



BESKÆFTIGELSE- PLAN 2020

Københavns Kommune

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Indhold

1. Indledning	2
2. Budget 2020	2
3. Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats og ny Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats	2
4. Vejledning om mulighed for repatriering	3
5. Københavns Kommunes vision for beskæftigelsesindsatsen	3
5.1. BIF skal hjælpe udsatte til hurtig afklaring, så de kan komme videre	4
5.2. BIF skal gennem øget samarbejde med virksomhederne sikre bedre match mellem ledige københavnere og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft	5
5.3. BIF skal sikre god servicekultur & medarbejdertrivsel gennem tillidsbaseret ledelse og empowerment	6
5.4. BIF skal styrke integration af københavnere med ikke-vestlig baggrund	6
6. Ministermål	8
6.1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft	8
6.2. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende	9
6.3. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse	10
7. Resultater af beskæftigelsesindsatsen	11

Bilag 1

Opfølgning på visionen og de fire fokusområder, 3. kvartal 2019

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 2020 er:

- At beskrive kommunens beskæftigelsesplan for det kommende år.
- At beskrive, hvordan kommunen arbejder for at opfylde de 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 2020 er bygget op omkring en vision for beskæftigelsesindsatsen i København samt fire strategiske fokusområder, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog d. 27. august 2018.

Derudover blev der i august 2018 indgået en aftale i Folketinget om en forenklet beskæftigelsesindsats. I forlængelse af aftalen træder en ny Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats i kraft den 1. januar 2020.

Endelig er Københavns kommunes budget for 2020 vedtaget og sætter de økonomiske rammer beskæftigelsesindsatsen i 2020.

2. Budget 2020

Der er i Budget 2020 afsat midler til en række initiativer, som vil blive uddybet nedenfor i de afsnit, hvor de enkelte indsatser beskrives.

Derudover fortsætter budgettet for 2020 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 virksomhedsrettede forløb.

3. Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats og ny Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

D. 23. august 2018 indgik den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti "Aftale om en forenklet beskæftigelsesindsats". Den udmøntes gennem en ny Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, der træder i kraft 1. januar 2020.

Opfølgning på implementering af ny Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Det primære implementeringsarbejde i København blev gennemført i efteråret 2019. I 2020 fortsætter implementeringen i form af opfølgning og generel understøttelse af jobcentrene i håndteringen af de ændringer, som den nye lovgivning har medført. Lovgivningen har bl.a. medført revision af arbejdsgange og breve. Derudover medfører

lovgivningen igangsættelse af et fireårigt a-kasseforsøg, hvor a-kassen som udgangspunkt varetager kontaktforløbet i de første 3 måneder af ledighedsforløbet. Det drejer sig om Dansk Metal A-kasse, FOAs A-kasse, Magistrenes A-kasse, FTFA, Socialpædagogernes A-kasse, og BUPL-A. Det forventes, at der vil være indgået samarbejdsaftaler med de 6 a-kasser i løbet af efteråret 2019.

Projekter afprøver frihedsgraderne i den nye lov

Med den nye lovgivning fjernes kravene til antallet af samtaler og aktive-ringstilbud efter seks måneders ledighed. Herefter skal samtaler og tilbud gives efter behov. I 2020 forventer Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen at gennemføre 3 pilotprojekter, som skal indhente erfaringer med anvendelsen af frihedsgraderne på forskellige vis. Projekterne tilrettelægges som afgrænsede forsøg, der på forskellig vis undersøger, hvordan vi bedst kan anvende frihedsgraderne til at forbedre effekten af beskæftigelsesindsatsen efter 6 måneders ledighed. På baggrund af erfaringerne fra projekterne, vil der blive taget stilling til en eventuel justering af beskæftigelsesindsatsen i København.

Pilotprojekterne er rettet til dagpengemodtagere og sygedagpenge-modtagere. Projekterne løber i hele 2020 og der gennemføres en erfaringsopsamling i efteråret 2020.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget forelægges en indstilling til projekterne til godkendelse den 9. december 2019.

4. 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. 5.600 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), og i november 2019 deltog udvalgte medarbejdere fra forvaltningen i Dansk Flygtningehjælps opkvalificeringskursus.

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.

5. Københavns Kommunes vision for beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedtog d. 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.

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

Handleplanen og dens konkrete indsatser

Fokusområdet vedr. udsatte borgere tager afsæt i handleplanen for førtidspension og fleksjob, også kaldet handleplanen for udsatte, 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 strækker sig over flere år og indeholder fire overordnede spor:

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

Status per oktober 2019

Arbejdet med at udmønte handleplanen har været i gang i lidt over et år. Udvikling og implementering af de forskellige initiativer og projekter under de 4 spor er alle godt i gang og følger planen.

Således er langt flere borgere i perioden 2017-2019 blevet afklaret til en førtidspension eller har fået mulighed for at arbejde i et fleksjob. Den positive udvikling ser ud til at fortsætte i resten af 2019. Der blev tilkendt over dobbelt så mange førtidspensioner i 2. kvartal 2019 i forhold til i 2. kvartal 2018. Også antallet af tilkendte fleksjob er steget markant med knap 50 pct. (jf. bilag 1, tabel 2 i bilag 1). Stigningen i antallet af

førtidspensioner skal ses som et udtryk for lovændringen på området og handleplanens fokus på at få afklaret de borgere, der er i målgruppen for en førtidspension.

Medarbejderne er fortsat i gang med at tilegne sig nye kompetencer og værktøjer, og der er ligeledes projekter, der først er endeligt gennemført i midten og i slutningen af 2020. Forandringen af indsatsen for udsatte borgere er en gradvis proces, og de kvantitative resultater præsenteret ovenfor indikerer, at det går den rigtige vej.

Som led i arbejdet med at forbedre indsatsen for udsatte er gennemført forsøg med lavere sagsstammer. Resultaterne viser, at lavere sagsstammer giver øget kvalitet og faglighed i sagsbehandlingernes arbejde, større borger- og medarbejdertilfredshed og bedre effekter ift. job og uddannelse. Ligeledes har VIVE udarbejdet en undersøgelse af udsatte borgers oplevelse med jobcenter København, som viser, at borgerne generelt oplever en stor tilfredshed med jobcenter København.

I takt med at alle medarbejderne får forankret den nye viden og kompetencer i indsatsen forventes, at flere forandringer kan spores i løbet af 2020 og ind i 2021.

Opfølgning/målekoncept

Der følges løbende op på fremdriften i projekterne og i handleplanens implementering via møder i styregruppen og via udviklingen i antallet af borgere visiteret til førtidspension og fleksjob samt afgang til job.

Budget 2020

Der er afsat 10 mio. kr. i 2020-2022 til lavere sagsstammer i forbindelse med deltagelse i Flere skal Med 2, der skal hjælpe flere udsatte i kon-tanthjælpssystemet tilbage i arbejde. Københavns Kommune deltog i perioden 1. august 2017 til 31. august 2019 i det landsdækkende satspuljeprojekt "Flere skal med 1". I tilfælde af, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen får afslag på ansøgning til Flere skal Med 2, vil midlerne fortsat blive udmøntet til lavere sagsstammer og der vil blive arbejdet videre med læringen fra FSM1.

Der er desuden afsat midler til at afholde i alt 5.700 rehabiliterings-teammøder i 2020-2023. I 2020 er der afsat 7,7 mio. kr., i 2021 er det 5,3 mio. kr., mens der i 2022 er afsat 4,3 mio. kr.

Styrket beskæftigelsesindsats for veteraner

I budget 2020 blev der afsat 1,8 mio. kr. årligt i 2020-2023 til at understøtte beskæftigelsesindsatsen for veteraner og sikre en sammenhængende indsats på tværs af kommunen. Formålet med indsatsen er bl.a. lavere sagsstammer for veterankoordinatorer og at etablere én indgang til forvaltningen for veteraner og samarbejdspartnere (fx civilsamfundsaktører og Veterancenteret).

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

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkendte d. 21. oktober 2019 en handleplan om 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 deres arbejde. Disse områder udstikker den retning, som jobcentret i sit videre arbejde med virksomhederne og borgerne skal bevæge sig i. De første initiativer, der sættes i gang, har fokus på uddannelsesindsatsen, forsøg med ny strategi for virksomhedspraktikker i detailhandlen og 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 heraf.

5.3. 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 også ud fra, hvad der vil give mening for brugerne. Der arbejdes med at forbedre både servicekulturen i organisationen og servicedesignet for brugerne. Det gøres blandt andet ved at anvende servicedesign metoder, hvor relevante kontaktpunkter mellem BIF og vores slutbrugere, analyseres, løsninger udvikles og testes for derigennem at skabe mere sammenhængende bruger- og virksomhedsoplevelser i mødet med forvaltningen.

I 2019 er der blandt andet gennemført følgende projekter:

Brevprojektet

Operate har undersøgt og givet anbefalinger til udvalgte breve til borgerne. I første omgang fokuseres på breve til udsatte borgere. Der udvikles bl.a. en skriveguide til at optimere de resterende brevs-kabeloner.

Sygedagpengeprojektet

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har undersøgt, hvordan mødet mellem jobcenter og sygedagpengemodtagere opleves, og hvilke muligheder der er for at etablere et godt samarbejde. Projektet har ledt til to konkrete tiltag, der forbedrer serviceoplevelsen for borgeren på sygedagpenge. Først og fremmest en velkomst video, der forventningsafstemmer med borgeren og forklarer, hvad det første møde i jobcenteret går ud på. Det andet tiltag er et ordforklaringsredskab til borgeren, som guider borgeren til en bedre forståelse af revurderingen når sygedagpengedydelsen løber ud.

5.4. 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 skal sætte retnin-
gen for integrationsindsatsen frem til 2022. Politikken er visionen for,
hvordan vi skaber et København, hvor alle københavnere i lige 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 in-
tegrationsindsatsen skal bevæge sig hen de næste fire år. Der er opstil-
let 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 in-
tegrationsgrunduddannelse (IGU)
3. Flere med minoritetsbaggrund skal gennemføre en ungdoms-
uddannelse
4. Flere københavnere med minoritetsbaggrund skal være inklude-
ret i det omkringliggende samfund

For hvert mål er der opsat indikatorer for opfølgning samt en baseline.
Beskæftigelses- og Integrationsudvalget forelægges den første årlige
afrapportering på status og foreløbige resultater for målsætningerne
primo 2020.

Budget 2020

Ved budgetaftale 2020 blev der afsat midler til indsats, der kan bi-
drage til opfyldelsen af mål sat i Københavns Kommunes Integrations-
politik 2019-22:

1. flere københavnere med minoritetsbaggrund skal være en del af
arbejdsmarkedet. Der blev afsat 4,2 mio. kr. årligt i 2020-23 til
Projekt Perspektiv, som er en beskæftigelsesrettet indsats for
ægtefælleforsørgede med ikke-vestlig baggrund.
2. Som et supplement til 'Flere skal med 2' bevillingen er der afsat
1,8 mio. kr. til ekstra medarbejdere til indsatsen i områder på sta-
tens ghattoliste. De ekstra årsværk vil sikre flere ressourcer til at
arbejde med de ledige, der har et særligt behov for støtte ift. at
komme i gang på arbejdsmarkedet fx pga. begrænset viden om
dansk arbejdsmarkedskultur, helbredsudfordringer mv.

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 tilhø-
rende indsatser. I parentes angives midler afsat til indsatserne.

1. Flere skal i job:
 - a. Håndholdt og vedvarende virksomhedsrettet indsats for le-
dige (3,3 mio. kr. årligt 2019-22).
 - b. Særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder (2,5 mio. kr. år-
ligt 2019-22).
 - c. Barselsgrupper med fokus på job og uddannelse (0,6 mio.
kr. årligt 2019-20).
 - d. Virksomhedsrettet indsats til bekæmpelse af ubevidst diskri-
mination (0,8 mio. kr. årligt 2019-22).
2. Flere skal fastholdes i uddannelse:

- a. Flere lære- og elevpladser til unge (0,8 mio. kr. årligt fra 2019-22).
 - b. Fritidsjob til unge (1,6 mio. kr. årligt fra 2019-22).
3. Flere skal være en del af samfundet:
- a. Forebyggelse af social kontrol (1 mio. kr. årligt fra 2019-22)

Endeligt gennemføres årligt en survey angående medborgerskab i Københavns Kommune.

6. 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 2020 er der udmeldt tre mål, der videreføres fra 2019:

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

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

6.1. Virksomhederne skal sikres den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft

Københavns Kommunes samarbejde med kommunens virksomhederne er lavere sammenlignet med landets øvrige kommuner. I juni 2019 havde ca. 17 pct. af de københavnske virksomheder en borger i virksomhedsplacering eller støttet beskæftigelse, mens landsgennemsnittet var på ca. 27 pct.

Ifølge STAR's (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) rekrutteringsanalyse har flere og flere virksomheder udfordringer med at besætte deres stillinger med den ønskede arbejdskraft. STAR's seneste måling fra juni 2019 viser 20 pct. forgæves rekrutteringer i hele landet og 21 pct. i København og Nordsjælland.

Samtidig har København ca. 15.000 jobparate ledige (helårspersoner). Størstedelen af dem er dagpengemodtagere (13.000), mens de resterende er jobparate kontanthjælpsmodtagere. Knap halvdelen af dagpengemodtagerne er akademikere (5.700).

De indsatser, der understøtter dette mål, er også beskrevet ovenfor i afsnit 5.3 om arbejdskraft til virksomhederne, da dette også er Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets fokusområde. Blandt indsatser kan særligt fremhæves:

Indsatser

- Den virksomhedsrettede indsats er styrket med 200 mio. kr. (2016-2021) bl.a. til ansættelse af key account manager funktioner.
- 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 Københavns anvendelse af den regionale uddannelsespulje er steget fra 9 pct. af det udmeldte beløb i 2015 til 80 pct. i 2018. Jobcenter København vil som led i handleplanen fortsat arbejde intensivt med at med opkvalificere, uddanne eller omskole de ledige med de rette kompetencer, så de matcher virksomhedernes behov.
- 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.

6.2. Flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgende

Københavns Kommune har modtaget i alt 439 flygtninge visiteret fra Udlændingestyrelsen siden 2016, heraf ankom 143 i 2016, 155 i 2017, 75 i 2018 og foreløbigt 66 i 2019. Ca. 31 pct. er børn under 18 år, ca. 67 pct. er voksne ml. 18-64 og ca. 2 pct. er ældre over 65.

Af de nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge mellem 18-64 år er status pr. 2. kvartal 2019, at 45 pct. af flygtninge og familiesammenførte er i beskæftigelse. Blandt ydelsesmodtagere omfattet af program efter integrationsloven er 57 pct. jobparate i samme kvartal.

Som en del af de beskæftigelsespolitiske mål for 2019, har Beskæftigelsesministeriet fokus på, at flere flygtninge og familiesammenførte skal være selvforsørgede. Andelen af beskæftigede 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte i København er 45 pct. i 2. kvartal 2019. Det er en stigning fra 41 pct. i 1. kvartal 2018.

Herudover har Udlændinge- og Integrationsministeriet opsat et mål for beskæftigelse. Målsætningen er, at 50 pct. af 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge efter 3 års ophold i Danmark skal være i lønmodtagerbeskæftigelse. Andelen i København var på 50 pct. i 2. kvartal 2019. Det er en stigning fra 46 pct. i 1. kvartal i 2018.

Indsatser for nyankomne flygtninge og familiesammenførte

Københavns Kommune har iværksat en målrettet indsats for nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, den såkaldte "Københavnermodel". 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, mens flygtingene er på asylcentre

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

Tidlig og kontinuerlig virksomhedsrettet indsats

Alle flygtninge tilbydes et virksomhedsforløb typisk 2 uger og senest én måned efter, at kommunen har overtaget ansvaret for flygtningen. Alle jobparate flygtninge placeres på en virksomhed inden for fire uger efter, at de har opnået bopæl i kommunen. Herefter må der maksimalt gå 6 uger mellem hvert virksomhedsrettet forløb.

Helhedsorienterede mentorer og virksomhedsmentorer

Alle nyankomne flygtninge tilbydes en helhedsorienteret mentor, som hjælper flygtningen til hurtigt at etablere 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).

Endelig har målet i Integrationspolitikken: Flere københavnere med minoritetsbaggrund skal være en del af arbejdsmarkedet bl.a. fokus på at løfte målgruppen for dette ministermål, og flere af indsatserne i integrationshandleplanen arbejder med at løfte bl.a. denne målgruppe.

6.3. Flere personer med handicap skal i beskæftigelse

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

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

København har fortsat en højere andel af ledige fleksjobberettigede end resten af landet. 21 pct. af de fleksjobvisiterede københavnere var ledige i 2. kvartal 2019. På landsplan var andelen 16 pct. Dog er der, som det fremgår af afsnit 5.1., sket en markant stigning i tilkendelse til fleksjob (jf. bilag 1, tabel 2 i bilag 1).

Indsatser

Københavns Borgerrepræsentation vedtog d. 1. februar 2018 kommunens handicappolitik for perioden 2018-2022. I handicappolitikken er blandt andet sat 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 funktionsnedsættelse.
- 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 overordnet 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:

- En særskilt spor i rammeaftalen med leverandører om en indsats for borgere med erhvervet hjerneskade.
- IPS (Individuelt Planlagt Job med Støtte) er en tværgående beskæftigelses og-sundhedsindsats for ledige borgere med psykisk funktionsnedsættelse. Borgeren tilknyttes en specialiseret IPS-konsulent, som – udover kontakten til de ledige og samarbejde med regionens psykiatri – også har en væsentlig opgave i at opsøge virksomheder. I budgetaftalen for 2020 blev der afsat 8,8 mio. kroner i 2020-2023 til videreførelse af den tværgående beskæftigelses og-sundhedsindsats IPS.
- Samarbejde på tværs af forvaltningerne om en indsats til blandt andet borgere med funktionsnedsættelser.
- Specialindsats Handicap, der behandler ansøgninger om handicapkompenserende ordninger og yder råd og vejledning til borgere og virksomheder.
- For at øge antallet af fleksjobvisiterede, der ansættes i fleksjob har Jobcenter København en række indsatser (fx jobklub, opsøgende virksomhedskontakt, jobformidling).
- Borgerrepræsentationen vedtager årligt måltal for fleksjob Københavns Kommune skal ansætte. I 2019 er måltallet 850 fleksjobansatte i Københavns Kommune. I september 2019 var der 828 fleksjobansatte, hvilket svarer til en målopfyldelse på 98 pct.

7. Resultater af beskæftigelsesindsatsen

Der vedlægges som resultatrapport et bilag "Opfølgning på visionen og de fire fokusområder, 3. kvartal 2019", der blev fremlagt for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 25. november 2019.

Bilag 1

Opfølgning på visionen og de fire fokusområder, 3. kvartal 2019

Bilag 1

Opfølgning på visionen og de fire fokusområder, 3. kvartal 2019

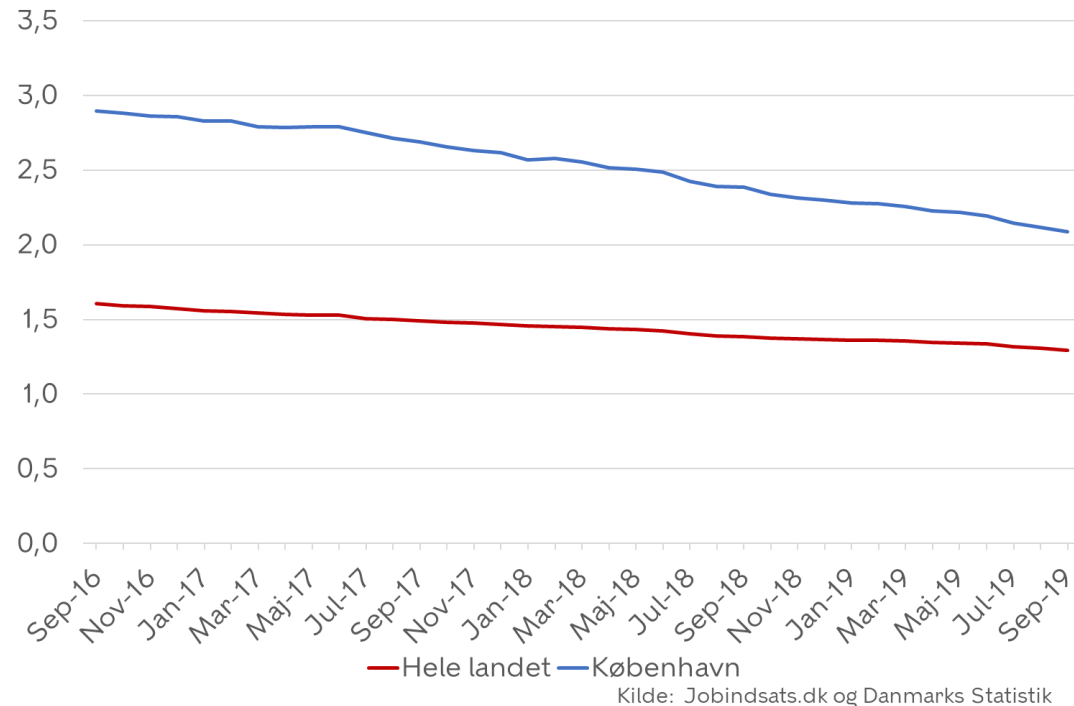
Målinger på fokusområde 1 om udsatte ledige



Bilag 1

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (Hovedmål)

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



Københavns andel af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere falder stadig støt, men udgør fortsat en større andel af befolkningen ift. landsplan.

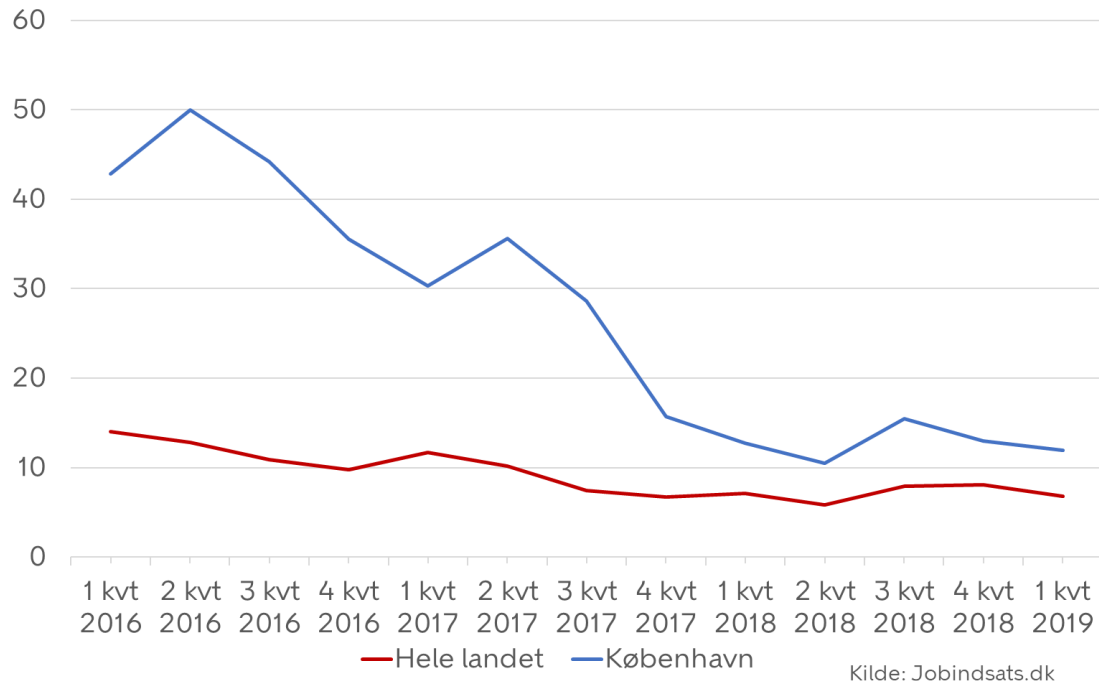
Afstanden til landsplan er i 3. kvartal 2019 reduceret med 0,2 procentpoint i forhold til samme kvartal året før.

Andelen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere udgjorde 2,1 pct. af befolkningen i København i 3. kvartal 2019, mens andelen på landsplan var 1,3 pct.

Pga. databrud ifm. indførslen af integrationsydelse, vises data fra september 2016.

Afklaring af ressourceforløbsager (Hovedmål)

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



I en længere periode har andelen af ressourceforløb, der afsluttes til kontanthjælp eller ressourceforløb for København nærmet sig landsplan.

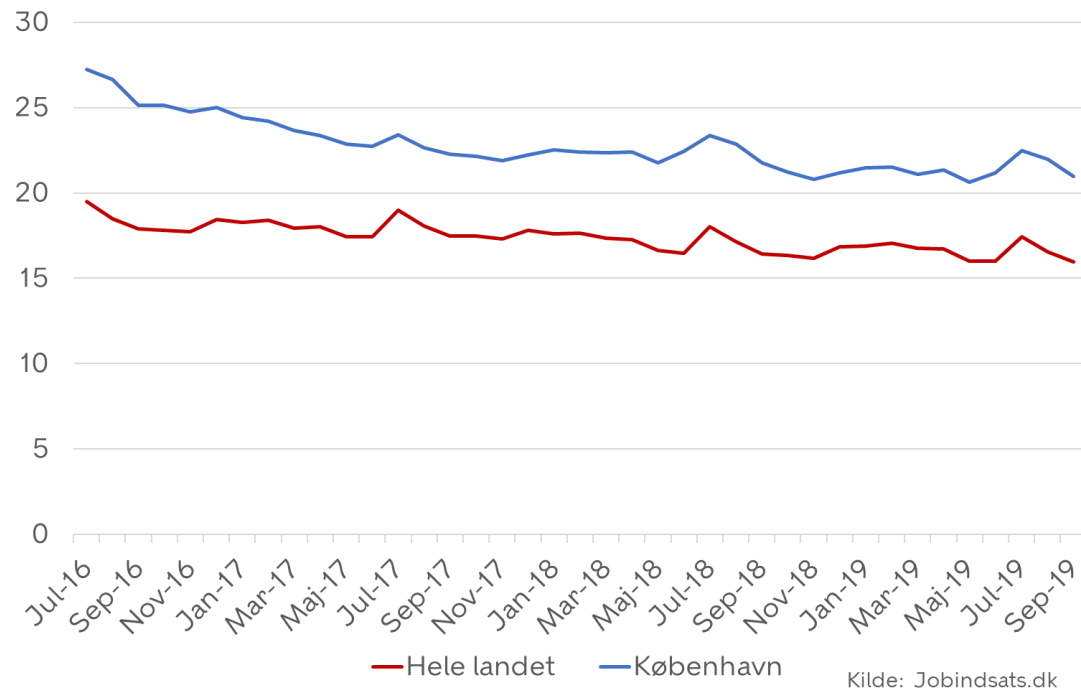
Fra 4. kvartal 2018 til 1. kvartal 2019 er andelen for både København og hele landet faldet. Afstanden er øget fordi forbedringen for hele landet har været bedre end for København.

Ses der på samme periode sidste år, er afstanden til landsplan i 1. kvartal 2019 dog reduceret med 0,5 procentpoint i forhold til 1. kvartal 2018.

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 2019.

Ledighed for fleksjobvisiterede (Hovedmål)

Figur 3. Andel ledige fleksjobvisiterede



København har fortsat en højere andel af ledige fleksjobberettigede end resten af landet.

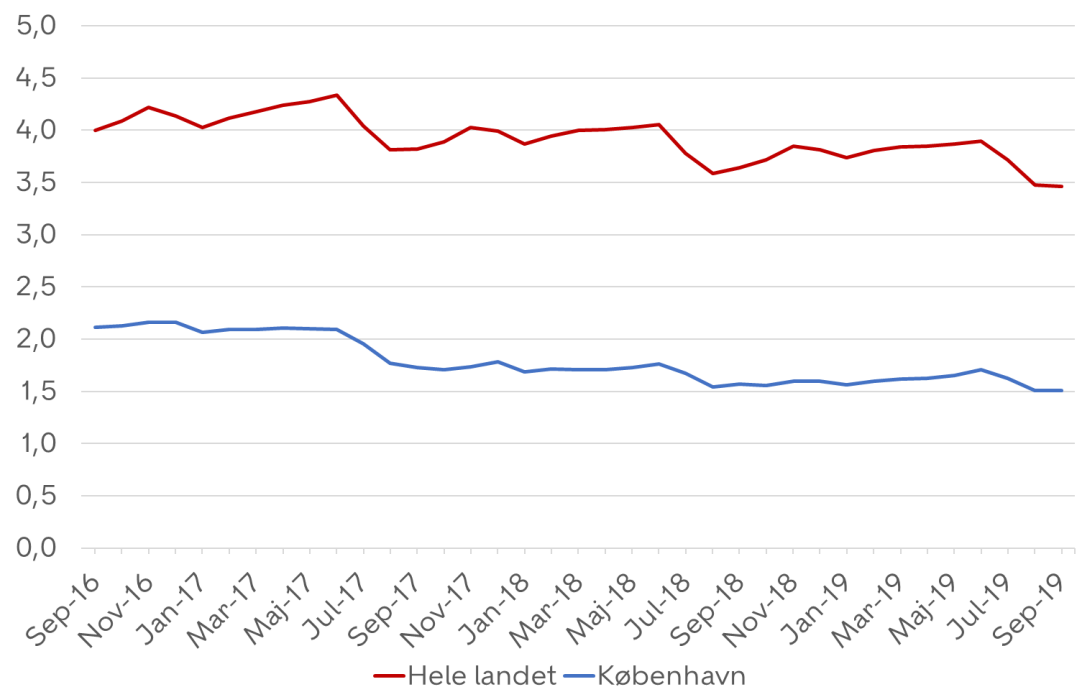
21,7 pct. af de fleksjobvisiterede københavnere var ledige i 3. kvartal 2019. På landsplan var andelen 16,6 pct. For begge ses en svagt stigende tendens.

Gennem det første halvår af 2019 øgede København afstanden til landsplan marginalt, men den tendens er nu vendt og afstanden er i 3. kvartal 2019 igen faldende.

Opgørelsen viser antal ledighedsydelsesmodtagere ift. det samlede antal fleksjobvisiterede.

Uddannelseshjælpsmodtagere (Supportmål)

Figur 4. Uddannelseshjælpsmodtagere i pct. af befolkningen 18-29 år



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik

København har en væsentligt lavere andel unge på uddannelseshjælp end landsgennemsnittet, men afstanden er mindsket marginalt siden samme tidspunkt sidste år.

Andelen af uddannelseshjælpsmodtagere udgjorde 1,5 pct. af ungebefolkningen i 3. kvartal 2019, mens andelen på landsplan var 3,6 pct.

Langvarigt forsørgede på midlertidige forsørgelsesydelse (Supportmål)

Tabel 1. Andel af langvarigt forsørgede på midlertidige ydelser

		Hele landet	København	
		Andel	Andel	Antal
Uddannelseshjælpsmodtagere	aug-18	55	56	645
	aug-19	56	53	556
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere	aug-18	58	64	6.967
	aug-19	56	61	5.877
Jobparate kontanthjælpsmodtagere	aug-18	18	21	427
	aug-19	18	20	370

Kilde: Jobindsats.dk

København har en større andel langvarigt forsørgede på midlertidige ydelser end på landsplan.

Det er gået den rigtige retning med både antal og andel langvarigt forsørgede for københavnske uddannelseshjælpsmodtagere samt job- og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere det seneste år.

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			Fleksjob			Ressourceforløb		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
1. kvrt.	80	143	365	44	79	112	180	243	258
2. kvrt.	99	145	373	59	87	121	200	262	241
3. kvrt.	97	280	465	77	95	176	213	215	
4. kvrt.	143	330		83	123		216	246	
I alt	419	898	1203	263	384	409	809	966	499

Kilde: Jobindsats.dk

Der blev tilkendt væsentlig flere førtidspensioner i 3. kvartal 2019 i forhold til i 3. kvartal 2018. Også antallet af tilkendte fleksjob er steget markant sammenlignet med samme periode i 2018.

I 2. kvartal 2019 er tilgangen til ressourceforløb en smule lavere end i 2. kvartal 2018, hvilket kan ses i lyset af stigningen i tilkendte førtidspensioner og fleksjobs.

Senest tilgængelige data for tilgang til ressourceforløb var ved opgørelsen august 2019.

Afgange og virksomhedsplaceringer for udsatte ledige (Supportmål)

Tabel 3: Afgange og påbegyndte virksomhedsplaceringer for udsatte ledige

	2017	2018	3. kv. 2018	3. kv. 2019
Afgange				
-job	617	730	202	187
-uddannelse	204	199	97	85
-selvforsørgelse	706	756	169	140
I alt	1.527	1.685	468	412
Påbegyndte virksomhedsplaceringer				
-virksomhedspraktik	3.605	4.544	857	1.031
-løntilskud	347	321	85	48
I alt	3.952	4.865	942	1.079

Kilde: BIFLIS2

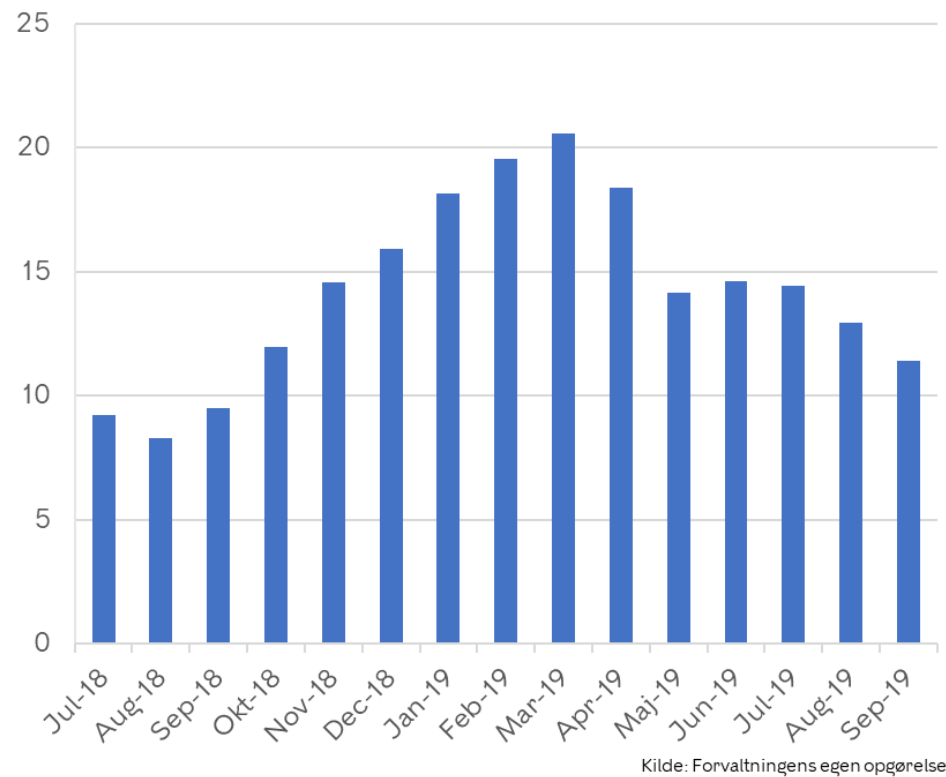
I 3. kvartal 2019 er der estimeret et fald i afgange til job, uddannelse og selvforsørgelse sammenlignet med 3. kvartal 2018.

Der er et fald i antallet af løntilskud i perioden, men en stigning i praktikker.

Opgørelsen er lavet pba. af data fra BIFLIS. Data er estimeret fra marts 2019. Data for afgange i 3. kvartal 2019 kan således ændre sig, når tallene bliver validerede. Udsatte ledige er normalt defineret som aktivitetsparat kontanthjælpsmodtagere, ressourceforløbsborgere og ledighedsydelsesmodtagere. Nærværende opgørelse indeholder ikke ressourceforløbsborgere grundet opdatering af forvaltningens data-warehouse.

Ventetid på rehabiliteringsmøder (Supportmål)

Figur 5: Gennemsnitlig ventetid på rehabiliteringsmøder, uger



Der er i øjeblikket flere borgere, der venter på at komme på et rehabiliteringsteam møde, end der er mødekapacitet til.

Ventetiden er primo september 11,4 uge, hvilket er et fald på lidt over 3 uger siden juni 2019. Den interne retningslinje i BIF er 5 uger.

Lukkede sager sfa. 225-timers-reglen

(Supportmål)

Tabel 4: Lukkede sager sfa. 225 timers-reglen

Lukkede sager	2016	2017	2018	2019
1. kvartal			32	11
2. kvartal			25	13
3. kvartal			19	6
4. kvartal			14	
I alt	218	111	90	30

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

En optælling af antallet af sager, der er lukket på baggrund af 225 timers-reglen viser, at 218 sager blev lukket i 2016, 111 i 2017 og 90 i 2018. I 3. kvartal 2019 blev der lukket 6, hvilket er markant lavere end i 2018, hvor antallet var 19 sager.

Opgørelsen er en manuel optælling fra Ydelsesservice

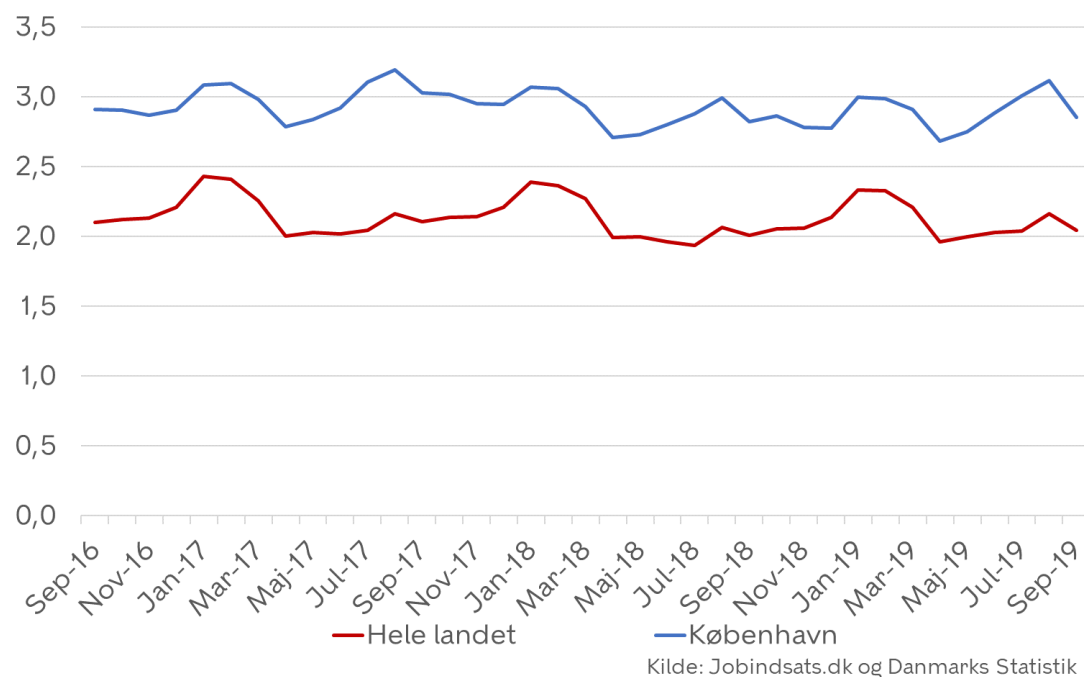
Målinger på fokusområde 2 vedr. arbejdskraft til virksomhederne



Bilag 2

Dagpengemodtagere (Hovedmål)

Figur 1. Dagpengemodtagere i pct. af befolkningen 16-66 år



De ca. 14.000 dagpengemodtagere i Københavns Kommune udgjorde i 3. kvartal 2019 3,0 pct. af befolkningen.

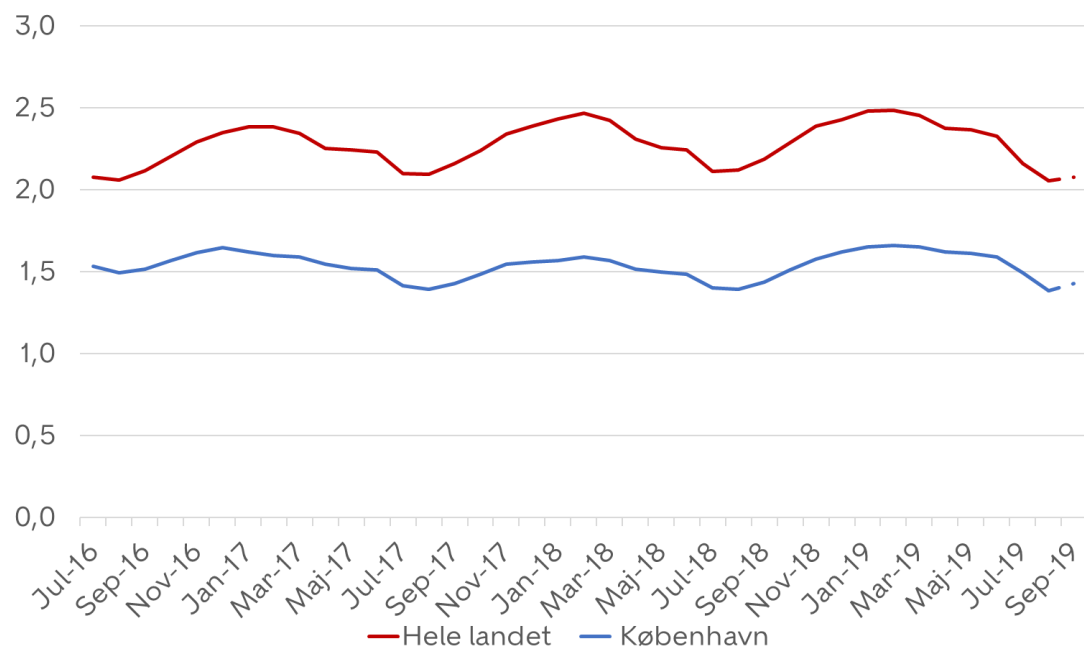
Antallet af helårspersoner er øget med 624, men andelen er uændret i forhold til samme periode sidste år.

Afstanden til landsplan er ikke reduceret i 3. kvartal 2019 i forhold til 3. kvartal 2018.

Opgørelsen inkluderer de midlertidige ydelser efter opbrugt dagpenget.

Sygedagpengemodtagere mv. (Hovedmål)

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



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik

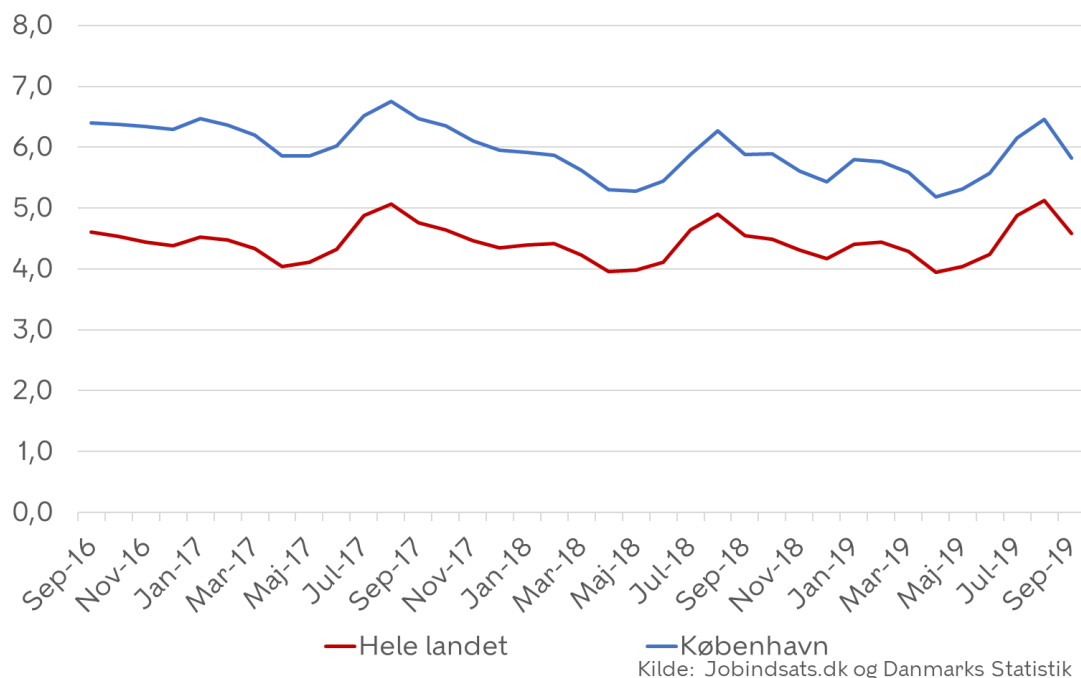
København har et stabilt niveau ift. sygedagpengemodtagere og borgere i jobafklaringsforløb. Antallet af sygedagpengemodtagere er dog steget med knap 200 i 3. kv. 2019 i forhold til samme tidspunkt sidste år, men afstanden til landsplan er stort set den samme.

De knap 7.000 sygedagpengemodtagere og jobafklaringsforløb i Københavns Kommune udgjorde i gennemsnit i 3. kvartal 2019 1,4 pct. af befolkningen, mens andelen var 2,1 pct. på landsplan.

Opgørelsen inkluderer sygedagpenge og jobafklaringsydelse. Data er jobafklaringsforløb er validerede, mens data for sygedagpengemodtagere i september 2019 er prognosticerede, da disse endnu ikke er tilgængelige. Dertil kommer, at der ofte er efterregistreringer på sygedagpengeområdet og niveauet kan derfor - særligt i seneste måned - blive øget ved næste opdatering og er derfor markeret som stiple i grafen.

AC-ledigheden (Supportmål)

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



Udviklingen i AC-ledigheden i Københavns Kommune er stagneret og andelen af AC-ledige er i 3. kvartal 2019 på samme niveau som 3. kvartal 2018.

Tendensen ses ligeledes på landsplan og afstanden til hertil er derfor uændret i 3. kvartal 2019 i forhold til 3. kvartal 2018.

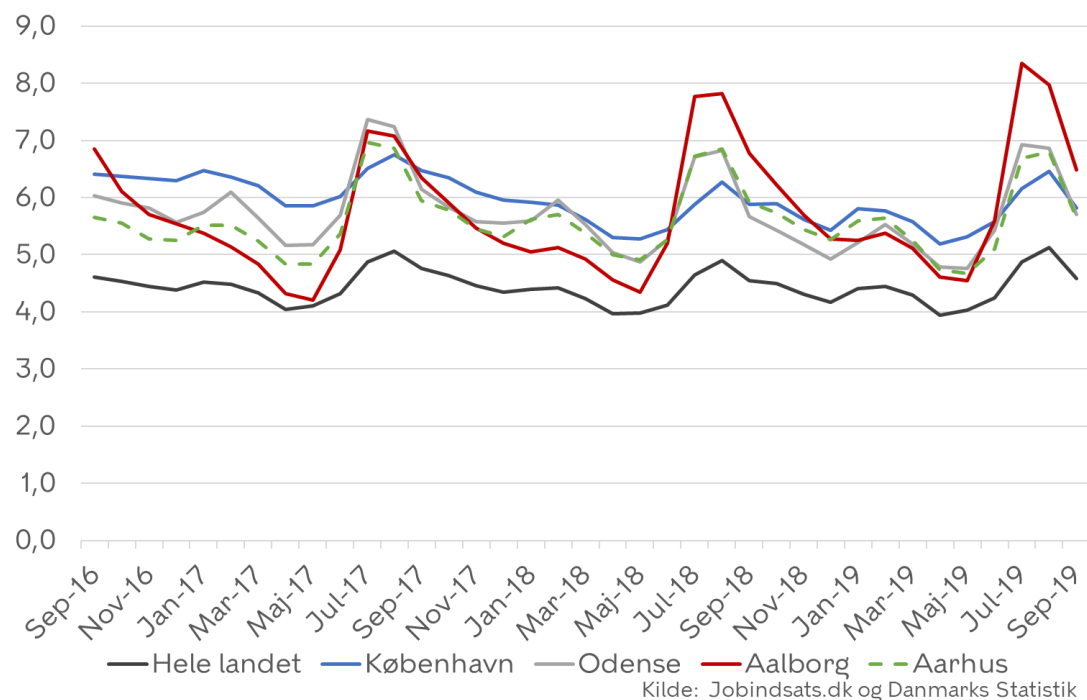
AC-ledigheden var 6,1 pct. i København og 4,9 på landsplan i gennemsnit i 3. kvartal 2019.

København har stadig en særlig udfordring i forhold til dimittendledigheden.

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



Fælles for alle universitetsbyerne er, at AC-ledigheden er højere end på landsplan.

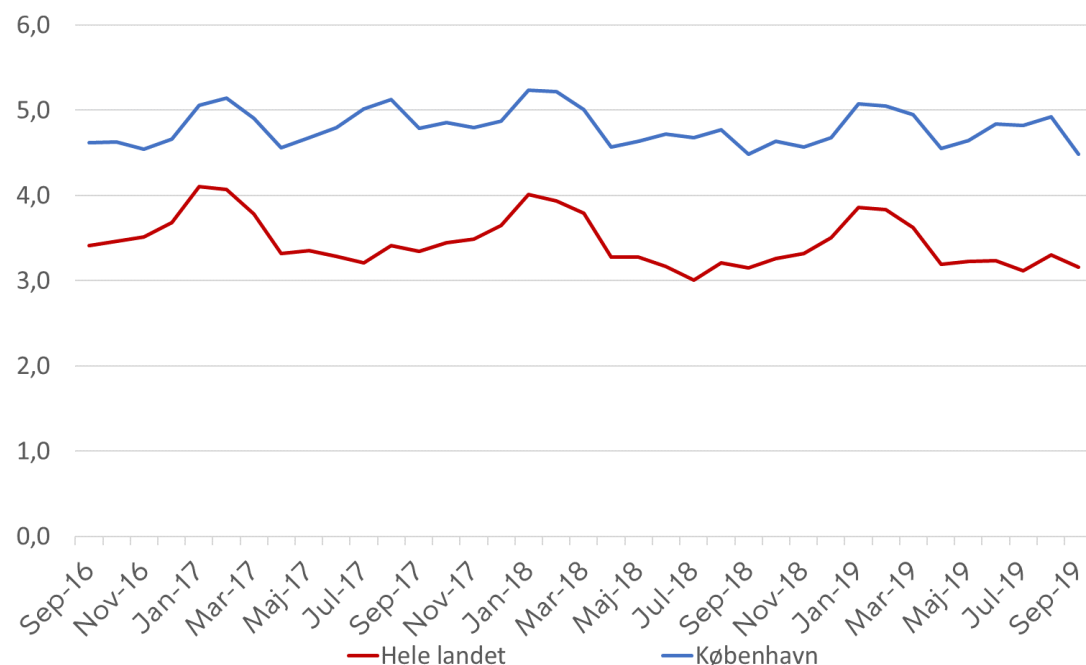
Fra at have ligget på et højt niveau ift. til de øvrige universitetsbyer de seneste år, har København gennem 2018 formået at reducere AC-ledigheden og er stort set på niveau med de øvrige.

De øvrige 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



Kilde: Jobindsats.dk og Danmarks Statistik

Andelen af ledige dagpengemodtagere, som ikke er AC'ere, er på niveau med samme tidspunkt sidste år. Det gælder både for København og for landet som helhed.

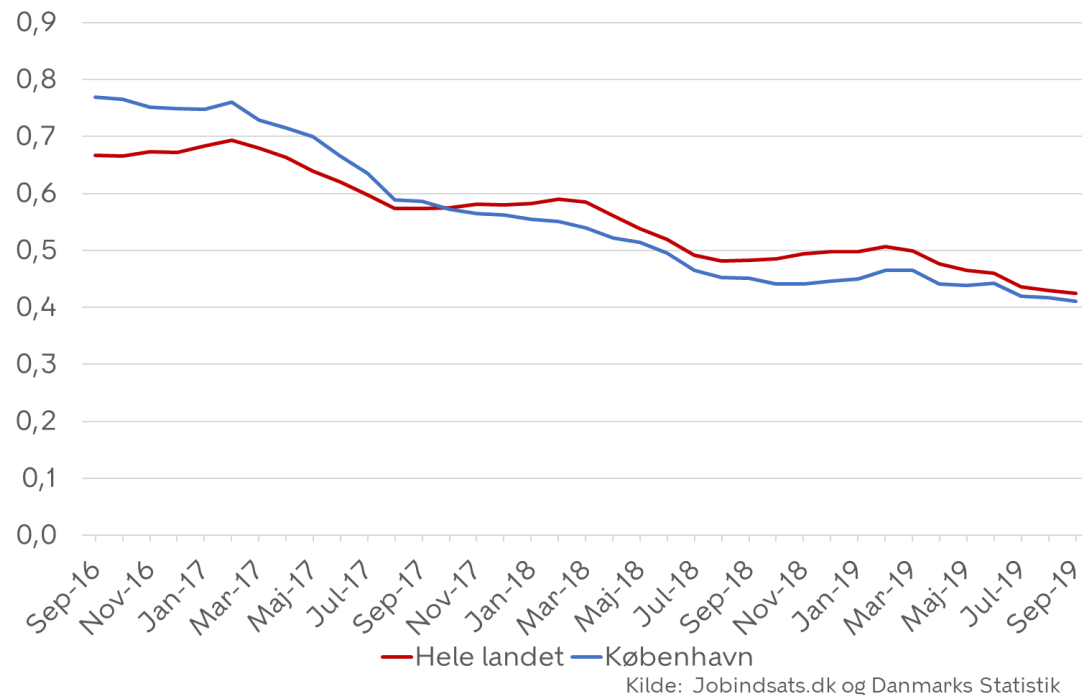
Afstanden mellem København og hele landet er for denne målgruppe derfor ligeledes uændret fra 3. kvartal 2018 ift. 3. kvartal 2019.

Ledigheden for ikke-AC'ere i København er 4,7 pct. og 3,2 pct. på landsplan i 3. kvartal 2019.

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



København har det seneste år haft en lavere andel jobparate kontanthjælpsmodtagere end på landsplan, men afstanden til landsplan er blevet mindre siden 2. kvartal 2019 og er på samme niveau nu.

Andelen af jobparate kontanthjælpsmodtagere udgjorde 0,4 pct. af befolkningen både i København og på landsplan i 3. kvartal 2019.

Andelen af københavnere, der er jobparate kontanthjælpsmodtagere er næsten halveret de seneste to år, hvor det er lykkedes at drage fordel af den gode konjunktursituation til at hjælpe de jobparate københavnske kontanthjælpsmodtagere i job.

Pga. databrud ifm. indførslen af integrationsydelse, vises data fra august 2016.

Kvalitet af virksomhedsplaceringerne

(Supportmål)

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

	Virksomhedspraktik		Løntilskud	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Marts 2018	259	14	104	45
Marts 2019	337	16	89	44

Kilde: BIFLIS2

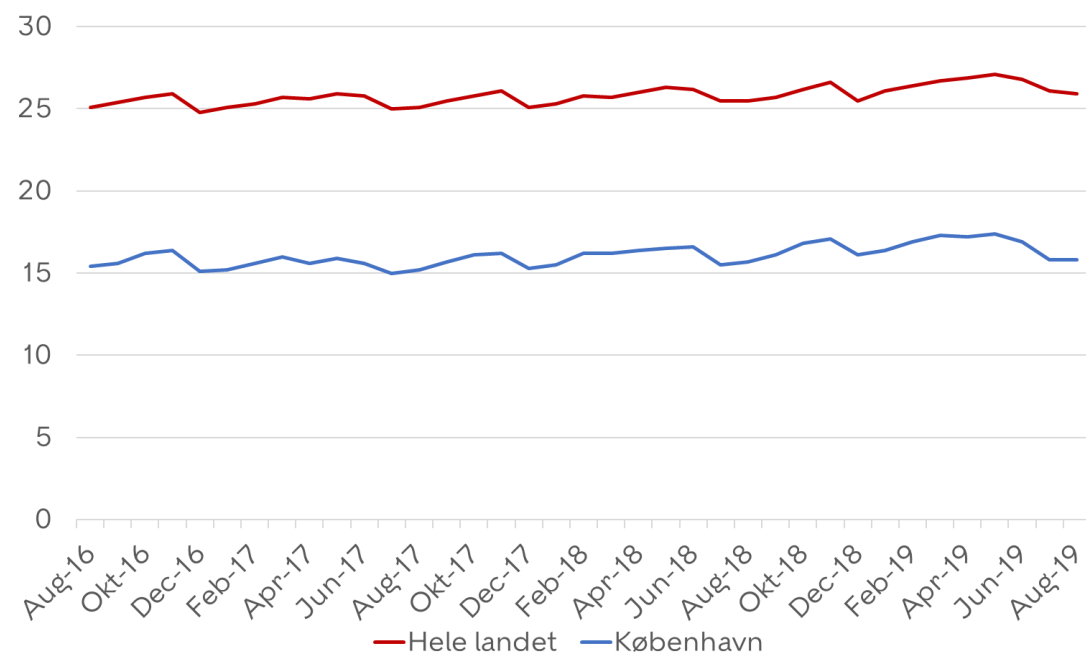
Andelen af ledige, som får job, fleksjob eller kommer i uddannelse efter at have været i en virksomhedspraktik er i marts 2019 steget marginalt i forhold til samme tidspunkt året tidligere. Derudover er antallet også steget, hvilket primært er drevet af en relativ stor stigning i afgang til fleksjob og uddannelse.

Både antallet og andelen af ledige, som får job, fleksjob eller kommer i uddannelse efter at have været i løntilskud er faldet fra marts 2018 til marts 2019.

Opgørelsen viser andelen af afsluttede løntilskud og virksomhedspraktikker, hvor borgeren er i job, uddannelse eller fleksjob i anden måned efter afsluttet placering. Senest tilgængelige data er for marts 2019.

Samarbejdsgraden med lokale virksomheder (Supportmål)

Figur 7. Samarbejdsgrad



Kilde: Jobindsats.dk

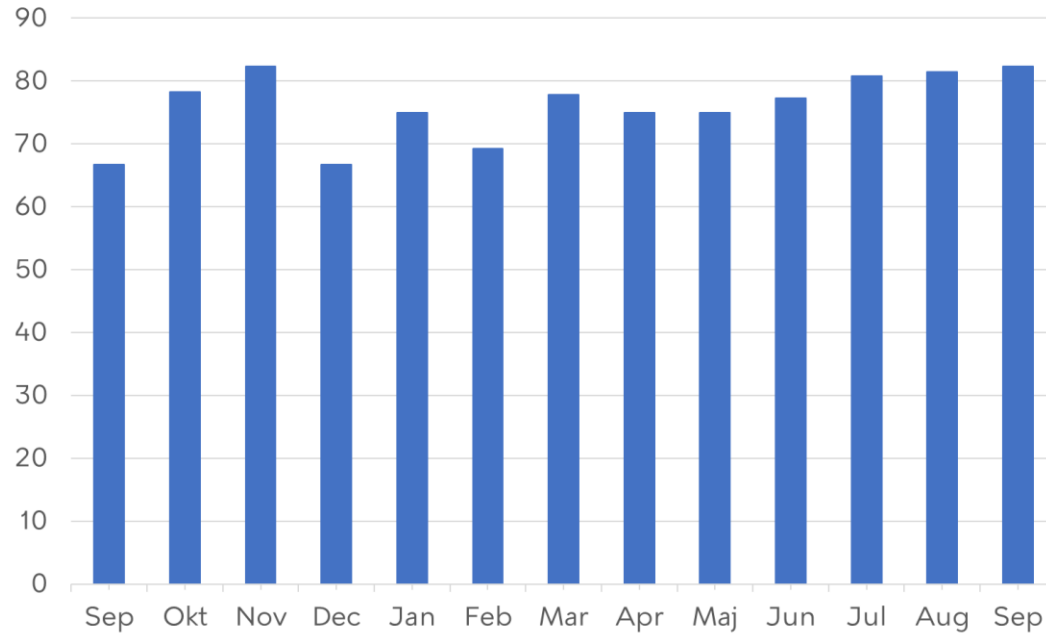
Samarbejdet med virksomhederne i kommunen er lavere end i landets øvrige kommuner, og forskellen er øget marginalt siden samme tidspunkt sidste år.

I København samarbejdes med ca. 16 pct. af de lokale virksomheder, mens den gennemsnitlige samarbejdsgrad for landets øvrige kommuner er ca. 26 pct.

Opgørelsen viser samarbejdsgraden med virksomheder i kommunen. Samarbejde er defineret som oprettelse af virksomhedsplacering eller støttet beskæftigelse på virksomheden.

Virksomhedstilfredshed (Supportmål)

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



Kilde: Front-målingen

Fire ud af fem virksomheder er tilfredse med den service, de fik fra kommunen i 3. kvartal 2019.

Opgørelsen viser andelen af virksomheder, der har svaret, at de er tilfredse eller meget tilfredse på spørgsmålet "Hvor tilfreds er du alt i alt med den service du har modtaget?" i Københavns Kommunes frontmåling.

Forgæves rekrutteringer, brancher (Supportmål)

Tabel 2. Forgæves rekrutteringer i Hovedstaden* og hele landet

Brancher	Hovedstaden		Hele landet	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Alle brancher	24.370	21%	62.640	20%
Industri	1.060	27%	5.770	23%
Bygge og anlæg	960	20%	4.160	28%
Handel	3.640	24%	9.990	23%
Transport	1.120	26%	2.930	23%
Hoteller og restauranter	2.680	38%	5.230	30%
Information og kommunikation	980	20%	1.410	18%
Finansiering og forsikring	790	17%	1.180	16%
Ejendomshandel og udlejning	150	9%	930	18%
Videnservice	1.570	18%	3.000	18%
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	1.960	24%	5.230	21%
Offentlig administration, forsvar og politi	1.140	13%	2.460	13%
Undervisning	990	11%	2.870	10%
Sundhed og socialvæsen	6.030	25%	13.010	21%
Kultur og fritid	310	9%	1.440	20%
Andre serviceydelser mv.	680	13%	1.710	16%
Uoplyst aktivitet	130	24%	170	13%
Andet	130	8%	530	12%

Kilde: STAR, Rekrutteringssurvey

Antallet af forgæves rekrutteringer i hovedstaden var i juni 2019 til 24.370 (målt over de seneste fem måneder). Det svarer til, at 21 pct. af virksomhedernes rekrutteringsforsøg var forgæves i hovedstaden. På landsplan var den forgæves rekrutteringsrate 20 pct.

I seneste højkonjunktur var den forgæves rekrutteringsrate i hovedstaden på 40 pct. (i 2007). Under finanskrisen faldt den til under 10 pct. (i 2010). De seneste 3 år har den forgæves rekrutteringsrate ligget på godt 20 pct. med en svagt stigende tendens.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fra efteråret 2018 ændret dataindsamlingsmetoden bag rekrutteringssurveyen. Der er tale om forgæves rekruttering, hvis virksomheden ikke får besat stillingen eller hvis stillingen er blevet besat med en medarbejder, der ikke havde de efterspurgte kvalifikationer. Nærværende data er senest tilgængelige og dækker perioden januar-juni 2019. Opgørelsen er ikke opdateret siden sidste rapportering for 2. kvartal 2019.

Forgæves rekrutteringer, stillinger med stor jobomsætning (Supportmål)

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

	Antal	Andel
kontorassistent	730	16%
butiksassistent	670	16%
rengøringsassistent	430	14%
pædagogmedhjælper	100	9%
folkeskolelærer	280	18%
social-og sundhedshjælper	530	26%
akademisk medarbejder	50	3%
pædagog	1.260	25%
projektleder	320	13%
sygeplejerske	250	19%

Kilde: STAR, Rekrutteringssurvey

Der er størst jobomsætning på stillingsbetegnelsen "kontorassistent" i hovedstaden, hvor virksomhederne har rekrutteret forgæves 730 gange i perioden fra januar til juni 2019. Det svarer til, at 16 pct. af rekrutteringsforsøgene var forgæves.

Den højeste forgæves rekrutteringsrate blandt stillinger med størst jobomsætning er for stillingsbetegnelserne 'Social- og sundhedshjælper' samt 'pædagog, hvor hhv. 26% og 25 % af rekrutteringsforsøgene var forgæves i perioden januar til juni 2019.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har fra efteråret 2018 ændret dataindsamlingsmetoden bag rekrutteringssurveyen. Tabellen viser de 10 stillinger med den højeste jobomsætning baseret på en registerdataopgørelse. Tabellen er sorteret efter jobomsætningen. Nærværende data er senest tilgængelige dækker perioden januar-juni 2019. Opgørelsen er ikke opdateret siden sidste rapportering for 2. kvartal 2019

Målinger på fokusområde 3 vedr. servicekultur og medarbejdertrivsel



Bilag 3

Måling om borgertilfredshed (Hovedmål)

VIVEs tilfredshedsundersøgelse blandt udsatte borgere

87 pct. føler, de kan spørge deres sagsbehandler til råds, hvis der er noget, de er i tvivl om eller ikke forstår

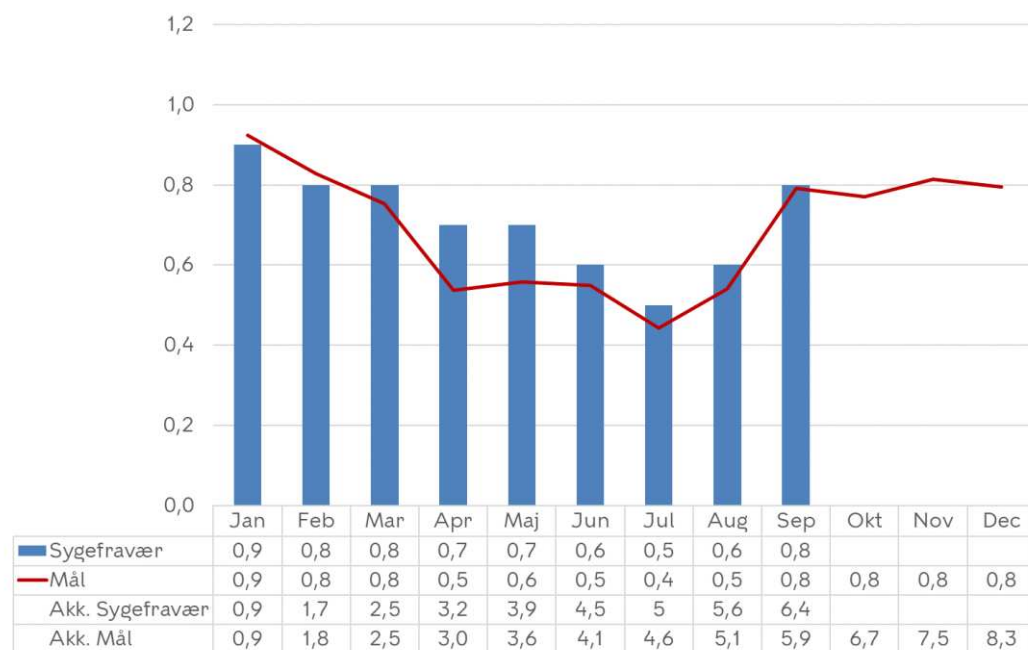
82 pct. oplever, at sagsbehandleren inddrager dem

77 pct. føler sig godt eller meget godt behandlet i jobcenter København

76 pct. ved, hvad der skal ske indtil næste samtale

Sygefravær i BIF (Hovedmål)

Figur 2. Sygefravær målt i fraværsdagsværk pr. fuldtidsansat



Kilde: Ledelsesinfo - Personale

Det akkumulerede sygefravær for 2019 ligger ÅTD over målet på samlet 5,9 fraværsdage pr. fuldtidsansat 3. kvartal 2019. I 3. kvartal ligger sygefraværet over målsætningen med 0,5 fraværsdagsværk.

Det samlede mål for 2019 er maksimalt 8,3 fraværsdage per fuldtidsansat.

Personaleomsætning (Supportmål)

Tabel 1. Personaleomsætning i BIF

	2017	2018
Personaleomsætning	24,5%	24,9%

Personaleomsætningen var 24,9 pct. i BIF i 2018. Det er en stigning på 0,3 procentpoint ift. 2017.

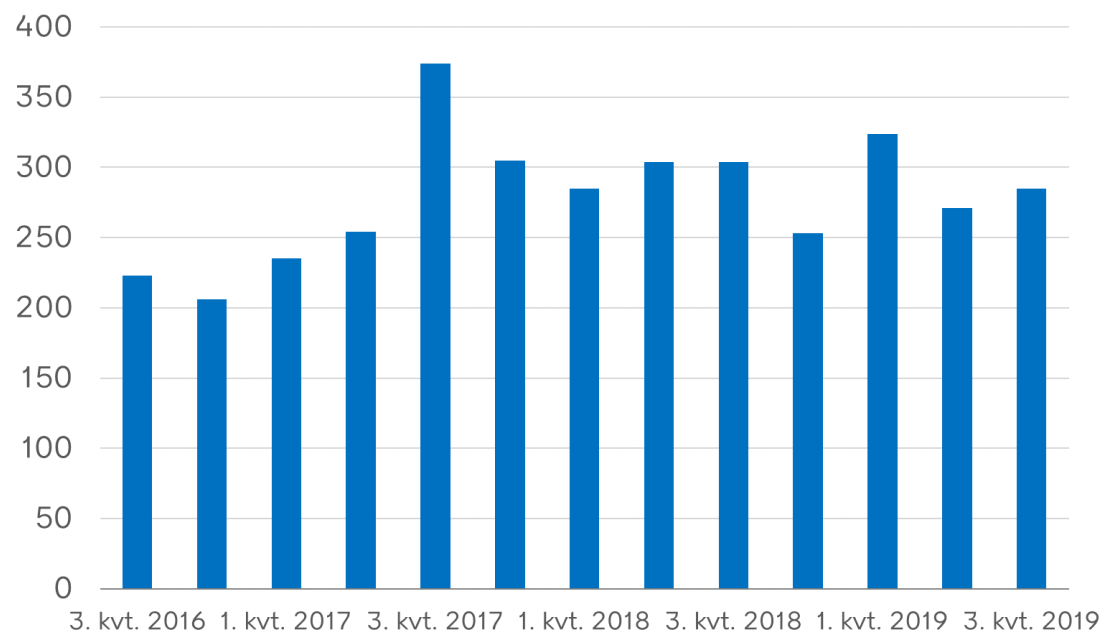
Personaleomsætningen er både ekstern afgang (jobskifte ud af Københavns Kommune) og intern afgang (jobskifte i eller mellem forvaltningerne herunder organisationsændringer). Midlertidigt ansatte som fx barselsvikarer, løntilskudsmedarbejdere mv. indgår ligeledes.

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.

Senest tilgængelige data er for 2018. Data er dermed ikke opdateret siden 1. kvartals afrapportering.

Formalitetssklager (Supportmål)

Figur 3. Antal formalitetssklager



Kilde: Egen opgørelse

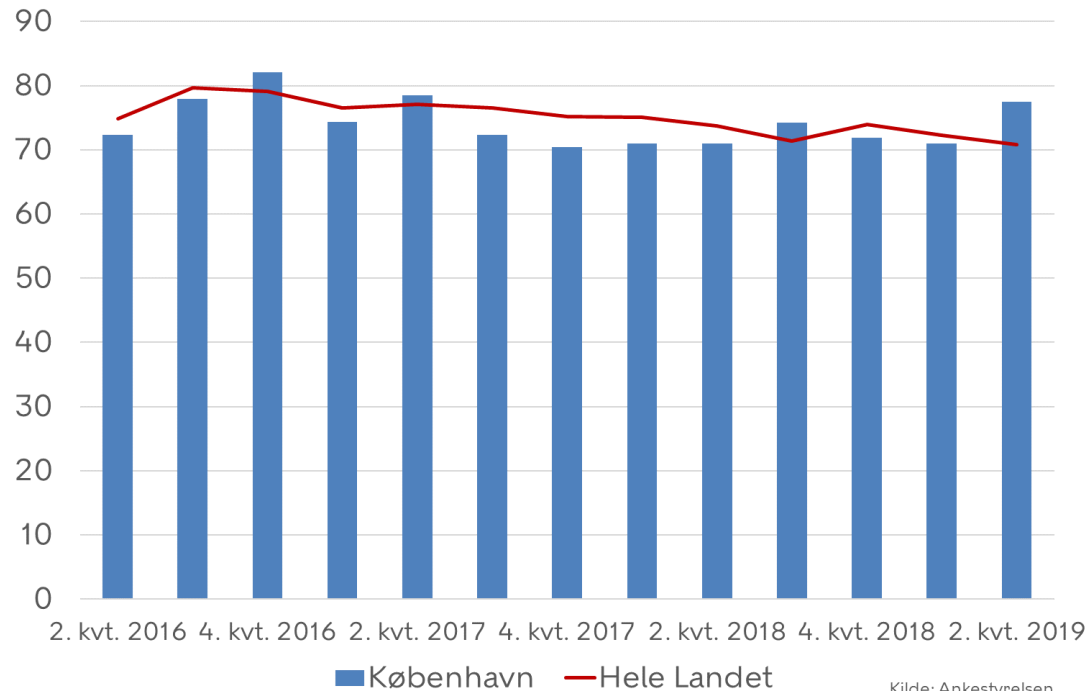
I 3. kvartal 2019 har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen modtaget 285 formalitetssklagesager, hvilket er lidt lavere end de 304 formalitetssklager modtaget i 3. kvartal 2018.

Formalitetssklager er typisk klager over sagsbehandlingen. Der har været et højere niveau af klager over sagsbehandlingen det seneste år (der er data for), hvilket kan indikere, at en større andel af borgerne ikke er tilfredse med den behandling, de modtager i BIF.

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 2019 behandlet 775 afgørelser truffet i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Ankestyrelsen stadfæstede 77 pct. af forvaltningens afgørelser i 2. kvartal 2019, dvs. gav forvaltningen medhold i afgørelsen. Til sammenligning blev 71 pct. af sagerne stadfæstet på landsplan.

Afgørelser kan påklages til Ankestyrelsen, men ikke klager over sagsbehandlingen (formalitetsklager). 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 2019.

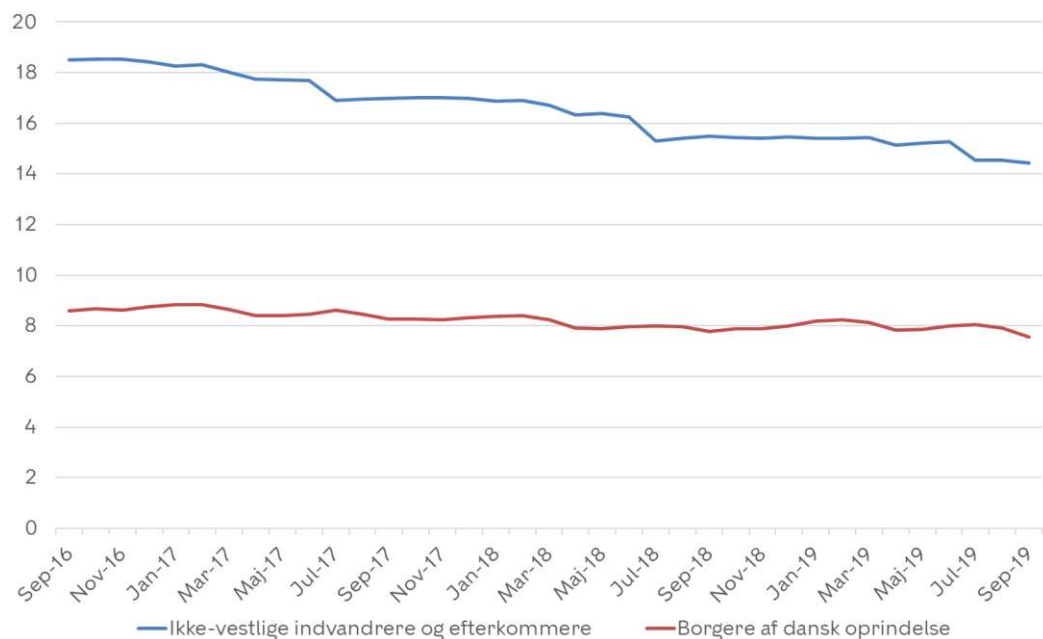
Målinger på fokusområde 4 vedr. integration af københavnere med ikke- vestlig baggrund



Bilag 4

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

Figur 1. Ydelsesmodtagere fordelt på herkomst



Kilder: Jobindsats og Danmarks Statistik

Andelen af københavnere med ikke-vestlig baggrund på midlertidig offentlig forsørgelse er faldet med 0,9 procentpoint forhold til 3. kvartal 2018 og udgør 14,5 pct. i 3. kvartal 2019.

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

Forskellen mellem københavnere med ikke-vestlig og dansk baggrund på midlertidige ydelser er samtidig reduceret med 0,8 procentpoint det seneste år.

Opgørelsen inkluderer borgere i aktivering og er opgjort i fuldtidspersoner. Alle ydelsesmodtagere på nær efterløn, SU og folkepension, fleksjob og førtidspension er medregnet. Senest tilgængelige data for sygedagpengemodtagere er august 2019, hvorved værdien for september prognosticeret.

Beskæftigelsesfrekvens for københavnere med ikke-vestlig baggrund (Hovedmål)

Tabel 1. Beskæftigelsesfrekvenser for 25-64-årige, København

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

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, IMRAS17

Beskæftigelsesfrekvensen for både københavnere med ikke-vestlig og dansk baggrund er steget med 1 procentpoint fra 2016 til 2017.

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

Beskæftigelsesfrekvensen er andelen af beskæftigede borgere i forhold til befolkningen i samme aldersgruppe. Senest tilgængelige data er for 2017. Data er dermed ikke opdateret siden 1. kvartals afrapportering.

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.

Senest tilgængelige data er for 2018.