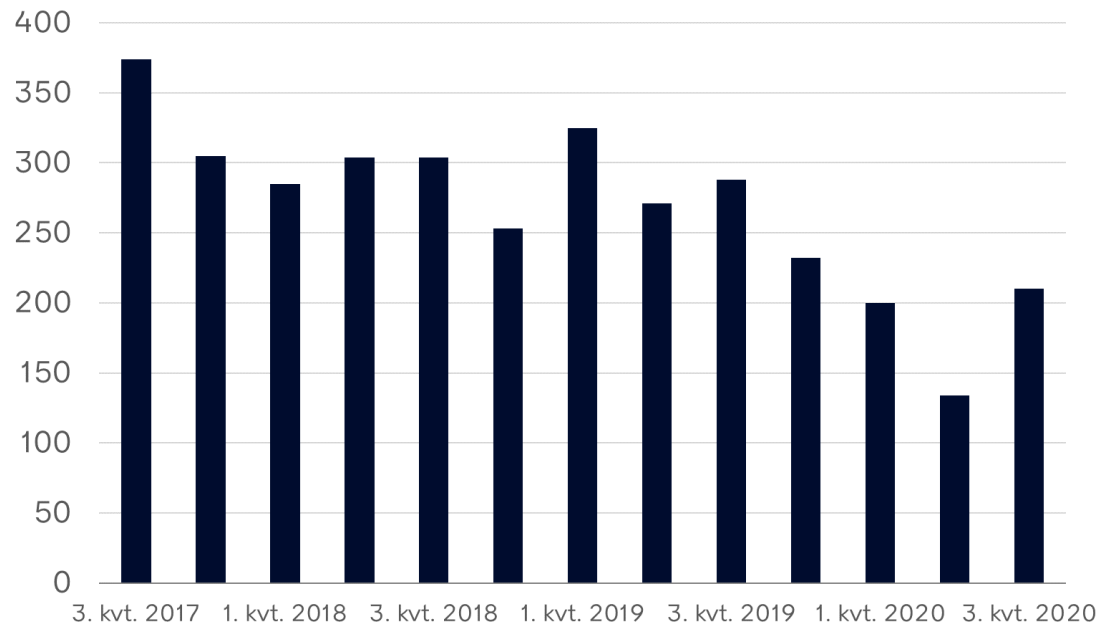
	Årsniveau	1. kv.	2. kv.	3. kv.
2018	24,9%	5,7%	5,5%	5,3%
2019	23,8%	6,0%	5,3%	5,2%
2020		5,7%	4,9%	4,2%

Personaleomsætningen i 3. kv. 2020 var 4,2 pct. i BIF. Det er 1,0 procentpoint lavere end samme periode sidste år.

Personaleomsætningen er både ekstern afgang (jobskifte ud af Københavns Kommune) og intern afgang (jobskifte i eller mellem forvaltningerne herunder organisationsændringer). Midlertidigt ansatte som fx barselsvikarer, løntilskudsmedarbejdere mv. indgår ligeledes. Forvaltningen arbejder på at få udvidet mulighederne for at trække rapporter, hvor personaleomsætningen i databasen i Københavns Kommune er yderligere opdelt. Det vil skabe bedre muligheder for at få viden om fordelingen af den viste personaleomsætning, fx ift. personaleomsætningen internt i forvaltningen, og hvor stor en del af omsætningen der skyldes omorganiseringer i forvaltningen.

Formalitetssklager (Supportmål)

Figur 3. Antal formalitetssklager



Kilde: Egen opgørelse

I 3. kvartal 2020 har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen modtaget 210 formalitetssklagesager, hvilket er 78 færre end i 3. kvartal 2019.

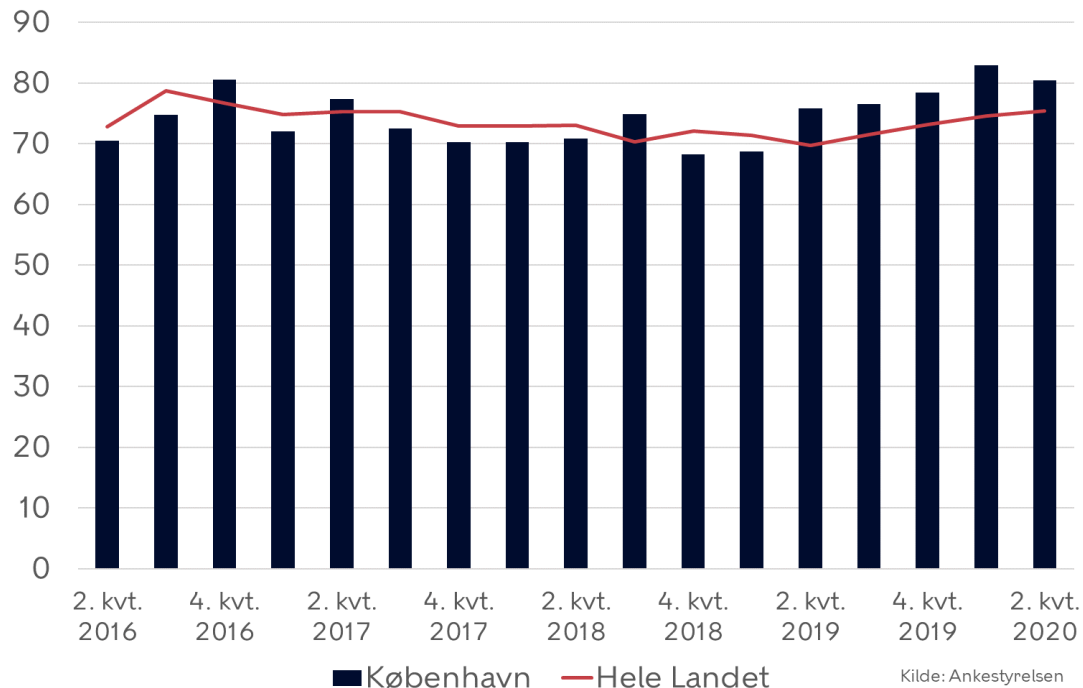
Stigningen i forhold til 2. kvartal 2020 skal ses i lyset af suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen som følge af coronakrisen.

Formalitetssklager er typisk klager over sagsbehandlingen.

Antallet af klager svarer ikke til antal borgere, der har indgivet en klage, da borgere kan klage flere gange.

Afgørelser i Ankestyrelsen (Supportmål)

Figur 4. Andel påklagede sager, hvor forvaltningen fik medhold i Ankestyrelsen



Ankestyrelsen har i 2. kvartal 2020 behandlet 616 afgørelser truffet i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Ankestyrelsen stadfæstede 80 pct. af forvaltningens afgørelser i 2. kvartal 2020, dvs. gav forvaltningen medhold i afgørelsen. Dette er en stigning på 5 pct. point i forhold til samme periode året før.

Landsniveauet er 75 pct.

Afgørelser kan påklages til Ankestyrelsen, men ikke klager over sagsbehandlingen (formalitetssklager). Ankestyrelsen opgør resultatet af deres afgørelser på social- og beskæftigelsesområder på lov- og paragrafniveau. Enkelte paragraffer eksempelvis i aktivloven og retssikkerhedsloven finder anvendelse i både BIF og SOF, hvorfor en lille andel af sagerne kan være SOF-sager. Senest tilgængelige data er for 2. kvartal 2020.

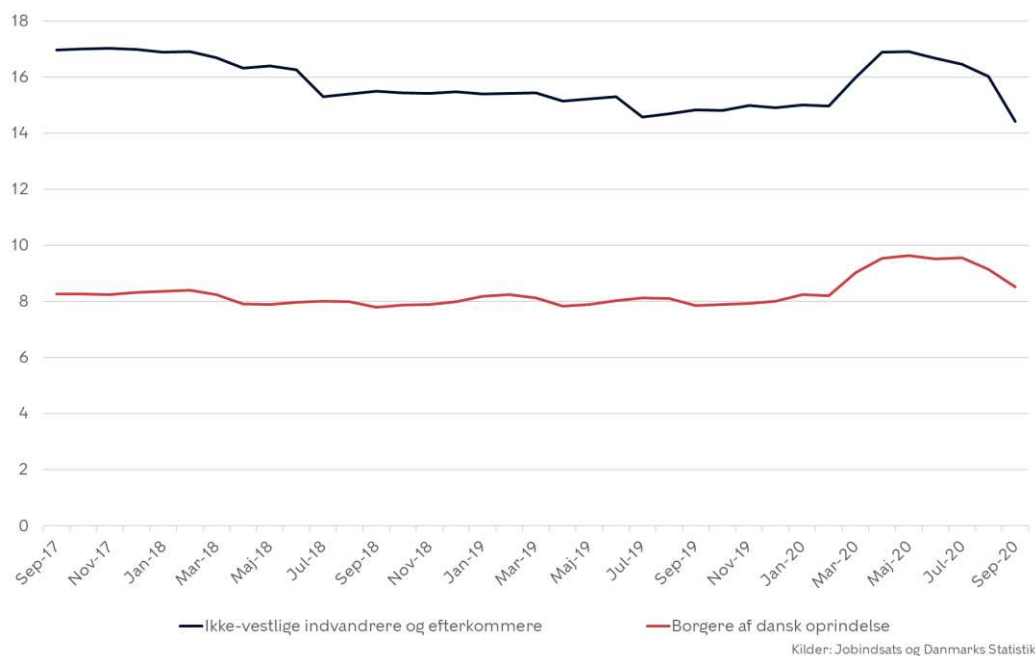
Målinger på fokusområde 4 vedr. integration af københavnere med ikke- vestlig baggrund



Bilag 4

Modtagere af midlertidig offentlig forsørgelse med ikke-vestlig baggrund (Hovedmål)

Figur 1. Andel ydelsesmodtagere fordelt på herkomst



Andelen af borgere med ikke-vestlig baggrund på offentlig forsørgelse, har ligesom borgere med dansk oprindelse været påvirket af coronakrisen. Umiddelbart efter nedlukningen i marts steg andelen af ydelsesmodtagere, men er faldet siden.

Målingen er en indikator under pejlemærket "Flere københavnere skal i job" i Københavns Kommunes Integrationspolitik 2019-22.

Andelen af københavnere med ikke-vestlig baggrund på midlertidig offentlig forsørgelse er faldet med 0,1 procentpoint i 3. kvartal 2020 i forhold til 3. kvartal 2019. Denne gruppe udgør 14,4 pct. i 3 kvartal 2020.

Forskellen mellem københavnere med ikke-vestlig og dansk baggrund på midlertidige ydelser er steget med 0,2 procentpoint sammenlignet med 3.kvartal 2019.

Opgørelsen inkluderer borgere i aktivering og er opgjort i fuldtidspersoner. Alle ydelsesmodtagere på nær efterløn, SU og folkepension, fleksjob og førtidspension er medregnet.

Beskæftigelsesfrekvens for københavnere med ikke-vestlig baggrund (Hovedmål)

Table 1. Employment rates for 25-64-year-olds, Copenhagen

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Personer med dansk oprindelse	78	78	79	79	80	81
Indvandrere og efterkommere med ikke-vestlige oprindelse	52	53	54	56	57	59

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, IMRAS18

Employment rate for both Copenhageners with non-western and Danish background has increased by 2 percentage points from 2017 to 2018.

The measurement is an indicator under the benchmark "More Copenhageners should have a job" in Copenhagen Municipality's Integration Policy 2019-22.

The update is not updated since the last follow-up. Data for 2019 is expected to be published in December and will therefore be included in the 4th quarter 2020 report, which will be presented in March 2021.

Employment rate is the share of employed citizens in relation to the population in the same age group. The latest available data is for 2018. Data for 2019 is expected to be published in December and will therefore be included in the 4th quarter 2020 report, which will be presented in March 2021.

Beskæftigelsesfrekvensen fordelt på køn og alder (Supportmål)

Tabel 2. Beskæftigelsesfrekvenser opdelt på køn og alder, København, 2018

		Mænd	Kvinder	I alt
Ikke-vestlig baggrund	I alt	63%	55%	59%
	25-34 år	68%	59%	63%
	35-44 år	69%	59%	64%
	45-54 år	58%	51%	55%
	55-64 år	45%	38%	42%
Dansk oprindelse	I alt	81%	81%	81%
	25-34 år	82%	80%	81%
	35-44 år	86%	85%	85%
	45-54 år	82%	84%	83%
	55-64 år	71%	71%	71%

Kilde: Danmarks Statistik

Mens beskæftigelsesfrekvensen for københavnere med dansk oprindelse er ens for mænd og kvinder, er beskæftigelsesfrekvensen for københavnske mænd med ikke-vestlig baggrund 63 pct., mens den er 55 pct. for københavnske kvinder med ikke-vestlig baggrund.

Kønssforskellen i beskæftigelsen for københavnere med ikke-vestlig baggrund ses i alle aldersgrupper. For københavnere med dansk oprindelse er forskellen mellem kønnene mindre udtalt i de forskellige aldersgrupper.

For københavnske kvinder med dansk oprindelse i alderen 45-54 år er beskæftigelsesfrekvensen 2 procentpoint højere end for de jævnaldrende københavnske mænd af dansk oprindelse.

Overordnet er forskellen mellem borgere med dansk hhv. ikke-vestlig oprindelse mindre blandt yngre end blandt ældre.

Opgørelsen er ikke opdateret siden sidste opfølgning. Data for 2019 forventes offentliggjort i november og vil dermed indgå i afrapporteringen af 4. kvartal 2020, som forelægges i marts 2021.

Senest tilgængelige data er for 2018.



Bilag 5. Placering på Beskæftigelsesministeriets ranglister

En opdatering af Beskæftigelsesministeriets ranglister blev udskudt grundet suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen i marts. Det vides endnu ikke, hvornår ranglisterne igen opdateres.

Bilag 5 er derfor ikke opdateret siden afrapporteringen for 3. kvartal 2019, hvor der indgik data for hele 2018.



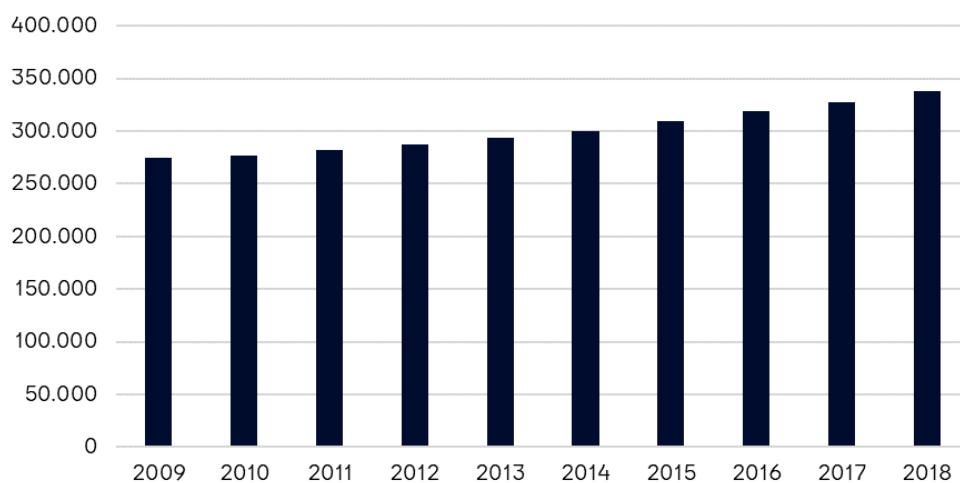
Bilag 6. Beskæftigelse for københavnere

Den samlede beskæftigelse

Den samlede beskæftigelse for lønmodtagere og selvstændige har været stigende i København de seneste år, jf. figur 1. Siden 2009 er der blevet 64.000 flere beskæftigede københavnere.

Opgørelsen er ikke opdateret siden seneste opdatering. Data for 2019 forventes offentliggjort i december og vil dermed indgå i afrapporteringen for 4. kvartal 2020, som forelægges i marts 2021.

Figur 1. Udvikling i antal beskæftigede københavnere, 16-66 år



Kilde: Danmarks Statistik.

Beskæftigelsesfrekvens

Beskæftigelsesfrekvensen har været stigende både for København og for hele landet, jf. tabel 1.

København har en lavere beskæftigelsesfrekvens end landsgennemsnittet, men afstanden er reduceret de seneste år.

Årsagen til, at beskæftigelsesfrekvensen er lavere i København, kan blandt andet skyldes, at der er mange studerende i København, der kun i mindre omfang er aktive på arbejdsmarkedet.

Tabel 1. Beskæftigelsesfrekvens, 16-64 år

	2014	2015	2016	2017	2018
Hele landet	71,6%	72,1%	72,8%	73,6%	74,6%
København	70,0%	70,8%	71,5%	72,2%	73,2%

Note: Beskæftigelsesfrekvens angiver antal beskæftigede i alderen 16-64 år i procent af den samlede befolkning i alderen 16-64 år.

Kilde: Danmarks Statistik.

Data for den samlede beskæftigelse opgøres med stor forsinkelse. 2018 er således senest opgjorte år.

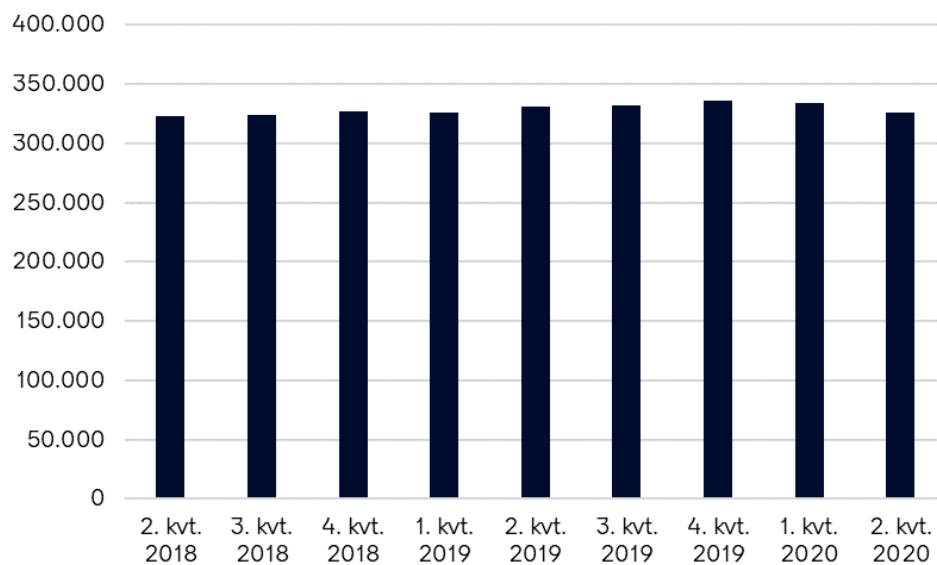
Data for 2019 forventes offentliggjort i december og vil dermed indgå i afrapporteringen af 4. kvartal 2020, som forelægges i marts 2021.

Lønmodtagerbeskæftigelsen

Ses der alene på lønmodtagerbeskæftigelsen – altså ekskl. selvstændige mv., er nyere tal tilgængelige. Beskæftigelsen for københavnske

lønmottagere er faldet med omkring 5.100 fra 2. kvartal 2019 til 2. kvartal 2020, jf. figur 2. Det svarer til et fald på 1,5 pct. Til sammenligning faldt lønmottagerbeskæftigelsen i hele landet med 2,1 pct. i samme periode.

Figur 2. Udvikling i antal københavnske lønmottagere



Kilde: Danmarks Statistik.